ČMKOS

ZMĚNY DAŇOVÉ ÚPRAVY ČINNOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V ROCE 2024

Metodický materiál ČMKOS

8. dubna 2024

Zpracovali: Jan Čermák, Vít Samek

OBSAH

1. Konsolidační balíček 3
2. Odborové organizace (právnické osoby) 4
3. Členská základna (fyzické osoby) 6
4. Fond kulturních a sociálních potřeb 10
5. Často kladené dotazy 11
6. Zdroje a další čtení 13

1. Konsolidační balíček

12. prosince 2023 došlo k vyhlášení zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen „konsolidační balíček"). Účel změn právních předpisů je popsán v důvodové zprávě zákona a též v odůvodnění k němu přijatých poslaneckých pozměňovacích návrhů. Jeho obsah však lze shrnout jako sadu legislativních opatření v oblastech týkajících se příjmů a výdajů veřejných rozpočtů převážně restriktivního charakteru směřujících k jejich vyrovnání, převážně ke snížení jejich schodků. Podstatná část úprav nabyla účinnosti 1. ledna 2024 a mimo jiné se týká i zdanění příjmů fyzických a právnických osob, zdanění vlastněných nemovitých věcí nebo tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb.

Zmíněné přijaté změny mají nezpochybnitelné dopady i na činnost odborových organizací, a to jak jich samotných jakožto právnických osob hospodařících s vlastním majetkem a s vlastními zaměstnanci, tak i na jejich členskou základnu, jejíž příjmy ze závislé činnosti podléhají zdanění a kterou představitelé odborových organizací reprezentují a kolektivně za ni vyjednávají.

Cílem materiálu je shrnout změny v daňové legislativě, které nabyly své účinnosti 1. ledna 2024 a jsou jakýmkoliv způsobem relevantní pro odborové organizace sdružené pod ČMKOS. Zjednodušený pohled ze své podstaty však nemůže postihnout všechny nuance světa daňového práva a daňového účetnictví, jedná se především o přehledový materiál. S novou úpravou navíc řadu věcí ukáže teprve praxe a odpovědi na některé otázky nemůže metodika zodpovědně předvídat. Zároveň dokument nepředstavuje zcela vyčerpávající výčet veškerých změn způsobených konsolidačním balíčkem. Pro skutečně detailní porozumění jednotlivých aspektů doporučujeme proto čerpat přímo ze zákonné úpravy, specializované odborné literatury, případně zdrojů, ze kterých tato metodika vychází a jsou uvedené na konci textu.

Klíčovými právní předpisy pro metodiku jsou:

1. zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP"),
2. zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí (dále jen „ZDNV"),
3. zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZPSZ")
4. zákony upravující tvorbu a hospodaření s fondy kulturních a sociálních potřeb (viz příslušná kapitola),
5. vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024

2. Odborové organizace (právnické osoby)

Ačkoliv největší podíl dopadů konsolidačního balíčku postihl zaměstnance, některé změny se dotkly i odborových organizacích jako právnických osob, samostatných entit, jejichž činnost a majetek podléhají zdanění, i pokud mají naprosto minimální členskou základnu.

Zdanění příjmů právnických osob

Došlo ke zvýšení základní sazby daně z příjmů právnických osob z 19 % na 21 % (§ 21 odst. 1 ZDP). Zvýšení sazby daně se vztahuje na zdaňovací období po 1. lednu 2024. Členské příspěvky přijaté odborovou organizací jsou od daně osvobozeny (§ 19 odst. 1 písm. a) bodu 3. ZDP), avšak ostatní položky spadající pod příjmy odborové organizace (např. příjmy z pronájmu nemovitých věcí) zdanění podléhají.

Odborové organizace nadále spadají do kategorie veřejně prospěšných poplatníků (§ 17a ZDP), jejichž daňově povinnosti jsou tímto statusem modifikovány, typicky mírněny, např. některé jejich další příjmy nejsou předmětem daně (§ 18a ZDP), mohou si snižovat svůj základ daně (§ 20 odst. 7 ZDP) nebo mají při splnění určitých podmínek výjimku z povinnosti podávat daňově přiznání (§ 38mb písm. a) ZDP) a nejsou ani zatíženy informační povinností (§ 38mc ZDP).

