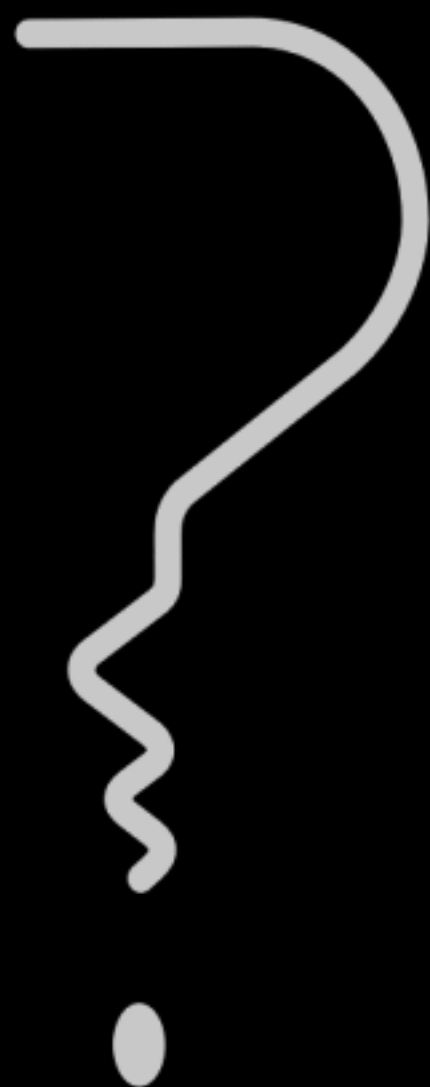




téma čísla

Pomocník mzdové účetní ZDP po novele

srážky ze mzdy • ZP
DPH • účetnictví
zdravotní pojištění

1000

řešení

1-2 / 2024

XXIII. ročník

Vážení čtenáři!

V první kapitole periodika 1000 řešení **Pomocník mzdové účetním 1. 1. 2024** naleznete přehled parametrů, sazeb, vzorových výpočtů a údajů z oblasti mezd a platů, jejich zdanění, odvodů na zdravotní a sociální pojištění, pracovního práva, dávek nemocenského pojištění, důchodů, sociálních dávek a souvisejících oblastí.

Z daňové oblasti upozorníme na **zákon o daních z příjmů po novele**, kterým se mění zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů. K velkým změnám došlo i v uplatňování slev na dani, daňových a nedaňových výdajů, zdanování příjmů zaměstnanců.

Závěr publikace patří **zaměstnávání a odměňování – změny od 1. 1. 2024**.

Na co se můžete těšit v dalších periodicích? Poradce 9/2024 – **Zákon o DPH po novele s komentářem**, Poradce 8/2024 – **Zákon o preventivní restrukturalizaci s komentářem** a příspěvky ke **Konsolidačnímu balíčku**, DaÚ 3/2024 – **Zákon o DPH – změny po novele**, DÚVaP 3-4/2024 – **Mzda zaměstnance – zdanění** a PaM 3/2024 – **Cestovní náhrady v roce 2024**.

V aktuální nabídce jsou odborní publikace **Účetní závěrka za rok 2023, Daňová přiznání FO a PO za rok 2023 a ZÁKONY 2024 – úplná znění zákonů s účinnosti od 1. 1. 2024**.

Nezapomněli jsme na balíčky **Účetní závěrka, Daňové přiznání, Místní poplatky po novele**. Všechny publikace si můžete objednávat přes e-shop nebo kontaktujte náš zákaznický servis.

Přejeme Vám příjemné čtení a úspěšný start do **nového roku 2024** a hodně zdraví. Budeme se těšit na další setkávání.

Jarmila Blaščíková
odpovědná redaktorka

Novoroční nabídka vydavatelství



1

2

3

4

rubriky

Seznam otázek

téma čísla: **Pomocník mzdové účetní k 1. 1. 2024**

Pracovněprávní předpisy	6	Srážky ze mzdy	32
1.1 Výpočet dovolené u DPP	6	1.7 Výpočet srážky ze mzdy	33
1.2 Např. činnosti mzdové účetní	8	Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	34
1.3 Práce na poloviční úvazek	8	Důchody	36
Zdanění příjmů FO	10	Oblast zaměstnanosti	39
1.4 Výpočet čisté mzdy.....	15	Životní a existenční minimum	41
Pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení	18	Vybrané dávky státní sociální podpory	42
1.5 Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění	19	Jiné důležité osobní překážky v práci	44
Náhrada mzdy a dávky nemocenského pojištění	21	Účtování mzdových operací	47
1.6 Výpočet náhrady mzdy a nemocenského ..	22	Termínový kalendář pro mzdové účetní	49
Cestovní náhrady	27		

