

PM a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

**Nové zaměstnanecké
benefity**

Dovolená - nově

Minimální mzda – změny

Postavení těhotných žen

Nová práce pro zaměstnance - digitalizace

Zdravotní pojištění – specifické situace

Veřejná správa

Dohled nad žáky

Dlouhodobý investiční produkt a FKSP

Osoby vykonávající funkci – ZP

9/2024
XIX. ročník

Práce = Mzdy = Odvody

bez chyb, pokut a penále®

č. 9 / 2024 • měsíčník • ročník XIX.

Poradce, s. r. o.
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín
IČ: 25836200
www.i-poradce.cz

ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA
Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI
JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,
JUDr. Jana Drexlerová, Ing. Antonín Daněk,
Ing. Ivan Macháček, Ing. Pavel Novák

ZÁKAZNICKÉ CENTRUM
pondělí – pátek - 9.00 – 15.00
558-731 125, 731 126, 731 127,
732 708 627, 773 670 836
abo@i-poradce.cz
www.i-poradce.cz
www.i-poradce.cz, e-shop
Doručíme poštou nebo kurýrem.

SAZBA / TISK
Tvorivec, s. r. o., Martin / červen 2024
Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.
MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři,

Jaké další benefity může poskytnout zaměstnavatel svým zaměstnancům (případně jejich rodinným příslušníkům) kromě příspěvků na stravování a poskytnutí hlavních volnočasových a zdravotních benefitů? Čtete v rubrice Aktuálně v příspěvku **Zajímavé (i nové) zaměstnanecké benefity**, kde se dočtete i o nově poskytovaných benefitech.

Nejrůznější důvody vedou zaměstnavatele k tomu, že za loňský rok neurčil nástup dovolené. Kdy je možný převod dovolené z loňského roku? Musí zaměstnanec nastoupit na hromadnou dovolenou? Čtete v rubrice Aktuálně, kde je uveřejněn příspěvek **Otazníky kolem loňské dovolené**.

Dlouhodobý investiční produkt představuje nový pojem v českém právním řádu, jedná se o alternativní možnost spoření na stáří s daňovými výhodami. Za jakých podmínek je možné přispívat z FKSP na dlouhodobý investiční produkt? Jaké jsou další daňové konsekvence této úpravy? Dozvíte se v příspěvku **Dlouhodobý investiční produkt a FKSP**.

Jaká témata na Vás čekají v našich dalších měsícnících? V Poradci 1/2025 **Zákon o zaměstnanosti s komentářem**, v DaÚ 9/24 **Kontrolní hlášení - změny**, v DÚVaP 8-9/24 **Problémy mzdové účetní**, v 1000 řešení 5-6/24 **Letní brigády a sezónní zaměstnávání**.

Prostřednictvím zákaznického servisu si můžete objednat následující tematické balíčky: **Cestovní náhrady nově**, **Zákon o daních z příjmů po novele**, **Daňové výdaje 2024**, **Podnikání v kostce**.

V tomto čísle měsíčníku je přiložena faktura na předplatné **PaM ročník 2025**. Zaplacením faktury na Vás čeká **aktuální odborná literatura na aktuální témata i mnohé předplatitelské výhody**. Více informací získáte na informačním portálu **www.i-poradce.cz** nebo telefonicky prostřednictvím zákaznického servisu.

Přejeme Vám příjemnou letní dovolenou, aby jste si po celoroční práci pořádně odpočinuli a věříme, že zůstanete měsíčníku věrní a budeme se opět setkávat nad jeho stránkami.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

