

Zaměstnanecké benefity v roce 2024

Na základě schváleného konsolidačního balíčku dochází k výrazným změnám v oblasti nepeněžních benefitů. Nově byl stanoven roční limit pro poskytování těchto benefitů ve výši poloviny průměrné mzdy, což je pro rok 2024 částka 21 983,50 Kč.

Do této částky se nezapočítává příspěvek na stravné, příspěvek na vzdělávání pořádané zaměstnavatelem (profesní školení, výuka jazyků potřebných pro výkony práce) a dále příspěvek na životní a penzijní pojištění do souhrnné výše 50 000 Kč ročně.

Všechny ostatní nepeněžní benefity nad státem stanovený roční limit se považují za příjem od daně neosvobozený, a tudíž podléhají veškerým odvodům (daň, sociální a zdravotní pojištění) a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Zde upozorňujeme, že mezi benefity se započítává i prodej výrobků (nákup výrobků za zvýhodněnou cenu) nebo poskytnutí služeb zaměstnavatele (například pobyt v zařízení provozovaném zaměstnavatelem za zvýhodněnou cenu) a to ve výši rozdílu mezi cenou placenou zaměstnancem a cenou obvyklou. Pokud tedy například vašemu zaměstnanci poskytnete pobyt ve vašem hotelu zadarmo, výše nepeněžního benefitu se rovná ceně, kterou zaplatí běžný zákazník za tento typ pobytu. Tato cena by pak měla být započtena do ročního limitu.

Na straně zaměstnavatele pak platí následující:

- hodnota benefitů do limitu bude považována za daňově neuznatelný náklad
- naopak hodnota benefitů nad limit bude považována za daňově uznatelný náklad

Rovněž bylo vyřešeno omezení týkající se pořádání akcí pro zaměstnance (zaměstnanecké večírky, sportovní akce apod.). Tyto události již nebudou limitovány, nejsou tedy zahrnovány do zákonného limitu.

V novele je to ošetřeno speciálním ustanovením, 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.**

Dále se musí jednat o **akci neveřejnou** (jen pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky), pořádanou za přiměřených okolností a **také nikoliv pravidelnou** (např. týdně, měsíčně).

Možnosti příspěvků, které nejsou zahrnuty do výše uvedeného limitu

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. Jedná se o pojištění dlouhodobé péče a 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 požádat, když se stane **závislou na pomoci jiné osoby** ve III. nebo IV. stupni (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)** 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 – penzijní, investiční životní pojištění, DIP).



Mzdový tým
ASB Group | Czech Republic

Hana Sára Korcová
Payroll Supervisor

E: hkorcova@asbgroup.eu
Phone: +420 224 931 366