

Vnitřní předpis zaměstnavatele č. XX/202X

Interní směrnice č. XX/202X

k poskytování příspěvku na stravování a některých zaměstnaneckých benefitů

1. ÚČEL SMĚRNICE

Účelem této směrnice je stanovit kritéria pro poskytování příspěvku zaměstnavatele, společnosti jméno společnosti, (dále jen „Zaměstnavatel“ nebo „Společnost“), na stravování zaměstnanců, a to prostřednictvím dodavatelského řešení „Ticket Restaurant / Peněženka Ticket Restaurant / Stravenkový portál /...“, a stanovit kritéria pro poskytování některých zdravotních a volnočasových (souhrnně také zaměstnaneckých) benefitů osvobozených od daně z příjmů fyzických osoby v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“) zaměstnancům Společnosti, a to prostřednictvím dodavatelského řešení „Edenred 2v1 / Peněženka Edenred Benefits / Edenred Benefits poukázky / Edenred Benefit Café / ...“.

2. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

V rámci pracovněprávního nebo jiného obdobného vztahu Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování a může přiznat možnost čerpat zaměstnanecké benefity, oboje v rozsahu a za podmínek stanovených touto směrnicí.

Příspěvek na stravování je jednou z forem odměňování zaměstnanců, jehož funkcí je zejména zajištění možnosti plnohodnotného stravování zaměstnanců v průběhu pracovního dne. Benefity jsou jednou z forem odměňování zaměstnanců, jejíž funkcí je (mimo jiné) motivovat zaměstnance k lepším pracovním výsledkům a zvýšit atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce. Zdravotní a volnočasové benefity jsou také nástrojem k ovlivnění chování zaměstnanců ve prospěch péče o zdraví, fyzickou a psychickou kondici.

3. PLATNOST SMĚRNICE

Tato směrnice nabývá účinnosti dne [datum].

Směrnice bude nejméně jednou ročně přehodnocena ve vazbě na změnu legislativy, na níž se směrnice odkazuje a z níž tato směrnice vychází.

4. PODMÍNKY POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na stravování zaměstnanci za každou odpracovanou směnu při splnění následujících podmínek vycházejících ze znění ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP:

1. zaměstnanec vykonával práci alespoň v rozsahu 3 hodin během pracovní směny;
2. zaměstnanci nevznikl nárok na stravné v rámci cestovních náhrad;
3. zaměstnanec se podílí na zajištění stravování v souladu s článkem 5. tohoto vnitřního předpisu / této vnitřní směrnice.

Zaměstnavatel poskytne druhý příspěvek na stravování za stejných podmínek v rámci stejné směny, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem podle Zákoníku práce je delší než 11 hodin.

V případě zaměstnance, člena statutárního orgánu nebo osoby v jiném obdobném vztahu vykonávajících činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 ZDP, jejíž výkon není rozvržen na směny, se podmínka uvedení v bodě 1. výše posuzuje v rámci jednoho kalendářního dne a nárok na druhý příspěvek vzniká při vykonávání práce alespoň po 11 hodin během kalendářního dne.

Příspěvek zaměstnavatele na stravování stanovený tímto vnitřním předpisem / touto interní směrnicí se pro účely § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP považuje za stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele.

5. VÝŠE PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNAVATELE NA STRAVOVÁNÍ A PODÍL ZAMĚSTNANCE NA ZAJIŠTĚNÍ STRAVOVÁNÍ

5.1. Výše příspěvku Zaměstnavatele a zaměstnance

A) Zaměstnanec se na zajištění stravování nepodílí:

Výše příspěvku Zaměstnavatele na stravování činí **XXX Kč** za odpracovanou směnu dle podmínek uvedených v bodu 4. výše. Zaměstnanec se na zajištění stravování nepodílí.

B) Zaměstnanec se na zajištění stravování podílí pevnou částkou:

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na stravování **XXX Kč** za odpracovanou směnu dle podmínek uvedených v bodu 4. výše pouze těm zaměstnancům, kteří se na zajištění stravování budou podílet ve výši **XXX Kč** („příspěvek zaměstnance“).

Výši příspěvku zaměstnance nelze v průběhu kalendářního roku měnit. Změnu výše příspěvku zaměstnance lze provést pouze jednou ročně a vždy po dohodě se zaměstnavatelem a k budoucímu datu. Výši příspěvku zaměstnance nelze měnit zpětně.

Výše příspěvku zaměstnance se hradí z čisté mzdy zaměstnance a vypořádává se měsíčně srážkou ze mzdy při zpracování měsíčních mezd v termínech daných u Zaměstnavatele.