LETNÍ NABÍDKA



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

VS

VP

OBSAH 9/ 2024

AKTUÁLNĚ	A
Zajímavé zaměstnanecké benefity	3
<i>Ing. Ivan Macháček</i>	
Loňská dovolená – otázky	8
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
Změny v minimální mzdě.	10
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
PRACOVNÍ PRÁVO	PP
Co přinese flexibilní novela zákoníku práce	12
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
Postavení těhotných žen v pracovním právu	15
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Nová práce pro zaměstnance – v souvislosti s digitalizací	19
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
Čerpání dovolené – aktuální pravidla.	23
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Praktická řešení k zákoníku práce	27
CHYBY A POKUTY	CH
Smlouva o smlouvě budoucí a její využitelnost v pracovním právu	30
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Odškodnění pozůstalých po zaměstnanci zemřelém v důsledku pracovního úrazu.	34
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>	
Rozhodnutí o organizační změně a překročení oprávnění a vliv na výpověď.	37
<i>Richard W. Fetter</i>	
Odpovědnost za újmu na zdraví při úrazu na neuklizené firemní účelové komunikaci	38
<i>Richard W. Fetter</i>	
Delší zkušební doba – ano či ne?	40
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM
Firemní školky – změna v ocenění	43
<i>Ing. Pavel Novák</i>	
Práce ve svátek – pravidla odměňování	47
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>	
Praktická řešení k odměňování.	51
ODVODY	ODV
Ukončení studia na vysoké škole a postupy ve zdravotním pojištění.	54
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Zdravotní pojištění – specifické situace při placení pojistného zaměstnavatelem	56
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Člen družstva bez pracovního vztahu k družstvu a zdravotní pojištění	59
<i>Ing. Jiří Hálek</i>	
Praktická řešení k odvodům	62
VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
Dohled nad žáky	65
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Dlouhodobý investiční produkt a FKSP.	69
<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	
Praktická řešení k veřejné správě	72
Osoby vykonávající funkci a zdravotní pojištění	73
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
VEDOUCÍ PRACOVNÍK	VP
Opálení, ale ne popálení	77
<i>MUDr. Pavel Malovič</i>	
Sportování v horkém prostředí.	79
<i>MUDr. Matej Fülöp</i>	

ZAJÍMAVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

... Pracovní oběd je z pohledu zaměstnance chápán jako výkon práce pro zaměstnavatele. Jedná se o společenskou, ale především pracovní záležitost, při které dochází k upevnění vzájemné důvěry mezi obchodními partnery a řešení stávající či budoucí pracovní spolupráce. Přiměřenost pracovního oběda je nutno posuzovat v návaznosti na všechny okolnosti vyplývající z povahy pracovního oběda a v návaznosti na kritérium obvyklosti, tzn., o jakého obchodního partnera se jedná, jak často jsou realizovány pracovní obědy, jaká je kultura fungování podniku apod.

OTAZNÍKY KOLEM LOŇSKÉ DOVOLENÉ

... Podle § 141 odstavec 3 ZP postupuje zaměstnavatel při splatnosti mzdy v průběhu dovolené. Mzda nebo plat splatný během dovolené je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené.

ZMĚNY V MINIMÁLNÍ MZDĚ

... Koefficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovně mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

ČLEN DRUŽSTVA BEZ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU K DRUŽSTVU A ZP

... U členů družstva jako zaměstnanců vzniká účast na zdravotním pojištění s navazujícími povinnostmi zaměstnavatele až při příjmu alespoň 4 000 Kč. Jinak také řečeno, je-li členovi družstva zúčtován příjem nižší než 4 000 Kč, nepovažuje se ve zdravotním pojištění za zaměstnance. Zaměstnavatel v tomto případě povinnosti ve zdravotním pojištění neplní na straně jedné, pojištěnec současně nemá touto činností vyřešen svůj pojistný vztah na straně druhé, kdy musí postupovat podle možností uvedených v závěru.

DOHLED NAD ŽÁKY

... Nemůže být kvalifikováno jako porušení právní povinnosti, když ředitel školy neurčil výkon dohledu nad žáky v konkrétním případě (např. když se Česká školní inspekce pozastaví nad tím, že právě v tuto chvíli jsou při určité činnosti bez dohledu). Může však jít o vážné porušení právní povinnosti, pokud ředitel školy neurčil dohled nad žáky, dojde k úrazu nebo vzniku jiné škody a ukáže se, že věk žáků a povaha činnosti nebo další okolnosti vyžadovaly náležitý dohled.

