

Parlament České republiky
POSLANECKÁ SNĚMOVNA
2025

9. volební období

926/

**Pozměňovací návrh poslance Jiřího Havránka k vládnímu návrhu zákona,
kterým se mění některé zákony v souvislosti
s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele**

(sněmovní tisk 926)

Navržené změny:

1. V části třetí, čl. IV se za bod 7 vkládá nový bod X, který zní:

„X. V § 6 odst. 9 písm. d) úvodní části ustanovení se za slovo „plnění“ vkládají slova „, která nejsou mzdou, platem, odměnou, náhradou za ušlý příjem ani jiným plněním majícím vazbu na výkon práce,“.“

Následující body včetně odkazů na ně se přečíslojí.

Ustanovení o účinnosti v části desáté, čl. XVI se upravuje tak, aby bod vkládaný tímto pozměňovacím návrhem nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2026. Ve zbytku není ustanovení o účinnosti tímto pozměňovacím návrhem dotčeno.

Odůvodnění:

K bodu 1 - § 6 odst. 9 písm. d)

Navrhovaná právní úprava řeší specifickou situaci týkající se poplatníků s příjmy ze závislé činnosti (zaměstnanců) v reakci na nedávnou judikaturu Nejvyššího správního soudu, který zaujal odlišný právní názor v porovnání s dlouhodobě uplatňovanou správní i aplikační praxí. Problematika se týká daňového režimu plnění, která jsou označovaná za tzv. zaměstnanecké benefity, tedy nepeněžní plnění podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů (nepeněžní plnění podle § 6 odst. 9 písm. d) dále jen jako „benefit“). Tyto benefity jsou u zaměstnanců do zákonem stanovené výše osvobozeny od daně z příjmů. Koncepčnímu přístupu zákonodárce k dani z příjmů pak odpovídá daňový režim na straně zaměstnavatele, kdy jsou náklady na tyto benefity považovány za daňově neuznatelné. Nedávná judikatura Nejvyššího správního soudu (rozsudek ze dne 11. října 2024, č.j. 6 Afs 354/2023-48) však dospěla k závěru, že osvobození těchto plnění lze uplatnit i v případě, že mají povahu naturální mzdy, resp. odměny za práci (část mzdy, platu, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovních poměr či jiného obdobného plnění zaměstnanci). Mzda či jiná forma odměny za práci je však nákladem obecně daňově uznatelným.

Takový daňový režim je v rozporu s koncepčním přístupem zákonodárce a vede k dvojímu snížení základu daně (jak na straně zaměstnance, tak u zaměstnavatele), což je v kontextu zákona o daních z příjmů zcela nesystémové a zároveň diskriminační vůči skupinám zaměstnanců, u nichž nelze vyplácet mzdu v naturální podobě.

Navrhuje se proto doplnit, že osvobození od daně se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem či jiné plnění mající vazbu na výkon práce zaměstnance.

Cílem této úpravy je výslovně odlišit benefity, které nemají žádnou vazbu na vykonanou práci a jsou zaměstnanci zaměstnavatelem poskytovány vedle, resp. nad rámec mzdy, platu, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovních poměr či jiného plnění, od těchto plnění, která

jsou vázána na jeho výkon práce pro zaměstnavatele (např. na odpracovanou dobu nebo na odvedený výkon).

Za účelem podpory jednotného výkladu se s přihlédnutím k věcnému obsahu ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) navrhuje použít podobnou formulaci, která je použita v ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů.