

Volnočasové benefity bez limitu jsou krok správným směrem.

Datum 6.10.2026
Subjekt Edenred CZ
Region Czech Republic
Kategorie Trade and economy, Companies, Accounting and consulting services

Firmy od EET čekají méně administrativy.

Odstranění daňového limitu u volnočasových zaměstnaneckých benefitů, které přinese od příštího roku EET 2.0, je podle firem krokem správným směrem. Širší možnosti při nastavování benefitů odpovídají jejich očekáváním: více než tři čtvrtiny respondentů chtějí, aby stát stanovil pouze základní hranice nebo podporované oblasti a konkrétní podobu benefitů ponechal na zaměstnavatelích. Vyplývá to z průzkumu, který zadala společnost Edenred.

„Odstranění limitu u volnočasových benefitů dává firmám větší prostor přizpůsobit jejich nabídku skutečným potřebám zaměstnanců. Právě důraz na co největší flexibilitu a nízkou administrativní zátěž je v odpovědích HR manažerů a specialistů častým společným jmenovatelem,“ říká Aneta Martišková, ředitelka vnějších vztahů společnosti Edenred.

Celkově připravované změny hodnotí HR komunita pozitivně. Příznivě je vnímá téměř polovina (44 %) respondentů, zatímco negativně pouze 8 %. Další necelá třetina je hodnotí neutrálně.

Téměř 40 % respondentů by preferovalo, aby stát určil pouze základní hranice daňově zvýhodněných benefitů a firmám ponechal široký prostor pro vlastní nastavení. Dalších 37 % podporuje vymezení podporovaných oblastí s možností zaměstnavatele vybrat konkrétní služby. Přesné určení jednotlivých podporovaných služeb státem preferuje pouze 6 %.

Výrazná shoda panuje také u podpory zdraví. Více než osm z deseti respondentů se domnívá, že by stát měl prostřednictvím daňového zvýhodnění více motivovat firmy k investicím do zdraví a prevence zaměstnanců. Zdravotní péče a prevence je zároveň nejčastěji uváděnou konkrétní oblastí, kterou by firmy mohly v důsledku nových pravidel posílit – uvedla ji téměř třetina respondentů. Téměř polovina ale zatím nedokáže říct, zda a kterou oblast benefitů bude skutečně měnit.

Největší obavou je složitost pravidel

Právě praktické nastavení nové úpravy je pro zaměstnavatele největším otazníkem. Příliš složitá nebo nejednoznačná pravidla považuje za největší riziko 37 % respondentů, téměř třetina upozorňuje na časté legislativní změny a více než čtvrtina na možný růst administrativy.

Když se HR manažeři měli rozhodnout, co by jim při zavádění nových pravidel pomohlo nejvíce, 46 % zvolilo jednoduchou a srozumitelnou metodiku a dalších 22 % dlouhodobou stabilitu pravidel. Právě jednodušší nastavení by mělo firmám umožnit nové možnosti využívat bez zbytečné administrativní zátěže.

„Benefitní systém musí být srozumitelný nejen pro HR nebo mzdové oddělení, ale v konečném důsledku především pro zaměstnance, který jej používají. Nová pravidla by měla být dostatečně jasná, aby bylo jejich dodržování jednoduché, a zároveň firmám ponechat dostatečný prostor přizpůsobit nabídku benefitů potřebám zaměstnanců. Důležitá je také jejich stabilita, aby podle nich

zaměstnavatelé mohli dlouhodobě plánovat,” doplňuje Martišková.

Firmy jsou nicméně zatím převážně ve vyčkávacím režimu. Změny aktivně připravuje nebo o nich interně diskutuje přibližně každá desátá, téměř třetina jich čeká na platnost zákona a třetina je zatím neřeší. Pokud zákon podepíše prezident republiky, začnou nová pravidla platit od 1. ledna 2027.

O průzkumu

Průzkum společnost Edenred realizovala v týdnu před schválením EET Sněmovnou a zapojilo se do ní 186 firem.

<https://www.edenred.cz/tiskove-zpravy/volnocasove-benefity-bez-limitu-jsou-krok-spravnym-smerem>