DLOUHODOBÝ INVESTIČNÍ PRODUKT A FKSP

... Jednou z možností čerpání FKSP je dlouhodobý investiční produkt. Dlouhodobým investičním produktem se pro účely daní z příjmů rozumí dlouhodobý investiční produkt podle zákona upravujícího podnikání na kapitálovém trhu a obdobný produkt poskytovaný zahraniční osobou oprávněnou poskytovat takový produkt v členském státě Evropské unie nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor.

Zajímavé zaměstnanecké benefity

Jaké další benefity může poskytnout zaměstnavatel svým zaměstnancům (případně jejich rodinným příslušníkům) kromě příspěvků na stravování a poskytnutí hlavních volnočasových a zdravotních benefitů? Odpověď na tuto otázku nalezneme jak v novele zákona o daních z příjmů obsaženou v zákonu č. 349/2023 Sb., tak v Metodické informaci GFŘ ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024.

A

SPORTOVNÍ A KULTURNÍ AKCE POŘÁDANÉ ZAMĚSTNAVATELEM PRO ZAMĚSTNANCE

Ze znění nového ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP vyplývá, že od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny příjmy plynoucí z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka

- na sportovní nebo kulturní akci,
- pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků,
- pořádání takové akce je u zaměstnavatele obvyklé,
- a forma a rozsah akce jsou přiměřené.

Z pohledu zaměstnance jde o nepeněžní plnění, které plyne z jeho účasti či z účasti jeho rodinného příslušníka na akci určené výše uvedeným způsobem, a **je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti bez limitu stanoveného pro osvobození ve smyslu § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.**

V Metodické informaci GFŘ ke zdaňování benefitů se k výše uvedenému ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) zákona blíže uvádí:

a) Podmínky, za kterých je plnění od daně osvobozeno

- Pořadatelem akce musí být zaměstnavatel, a to včetně kulturního nebo sportovního programu (přitom není vyloučeno, aby si zaměstna-

vatel pro zorganizování akce najal profesionálního dodavatele služeb).

- Kulturní a sportovní akcí ve smyslu tohoto ustanovení tedy není např. koncert či sportovní zápas pořádaný jiným pořadatelem, kdy vstupenky

b) Přiměřenost a obvyklost pořádané akce

- Obvyklost pořádání akce je posuzována s ohledem na existující běžné standardy v podnikatelské praxi, v návaznosti na okruh osob, pro které je akce pořádána (pou-

Pracovní oběd je z pohledu zaměstnance chápán jako výkon práce pro zaměstnavatele.

na takovou kulturní či sportovní akci by byly součástí společenské akce širšího rozsahu pořádané zaměstnavatelem – tyto vstupenky by představovaly příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

- Z věcného hlediska je třeba rovněž rozlišit sportovní nebo kulturní akci pořádanou zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků a nepeněžní plnění, které má povahu rekreace nebo zájezdu, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.
- Musí být omezen okruh účastníků – zaměstnanci, rodinní příslušníci, případně obchodní partneři, půjde tedy v principu o akci „jen pro zvané“.

ze zaměstnanci, zaměstnanci včetně rodinných příslušníků, obchodní partneři atd.), druh pořádané akce (sportovní den pro děti, sportovní hry pro zaměstnance apod.) a pravidelnost pořádané akce.

- Přiměřenost rozsahu akce bude posuzována v návaznosti na všechny okolnosti vyplývající z povahy konané akce, tzn. celopodniková akce, akce určená pouze pro určitý okruh lidí (oddělení, vrcholoví manažeři atd.), také dána místem pořádání akce, tedy lokalitou, ve které se akce pořádá. Exotické destinace již nebudou zpravidla považovány za přiměřené k naplnění obvyklého cíle či smyslu dané akce a dále pravidelností opakované akce (např. 1x či 2x ročně, akce po-

řádané 1x týdně nesplňují obvyklou ani přiměřenost pořádané akce).