Nemovité věci ve vlastnictví odborových organizací

Od 1. ledna 2024 došlo v ZDNV k úpravě definic druhů a skupin pozemků a jejich využití, skupin staveb a jednotek, úpravám v případech osvobození od daně a povšechnému navýšení sazeb daně z nemovitých věcí v průměru o 80 %. Odborovým organizacím, které vlastní nemovitý majetek, proto doporučujeme podrobné prostudování příslušných ustanovení ZDNV a revizi daňových podkladů.

Hranice minimální výše daně, kterou je poplatník povinen uhradit, byla zvýšena na 50 Kč. (§ 15 odst. 3 ZDNV)

Nově byl zaveden inflační koeficient, který bude automaticky zvyšovat daň z nemovitostí o inflaci za předchozí období. Pro případ pádivé inflace byl stanoven limit koeficientu na 20 %, avšak případné nadlimitní navýšení nepropadá a projeví se s odkladem v dalších letech. (§ 11f ZDNV)

Odbory jako zaměstnavatelé

Odbory mohou svým zaměstnancům, stejně jako každý jiný zaměstnavatel, navíc ke mzdě poskytovat zaměstnanecké benefity jako doplnění standardního odměňování a další daňově zvýhodněná plnění a též se jako procesní subjekt podílejí na odvodech zákonných pojistných a záloh na daň z příjmů. Konsolidační balíček se jich proto dotýká i z této strany.

Obecně lze konstatovat, že není-li v ZDP stanoveno jinak, mohou odborové organizace v pozici zaměstnavatelů za daňově uznatelné považovat náklady na veškerá práva zaměstnanců na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (srov. § 24 odst. 1 ZDP)

Ve srovnání s tím je však zároveň třeba brát v patrnost základní princip zdanění poskytování zaměstnaneckých benefitů – má platit „vyváženost" daňového režimu na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Proto náklady na plnění osvobozená od zdanění na straně zaměstnance ve většině případů ZDP kvalifikuje jako daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele. Výjimkami z pravidla jsou např. stravování a produkty pro finanční zajištění na stáří, které jsou osvobozeným příjmem zaměstnance a zároveň daňově uznatelné náklady zaměstnavatele. (srov. § 25 odst. 1 ZDP)

V případě, že odborová organizace zaměstnává osoby na dohody o provedení práce, je třeba též brát v potaz nové nastavení limitů pro vznik účasti na sociálním a zdravotním pojištění a související evidenční povinnosti, které nabydou účinnosti od 1. července 2024. Limity budou navázány na průměrnou mzdu a budou činit 25 % průměrné mzdy (10 500 Kč pro rok 2024) v případě jediné dohody u jednoho zaměstnavatele a 40 % průměrné mzdy (17 500 Kč pro rok 2024) v případě více dohod u vícero zaměstnavatelů. Existenci dohody a informace o výdělku bude povinné sdělit veřejné správě.

Ačkoliv mohou odborové organizace hrát roli jako zaměstnavatelé i v dalších pozměněných daňových institutech, další změny s dopady převážně do dispoziční sféry jednotlivých zaměstnanců, kde odbory působí spíše jako procesní subjekt nebo zástupce zaměstnanců při hájení jejich práv a zájmů, jsou rozebrány v následující kapitole.

3. Členská základna (fyzické osoby)

Povědomí o zdanění příjmů členské základy je pro odborové organizace důležité nejen pro účely kolektivního vyjednávání, kdy často dochází k hledání daňově nejoptimálnějších řešení společně se zaměstnavatelem, ale i pro samotnou komunikaci s členskou základnou, schopnosti vcítění se do životních situací jednotlivých zaměstnanců a schopnosti jim v období případné osobní krize efektivně pomoci.

Je důležité brát v patrnosti, že příjmem jsou nejen částky přijaté v penězích, ale i plnění nepeněžní a dosažená směnou (§ 3 odst. 2 ZDP).

