Pozměňovací návrh

**poslanců Ing. Mariana Jurečky, MUDr. Víta Kaňkovského, Ing. Jana Bauera, Mgr. Martiny Ochodnické a Ing. Josefa Bernarda**

k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

**(SNĚMOVNÍ TISK č. 743)**

1.Název zákona zní: „Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“.

2. Za část první čl. II se vkládá nová část druhá čl. III, která zní:

„ČÁST DRUHÁ

**Změna zákona o daních z příjmů**

Čl. III

V § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 157/1993 Sb., zákona č. 323/1993 Sb., zákona č. 259/1994 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 210/1997 Sb., zákona č. 333/1998 Sb., zákona č. 170/1999 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 575/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 438/2003 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 530/2005 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 216/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 346/2010 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 403/2012 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 170/2017 Sb., zákona č. 609/2020 Sb., zákona č. 366/2022 Sb., zákona č. 349/2023 Sb., zákona č. 462/2023 Sb., zákona č. 163/2024 Sb., písmeno d) zní:

„d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení nebo pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis; tato plnění jsou osvobozena v úhrnu do výše průměrné mzdy za zdaňovací období,

2. použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, poskytnutí rekreace nebo zájezdu, použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele nebo tělovýchovných a sportovních zařízení nebo poskytnutí příspěvku na kulturní nebo sportovní akce nebo příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy; tato plnění jsou osvobozena v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období,“.“.

Následující části a články se přečíslují.

**O d ů v o d n ě n í**

Od roku 2024 bylo omezeno osvobození volnočasových benefitů od daně z příjmů ze závislé činnosti na úrovni poloviny průměrné mzdy ročně. Takové omezení je pro většinu malých, středních i velkých společností nedostatečné. I tak však při přepočtu na roční výši průměrné mzdy představuje daňový limit na benefity pouze 4 % celkových mzdových ročních nákladů. Řada společností přitom v rámci péče o zaměstnance nebo při náboru zaměstnanců využívala benefity v mnohem širším rozsahu. Dostupná data uvádějí, že průměrná výše těchto benefitů dosahovala u zaměstnavatelů často i výše dvou měsíčních průměrných mezd u daného zaměstnance.

Podle průzkumů patří mezi benefity vnímané zaměstnanci jako nejhodnotnější zejména benefity z oblasti zdraví. Navrhuje se proto upravit osvobození nepeněžitých plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům vyjmenovaných v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, tzv. benefitů. Pro úplnost se uvádí, že benefity v oblasti zdraví byly do konce roku 2023 bez limitu a nyní se v PN navrhuje limit 100 % průměrné mzdy.

Tuto změnu podporují jak zaměstnavatelské, tak odborové svazy. Nadále bude platit, že osvobozené benefity budou poskytovány ze zisku firem po jeho zdanění, což bude mít několik pozitivních efektů:

* sazba daně z příjmů firem 21 % je vyšší než sazba daně většiny zaměstnanců (15 %),
* nevybrané pojistné na zdravotní a sociální pojištění bude vyváženo nižšími výdaji zdravotního a sociálního systému, zejména v dlouhodobém horizontu,
* firmy budou motivovány se o svůj čistý zisk dělit se zaměstnanci a nebudou ho vyplácet jako dividendu, kdy téměř polovina zisku odteče bez zdanění mimo českou ekonomiku,
* účelovost zdravotních benefitů zajistí, že dodatečně alokované prostředky na benefity budou utraceny v ČR, přispějí k růstu HDP, zvýší příjmy zdravotnických zařízení a daňové příjmy z nich.

Benefity uvedené v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP zahrnují několik oblastí, výlučně oblastí, u kterých panuje celospolečenská shoda o jejich pozitivním přínosu pro jednotlivce, ekonomiku i společnost jako celek: vzdělávání, sport, kulturu, příspěvky na dovolenou, knihy a zdraví. Existuje řada veřejně dostupných studií poukazujících na to, že výdaje na sport, kulturu, vzdělávání, ale i zdraví, jsou výdaji, které domácnosti v době ekonomických problémů omezují jako první, a naopak že jde o oblasti, jejichž podpora vede dlouhodobě k nižším výdajům státu na zdravotnický systém, školský systém a důchodový systém.