- Podmínka omezeného okruhu účastníků je posuzována jako omezení možnosti účastnit se akce pořádané zaměstnavatelem podle podmínek určených zaměstnavatelem, tedy v návaznosti na obvyklou praxi by se mělo jednat o akci pro zvané osoby z řad zaměstnanců zaměstnavatele a jejich rodinných příslušníků, popřípadě obchodních partnerů a dalších zvaných hostů, kteří se budou akce účastnit. Z pokynu GŘ D-59 vyplývá, že plnění pro rodinné příslušníky může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo manželského svazku, ale i např. na faktickém soužití, za rodinné příslušníky budou tedy považovány osoby, které se zaměstnanec fakticky žije (tvoří společně hospodářskou domácnost) a vyživované děti.
- Výše uvedené by měl být zaměstnavatel schopen prokázat, měl by proto uchovávat důkazní prostředky ohledně okruhu osob, které se účastnily dané akce, například podle seznamu hostů, seznamu adresátů rozeslaných pozvánek apod.

Daňové řešení zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP ve znění zákona č. 349/2023 Sb. Daňově uznatelnými jsou u zaměstnavatele práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak; to platí i pro výdaje vynaložené na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Není-li tedy v ZDP stanoveno jinak, lze 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.

Specifickým ustanovením je však ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP ve znění zákona č. 349/2023 Sb., na základě něhož jsou daňově neuznatelnými výdaji zaměstnavatele nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, pokud je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně, a to ve formě:

- 1) příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- 2) možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP.

SPORTOVNÍ VYBAVENÍ K DISPOZICI ZAMĚSTNANCŮM - Z úvodní části ustanovení § 6 odst. 7 písm. e) ZDP ve znění zákona č. 349/2023 Sb. vyplývá, že za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně dále nejsou plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce. Jak toto znění zákona souvisí s možnými zaměstnaneckými benefity? V Metodické informaci GŘ ke zdaňování benefitů nalezneme k výše uvedenému následující stanoviska.

Příkladem aplikace znění § 6 odst. 7 písm. e) ZDP mohou být plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci v podobě **možnosti využít sportovní nebo jiné podobné vybavení, které je k dispozici na pracovišti zaměstnavatele a má sloužit k zajištění odreagování, uvolnění stresu apod. s cílem**

zlepšení pracovní výkonnosti zaměstnance. Takovým sportovním vybavením mohou být v přiměřeném rozsahu různé cvičební nástroje či pomůcky, které má zaměstnanec volně k dispozici na pracovišti v rámci své pracovní doby, např. **rotoped, veslovací stroj, žebřiny, činky, horolezecká stěna, fotbálek, šipky, stolní tenis, boxovací pytel, kulečnický stůl atd.** Zaměstnavatel poskytnutím možnosti odreagování zaměstnance na pracovišti vytváří vhodné pracovní podmínky, podporuje efektivitu pracovního výkonu zaměstnanců v rámci budované firemní kultury a pracovního prostředí vyhovujícího pro daný typ práce. **Z pohledu zaměstnance je využívání sportovního vybavení na pracovišti chápáno jako nástroj k dosažení lepšího výkonu práce pro zaměstnavatele. Toto plnění proto není považováno za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně ve smyslu § 6 odst. 7 písm. e) ZDP.**

V Metodické informaci GŘ se dále zdůrazňuje, že se musí jednat o sportovní vybavení nacházející se na pracovišti zaměstnavatele a jeho využívání zaměstnanci v průběhu pracovní doby nebo v časové souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele, tedy i bezprostředně před nebo po jeho započetí (v soukromém sektoru není neobvyklé, že zaměstnanec dle vlastního rozhodnutí pracuje na svých pracovních úkolech např. o víkendu, proto není vhodné fixovat využití tohoto sportovního vybavení pouze na pracovní dobu ve smyslu zákoníku práce). V případě, že zaměstnanci bude umožněno bezplatně nebo za cenu nižší než obvyklou cenu využívat sportovní vybavení mimo vazbu na prováděné pracovní aktivity, tzn., **využití sportovního vybavení nebude mít přímou souvislost s výkonem práce pro zaměstnavatele, vzniká na straně zaměstnance nepeněžní příjem z titulu nepeněžního plnění, který bude od daně osvobozen dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP do souhrnného limitu poloviny průměrné mzdy za zda-**

ňovací období společně s ostatními druhy nepeněžních plnění.

