



Stravenka či příspěvek na dovolenou. Znáte změny zaměstnaneckých benefitů?

5. května 2024

Příspěvek na stravování snad již každý bere jako naprostou samozřejmost. Sick days se ale určitě hodí. Stejně jako příspěvky na dovolenou, firemní školku nebo penzijní spoření. Pravidla pro firemní benefity se ovšem letos změnila. Víte jak? Nebo co do nich patří? Otestujte si své znalosti.

Sick day, dovolená navíc, home office, firemní školka či dětská skupina a pružná pracovní doba. Oblíbené benefity, které zaměstnavatel může, ale nemusí poskytovat. Tady se nic nemění, a ke změnám nedochází ani u příspěvků na penzijní či životní pojištění, kde stále platí limit 50 tisíc korun na zaměstnance za rok.

Ke změnám ale dochází v oblasti stravování a benefitů pro volný čas. Zaměstnavatel má tři možnosti, jak svým zaměstnancům přispívat na stravování: závodní jídelna, stravenka (papírová i digitální v podobě stravenkové karty) a stravovací paušál. Tyto tři možnosti dříve fungovaly odlišně, co se týče podmínek jejich poskytování.

Od 1. ledna 2024 se podmínky při poskytování příspěvku na stravování na straně zaměstnavatele sjednotily a zavedlo se pro ně jednotné označení příspěvek na stravování.

KVÍZ: Znáte změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů?

„Tou zásadní novinkou je, že jakákoli hodnota stravování bude nyní na straně zaměstnavatele účtována na vrub daňových nákladů, tedy firmy si mohou odečíst z daní plnou hodnotu stravování, ať mají firemní jídelnu, využívají stravovací paušál nebo stravenky. Dříve to u stravenek bylo maximálně 55 procent z ceny stravenky,“ vysvětluje Jan Michelfeit ze společnosti Pluxee (dříve Sodexo Benefit). Pro zaměstnavatele by mohlo být tím pádem zajímavé příspěvek navýšit.

Nicméně pro volnočasové benefity je zaveden souhrnný roční limit, kdy nebudou podléhat zdanění, a to je výše poloviny průměrné mzdy. Do toho limitu se započítávají veškerá plnění z Cafeterie, z volnočasových karet Flexi Pass Card i Multi Pass Card, papírové poukázky, příspěvky na nadstandardní zdravotní péči, na rekreaci zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků, očkování, příspěvky na dětské tábory, využívání firemního rekreačního zařízení a další položky.

„Firmy samozřejmě mohou svým zaměstnancům poskytovat benefity nad tento limit a já věřím, že mnohé tak budou i činit. Pokud ale u volnočasových benefitů překročí částku 21 983 korun, bude se toto plnění na straně zaměstnance i zaměstnavatele danit stejně jako běžný příjem a také se z něho bude odvádět pojistné,“ shrnuje Michelfeit.

Autor: frei, pro iDNES.cz

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/benifty-voloncasove-prispevky-zamestnavatele-podminky.A240503_112919_viteze_frp