

Novinky pro zaměstnavatele 2026

Od 1. ledna 2026 nabývá účinnosti řada změn a povinností pro zaměstnavatele, o kterých jsme Vás průběžně informovali. Ty nejdůležitější, zejména pravidla pro osvobození zaměstnaneckých benefitů, včetně přehledu nových limitů, shrneme níže.

Benefity zaměstnanců nebo odměna za práci?

Od ledna 2026 dochází k zásadní změně u nepeněžních benefitů zaměstnanců určených na volnočasové nebo zdravotní účely, kdy podmínkou pro jejich osvobození je – kromě již existujících zákonných podmínek – také to, že tyto benefity **nesmí představovat „mzdu, plat, odměnu ani náhradu za ušlý příjem“**.

Zaměstnavatelé tak musí **důsledně odlišovat**:

- plnění **související s výkonem práce** → **zdanitelné**, podléhá pojistnému
- benefity poskytované nad rámec mzdy, **bez vazby na výkon práce** → mohou být **osvobozené**

Finanční správa ve své Metodické informaci (dostupná [zde](#)) jako vodítko pro rozlišení zdanitelných odměn od osvobozených benefitů uvádí, že plnění vázaná na výkon práce se započítávají do průměrného výdělku (např. pro čerpání dovolené), zatímco zaměstnanecké benefity se do výpočtu nezahrnují.

Co od 2026 již nebude osvobozené

Osvobození se neuplatní, pokud je benefit poskytován ve vazbě na výkon práce. Konkrétně nově nebude možné osvobození uplatnit u benefitů vzniklých např. z:

- převodu výkonnostních odměn do benefitních programů
- převodu variabilní složky odměny vázané na pracovní výkon do benefitních programů
- udělení benefitních bodů za pracovní výsledky (např. „zaměstnanec měsíce“)
- „salary swapu“ (snížení mzdy výměnou za benefitní body či příspěvek na osvobozená plnění)

Co od 2026 může být nadále osvobozené

Nepeněžní benefity zůstávají osvobozené, pokud:

- nesouvisí s vykonanou prací, a
- jsou poskytovány jen na základě existence pracovního poměru a jejich účelem je například zvýšení loajality zaměstnanců nebo atraktivity zaměstnavatele na trhu práce
 - např. benefitní body za pracovní či životní výročí.

Praktické příklady daňového režimu vybraných benefitů

- **Osvobozené** (do limitů):
 - poukázky na vyjmenované účely (zdravotní péče, sport, kultura, vzdělávání, cestování, knihy, předškolní zařízení) **pokud nejsou odměnou za práci**
 - příspěvek na stravování
 - příspěvek na produkty spoření na stáří
- **Zdanitelné:**
 - jakékoli benefity či body **poskytnuté ve vazbě na výkon práce**, i kdyby na vyjmenované účely (zdravotní péče, sport, kultura, vzdělávání, cestování, knihy, předškolní zařízení)
 - poukázky na nedefinované účely (např. do obchodního centra)
 - dárky zaměstnancům
 - příspěvek na dopravu zaměstnanců

Limity pro osvobození u vybraných zaměstnaneckých benefitů jsou od 2026 následující:

- nepeněžní zdravotnické benefity: **48 967 Kč/rok** (v 2025: 46 557 Kč)
- nepeněžní volnočasové benefity (sport, kultura, vzdělávání, cestování, knihy předškolní zařízení): **24 483,50 Kč/rok** (v 2025: 23 278,50 Kč)
- příspěvek na stravování: navržený limit **128,80 Kč/směna** (v 2025: 123,90 Kč)
- paušální náhrada za práci na dálku: navržený limit **4,70 Kč/hod** (v 2025: 4,80 Kč)
- příspěvek na předškolní zařízení: ocenění nepeněžního příjmu **1 792 Kč/měsíc** (2025: 1 664 Kč)

Dohody o provedení práce a zaměstnání malého rozsahu

Od 2026 se limit, od kterého příjem z dohod o provedení práce podléhá pojistnému zvyšuje na **12 000 Kč/měsíc** (v 2025: 11 500 Kč). U zaměstnání malého rozsahu zůstává limit ve výši **4 500 Kč/měsíc**. Do uvedené hranice také tyto příjmy, pokud poplatník nepodepsal Prohlášení, podléhají srážkové dani, která však od 2027 bude nahrazena speciální zálohovou daní.