Překročí-li v souhrnu za zdaňovací období hodnota takovýchto plnění využitých zaměstnancem u daného zaměstnavatele limit pro osvobození těchto plnění, vzniká na straně zaměstnance zdanitelný příjem dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP.

Podmínky, za kterých plnění není předmětem daně

- Sportovní vybavení na pracovišti je využíváno v časové souvislosti s výkonem práce, tedy v jeho průběhu nebo bezprostředně před započítáním či po skončení výkonu pracovních činností.
- Povaha sportovního vybavení musí odpovídat deklarovanému cíli, mimo jiné i ve vazbě na druh práce vykonávané zaměstnanci v rámci podnikání zaměstnavatele, tedy sloužit k odreagování, ke snížení stresu, k lepší efektivitě práce zaměstnance, k navázání lepších vztahů na pracovišti apod.
- Využívání sportovního zařízení na pracovišti nesmí primárně sloužit k účelnému zlepšení celkové tělesné a fyzické zdatnosti, ke zlepšení dovedností v daném odvětví sportu a podobným cílům, které spadají převážně do osobní sféry zaměstnance (specificky však musí být posuzovány situace, kdy je udržování kondice úzce provázáno s pracovní náplní konkrétního zaměstnance, např. v případě učitele tělocviku či člena ostrahy, kdy se může jednat o obdobu prohlubování odborné kvalifikace).
- Musí se jednat o sportovní vybavení či služby, které se nacházejí na pracovišti zaměstnavatele, nesmí se jednat o plnohodnotnou alternativu komerčního sportoviště či služby.

Přiměřenost sportovního vybavení na pracovišti

- Přiměřenost sportovního vybavení či služby je obdobně dána předmětem činnosti zaměstnavatele, počtem zaměstnanců, stylem zvoleným pro podobu

či konceptu pracoviště s ohledem na trendy v této oblasti, druhem vykonávané práce apod.

- I pro tento účel platí, že se nesmí jednat o plnohodnotnou alternativu komerčního sportoviště či služby.

U zaměstnavatele se v tomto případě jedná o náklady sloužící k dosažení, zajištění a udržení příjmů ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, resp. náklady vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

POSKYTNUTÍ PRACOVNÍCH SNÍDANÍ, OBĚDŮ A VEČEŘÍ PŘI SETKÁNÍ S OBCHODNÍMI PARTNERY

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci plnění v podobě jídla či nápojů, je třeba se vždy pro účely daňového posouzení u zaměstnance zabývat účelem tohoto poskytnutí. Může jít o případ, kdy poskytnutí jídla či nápoje je prostředkem pro možnost realizace pracovního úkolu, resp. výkonu práce příslušného zaměstnance a dosažení stanovených cílů zaměstnavatele, nebo o případ poskytnutí drobného občerstvení v rámci pracovních porad nebo v přiměřeném rozsahu potravin či nápojů, které jsou volně k dispozici zaměstnancům na pracovišti v průběhu pracovní směny, resp. v rámci výkonu závislé činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele. Odlišným případem je stravování zaměstnance v podobě plnohodnotného jídla povahy snídaně, oběda či večeře, ať už je poskytováno zaměstnavatelem zaměstnanci jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu. K daňovému řešení těchto situací nalezneme řešení nejen v příslušných ustanoveních ZDP, ale zejména pak v **Metodické informaci GŘ ke zdaňování benefitů**.

Blíže si uvedeme řešení související s poskytnutím pracovních snídaní, obědů a večeří při setkání s obchodními partnery. V této skupině plnění je zařazeno poskytnutí jídel a ná-

pojů v rámci setkání s obchodními partnery zaměstnavatele, klienty apod. za účelem možné spolupráce, rozšíření spolupráce, navázání kontaktů, vyhodnocení spolupráce atd. Do této skupiny patří jakákoliv jídla zkonsumovaná v rámci takových obchodních jednání, včetně jídel, která představují plnohodnotnou alternativu hlavního jídla – tj. snídaně, oběda či večeře.

