Sociální služby jako zaměstnanecký benefit.

Od roku 2027 přichází významná novinka

Od 1. ledna 2027 se v České republice rozšíří systém zaměstnaneckých benefitů o novou oblast, která se bezprostředně dotýká také poskytovatelů sociálních služeb. Zaměstnavatelé budou moci svým zaměstnancům poskytovat jako daňově zvýhodněný nepeněžní benefit vybrané sociální služby, a to nejen pro samotné zaměstnance, ale také pro jejich rodinné příslušníky.

■ ***Text: Ing. Jiří Horecký, Ph.D, MSc., MBA***,
prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Novinka je součástí legislativního balíčku spojeného s novou úpravou elektronické evidence tržeb, tzv. EET 2.0, která má nabýt účinnosti od 1. ledna 2027. Balíček se však netýká jen samotné evidence tržeb, ale přináší také významné změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Vedle tradičních benefitů nově také podpora v oblasti péče

Zaměstnanecké benefity dnes pokrývají celou řadu oblastí důležitých pro kvalitu života zaměstnanců, např. sport, kulturu, rekreaci, vzdělávání nebo zdravotní služby. Od roku 2027 se jejich nabídka na návrh Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR rozšíří také o sociální oblast.

Mezi daňově zvýhodněná plnění nově patří vybrané sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jde konkrétně o osobní asistenci, pečovatelskou službu, tísňovou péči, odlehčovací služby, ranou péči, službu centra denních služeb a denního stacionáře, pokud jsou poskytovány jako služby komunitního charakteru a na základě oprávnění podle zákona upravujícího sociální služby.

Tyto služby mohou významně pomoci lidem, kteří vedle svého zaměstnání pečují o rodiče, prarodiče, partnera, dítě se zdravotním postižením nebo jiného blízkého člověka.

Nový sociální benefit tak doplňuje stávající nabídku zaměstnaneckých výhod o možnost reagovat na specifickou životní situaci zaměstnance. Může se stát jedním z nástrojů podpory neformálně pečujících osob a pomoci lépe sladit zaměstnání s péčí o blízkého člověka.

Benefit současně vychází z praktických potřeb zaměstnavatelů. Pokud se zaměstnanec dostane do situace, kdy musí zajistit péči nebo pomoc rodinnému příslušníkovi, může to významně ovlivnit i jeho pracovní život. Zaměstnavatelé budou moci prostřednictvím tohoto benefitu přispět například na pravidelnou či jednorázovou úhradu sociální služby a pomoci tak zaměstnanci lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Benefit bez finančního limitu

Velmi důležitou skutečností je, že u této nové kategorie není stanovena maximální roční částka, do jejíž výše by bylo možné daňové zvýhodnění čerpat.

Z pohledu zaměstnance půjde o nepeněžní plnění osvobozené od daně z příjmů, pokud budou splněny zákonné podmínky. Zaměstnavatel tak může například zajistit či uhradit pečovatelskou službu pro rodiče zaměstnance, osobní asistenci, odlehčovací službu nebo tísňovou péči.

Pro sociální služby je tato změna zajímavá také z jiného důvodu. Do jejich financování totiž vstupuje další potenciální zdroj, kterým je zaměstnavatel člověka, jenž sociální službu využívá nebo ji potřebuje pro svého rodinného příslušníka.

Zároveň je však potřeba připomenout dlouhodobý problém sociálních služeb, kterým není nedostatek zájmu či poptávky, ale v mnoha případech nedostatečné kapacity pro její uspokojení. Nový způsob úhrady proto sám o sobě otázku dostupnosti sociálních služeb nevyřeší.

Na co by se měli poskytovatelé připravit

Pro poskytovatele sociálních služeb bude mít novinka od ledna 2027 velmi praktické dopady.

Může se stát, že se na ně začnou obracet klienti nebo jejich rodinní příslušníci s požadavkem na vystavení potvrzení o zaplacení sociální služby pro zaměstnavatele. V jiných případech může zaměstnavatel požadovat, aby byla úhrada služby fakturována přímo jemu.

Poskytovatelé by proto měli být připraveni vysvětlit svým ekonomickým a administrativním pracovníkům, že se od roku 2027 mohou s podobnými požadavky setkávat, a nastavit si předem postup, jak je budou řešit.

Samozřejmě tím nevzniká automatický nárok každého zaměstnance na úhradu sociální služby zaměstnavatelem. Záležet bude na tom, zda konkrétní zaměstnavatel tento benefit do svého systému zaměstnaneckých výhod skutečně zařadí a za jakých podmínek jej bude poskytovat.

Do hry mohou vstoupit také benefitní společnosti

Lze rovněž očekávat, že na novou legislativní možnost postupně zareagují společnosti provozující zaměstnanecké cafeterie, benefitní portály a benefitní karty.

Dnes jejich prostřednictvím zaměstnanci běžně čerpají příspěvky např. na sport, kulturu, vzdělávání, rekreaci nebo zdraví. Od roku 2027 se otevírá prostor, aby vedle těchto zavedených benefitů vznikla také možnost čerpat samotnou podporu v oblasti sociálních služeb.

Pro poskytovatele může v takovém případě vzniknout otázka, zda se do některého z těchto systémů zapojit a umožnit úhradu sociální služby prostřednictvím benefitního programu. To může znamenat určitou administrativu spojenou se smluvním vztahem s provozovatelem systému, na druhé straně však také jednodušší způsob úhrady služby pro zaměstnance firem, které tento benefit zavedou. Je proto vhodné tento vývoj během následujících měsíců sledovat.

