

# Zaměstnanci budou mít osvobozené benefity od příštího roku skoro do částky 70 tisíc korun

**GABRIELA HÁJKOVÁ**

Dnes

Doba čtení: 5 minut

Autor: Depositphotos

**Změny legislativy mohou přinést více daňových výhod pro zaměstnance. Ti by tak mohli čerpat od daně osvobozené zaměstnanecké benefity skoro do částky 70 tisíc korun ročně.**

Příští rok přinese změny do oblasti zaměstnaneckých benefitů. Některé budou důsledkem růstu odhadované průměrné mzdy pro příští rok, jiné důsledkem novinek v legislativě.

## Osvobození zaměstnaneckých benefitů

Připomeňme, že konsolidační balíček přitom původně počítal se zrušením osvobození příjmů zaměstnance, které jsou poskytované ve formě zaměstnaneckých benefitů ([§ 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů](#)).

Místo toho došlo nakonec od letošního roku jen k zastropování, takže byl nastaven limit pro osvobození zaměstnaneckých nepeněžních volnočasových benefitů od daně z příjmů fyzických osob, který odpovídá polovině průměrné mzdy. Pro letošek jde o částku 21 983 Kč.

Limitu se týkají např. benefity v oblasti sportu, vzdělávání, kultury či zdraví. Roční limit nyní platí úhrnně pro všechna nepeněžní plnění, která od zaměstnavatele čerpá buď přímo pracovník, nebo jeho rodinný příslušník ze zisku zaměstnavatele po zdanění, z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo jako nedaňový náklad (nezahrnuje se do nákladů na dosažení, zajištění a udržení příjmů).

Benefit může být poskytován také na pořízení zboží či služeb zdravotního, léčebného, hygienického nebo podobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na předpis či využití vzdělávacích a rekreačních zařízení (nebo poskytnutí přímo zájezdu, rekreace).

Může jít ale i o benefit poskytnutý např. formou využití knihovny zaměstnavatele, zařízení péče o předškolní děti (vč. mateřské školy) nebo sportovních zařízení. Spadají sem rovněž příspěvky na knihy a na kulturní a sportovní akce, Cafeterii nebo benefitní karty.

Vzhledem k tomu, že došlo k růstu odhadované průměrné mzdy pro příští rok, zvýší se i tento odvozovaný limit. Průměrná mzda pro rok 2025 se odhaduje na 46 557 Kč, takže limit vzroste na částku 23 278 Kč.

## Samostatný limit pro zdravotní benefity

To však nemusí být poslední změnou, kterou přinese příští rok do oblasti zaměstnaneckých benefitů. Původní limit pro osvobození zaměstnaneckých benefitů se totiž ukázal jako nedostatečný, hlavně kvůli zdravotním benefitům, jejichž přínos může být pro zaměstnance často klíčový. Nejde o žádnou novinku, zdravotní benefity, na které je možné čerpat osvobození od daně, definuje zákon o daních z příjmů a nyní jsou, jak jsme uvedli výše, součástí souhrnného limitu.

Benefity jsou důležitým střípkem do celé mozaiky spokojenosti zaměstnanců. Zastropování nefinančních volnočasových benefitů částkou ve výši poloviny průměrné mzdy udělalo mnoha firmám letos čáru přes rozpočet. Nejedna by totiž byla ráda šetřejší, ale nový limit je omezil, vysvětlil DANIEL ČAPEK, generální ředitel společnosti Pluxee.

Proto byl při projednávání [novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti](#), nahrán pozměňovací návrh, jenž novelizuje také zákon o daních z příjmů a počítá se zavedením dalšího limitu. Ten by byl ve výši průměrné mzdy a platil by jen pro zdravotní benefity hrazené z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění nebo z jeho nedaňových nákladů.

## Co by spadalo do limitu pro zdravotní benefity?

Do limitu by se dala zahrnout úhrada pořízení zboží či služeb zdravotnického a obdobného charakteru poskytovaného zdravotnickým zařízením či na náklady na zdravotnické prostředky na lékařský předpis. Spadala by sem např. i úhrada rehabilitační a rekonvalescenční služby, zdravotní prohlídky, vitaminové doplňky na podporu imunity, psychologické poradenství, očkování proti chřipce, zubařské zákroky, testování na nemoci, online zdravotní konzultace a jiné zdravotní služby, které nejsou hrazené z veřejného zdravotního pojištění.