Pracovní oběd je z pohledu zaměstnance chápán jako výkon práce pro zaměstnavatele. Jedná se o společenskou, ale především pracovní záležitost, při které dochází k upevnění vzájemné důvěry mezi obchodními partnery a řešení stávající či budoucí pracovní spolupráce. Při poskytnutí plnění zaměstnanci ve formě pracovního oběda z povahy věci převažuje zájem zaměstnavatele, na straně zaměstnance je takové plnění spotřebováno za účelem plnění pracovních úkolů, a **dle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP ve znění zákona č. 349/2023 Sb., není příjmem ze závislé činnosti, a není tedy předmětem daně.** Odůvodnění přijaté novely ZDP uvádí, že obdrží-li vymezená plnění i jiné osoby (typicky obchodní partner), lze v tomto případě připustit použití obecného konceptu deklarovaného u zaměstnanců.

V Metodické informaci GŘ se uvádí podmínky, za kterých je poskytnutý pracovní oběd vyňat z předmětu daně u zaměstnance:

- poskytnuté jídlo slouží k výkonu práce,
- nesmí se jednat o zajištění stravování, které je zaměstnavatel dle § 236 odst. 1 ZP povinen zaměstnancům umožnit, resp. které se zavázal poskytovat ve smyslu § 236 odst. 2 ZP,
- bude naplněna přiměřenost poskytnutého jídla jako pracovního oběda s ohledem na standardy nastavené u zaměstnavatele apod.

Přiměřenost pracovního oběda je nutno posuzovat v návaznos-

ti na všechny okolnosti vyplývající z povahy pracovního oběda a v návaznosti na kritérium obvyklosti, tzn., o jakého obchodního partnera se jedná, jak často jsou realizovány pracovní obědy, jaká je kultura fungování podniku apod. Hodnota či podoba pracovního oběda musí odpovídat lokalitě, ve které se pracovní oběd uskutečňuje, neměla by vybočovat z obvyklé formy pohoštění poskytované příslušným zaměstnavatelem v rámci kontaktu s jeho obchodními partnery či obvyklé frekvence takových plnění, zohledňovat druh či způsob podnikání zaměstnavatele, příležitost, při které je pracovní oběd uskutečňován, a další charakteristiky, z nichž lze dovodit přiměřenost poskytovaného plnění. **Otázka přiměřenosti se přitom posuzuje z pohledu zaměstnavatele a obchodního partnera, nikoli zaměstnance.** Správce daně bude přiměřenost poskytovaných plnění posuzovat při provádění daňových kontrol v rámci zjišťování, zda nedochází ke zneužívání či zakrývání výdajů za účelem soukromé spotřeby.

Pokud se jedná o **pracovní oběd uskutečněný v rámci pracovní cesty zaměstnance**, pro účely cestovních náhrad je nutné vzít v úvahu znění § 163 odst. 2 ZP. Zaměstnanci při pracovní cestě vznikne nárok na stravné, které však v **důsledku bezplatně poskytnutého jídla přísluší zaměstnanci pouze ve výši sníženého stravného dle ZP.** Plnění, které vzniká zaměstnanci ve formě pracovního oběda, není předmětem daně a zkrácené stravné do limitu dle ZP není předmětem daně podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.

POSKYTNUTÍ OBČERSTVENÍ NA PRACOVÍŠTI

Jedná se o občerstvení poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci na pracovišti formou poskytnutí **potravin, které svojí povahou nedosahují intenzity hlavního jídla**, resp. stravování ve smyslu § 163 odst. 2 ZP nebo § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Rovněž se může jednat o zajištěné občerstvení, které nemá pova-

hu hlavního jídla a je poskytováno v rámci pracovních porad, seminářů, workshopů a podobných pracovních událostí.