téma čísla: **Zdravotní pojištění**

Změny k 1. 1. 2024		Nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání	
2.1 Souběžné příjmy	54	2.15 Nemoc a následný nástup na mateřskou dovolenou	65
2.2 Zvýšení minimální mzdy – placení pojistného zaměstnavatelem	55	2.16 Nemoc osoby splňující podmínky celodenní osobní a řádné péče	65
2.3 Poskytnutí neplaceného volna zaměstnanci ..	55	2.17 Nemoc po část kalendářního měsíce	66
2.4 Osoby bez zdanitelných příjmů	56	2.18 Nemoc trvající po celý kalendářní měsíc ..	67
2.5 Odpočítatelná položka	57	2.19 Nemoc zaměstnance – specifická situace ..	67
2.6 Minimum pro OSVČ ve zdravotním pojištění ..	57	2.20 Příjem nižší než minimální mzda a neplacené volno	68
2.7 Podání Přehledu OSVČ za rok 2023	58	2.21 Neplacené volno a odměna	69
2.8 Úhrada případného doplatku pojistného ..	58	2.22 Výkon činnosti pro jiného zaměstnavatele ..	69
2.9 Rozhodná částka příjmu 4 000 Kč v r. 2024 ..	59	2.23 „Pečující osoba“ s příjmem i bez příjmu ..	70
2.10 Hodnoty pravděpodobného pojistného ..	60	2.24 Neomluvená absence zaměstnance trvající po celý kalendářní měsíc	71
2.11 Dodržení poměrné části minimálního vyměřovacího základu	60	2.25 Neomluvená absence a skončení zaměstnání	71
2.12 Platba pojistného státem a valorizace této platby v dalším období	61		
2.13 Nekolidující zaměstnání	62		
2.14 OSVČ bez povinnosti placení záloh	63		

2.26 Plnění oznamovací povinnosti zaměstnavatelem	71
---	----

2.27 Neplatné rozvázání pracovního poměru	72
---	----

Daně v praxi

Zákon o dani z příjmů po novele

3.1 Sleva na dani na studenta	74
3.2 Uplatnění slevy na manžela	74
3.3 Výdaje vynaložené na sociální podmínky	75
3.4 Výdaj zaměstnavatele na stravování zaměstnanců	75
3.5 Uplatnění slevy na vyživované dítě	76
3.6 Stravování zaměstnanců	76
3.7 Příjmy plynoucí na základě dohod o provedení práce	77
3.8 Uplatnění slevy na vyživované dítě	78
3.9 Provoz zařízení péče o děti předškolního věku	78
3.10 Výdaje na provoz zařízení péče o děti předškolního věku	79
3.11 Rušení slevy na dani z příjmů FO	79
3.12 Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci	80
3.13 Odpisy vozidla kategorie M1	81
3.14 Zrychlené odpisy vozidla kategorie M1	81
3.15 Vozidlo kategorie M1	82
3.16 Bezemisní vozidlo	82
3.17 Poskytnutí zaměstnanci bezplatně bezemisní vozidlo	83
3.18 Výdaje na reprezentaci	84
3.19 Výdaje spojené s pořízením vozidla kategorie M1	84

DPH

3.20 Problémy s osvobozením prodeje staveb od DPH	85
3.21 Funkční celek není podmíněn jedním vlastníkem	86
3.22 Určení státu, ve kterém je poskytnuta evidovaná platební služba	87
3.23 Poměrný nárok na odpočet daně u vybraného osobního automobilu	87
3.24 Osvobození od daně u sportovní činnosti	88
3.25 Omezení odpočtu u technického zhodnocení osobního automobilu	88
3.26 Místo plnění u služby v oblasti sportu	89
3.27 Podlahová plocha rodinného domu pro sociální bydlení	89
3.28 Změna sazby DPH z 15 % na 12 % od 2024	90
3.29 Dědic jako plátce DPH	91
3.30 Prodej vedlejších pozemků	92
3.31 Osvobození od DPH	93
3.32 Vyřazení dlouhodobého hmotného majetku z obchodního majetku	94
3.33 Snížení odpočtu u vybraného osobního automobilu	95
3.34 Pořízení zboží z jiného členského státu	96
3.35 Příjem za dodanou elektřinu	97
3.36 Dodání zboží za úplatu osobou povinnou k dani	98