Sociální benefit může pomoci neformálně pečujícím

Za nejdůležitější však považuji samotnou filozofii této změny. O její zavedení jsem ostatně posledních 10 usiloval a přesvědčoval zákonodárce o jejím významu.

Česká společnost stárne a stále více lidí se ocitá v situaci, kdy současně pracují a pečují o své blízké. Péče přitom nemusí znamenat pouze několik hodin týdně. U lidí s vyšší mírou závislosti může představovat

Nový sociální benefit tak doplňuje stávající nabídku zaměstnaneckých výhod o možnost reagovat na specifickou životní situaci zaměstnance. Může se stát jedním z nástrojů podpory neformálně pečujících osob a pomoci lépe sladit zaměstnání s péčí o blízkého člověka.

každodenní fyzickou, psychickou i organizační zátěž.

Právě dostupná terénní, ambulantní nebo odlehčovací sociální služba může v některých případech významně přispět k tomu, aby pečující člověk mohl dál pracovat a nemusel svou pracovní aktivitu výrazně omezit či úplně ukončit.

Z tohoto pohledu je logické, aby zaměstnavatelé vedle tradičních zaměstnaneckých benefitů získali další možnost, jak reagovat na konkrétní životní potřeby svých zaměstnanců. Příspěvek na pečovatelskou službu, osobní asistenci či odlehčovací službu může být pro člověka, který právě řeší péči o blízkého, velmi praktickou a důležitou pomocí.

Nejde přitom o nahrazování dosavadních benefitů zaměřených na zdraví, sport, kulturu, vzdělávání, rekreaci či volný čas zaměstnance. Sociální benefit má jiný účel a reaguje na odlišnou životní situaci. Rozšiřuje možnosti zaměstnavatelů nastavit systém benefitů tak, aby dokázal podporovat zaměstnance v různých fázích jejich pracovního i osobního života.

Novinka, na kterou bychom měli být připraveni

Od 1. ledna 2027 se tedy poskytovatelům sociálních služeb otevře nový způsob úhrady jejich služeb. Neznamená to samozřejmě, že zaměstnavatelé začnou od prvního lednového dne ve velkém hradit sociální služby svým zaměstnancům. Nějakou dobu potrvá, než firmy nové možnosti zapracují do svých benefitních systémů a než na ně zareagují také provozovatelé benefitních cafeterií. Přesto bych doporučil poskytovatelům sociálních služeb, aby o této změně věděli a byli na ni připraveni.

Současně je důležité zdůraznit, že zaměstnanecký benefit nemůže nahradit systémové řešení dostupnosti sociálních služeb. Klíčovým krokem proto nadále zůstává změna jejich financování a rychlejší rozšiřování kapacit tak, aby byly služby skutečně dostupné všem, kteří je potřebují.

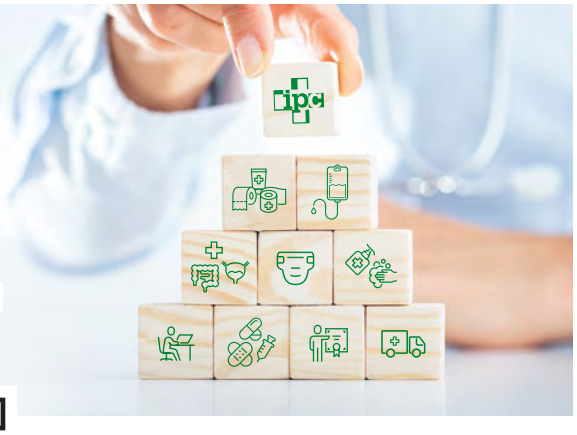
Je totiž docela dobře možné, že již v prvních měsících roku 2027 přijde klient nebo jeho rodinný příslušník s otázkou: „Můžete mi vystavit doklad pro zaměstnavatele? Chci vaši službu uhradit ze zaměstnaneckých benefitů.“ A tentokrát bude odpověď znít: ano, zákon s touto možností skutečně počítá.

INZERCE

KOMPLEXNÍ SLUŽBY
PRO VAŠE SOCIÁLNÍ ZAŘÍZENÍ

interpharmac člen holdingu ipc

LÉKÁRNY ipc



JSME TU PRO VÁS!

S čím vším vám můžeme pomoci?

Jsme tu pro vás vždy, když budete potřebovat pomoci najít vhodné řešení v dané oblasti pro vaše zařízení. Naším dlouhodobým cílem je poskytovat klientům komplexní péči. Nacházet společné cesty, jak zabezpečit dostupnost produktů a služeb s akcentem na profesionální a ucelený servis. Našimi hlavními prioritami jsou odbornost a kvalita poskytovaných služeb a široké portfolio sortimentu léčivých přípravků, doplňků stravy a zdravotnických prostředků. Díky 30 letům praxe v oboru se na nás můžete vždy spolehnout!

Terapie vlhkého hojení ran | Nutriční péče | Lékárenská péče | Stomie a urologie | Inkontinence
Dezinfekce a epidemiologie | Vzdělávání | Zdravotnický materiál

Chcete se dozvědět, jak bychom mohli pomoci právě vašemu zařízení? Kontaktujte nás. Břetislav Hromek, 602 244 611, bretislav.hromek@ipcnet.cz