V Metodické informaci GŘ se k tomu uvádí, že lze mít za to, že **zaměstnavatel poskytnutím drobného občerstvení, potravin či pochutin, které jsou zaměstnancům v přiměřeném rozsahu k dispozici na pracovišti, vytváří pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky, podporuje efektivitu pracovního výkonu v rámci budované firemní kultury a pracovního prostředí vyhovujícího pro daný typ práce.**

Vlastní konzumace poskytnutého občerstvení ze strany zaměstnanců neslouží přímo k výkonu práce, ale je z pohledu zaměstnavatele poskytována zaměstnancům z důvodu, aby měla (nepřímý) pozitivní vliv na výkon jejich pracovních aktivit. Toto **plnění není považováno za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně ve smyslu § 6 odst. 7 písm. e) ZDP.**

V Metodické informaci GŘ se uvádí **podmínky, za kterých toto plnění zaměstnavatele není předmětem daně u zaměstnance:**

- rozsah a druh potravin, které jsou zaměstnancům volně k dispozici na pracovišti, musí být v rozumné míře odpovídající popsanému cíli, firemní kultuře a zvolenému konceptu pracoviště – tedy vést ke spokojenosti na pracovišti, k podpoře a udržení dobrého pracovního výkonu, k vyšší produktivitě, k příjemné atmosféře na pracovišti, k rozvíjení mezilidských vztahů na pracovišti a pracovních dovedností, k budování vztahu k zaměstnavateli atd.;
- musí se jednat o takové potraviny (pochutiny), které svým charakterem nedosahují intenzity stravování a nesplňují tedy hlavní denní jídla – snídaně, obědy či večeře ve smyslu § 163 odst. 2 ZP nebo § 6 odst. 9 písm. b) ZDP;
- musí se jednat o takové druhy potravin, které jsou přiměřené

a v principu obvyklé z hlediska naplnění uvedeného cíle, předmětu činnosti zaměstnavatele apod. Pro úplnost je vhodné uvést, že předmět či způsob výkonu podnikatelské činnosti zaměstnavatele může hrát významnou roli u pracovního oběda, avšak rozsah a druh potravin, které jsou k dispozici zaměstnancům na pracovišti, bude tímto faktorem ovlivňován spíše omezeně.

Formou poskytnutého občerstvení může být například různé „jídlo z ledničky“ (jogurty, mléko atd.), ovoce, malé občerstvení na pracovních poradách (chlebičky, zákusky, koláče, wrapy, saláty atd.), bagety, firemní svačinky, občerstvení na školeních nebo pracovních schůzkách apod.

Pokud však bude **poskytnut zaměstnavatelem „organizovaný oběd“** (formou bufetu nebo objednaného jídla), pak se jedná o plnohodnotnou formu hlavního jídla obdobně jako pro účely § 163 odst. 2 ZP, které spadá do kategorie příspěvku na stravování poskytovaného zaměstnavatelem ve smyslu § 6 odst. 9 písm. b) ZDP a **bude jako nepeněžní plnění započítáno do limitu pro osvobození na straně zaměstnance** (70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při tuzemské pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin).

POSKYTNUTÍ NEALKOHOLICKÝCH NÁPOJŮ NA PRACOVÍŠTI

jako nepeněžní plnění (káva, čaj, minerální voda, limonády, džusy atd.), pak bude u **zaměstnance postupováno dle znění § 6 odst. 9 písm. c) ZDP.** Zde se uvádí, že od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

§ 24 zákona č. 586/1992 Sb.

(1) Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zda-
nitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpi-
sy. Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit výda-
je, které již byly v předchozích zda-
ňovacích obdobích ve výdajích na
dosažení, zajištění a udržení příjmů
uplatněny. Pokud poplatník účtu-
je v souladu se zvláštním právním
předpisem některé účetní operace
kompenzované, posuzují se náklady,
jejichž uznatelnost je limitována výší
příjmů s nimi souvisejících, obdobně
jako by byly účtovány odděleně ná-
klady a výnosy.

(2) Výdaji (náklady) podle odstavce
1 jsou také

a) odpisy hmotného majetku (§ 26
až 33),

b) zůstatková cena hmotného ma-
jetku (§ 29 odst. 2), s výjimkou
uvedenou v písmenu c) a § 25,
a to u

1. pěstitelských celků, trvalých
porostů a zvířat podle přílohy
č. 1 k tomuto zákonu, při jejich
vyřazení,
2. prodaného nebo zlikvidované-
ho hmotného majetku, který
lze podle tohoto zákona od-
pisovat; v případě vypořádání
hmotného majetku při zániku
práva stavby se postupuje ob-
dobně,
3. hmotného majetku předané-
ho povinně bezúplatně podle
jiných právních předpisů, sní-
žená o přijaté dotace na jeho
pořízení.

