



Zaměstnanecké benefity: co se změní od roku 2024?

20. 12. 2023

Konsolidační balíček přináší změny, které se dotknou benefitů **ze strany zaměstnance i zaměstnavatele**. Původně se daňové zvýhodnění benefitů mělo zcela zrušit, nicméně vláda po velké kritice zrušení přehodnotila. **Jaká pravidla tedy platí od roku 2024?**

Nový limit pro osvobození nepeněžních benefitů

Od 1. 1. 2024 budou benefity nově osvobozeny od daně z příjmu zaměstnance pouze **do výše poloviny průměrné mzdy**. Průměrná mzda pro rok 2024 je stanovena na 43 967 Kč a její polovina činí **21 983 Kč**. Do této částky se tedy benefity danit nebudou. V případě **překročení** hranice již benefity **podléhají dani z příjmu a také odvodům pojistného**.

Na straně **zaměstnavatele** začne platit pravidlo, že:

- hodnota benefitů **do limitu** bude považována za **daňově neuznatelný náklad**;
- a naopak hodnota benefitů **nad limit** bude považována za **daňově uznatelný náklad**.

Pro správné zdanění benefitů bude klíčové určit **okamžik, kdy daný benefit vznikl**.

Jestliže např. zaměstnavatel „nabije“ zaměstnanci benefiční kartu v roce 2023, ale zaměstnanec tyto body využije až v roce 2024, budou využité body již podléhat **novému režimu danění**.

Zrušení dosavadních osvobození

Změna ovlivní i poskytování nepeněžního plnění u **rekreace a zájezdu**, které je momentálně na straně zaměstnance osvobozeno do částky 20 000 Kč ročně. Limit v této výši končí a nově bude i tento benefit omezen stejně jako ostatní, tedy **polovinou platné průměrné mzdy**.

Konsolidační balíček také ruší některá **další osvobození od daně**:

- dary od zaměstnavatele do výše 2 000 Kč ročně;
- sociální výpomoc na překlenutí mimořádně obtížných poměrů;
- manažerské byty;
- nadlimitní stravenky;
- dary v nepeněžní formě (např. poukázky do obchodů, dárkové karty, zboží apod.).

Pokud tedy zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele např. **poukázku na nákup** v drogerii, tak bude hodnota poukázky (bez ohledu na výši) podléhat dani a odvodu na sociální i zdravotní pojištění.

Akce pro zaměstnance bez limitu

Rovněž bylo vyřešeno omezení týkající se **pořádání akcí pro zaměstnance** (zaměstnanecké večírky, sportovní akce apod.). Tyto události již **nebudou limitovány**, takže se na ně nově nevztahuje omezení polovinou průměrné mzdy.

Do novely se dostalo **speciální ustanovení**, které vysvětluje, že na straně zaměstnance jsou *osvobozeny příjmy plynoucí z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka na sportovní nebo kulturní akci, kterou pořádá zaměstnavatel pro omezený okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené. Také se musí jednat o akci neveřejnou* (jen pro zaměstnance

a jejich rodinné příslušníky), *pořádanou za přiměřených okolností a také nikoliv pravidelnou* (např. týdně, měsíčně).

Nová pravidla stravenek

Velmi oblíbeným benefitem jsou **stravenky**. U nich konsolidační balíček zavádí zcela nový pojem, a to **příspěvek na stravování**. Pod tímto pojmem se rozumí:

- stravování poskytované jako **nepeněžní plnění** určené ke spotřebě na pracovišti anebo je v rámci stravování zajištěné jiným subjektem (tj. stravenky, závodní stravování);
- **peněžítý příspěvek** na stravování.

Tím dochází ke sjednocení podmínek obou kategorií. Ani poskytování stravování zaměstnancům na pracovišti tedy nově **nebude daňově neomezené**, ale bude pro něj **platit stejný limit** jako pro stravenkový paušál.

V roce 2023 je u stravenkového paušálu daňově uznatelná částka 107,10 Kč. Má návaznost na zákon o daních z příjmu, kde je toto osvobození od daně omezeno limitem ve výši **70 % horní hranice stravného**, které lze poskytnout zaměstnancům při pracovní cestě trvající 5–12 hodin.

Zároveň je dle nové úpravy možné poskytnout **další příspěvek na stravování** v rámci stejné směny, a to zaměstnancům, jejichž délka směny **přesáhne 11 hodin** včetně přestávk.

Z toho tedy vyplývá, že:

- U zaměstnanců je příspěvek na stravování **osvobozený od daně a odvodů pouze do uvedeného limitu cestovní náhrady za stravné**. Nad limit již podléhá zdanění a odvodům na SP a ZP.
- Naopak u zaměstnavatele půjde **vždy o daňově uznatelný náklad**, a to i v případě, kdy příspěvek na stravování přesáhne **uvedený limit**.

Třetí sazba přidanění služebních aut pro osobní účely

Další změna se týká i služebních aut, které zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci i **k soukromým účelům**. Ke stávajícím dvěma sazbám přibývá třetí. Podrobnosti najdete v [článku o přidanění firemních vozidel od roku 2024](#).

Nové možnosti příspěvků: DIP a pojištění dlouhodobé péče

Jediný benefit, u kterého **nedochází** k žádné změně z pohledu zaměstnavatele, je **příspěvek na penzijní či životní pojištění**. Stále platí daňové zvýhodnění **až do výše 50 000 Kč**.

Naopak dochází k **rozšíření o další dva produkty**, na které budete moci zaměstnancům přispívat:

- pojištění dlouhodobé péče;
- DIP – dlouhodobý investiční produkt.

Pojištění dlouhodobé péče má zajistit výplatu peněz v případě, pokud se člověk stane kvůli zdravotnímu stavu závislým na pomoci druhých. Bude možné pojistit jak sebe, tak osobou blízkou. O výplatu z této pojistky bude moci pojištěná osoba zažádat, když se stane **závislou na pomoci jiné osoby** ve stupni III. nebo IV. (stupně upravuje zákon o sociálních službách).

Aby pojištění splnilo podmínky pro daňové zvýhodnění, musí být nastavené tak, aby pojišťovna vyplácela **měsíční pojistné po celou dobu**, kdy bude pojištěný odkázán na pomoci jiného člověka. Také je nutné, aby pojišťovna, která pojistku sjednala, měla **oprávnění k provozování pojišťovací činnosti** na území členského státu EU nebo státu tvořícího EHP (Evropský hospodářský prostor).

DIP (dlouhodobý investiční produkt) pak má vedle penzijního spoření sloužit jako další **nástroj pro zajištění na stáří**. Půjde o investice do akcií, dluhopisů anebo podílových

fondů. Stejně jako u penzijního a životního pojištění bude mít zaměstnanec možnost si tyto příspěvky či pojistné **odečíst ze základu daně** při ročním zúčtování daní, a to až ve výši **48 000 Kč ročně** (dohromady za všechny tři produkty – penzijko, investiční životní pojištění, DIP).

Ondřej Podehradský |
Junior Payroll Consultant