C) Zaměstnanec se na zajištění stravování podílí procentuální částkou:

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na stravování **XXX Kč** za odpracovanou směnu dle podmínek uvedených v bodu 4. výše pouze těm zaměstnancům, kteří se na zajištění stravování budou podílet („příspěvek zaměstnance“). Příspěvek zaměstnance činí **XX% příspěvku Zaměstnavatele / XX% celkového úhrnu příspěvků Zaměstnavatele a zaměstnance.**

5.2. Změna a úhrada příspěvku zaměstnance

Výši příspěvku zaměstnance nelze v průběhu kalendářního roku měnit. Změnu výše příspěvku zaměstnance lze provést pouze jednou ročně a vždy po dohodě se zaměstnavatelem a k budoucímu datu. Výši příspěvku zaměstnance nelze měnit zpětně.

Výše příspěvku zaměstnance se hradí z čisté mzdy zaměstnance a vypořádává se měsíčně srážkou ze mzdy při zpracování měsíčních mezd v termínech daných u Zaměstnavatele.

6. VYMEZENÍ ZDRAVOTNÍCH A VOLNOČASOVÝCH BENEFITŮ A LIMITU JEJICH ČERPÁNÍ

V souladu s touto směrnicí může Zaměstnavatel zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům poskytovat zdravotní a volnočasové benefity. Volnočasové benefity Společnost poskytuje ve formě stanovené § 6 odst. 9 písm. d) a § 25 odst. 1 písm. h) ZDP:

A. Zdravotní benefity:

1. **pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení** (např. nákup zboží v lékárně, ošetření v ordinaci praktického nebo specializovaného lékaře);
2. **pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis;**

B. Volnočasové benefity:

3. **použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu** (např. vzdělávací kurzy, školné, zakoupení zájezdu u cestovní kanceláře);
4. **použití zařízení péče o děti předškolního věku** (např. školné v mateřské škole);
5. použití knihovny zaměstnavatele, je-li zřízena;
6. **použití tělovýchovných a sportovních zařízení** (např. permanentka do posilovny, vstupné na spinning);
7. **příspěvku na kulturní nebo sportovní akce** (např. zakoupení lístku do divadla, kina, na koncert nebo na sportovní utkání);
8. **příspěvku na tištěné knihy**, včetně obrázkových knih pro děti (lze využít na jakoukoli tištěnou knihu, kde nepřevažuje reklama).

Výše uvedené zaměstnanecké benefity poskytované Zaměstnavatelem jsou v souladu § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob při splnění zejména podmínek nepeněžitě podoby a účelovosti, tj. že se jedná o plnění:

- a) nepeněžního charakteru poskytované zaměstnavatelem;
- b) poskytované zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi;
- c) považované za daňově neúčinný náklad pro zaměstnavatele pro účely daně z příjmů právnických osob;
- d) pouze ve vymezené formě stanovené body 1.-8. výše.

Limit čerpání zdravotních zaměstnaneckých benefitů uvedených pod body 1. a 2. na jednoho zaměstnance, včetně jeho rodinných příslušníků, činí (nejvýše 46 557 Kč) za kalendářní rok. I v případě změny pozice zaměstnance nebo změny typu jeho zaměstnaneckého či jiného obdobného vztahu k Zaměstnavateli se tento limit počítá v kalendářním roce pouze jedenkrát.

Limit čerpání volnočasových zaměstnaneckých benefitů uvedených pod body 3.-8. na jednoho zaměstnance, včetně jeho rodinných příslušníků, činí (nejvýše 23 278,50 Kč) za kalendářní rok. I v případě změny pozice zaměstnance nebo změny typu jeho zaměstnaneckého či jiného obdobného vztahu k Zaměstnavateli se tento limit počítá v kalendářním roce pouze jedenkrát.

Zdravotní i volnočasové benefity lze hradit i částečně, např. lze prostřednictvím dodavatele řešení uhradit i jen část ceny lékařského zákroku, část zájezdu nebo část školného.

7. ZPŮSOB PŘIZNÁNÍ A STANOVENÍ PŘÍSPĚVKU NA ZDRAVOTNÍ A VOLNOČASOVÉ BENEFITY

Zdravotní a volnočasové benefity jsou Zaměstnavatelem zaměstnancům poskytovány prostřednictvím dodavatelského řešení „Edenred 2v1 / Peněženka Edenred Benefits / Edenred Benefits poukázky / Edenred Benefity Café / ...“.

Při rozhodování o výši nepeněžního příspěvku na poskytování zdravotních a volnočasových benefitů může Zaměstnavatel vzít v úvahu:

- sociální, finanční, zdravotní a jinou obtížnou situaci na straně zaměstnance (např. závažné onemocnění, operace, vyhoření apod.);
- důležité nebo závažné životní události (např. svatba, narození dítěte, úmrtí v blízké rodině, ...);
- životní a pracovní jubilea;
- plnění mimořádných pracovních úkolů vyhlášených vedením Společnosti;
- výsledky zaměstnance ve firemních soutěžích;
- docházku zaměstnance;
- roční výsledky Zaměstnavatele;
- jiné mimořádné případy.

