



Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů v roce 2026

Zaměstnanecké benefity podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. [586/1992 Sb.](#), o daních z příjmů (ZDP), představují i v roce 2026 atraktivní nástroj, jak zaměstnance motivovat a současně efektivně pracovat s daňovým zatížením. Jejich kouzlo spočívá v odlišném daňovém režimu oproti klasické mzdě vyplácené v penězích. Na straně zaměstnance jde do stanovených limitů o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob, zatímco na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze podmínek pro daňové osvobození zaměstnaneckých benefitů v nepeněžní formě podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů, a to se zřetelem na právní úpravu platnou od roku 2026. Klíčovou novinkou je zákonná podmínka, že poskytovaná plnění nesmí představovat odměnu za vykonanou práci, tedy nesmí mít povahu naturální mzdy, přičemž tato změna reaguje na judikaturu Nejvyššího správního soudu z roku 2024, která původně umožňovala liberálnější výklad. Pro zachování osvobození musí být benefit poskytnut v nepeněžní formě, z vymezených zdrojů financování, pro stanovené účely a v rámci ročních limitů dosahujících až 73 450 korun na zaměstnance. V praxi bude nezbytné pečlivě rozlišovat mezi benefity vázanými na pracovní výkon a těmi, které jsou poskytovány bez takové vazby, přičemž toto posouzení by měl provádět odborník na pracovní právo. Zaměstnavatelům se doporučuje systém benefitů důsledně zakotvit ve vnitřních předpisech a dbát na zásadu rovného odměňování. [méně](#)

Na první pohled se může zdát, že zaměstnavatel jejich poskytnutím tratí – přichází totiž o daňovou úsporu ve výši 21 % na dani z příjmů právnických osob. Při komplexním pohledu je však situace výrazně příznivější. Pokud se sečte úspora na dani z příjmů a na odvodech pojistného na straně zaměstnance i zaměstnavatele, dosahuje běžná úspora z těchto položek zhruba 60 % z hodnoty plnění. A to už je rozdíl, který stojí za pozornost.

Ačkoliv se zákonná úprava těchto benefitů v čase vyvíjela, hlavní principy zůstávají zachovány. V roce 2026 je třeba respektovat několik klíčových podmínek.

Nepeněžitá forma plnění

Základním předpokladem je nepeněžitý charakter benefitu. Zaměstnanec musí obdržet konkrétní plnění (například zájezd či vstupenku do divadla), případně poukázku nebo benefitní body. Není přípustné, aby zaměstnavatel zaměstnanci jednoduše vyplatil peněžní částku a ponechal na jeho vůli, jak s ní naloží. Takový postup by byl v rozporu nejen se smyslem zákona, ale i s judikaturou.

Plnění musí být realizováno úhradou zaměstnavatele přímo třetí osobě odlišné od zaměstnance, a pokud je poskytováno v bodech či poukázkách, tak nesmí být směnitelné zpět na peníze. Na faktuře by tak měl vždy figurovat zaměstnavatel. Tento formální aspekt je v praxi zásadní a jeho podcenění může vést ke ztrátě osvobození.

Příjemce plnění

Příjemce plnění může být zaměstnanec nebo jeho rodinný příslušník.

Zdroj financování

Další podmínkou je správný zdroj financování. Benefit musí být poskytnut z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo – což je v praxi nejčastější – z daňově neuznatelných nákladů. Pouze při splnění této podmínky může být příjem na straně zaměstnance osvobozen od daně.

Účel plnění

Neméně důležitý je účel, k němuž lze benefit využít. Zákon vymezuje podporované oblasti. Obecně lze benefity využít na zdravotní, vzdělávací, rekreační, sportovní a kulturní účely a dále na knihy či předškolní zařízení. Pro posouzení konkrétní situace je vždy potřeba řídit se přesným zněním zákona.

Hodnota benefitu

Pro rok 2026 jsou stanoveny konkrétní finanční limity benefitů. U zdravotních benefitů uvedených v bodě 1 § 6 odst. 9 písm. d) ZDP činí roční limit u jednoho zaměstnance výši průměrné mzdy, tedy 48 967 Kč. U ostatních benefitů dle bodu 2 téhož ustanovení je ročním limitem polovina průměrné mzdy, tedy 24 483 Kč. Celkově tak jeden zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout osvobozené benefity až do výše 73 450 Kč ročně. Do limitu daného zaměstnance se započítávají i benefity poskytnuté jeho rodinnému příslušníkovi.

