

V Praze dne 21. 10. 2025

Souběh mzdy a benefitů v roce 2026 – pro poskytování benefitů nad rámec mzdy se nic nemění

Po složitém legislativním procesu dochází od 1. 1. 2026 k novelizaci § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů s cílem výslovně odlišit zaměstnanecké benefity od mzdových složek příjmů (resp. platových složek ve veřejné sféře). Oproti původnímu návrhu se po velkém tlaku zaměstnavatelských svazů, včetně Konfederace zaměstnavatelů, do textu zákona nedostal zákaz vazby benefitů na výkon práce.

Pro drtivou většinu zaměstnavatelů se tak ani v roce 2026 při poskytování benefitů osvobozených podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů nic nezmění. Ve veřejné sféře nejsou benefity součástí platu a v soukromé sféře budou i nadále osvobozeny za dnešních podmínek, pokud nejsou poskytovány jako součást mzdy (resp. naturální mzdy).

Hlavním rozlišujícím kritériem bude to, zda je benefit poskytnut jako součást mzdy, nebo nikoli. Zdanění tak bude sledovat zákoník práce, který jediný určuje, co je mzdou a naturální mzdou, a co nikoli. Bude-li benefit poskytnut jako součást mzdy, pak nebude osvobozen. Nebude-li poskytnut jako součást mzdy, bude i nadále osvobozen.

Benefit může být poskytnut jak ve vazbě na výkon práce, tak i bez ní. Benefity poskytované bez vazby na výkon práce (k životnímu jubileu, pracovnímu výročí, ale typicky například i za celkový hospodářský výsledek) nemohou být naturální mzdou a budou tedy při splnění současných podmínek i nadále osvobozeny.

Benefity poskytované ve vazbě na výkon práce (za odpracovaný počet hodin, dnů nebo směn, za splnění stanovených cílů apod.) budou osvobozeny tehdy, pokud budou poskytovány zaměstnavatelem dobrovolně, nad rámec mzdy, bez zahrnutí do mzdových nároků a pracovních podmínek průměrů dle zákoníku práce.

Tento přístup potvrzuje i daňová správa ve své informaci Generálního finančního ředitelství ze dne 15. 9. 2025, která potvrdila, že cílem změny nebylo měnit současný režim benefitů, ale zamezit obcházení zákona a vyplácení naturální mzdy ve formě benefitů. Cílem změny nebylo omezení benefitů jako takových.

Novelizace podle vyjádření daňové správy nemění převládající praxi, kdy zaměstnavatelé poskytují benefity jako diskreční plnění nad rámec mezd, platů nebo odměn z dohod o provedení práce a benefity poskytované v systémech kafeterií jako nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti s péčí o jeho zdraví, rekreací, životním či pracovním výročím apod. budou i nadále osvobozeny.