Zaměstnavatelé by tak mohli výše zmíněné hradit do výše průměrné mzdy v daném roce bez daňových dopadů na zaměstnance.

## Více daňových výhod pro zaměstnance

Pokud by změna prošla, platily by paralelně oba tyto limity. Jeden ve výši průměrné mzdy pro osvobození u zdravotních benefitů a druhý limit pro osvobození volnočasových benefitů, který by zůstal ve výši poloviny průměrné mzdy. Jelikož by se příspěvky zaměřené na zdraví přesunuly do nového limitu, mohli by zaměstnavatelé ten volnočasový směřovat na další oblasti, odhaduje Čapek.

Ať už v praxi zaměstnavatelé plošně paletu využitelných benefitů rozšíří, či nikoli, zaměstnavatelské svazy změnu vítají. Jsem rád, že vláda a následně poslanci vyslyšeli náš společný požadavek všech tří zaměstnavatelských svazů ČR (KZPS ČR, SP ČR a HK ČR) a také odborů a pro zdravotní zaměstnanecké benefity byl stanoven samostatný roční limit ve výši 100 % průměrné mzdy, v příštím roce tedy 46 557 Kč. K tomu mohou zaměstnanci čerpat ještě 23 278,50 Kč na volnočasové benefity, tudíž může zaměstnavatel do zdraví a péče o své zaměstnance investovat až 69 835,50 Kč ročně, vypočetl JIŘÍ HORECKÝ, prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Opatření podle něj posílí možnosti zaměstnavatelů pečovat o zdraví svých lidí: Zaměstnavatelé mají ke svým zaměstnancům blíže než např. zdravotní pojišťovny

ke svým pojištěncům. Spíše znají zdravotní rizika ve spojení s pracovním výkonem, ale i potřeby a preference právě v oblasti zdraví, myslí si Horecký a připomíná, že i z pohledu státu je investice do prevence, která půjde z větší části ze soukromých zdrojů zaměstnavatelů, levnější než úhrady následků špatné péče o zdraví.

Zaměstnavatelé tak budou v případě schválení změn muset hlídat dva různé limity (pokud budou poskytovat benefity z obou skupin výhod), v rámci kterých plnění na straně zaměstnanců nepodléhá zdanění. Daně a odvody se platí jen tehdy, když zaměstnanci dostanou od svého zaměstnavatele nadlimitní plnění. Jinými slovy, nadlimitní částka se chová jako mzda. S tím souvisí i povinná administrativa, zaměstnavatel musí u každého zaměstnance pečlivě vést evidenci čerpání benefitů. Od nového roku už ve dvou kategoriích, shrnul Čapek.

## **Další důsledky novelizace**

Novela kromě jiného také mění limit pro odvody u dohod o provedení práce. Jak už jsme vás informovali, MPSV navrhlo prostřednictvím [pozměňovacího návrhu](#) zmíněné novely zákona o zaměstnanosti místo režimu oznámených dohod a dalších změn pouze zavedení automatického zvyšování limitu pro odvod pojistného u DPP. Ten už je léta ve výši 10 tis. Kč. Nově by se měl místo toho stanovovat jako 25 % průměrné mzdy, což pro příští rok vychází na částku 11 500 Kč.

Další změny mají za cíl bojovat proti zneužívání systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením některými zaměstnavateli.

Novelizací zákona o inspekci práce by se také měly zvýšit možnosti odhalování nelegálního a zastřeného zaměstnávání (vč. výše udělovaných sankcí).

Podrobněji [o změnách informuje](#) ve svých článcích náš sesterský server Podnikatel.cz.

Zdroj: <https://www.mesec.cz/clanky/zamestnanci-budou-mit-osvobozene-benefity-od-pristiho-roku-skoro-do-castky-70-tisic-korun/>