Při částečném prodeji nebo zlikvido-
vání hmotného majetku je výdajem
poměrná část zůstatkové ceny. Zů-
statkovou cenu nebo její část nelze
uplatnit v případě, kdy je stavební
dílo (dům, budova, stavba) likvido-
váno zcela nebo zčásti v souvislos-
ti s výstavbou nového stavebního
díla nebo jeho technickým zhod-
nocením. Obdobně se toto ustano-
vení vztahuje na zůstatkovou cenu
hmotného majetku a nehmotného
majetku odpisovaného pouze po-
dle právních předpisů upravujících
účetnictví, jehož účetní odpisy jsou
výdajem podle písmene v),...

Daňový režim nákladů zaměstna-
vatele v souvislosti s poskytová-
ním nepeněžního plnění v podobě
zajištění pracovních obědů a dále
potravin a nápojů, které jsou v při-
měřeném rozsahu zaměstnancům
k dispozici na pracovišti a nemají
podobu plnohodnotného jídla je
nutno posuzovat podle následují-
cích ustanovení ZDP:

- v obecné rovině dle § 24 odst.
1 ZDP a zejména pak dle § 24
odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP ve
znění zákona č. 349/2023 Sb.,
- nepeněžní plnění v podobě po-
skytování pitné vody na praco-

višti představuje daňově uzna-
telný náklad dle § 24 odst. 1
ZDP, resp. § 24 odst. 2 písm. p)
ZDP.

- dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP,
podle nějž se za daňově neu-
znatelné považují náklady na
reprezentaci, kterými se rozumí
zejména výdaje na občerstvení,
pohoštění a dar,
- § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP, kte-
rý stanoví daňovou neuzna-
telnost nákladů na pořízení
nealkoholických nápojů posky-
tovaných jako nepeněžní plně-
ní ke spotřebě na pracovišti.

VYBRANÉ BENEFITY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM A JEJICH DA-
ŇOVÉ DOPADY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE
V ROCE 2024

(výběr převzatý z tabulky Metodické informace GFR)

Benefit	Daňové řešení u zaměstnance	Daňové řešení u zaměstnavatele
Cvičení na pracovišti	Není předmětem daně § 6 odst. 7 písm. e) ZDP	Daňový náklad dle § 24 odst. 1 ZDP, resp. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP
Lekce jógy s instruktorem	Osvobozen do limitu dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP (tj. v souhrnu do výše ½ průměrné mzdy)	Do výše osvobozené u zaměstnance jde o nedaňový náklad dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, ve výši převyšující tuto částku jde o daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP
Kulturní a sportovní akce pořádaná zaměstnavatelem	Osvobozeno dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP	Nedaňový náklad dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 ZDP [pohoštění a občerstvení dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP]
Pracovní oběd	Není předmětem daně dle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP	
Společná snídaně formou bufetu pro zaměstnance	Osvobozeno do limitu 70 % dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP (v úhrnu za všechny formy stravování)	Nedaňový náklad dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Pokud je takto zaměstnavatelem deklarována, snídaně či oběd pro zaměstnance mohou mít povahu příspěvku na stravování, a potom jde o daňový náklad při naplnění podmínek dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP
Společná snídaně s klientem v rámci pracovního jednání	Není předmětem daně § 6 odst. 7 písm. e) ZDP	
Ovoce, jídlo v kuchyňce, jídlo na poradách atd.	Není předmětem daně § 6 odst. 7 písm. e) ZDP	
Organizovaný oběd zaměstnavatelem (např. rautem, objednáním jídla atd.)	Osvobozeno do limitu 70 % dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP	
Poskytnutí nealko nápojů (káva, čaj, minerální voda, limonády, džusy)	Osvobozeno dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP	Nedaňový náklad dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP
Poskytnutí pitné vody na pracovišti	Není předmětem daně dle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP	Daňový náklad dle § 24 odst. 1 ZDP, resp. § 24 odst. 2 písm. p) ZDP

Ing. Ivan Macháček