Do výše těchto limitů se na straně zaměstnavatele obecně jedná o daňově neuznatelný náklad podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

Pokud jsou benefity v jednom kalendářním roce poskytnuty nad rámec uvedených limitů, podléhá část přesahující limit dani z příjmů fyzických osob i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele se však již jedná o daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, a to za předpokladu, že nárok na plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy.

V praxi však často vyvstávají otázky, která konkrétní plnění se do limitu započítávají, kdy vzniká nepeněžní příjem a jak jej správně ocenit. K této problematice poskytuje vodítko „Metodická informace Generálního finančního ředitelství ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024“.

Současně je třeba zmínit, že z vládních kruhů zaznívají signály o možném zrušení těchto limitů, což by do budoucna mohlo systém benefitů opět zásadně proměnit.

Právní titul nároku na benefit

V minulých letech se vedla intenzivní odborná diskuse o tom, zda mohou být tyto benefity poskytovány v přímé souvislosti s pracovním výkonem zaměstnance, nebo zda musí být vázány výlučně na samotnou existenci pracovněprávního vztahu. Pokud by totiž plnění představovalo odměnu za práci, šlo by fakticky o naturální mzdu.

K tématu dlouhou dobu chyběla významnější judikatura. Zlom nastal v roce 2024, kdy byly vydány dva rozsudky Nejvyššího správního soudu (č. j. 6 Afs 354/2023 ze dne 11. 10. 2024 a č. j. 5 Afs 295/2023 ze dne 14. 10. 2024). Soud v nich dospěl k závěru, že pro posouzení osvobození není rozhodující titul, na jehož základě byly benefity poskytnuty, ale zejména účel jejich použití. Opačný výklad podle soudu nebyl v posuzovaném období 2015–2018 možný

a kladl by nové podmínky nad rámec zákona. Ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP v dané době obsahovalo sadu požadavků pro osvobození přijatého nepeněžního příjmu a podmínka, že příjem nesmí být naturální mzdou, mezi nimi uvedena nebyla.

Takto liberální výklad však nevyhovoval finanční správě, která zastávala názor, že zákonodárce neměl v úmyslu vytvářet odlišný daňový režim pro mzdu vyplácenou v nepeněžní formě. Reakcí byla novela účinná od 1. 1. 2026, která do § 6 odst. 9 písm. d) ZDP doplnila výslovné pravidlo, že poskytovaná plnění nesmí být „mzdou, platem, odměnou ani náhradou za ušlý příjem“. Jinými slovy, nesmí jít o odměnu za vykonanou práci ve smyslu § 109 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce. Plnění tohoto charakteru – tedy faktická naturální mzda – budou od roku 2026 vždy podléhat dani z příjmů i odvodům na sociální a zdravotní pojištění, a to bez ohledu na splnění ostatních podmínek. Od roku 2026 tedy mohou být benefity dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP poskytovány pouze nad rámec běžné odměny a bez návaznosti na pracovní výkon zaměstnance.

V praxi bude na každém zaměstnavateli, aby pečlivě posoudil, zda konkrétní plnění souvisí s pracovním výkonem (a je tedy „mzdovou“ složkou), nebo zda jde o nemzdový benefit. Typickým příkladem plnění, které bude nově považováno za mzdové a nebude možné jej osvobodit, je poskytnutí benefitních bodů za dosažení stanovených pracovních výsledků či splnění mimořádného úkolu. Naopak jako nemzdová složka se může jevit například poskytnutí benefitních bodů k životnímu jubileu.

Takové posouzení by měl ideálně provést odborník na pracovní právo, neboť hranice mezi oběma kategoriemi nemusí být vždy zcela zřejmá.

Doporučení na závěr

Závěrem lze jednoznačně doporučit, aby zaměstnavatelé veškeré typy poskytovaných benefitů jasně zakotvili ve svém vnitřním předpisu či jiném relevantním dokumentu a dbali na dodržování zásady rovného odměňování zaměstnanců. Pouze pečlivě nastavený a transparentní systém benefitů může obstát jak z pohledu daňového, tak pracovněprávního.



Ing. Mgr. Tomáš Jirásek
daňový poradce / Manager

[RÖDL](#)

Platněřská 191/2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

E-mail: tomas.jirasek@roedl.com