Zavedení limitu bylo nejvíce problematické především pro poslední oblast, tedy zdraví. Tento benefit poskytovala většina firem a jedná se například o:

1. zajišťování pravidelných preventivních lékařských prohlídek (které nově nejsou ze zákona povinné),
2. očkování zaměstnanců proti chřipce nebo žloutence,
3. poskytování léčivých přípravků a přípravků na podporu imunity v době epidemií,
4. doplatky léků na recept a léky ve volném prodeji,
5. vitamíny a další prostředky pro podporu imunity s cílem minimalizovat pracovní neschopnost,
6. poskytování speciální zdravotní péče – jak pro zaměstnance pracující v náročných průmyslových provozech, tak pro ostatní profese,
7. různé formy další lékařské péče,
8. lázeňské pobyty a rehabilitace,
9. psychologické poradenství pro zaměstnance v tíživých životních situacích (po pandemii a v době ekonomické krize často využívané),
10. zajišťování zdravotnických prostředků.

V řadě případů výše této podpory překračovala dnes existující limit.

V době epidemie COVID-19 to byli právě zaměstnavatelé, kteří zajišťovali na vlastní náklady nákup roušek a respirátorů, dezinfekce nebo léčivých přípravků pro své zaměstnance. S limitem nastaveným od ledna 2024 bude však jejich motivace v příštích epidemiologických krizích minimální.

Navrhuje se proto zvýšení limitu pro osvobození benefitů v oblasti zdraví od daně z příjmů fyzických osob. V opačném případě začnou firmy zdravotní benefity rušit s veškerými negativními dopady pro stát. To je navíc v přímém rozporu s tím, že nyní Ministerstvo zdravotnictví jedná se zástupci podnikatelského sektoru o tom, jak naopak zdraví zaměstnanců více podpořit.

Jestliže si firmy zvykly pečovat o zdraví svých zaměstnanců, a v době po COVIDu-19 tento postoj ještě posílily, měl by je k tomu stát nadále motivovat. Zdraví není pouze tím nejcennějším pro každého člověka, ale z hlediska státu se jedná o velmi důležitou položku pro veřejné finance. Pokud budou firmy pečovat o zdraví svých zaměstnanců, stát výrazně ušetří jak v oblasti zdravotnictví, tak i vyplácené nemocenské.

Benefity v oblasti zdraví jsou dnes poskytovány v podstatě všem českým zaměstnancům jak ze soukromé, tak z veřejné sféry.

V neposlední řadě je zcela neracionální, aby byla podpora zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů sankcionována odvodem zdravotního pojištění z této podpory. Za to, že se zaměstnavatel nadlimitně postará o zdraví zaměstnance, by měl jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel odvést zdravotní pojištění, přestože tím náklady na zdravotnický systém naopak šetří!

Pozměňovací návrh je plně v souladu s ústavním pořádkem České republiky, s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, jakož i s právními předpisy Evropské unie. Navrhované řešení respektuje požadavek na zákaz diskriminace, nemá žádné dopady na životní prostředí ani z hlediska ochrany soukromí.

Navrhuje se, aby změna § 6 zákona o daních z příjmů shodně jako vládní návrh zákona nabyla účinnosti k 1. lednu 2025.

Platné znění části zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, s vyznačením navrhované změny

\* \* \*

§ 6

Příjmy ze závislé činnosti

(1) Příjmy ze závislé činnosti jsou

a) plnění v podobě

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,

2. funkčního požitku,

b) příjmy za práci

1. člena družstva,

2. společníka společnosti s ručením omezeným,

3. komanditisty komanditní společnosti,

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,

2. likvidátora,

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

(2) Poplatník s příjmy ze závislé činnosti je dále označen jako "zaměstnanec", plátce příjmu jako "zaměstnavatel". Zaměstnavatelem je i poplatník uvedený v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3, u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Z hlediska dalších ustanovení zákona se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený poplatníkem uvedeným v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3. V případě, že v úhradách zaměstnavatele osobě se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí s výjimkou osoby se sídlem nebo bydlištěm v jiném členském státě Evropské unie nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor, která má na území České republiky organizační složku, jejímž předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání na základě povolení podle zákona upravujícího zaměstnanost, je obsažena i částka za zprostředkování, považuje se za příjem zaměstnance nejméně 60 % z celkové úhrady.