Nepeněžní příjem představuje pro zaměstnance nabytí určité výhody či zvýhodnění, které je pro účely zdanění nutné ocenit konkrétní částkou. (§ 3 odst. 3 a § 6 odst. 3 ZDP)

Důležité je připomenout též specifický případ osvobození příjmů členů od svých odborových organizací, splňují-li charakter podpory nebo příspěvku. (§ 4 odst. 1 písm. j) bod 3. ZDP)

Zaměstnanecké benefity

Termín „zaměstnanecký benefit" není v právní úpravě nikde přímo definován. Za zaměstnanecký benefit je považováno plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které zaměstnanci přináší další osobní prospěch nad rámec odměny za práci, přičemž přímo nesouvisí s vykonávanou prací. Zaměstnanecký benefit je třeba odlišovat od situace, kdy zaměstnanec přijímá plnění od zaměstnavatele jako součást výkonu práce, např. požívání jídla, nápojů a tabákových výrobků herci na jevišti nebo pracovní oběd s klientem. Při posuzování je vždy třeba vycházet z toho, v čím zájmu je převážně aktivita vykonávána, jestli je při dané práci běžná a vzhledem k podmínkám obvyklá a přiměřená.

Atraktivita poskytování zaměstnaneckých benefitů oproti navyšování standardní mzdy bezpochyby spočívá v jejich daňovém zvýhodnění, které má však své omezení. Někdy se pro tuto kvalifikovanou množinu zvýhodněných benefitů používá též označení „volnočasové benefity". Daňového zvýhodnění požívají pouze vybrané druhy benefitů, které splňují podmínky nastavené zákonem:

1. Jedná se o nepeněžní plnění.
2. Plnění je poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů).
3. Plnění má formu:
    a. pořízení zdravotnického, léčebného, hygienického nebo obdobného zboží a služeb vzdělávacího nebo rekreačního charakteru,
    b. použití mateřské školky nebo obdobného zařízení, knihovny a tělovýchovných a sportovních zařízení zaměstnavatele,
    c. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
    d. příspěvku na knihy s výjimkou inzerčních tiskovin.
4. Hodnota plnění v daném roce nepřesáhne v úhrnu polovinu výše průměrné mzdy.

Plnění lze poskytovat zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi. (§ 6 odst. 7 písm. d) ZDP)

Limit poloviny výše průměrné mzdy pro rok 2024 činí 21 984 Kč. Průměrná mzda se vypočítává jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného

vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. (§ 21g odst. 2 ZDP a § 23b odst. 4 ZPSZ)

Volnočasový benefit je třeba odlišovat od jiných plnění zaměstnavatele nad rámec běžné odměny, která jsou zaměstnancem přijímána v souvislosti s výkonem závislé práce a jejich hlavním účelem je vytváření a udržování pracovních podmínek, kdy převažuje zájem zaměstnavatele na uskutečňování potřebného a efektivního výkonu práce. Právní úprava vzhledem k jejich různorodosti neuvádí taxativní výčet a se zaměstnaneckými benefitu jsou často zaměňována. Plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek nejsou předmětem daně a řadí se mezi ně výslovně i paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku. (§ 6 odst. 7 písm. e) ZDP)

Některá další plnění zaměstnanci zákon osvobozuje od daně samostatně, přičemž někdy bývají nesprávně zaměňována s omezenými volnočasovými benefity:

1. odborný rozvoj a rekvalifikace, (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP)
2. poskytované nealkoholické nápoje na pracovišti k udržení pitného režimu, (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP)
3. bezplatné nebo zvýhodnění jízdné u zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu, (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP)
4. příležitostné akce zaměstnavatele pro zaměstnance v přiměřeném rozsahu. (§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP)

Došlo ke zrušení osvobození nepeněžních darů dříve poskytovaných za podmínek vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb do 2 000 Kč ročně. Taková plnění jsou nyní zdanitelným příjmem zaměstnance, který podléhá i odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Specifickými zaměstnaneckými benefity, které požívají vlastního podrobnějšího režimu úpravy, jsou příspěvky na produkty spoření na stáří a příspěvky na stravování a jsou dále popsány níže.

Zajištění na stáří

Příjmy v podobě příspěvků zaměstnavatele na daňově podporované produkty spoření na stáří jeho zaměstnance nebo na daňově podporované pojištění dlouhodobé péče, jehož pojistníkem je jeho zaměstnanec, jsou od daně osvobozeny do samostatného úhrnného limitu 50 000 Kč ročně. (§ 6 odst. 9 písm. m) ZDP)

1. Produkty na zajištění ve stáří jsou:
2. penzijní připojištění se státním příspěvkem,
3. doplňkové penzijní spoření,
4. penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění,
5. soukromé životní pojištění a
6. dlouhodobý investiční produkt. (§ 15a ZDP)

Aby mohly být produkty spoření na stáří daňově zvýhodněny, musí též splňovat podmínky uvedené v § 15b ZDP.

Jakýkoliv poplatník včetně zaměstnanců si navíc může pojistné či jiné příspěvky zaplacené na produkty zajištění ve stáří odečíst od základu daně až do úhrnné výše 48 000 Kč v daném zdaňovacím období. Limit je jednotný, mezi jednotlivými produkty se již nerozlišuje. (§ 15 odst. 5 ZDP)

Stravování

Došlo ke sjednocení daňových režimů u všech forem příspěvku zaměstnavatele na plnohodnotné stravování zaměstnanců, tedy peněžitého příspěvku na stravování (stravenkového paušálu), stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti zaměstnance (závodního stravování) nebo stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele (stravenky).

Příjem ve formě příspěvku na stravování je u zaměstnance osvobozen od daně za následujících podmínek:

1. Příspěvek je poskytnut za směnu, při které zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny, nebo za den, při kterém zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny, pokud mu není práce rozvrhována do směn.
2. Během této směny nebo dne nevznikl zaměstnanci nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu.
3. Příspěvek je v úhrnu osvobozen od daně do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (pro rok 2024 limit odpovídá 116,20 Kč podle vyhlášky č. 398/2023 Sb.)
4. Při výkonu práce trvajícím déle než 11 hodin v rámci jedné směny nebo jednoho dne lze poskytnout druhý příspěvek osvobozený od daně navíc. (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP)

Překročení limitu představuje příjem na straně zaměstnance, který podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Příspěvek na stravování v jakékoliv formě jako daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele již nově limitován není. Musí být však písemně zakotven jako právo zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bodu 4. ZDP)

O příspěvek na stravování se jedná jen v případě, že se jedná o poskytnutí plnohodnotného jídla v rozsahu snídaně, oběda nebo večeře, které zároveň není přímo spojeno s výkonem práce. Je třeba je odlišovat od:

1. pracovních obědu a jiné konzumace jídla, které přímo představují výkon práce,
2. drobného občerstvení na pracovišti v rozumné míře představujícího vytváření pracovních podmínek,
3. ochranných nápojů.

Sleva na dani za odborové příspěvky

Možnost odečíst si zaplacené členské příspěvky odborové organizaci od základu daně z příjmů fyzické osoby byla zrušena, zvýhodnění tedy lze naposledy využít v daňovém přiznání za zdaňovací období 2023.

Samostatný odvod nemocenského pojištění

Došlo k znovuzavedení sazby nemocenského pojištění pro zaměstnance ve výši 0,6 %. (§ 7 odst. 1 písm. c) ZPSZ)

Další změny u zdanění příjmů fyzických osob

Došlo ke snížení hranice pro uplatnění progresivní sazby daně (23 %) z 48násobku na 36násobek průměrné mzdy. Pro rok 2024 se jedná o částku 1 582 812 Kč ročně. (§ 16 odst. 1 písm. b) ZDP)