Zaměstnávání

Zákoník práce

4.1 Musí zaměstnavatel umožnit práci na dálku?	99
4.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	99
4.3 Náhrada za opotřebení náradí a zařízení	100
4.4 Elektronické sjednávání pracovněprávního vztahu	100
4.5 Úraz při práci na dálku	101

4.6 Přivýdělek při rodičovské dovolené	101
4.7 Délka dovolené v dohodách	102
4.8 Výhody pro ženy s dětmi	102
4.9 Úhrada nákladů	103
4.10 Pečovatelská dovolená	103
4.11 Osobní předání písemnosti	104
4.12 Převedení dovolené z roku 2023	104

4.13 Dovolená v dohodách.	105	4.32 Pracovní poměr a postupy ve zdravotním a sociálním pojištění.	114
4.14 Snížení osobního příplatku.	105	4.33 Přeplatek u zaměstnavatele.	115
4.15 Nepřetržitý denní odpočinek.	106	4.34 Oznamování „státních kategorií“ zdravotní pojišťovně.	117
4.16 Hromadné čerpání dovolené.	106	4.35 Navazující „státní kategorie“.	117
4.17 Krácení dovolené.	107	4.36 Odhlášení posledního zaměstnance.	118
4.18 Informace v dohodách o práci.	107	4.37 Souběžné příjmy.	118
4.19 Kdy se přestávka v práci započítá do pracovní doby?	108	4.38 Studenti a jejich výdělečná činnost.	119
4.20 Porušení povinnosti a vznik škody.	108	4.39 Členové statutárních orgánů.	120
4.21 Zaškolení zaměstnance.	109	4.40 Odměna a odvod pojistného.	121
4.22 Kontrola důvodů pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou.	109	4.41 Výkon funkce u obce.	121
4.23 Změna dohody na pracovní poměr.	110	4.42 Zákonné výjimky – nezahrnování příjmů do vyměřovacího základu zaměstnance.	122
4.24 Bezpečnostní přestávky v práci i v dohodách.	110	4.43 Nezaplacené pojistné.	122
4.25 Vydání zápočtového listu v pracovní neschopnosti.	111	4.44 Odvod pojistného ze skutečně dosažené výše příjmu.	123
4.26 Rozvrh pracovní doby a příplatky v době o práci.	111	4.45 Pojištěnec jako osoba bez zdanitelných příjmů členem okrskové volební komise.	124
4.27 Pracoviště kontrolované osoby.	112	4.46 Výdělečná činnost, ukončení nezaopatřenosti a stanovení vyměřovacího základu.	124
4.28 Práce na dálku.	112	4.47 Nemoc, neomluvená absence a stanovení vyměřovacího základu zaměstnance.	125
4.29 Přesčas při kratší pracovní době.	112	4.48 Koordinační nařízení Evropské unie a princip jednoho pojištění.	126
4.30 Nejedná se o psychický nátlak?	113	4.49 Dohoda o pracovní činnosti sjednaná s poživitelem důchodu.	126

Mzdy a odvody

4.31 Režim osoby samostatně výdělečně činné.	114
---	-----



**1000
řešení**
1 – 2 / 2024
měsíčník
XXIII. ročník

Vydává
PORADCE s. r. o., IČO: 25836200
Hlavní třída 28/2020,
737 01 Český Těšín
tel.: 558 731 125–127
e-mail: poradce@i-poradce.cz
http: www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka
Jarmila Blaščíková

Redaktorky
Andrea Súkeníková
Šárka Vachoušková

Tisk leden 2024

Zákaznické centrum
Objednávky předplatného
telefonicky: 732 479 069, 732 708 627
faxem: 558 731 128
e-mailem: abo@i-poradce.cz
e-shop: www.i-poradce.cz

Za správnost uváděných údajů
odpovídají autoři.

ISSN: 1212-4710
MK ČR E 8436

Pomocník mzdové účetní

k 1. 1. 2024

Publikace obsahuje přehled parametrů, sazeb, vzorových výpočtů a dalších údajů z oblasti mezd a platů, jejich zdanění, odvodů na zdravotní a sociální pojištění, pracovního práva, dávek nemocenského pojištění, důchodů, sociálních dávek a souvisejících oblastí. Jsou zde uvedeny stručné informace o změnách oproti předchozímu roku. Jsou zde i další snad užitečné informace, např. o postupech účtování mzdových operací, termínový kalendář pro mzdové účetní a personalisty a jiné.