8. PODMÍNKY ČERPÁNÍ ZDRAVOTNÍCH A VOLNOČASOVÝCH BENEFITŮ ZAMĚSTNANCEM

Zdravotní a volnočasové benefity vymezené touto směrnicí může čerpat:

- zaměstnanec, který je v době čerpání benefitu zaměstnán na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti;
- člen statutárního orgánu společnosti, který svou funkci vykonává na základě příslušné smlouvy o výkonu funkce;
- rodinný příslušník takového zaměstnance či člena statutárního orgánu.

Zaměstnanec má právo určit, kdy, v jaké výši a na které ze zaměstnaneckých benefitů uvedených v článku 3. této směrnice bude přiznanou částku příspěvku čerpat. Musí být přitom splněny veškeré podmínky stanovené tímto vnitřním předpisem / touto interní směrnicí.

Výši nevyčerpaného příspěvku za kalendářní rok lze / nelze akumulovat a převádět do dalších období.

V případě ukončení pracovního poměru v průběhu roku nevyčerpaná výše příspěvku na zaměstnanecké benefity nepropadá / propadá bez náhrady.

Pokud zaměstnanec při ukončení pracovního nebo jiného obdobného poměru před koncem kalendářního roku již vyčerpal větší část limitu čerpání, než jaká by poměrovým způsobem připadala na část roku, v níž pracovní nebo jiný obdobný poměr trval, Zaměstnavatel má / nemá právo na náhradu za poročně přečerpanou část limitu čerpání.

9. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ PRO PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ A ZAMĚSTNANECKÉ ZDRAVOTNÍ A VOLNOČASOVÉ BENEFITY

Zaměstnavatel pro zajištění výše uvedených zákonných podmínek pro osvobození příspěvku na stravování a příspěvku na zaměstnanecké benefity na straně zaměstnance využil řešení společnosti Edenred CZ s.r.o., které výše uvedené podmínky zajišťuje. Zaměstnanec je povinen čerpat příspěvek

na stravování a jemu přidělený objem prostředků na zdravotní a volnočasové benefity výhradně prostřednictvím těchto řešení a Zaměstnavatel není povinen umožnit mu jejich čerpání jiným způsobem.

Příspěvek na stravování ani příspěvek na benefity nejsou mzdou ve smyslu § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“) ani naturální mzdou ve smyslu § 119 Zákoníku práce. Výše obou příspěvků nevstupuje do výpočtu nároku na odstupné, náhrady za dovolenou apod. Příspěvky není nahrazena ani snížena mzda zaměstnance. Při poskytování příspěvků nedochází ke krácení povinných, zákonných, resp. nárokových složek mzdy zaměstnance.

Při poskytování příspěvků nedochází k rozporu se zásadou rovného odměňování, a to ani v případě, že u příspěvku na stravování zaměstnanec ze svého vlastního rozhodnutí nevyužije nebo ho nevyužije z důvodu odmítnutí podílu zaměstnance na zajištění stravování. Odmítnutí podílu zaměstnance na zajištění stravování nezakládá nárok zaměstnance na náhradu v penězích, ani na poskytnutí příspěvku Zaměstnavatele samostatně.

Zaměstnavatel poskytne zdravotní a volnočasové benefity zaměstnanci (nebo jeho rodinného příslušníkovi), který má nárok na výplatu mzdy či odměny v souladu s podmínkami stanovenými příslušnou smlouvou uzavřenou se Zaměstnavatelem (pracovní smlouva, smlouva o pracovní činnosti, smlouva o provedení práce, smlouva o výkonu funkce člena statutárního orgánu apod.).

Poskytování zdravotních a volnočasových benefitů Zaměstnavatelem není nijak vázáno na práci vykonanou zaměstnancem (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.). Benefity mohou být zaměstnanci poskytovány i v době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci.

Poskytnuté zaměstnanecké benefity splňují veškeré podmínky stanovené § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a jsou tedy z pohledu zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na stravování i příspěvek na zaměstnanecké benefity výhradně v nepeněžní formě.

10. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tato směrnice je uložena k nahlédnutí v písemné formě [místo uložení směrnice] a v elektronické podobě je přístupná na [místo uložení směrnice v elektronické podobě].

Tato směrnice byla schválena statutárním orgánem společnosti dne: [datum]

Osoba zodpovědná za aktualizaci směrnice: [jméno zodpovědné osoby]

[jméno a příjmení osoby oprávněné k podpisu směrnice]

[funkce osoby oprávněné k podpisu]