Byl navýšen samostatný limit pro osvobození u bezúplatných příjmů (příležitostné peněžní a nepeněžní dary) z 15 000 Kč na 50 000 Kč. Do limitu se započítávají i dary (např. k životnímu jubileu) obdržené od odborových organizací. (§ 10 odst. 3 písm. c) ZDP)

Pro ostatní příležitostné příjmy, které v ZDP nejsou limitovány dalším jiným způsobem byl zaveden samostatný úhrnný roční limit pro osvobození od daně ve výši 50 000 Kč. (§ 10 odst. 3 písm. c) ZDP)

4. Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) či obdobný fond je specifickým fondem, který vytváří zaměstnavatel za účelem krytí zaměstnaneckých benefitů. Využití finančních prostředků z fondů je účelově omezené na průběžné zabezpečování sociálních, kulturních a dalších potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Závazná právní úprava věnující se tvorbě a hospodaření s FKSP se týká jen vybraných subjektů, kterým je ukládána povinnost vytvářet FKSP nebo sociální fond podle předem daných pravidel obsažených v jednotlivých zákonech věnujících se právě těmto jednotlivým specifickým subjektům. Konkrétně se jedná o:

1. organizační složky státu (zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech),
2. příspěvkové organizace zřízené organizačními složkami státu,
3. příspěvkové organizace zřízené územní samosprávou (zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů),
4. státní podniky (zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku),
5. veřejné školy (zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon),
6. veřejné výzkumné instituce (zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích),
7. veřejné vysoké školy (zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách) a
8. České dráhy a Správa železnic (zákon č. 77/2002 Sb., o Českých drahách a Správě železnic).

Ostatní subjekty (např. odborové organizace) vytvářející obdobné sociální či jinak pojmenované fondy na základě vlastního rozhodnutí nejsou novou úpravou dotčeny.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, byla zrušena a principy, které v ní byly obsaženy, byly v omezeném rozsahu přeneseny do předpisů na zákonné úrovni.

Od 1. ledna 2024 došlo ke snížení základního přídělu do fondu z 2 % na 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Odměny z dohod o práci konané mimo pracovní poměr se nezahrnují do ročního objemu nákladů.

Podle nové úpravy musí být nejméně 50 % ze základního přídělu do fondu rozpočtovaného k 1. lednu příslušného roku využito na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

Využití zbývající části přídělu je dále zcela na uvážení daného subjektu. Právní předpisy již výslovně nestanovují, na jaké typy plnění může být příspěvek z FKSP poskytnut. Musí však být zachován smysl a účel fondu, tedy zajišťování sociálních, kulturních a dalších (obdobných) potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků.

Nepředpokládá se přijetí jiného (prováděcího) předpisu upravujícího problematiku FKSP a sociálních fondů. Další zásady a pravidla nakládání s fondy si jednotlivé subjekty mohou zakotvit v kolektivní smlouvě, kolektivní dohodě nebo vnitřním předpisu.

5. Často kladené dotazy

1. Jaká je daňově nejoptimálnější hodnota stravenky?

   V roce 2024 má „daňově nejoptimálnější stravenka" hodnotu 211 Kč při zachování rozložení úhrady na 55 % (116 Kč) za zaměstnavatele a 45 % (95 Kč) za zaměstnance. Při větším nominálním příspěvku zaměstnavatele by částka navíc představovala na straně zaměstnance zdanitelný příjem. Poměr 55 % a 45 % však již není třeba dodržovat vzhledem k úpravě znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4. ZDP.

2. Pro benefity tedy existuje jenom jeden limit pro osvobození od daně?

   Limit pro osvobození volnočasových benefitů od daně z příjmů činí částka odpovídající polovině predikované průměrné mzdy v daném roce. Pro rok 2024 je limit stanoven na 21 984 Kč. Volnočasové benefity musí pro osvobození od daně splňovat podmínky uvedené v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

   Od těchto benefitů je však ještě zvlášť nutné oddělit hodnotu poskytovaného plnohodnotného stravování (jídelny, stravenky, paušál) a příspěvky na produkty na stáří, které jsou omezeny vlastními limity, resp. 116,20 Kč za jednu směnu v roce 2024 a 50 000 Kč v příspěvcích daňově podporované produkty na rok.