(3) Příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo jiná osoba a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch. Příjmem zaměstnance se rozumí i plnění podle odstavce 9 písm. e) a g), plnění ve formě podle odstavce 9 písm. d) a jiné plnění na sociální podmínky nebo péči o zdraví vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy poskytnutá zaměstnavatelem pro rodinného příslušníka zaměstnance. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena

a) určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám,

b) stanovená podle odstavce 6 v případě poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely,

c) stanovená podle odstavce 17 v případě použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona.

(4) Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 6 nebo 7 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1

a) plynoucí na základě dohody o provedení práce zaměstnanci od zaměstnavatele, který u tohoto zaměstnance uplatňuje režim oznámené dohody podle zákona upravujícího nemocenské pojištění, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nedosáhne za kalendářní měsíc rozhodné částky pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, u kterých je uplatňován režim oznámené dohody podle zákona upravujícího nemocenské pojištění, na nemocenském pojištění, nebo

b) v úhrnné výši nedosahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

(5) Plynou-li příjmy uvedené v odstavci 4 ze zdrojů v zahraničí, jsou základem daně (dílčím základem daně) podle § 5 odst. 2.

(6) Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně silniční motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši určeného procenta vstupní ceny tohoto vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o silniční motorové vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing, vychází se ze vstupní ceny tohoto vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí silničního motorového vozidla, nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více silničních motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši určeného procenta z nejvyšší vstupní ceny silničního motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně pro služební i soukromé účely v průběhu kalendářního měsíce více silničních motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance úhrn částek odpovídajících výši určeného procenta vstupní ceny každého současně poskytnutého vozidla. Určeným procentem se pro účely tohoto ustanovení rozumí

a) 0,25 %, jedná-li se o bezemisní vozidlo,

b) 0,5 %, jedná-li se o nízkoemisní vozidlo,

c) 1 %, jedná-li se o silniční motorové vozidlo, které není nízkoemisním ani bezemisním vozidlem.

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem5) pro zaměstnance odměňovaného platem, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,

c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,

d) náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce,

e) plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce; je-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše paušální částky, kterou lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem.

(8) Hradí-li zaměstnavatel zaměstnanci výdaje (náhrady) podle odstavce 7 písm. b) až d) paušální částkou, považují se tyto výdaje za prokázané do výše paušálu stanoveného zvláštními předpisy nebo paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. Stejným způsobem postupuje zaměstnavatel při stanovení paušálu v případech, kdy dojde ke změně podmínek, za nichž byl paušál stanoven. Jde-li o paušál za použití vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance, které by jinak byly odepisovány, uzná se jen do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odpisování.

(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

a) nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost133); toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,

b) příjem zaměstnance ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem za jednu směnu podle jiného právního předpisu, pokud během této směny zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během této směny nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejné směny, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem podle jiného právního předpisu je delší než 11 hodin; v případě zaměstnance vykonávajícího činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, jejíž výkon není rozvržen na směny podle jiného právního předpisu, je příjem ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem od daně osvobozen, pokud během kalendářního dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během tohoto dne nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu ani na stravné v rámci cestovních náhrad na základě smlouvy, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejného kalendářního dne, pokud během tohoto dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 11 hodin; příspěvkem na stravování se pro účely daní z příjmů rozumí

1. stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti zaměstnance nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele a

2. peněžitý příspěvek na stravování,

c) 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,

~~d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období ve formě~~

~~1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,~~

~~2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,~~

~~3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,~~

~~4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,~~

**d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě**

**1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení nebo pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis; tato plnění jsou osvobozena v úhrnu do výše průměrné mzdy za zdaňovací období,**

**2. použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, poskytnutí rekreace nebo zájezdu, použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele nebo tělovýchovných a sportovních zařízení nebo poskytnutí příspěvku na kulturní nebo sportovní akce nebo příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy; tato plnění jsou osvobozena v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období,**

e) zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek,

**…**