Odměny nerezidentům

Od ledna 2026 odměny členům statutárních orgánů (jednatelé, členové představenstva), kteří jsou českými daňovými nerezidenty, **nebudou podléhat srážkové dani**. Zdanění se uplatní prostřednictvím **měsíčních záloh s uplatněním progresu** (příjem nad 146 901 Kč/měsíc bude podléhat sazbě 23 %). Pokud roční odměna přesáhne 1 762 812 Kč (pro 2026), vznikne povinnost podat daňové přiznání.

Povinný příspěvek zaměstnavatele na produkty spoření na stáří

Od ledna 2026 budou mít zaměstnavatelé **povinnost odvádět příspěvek na spoření na stáří** zaměstnancům, kteří vykonávají rizikovou práci ve 3. kategorii (např. svářeč, automechanik), pokud zaměstnanec o příspěvek požádá a v daném měsíci odpracuje alespoň tři rizikové směny. Příspěvek se započítává do limitu příspěvků na produkty na stáří ve výši 50 tis. Kč ročně, který je u zaměstnance osvobozen, a může být nahrazen již poskytovaným dobrovolným příspěvkem stejné či vyšší výše. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad.

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Pro odvod za nesplnění povinného 4% podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za rok 2025, splatný úřadu práce do 15. února 2026, se již uplatní **nová pravidla výpočtu** podle skutečně dosaženého podílu těchto zaměstnanců (1x, 2x či 3,5x průměrná mzda za každého chybějícího zaměstnance). Nově **nelze čerpat náhradní plnění od spojených osob**.

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMHZ)

Od 1. ledna 2026 startuje první fáze **JMHZ**, která sjednocuje povinnosti zaměstnavatelů vůči státu do **jednoho elektronického hlášení**, jenž nahradí až 25 různých formulářů dosud zasílaných na různé úřady (ČSSZ, úřad práce, finanční správa, statistický úřad apod.). Zdravotní pojišťovny zatím do systému JMHZ zapojeny nejsou.

Hlášení bude obsahovat souhrnné informace o zaměstnavateli, odvodech na sociální zabezpečení, daních a také informace o zaměstnancích včetně zaměstnaneckých benefitů.

Harmonogram JMHZ:

- **1.– 31. března 2026:** standardní postup, Přehled o výši pojistného se nepodává
- **od 1. dubna 2026:** zaměstnavatelé obdrží identifikátory zaměstnanců a identifikátory zaměstnání a dohlásí potřebné údaje. Průběžně začnou zasílat JMHZ vždy do 20. dne následujícího měsíce. Přihlašování nových zaměstnanců do 8 dnů od nástupu.
- **20. května 2026:** první měsíční hlášení za měsíc **duben 2026**.
- **do 30. června 2026:** zpětné doplnění JMHZ za **leden–březen 2026**.
- **od 1. července 2026:** přihlašování všech zaměstnanců (včetně DPP/DPČ) **před nástupem do práce** (předregistrace a do 8 dnů od nástupu doregistrace).
- **u zaměstnanců cizinců** jsou přísnější lhůty, kdy oznámení o zaměstnání je nutné provést **před jejich nástupem k práci** (plná registrace).

Je jisté, že nový rok 2026 přinese zaměstnavatelům nové výzvy a povinnosti. Doporučujeme zejména prověřit podmínky poskytování benefitů.

S jejich posouzením a nastavením Vám budeme rádi nápomocni.

Váš AUDITOR tým

Ing. Jana Střelická

Vedoucí kanceláře Brno

T: +420 542 422 636

jana.strelicka@auditor.eu

Informace zveřejněné v této publikaci mají pouze informativní charakter a v žádném případě nenahrazují právní, obchodní nebo daňové poradenství. Poradenství vyžaduje znalost konkrétního případu a posouzení všech relevantních okolností. Nepřebíráme žádnou odpovědnost za rozhodnutí, která čtenář této publikace učiní na základě informací v ní obsažených.