   Všechna ostatní plnění zaměstnancům, která zároveň nejsou osvobozena samostatně, je nutné zdanit a zpojistnit úplně stejně jako mzdu.

3. Podléhá účelovému určení FKSP i jeho zůstatek z předchozích let?

   Povinnost použít nejméně 50 % z rozpočtovaného přídělu na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se uplatní pouze ve vztahu k základním přídělům, které budou rozpočtovány od 1. ledna 2024. Zůstatek k závěru roku 2023 lze tedy využít dle uvážení subjektu. Zůstatky v následujících letech bude poté nutné dělit na část prostředků, které jsou účelově vázané, a na část prostředků, které lze volně použít.

4. Co když ne všichni zaměstnanci využívají produkty na spoření na stáří?

   Vzhledem k zásadě rovného zacházení a možnosti sjednání např. penzijního připojištění zaměstnancem v průběhu roku je žádoucí stanovit osobní limit čerpání na jednoho zaměstnance, aby nebylo možné vyčerpat celý objem prostředků pouze částí zaměstnanců. V důsledku tímto může docházet k akumulaci účelově vázaných prostředků ve FKSP. Pokud produkt spoření na stáří žádný ze zaměstnanců nevyužívá, zůstanou prostředky ve fondu nevyužity. K jinému účelu je použít nelze.

5. Co když chci členovi odborové organizace dát dar k životnímu jubileu?

   Darování ze strany odborové organizace je osvobozeno od daně, pokud je činěno pouze příležitostně. Zároveň je třeba aplikovat úhrnný limit 50 000 Kč pro osvobození bezúplatných příjmů od téhož poplatníka.

6. Co když chce darovat k životnímu jubileu zaměstnavatel?

   Vzhledem ke zrušení osvobození nepeněžních darů zaměstnanci, tzv. darů z FKSP, do ročního limitu 2 000 Kč je nyní nutné takové dary zdanit a zpojistnit. V podstatě je tak kytice k výročí od zaměstnavatele v určité hodnotě postavena naroveň mzdě.

7. Jak se vypočítá cena oběda v závodní jídelně?

   Cenu stravování v jídelně je třeba vypočítat ze všech souvisejících nákladů, tj. suroviny, energie, personál.

8. Jak přistupovat k benefitům u žen na mateřské?

   Přístup k benefitům by měl zůstat zachován i zaměstnankyním s trvajícím pracovním poměrem nevykonávajícím práci z důvodu mateřství. Neposkytnutí benefitů může představovat nerovné zacházení. Nepracovat z důvodu mateřské není volbou.

9. Kdy vzniká nepeněžitý příjem v souvislosti s benefitními kartami?

   Záleží na právních nastavení vztahu mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem karty, resp. zda jsou karty nabíjeny peněžními prostředky nebo jejich ekvivalentem (body), které jsou vyúčtovány v okamžiku nabytí, kdy vzniká i příjem zaměstnance, nebo se pouze jedná o karty s maximálním limitem a plnění jsou zaměstnavateli vyúčtována na základě skutečného čerpání, kdy vzniká příjem zaměstnance až v okamžiku čerpání benefitu.

6. Zdroje a další čtení

V souvislosti s daňovými změnami v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů vydalo Generální finanční ředitelství ČR Metodickou informaci ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024, která je pro tuto metodiku jedním z primárních zdrojů a pro podrobnější informace lze jen doporučit její přečtení.

Problematice FKSP a dalších obdobných fondů se podrobně věnuje Metodické doporučení k zajištění jednotného postupu při tvorbě a hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb formulované Ministerstvem financí ČR.

Za pozornost stojí i tisková zpráva Ministerstva financí ČR shrnující daňové změny v roce 2024.

I po účinnosti konsolidačního balíčku jsou stále využitelná některá doporučení pro zacházení s benefity při kolektivním vyjednávání a základní principy obsažené v brožuře ČMKOS, která byla distribuována v rámci projektu „§ 320a 2023 - Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19".