Jde o údaje a informace, které používají mzdové (mzdoví) účetní a personalisté při své každodenní práci. Mělo by však jít o užitečnou pomůcku nejen pro ně, ale třeba i pro ostatní zaměstnance, příjemce dávek nemocenského pojištění, sociálních dávek, budoucí důchodce a jiné osoby, např. pro kontrolu jejich oprávněných nároků. Je zaměřena spíše na zaměstnavatele, kteří jsou podnikatelskými subjekty a poskytují tak svým zaměstnancům mzdu, nikoliv plat.

Od 1. 1. 2024 došlo ke změnám plynoucím především z tzv. konsolidačního balíčku, tj. zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, již v průběhu roku 2023 byl novelizován zákoník práce, přičemž některá ustanovení nabyla účinnosti až 1. 1. 2024. Došlo samozřejmě také, jako každý

rok, k pravidelným valorizačním úpravám různých sazeb a parametrů. V oblasti mezd, pracovního práva, pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, dávek nemocenského pojištění, důchodů, sociálních dávek a souvisejících oblastí tak došlo mimo jiné k následujícím změnám:

- Přijetím konsolidačního balíčku došlo k četným daňovým změnám, rozšíření progrese daně z příjmů FO, omezení daňových slev a nezdanitelných částí základu daně, změnách v osvobození zaměstnaneckých benefitů a k mnoha dalším změnám. Dále se zavedla sazba nemocenského pojištění pro zaměstnance.
- Novelou zákoníku práce se zavedl nárok na dovolenou u dohod o pracích mimo pracovní poměr.
- Zvýšila se i letos minimální mzda, což má dopad na mnoho dalších sazeb v pracovněprávní, daňové a mzdové oblasti.
- Změnily se mnohé sazby a další parametry v oblasti náhrad mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a dávek nemocenského pojištění, cestovních náhrad, pojistného na zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení, srážek z mezd, důchodového pojištění, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci atd.

Ing. Miroslav Bulla

■ PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY

Jedná se o údaje, které vyplývají především z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP). Základní sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

■ Nárok na dovolenou u dohod o pracích mimo pracovní poměr

Dne 1. 1. 2024 nabyl účinnosti část novely zákoníku práce č. 281/2023 Sb. týkající se nároku na dovolenou u dohod o provedení práce (DPP) a dohod o pracovní činnosti (DPČ). U dohodářů tak vznikl od 1. 1. 2024 nárok na placenou dovolenou. Ostatní ustanovení této novely zákoníku práce nabyly účinnosti již 1. 10. 2023.

Nárok na dovolenou vznikne za předpokladu, že dohodář bude mít u zaměstnavatele sjednanou dohodu alespoň 4 týdny (tedy 28 dnů) a zároveň odpracuje alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby. Fiktivní týdenní pracovní dobou pro účely výpočtu dovolené bude vždy 20 hodin týdně (bez ohledu na skutečně odpracované hodiny). Aby zaměstnancům na DPP či DPČ vznikl nárok na dovolenou, musí tak u stejného zaměstnavatele odpracovat minimálně 80 hodin za kalendářní rok. Obě podmínky (28 dnů + 80 hodin) musí být splněny současně.

Zda vznikne či nevznikne nárok na dovolenou (za splnění obou výše uvedených podmínek), se posuzuje za každý kalendářní rok samostatně a za každý pracovní poměr samostatně. Ostatní podmínky pro výpočet délky dovolené, náhrady mzdy za dovolenou, čerpání dovolené a případné proplacení dovolené při ukončení pracovního poměru zůstávají stejné, jako u klasických zaměstnanců v pracovním poměru. Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, nevyčerpaná dovolená se proplácí pouze při skončení dohody.

1.1 Výpočet dovolené u DPP

Student uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, a to na celý kalendářní rok 2024. V roce 2024 odpracuje u této firmy 300 hodin, bude rovněž čerpat 30 hodin z dovolené, která mu náleží. Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v délce 5 týdnů za kalendářní rok.

Jaké je správné řešení dané situace?

Zaměstnanec splnil obě podmínky, pracovní poměr trval déle než 4 týdny, odpracoval více než 80 hodin za rok. Délka dovolené se určí v souladu s § 213 ZP, za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu (tam se zahrnuje i doba čerpání dovolené) přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené. Pro účely dovolené bude fiktivní týdenní pracovní doba vždy 20 hodin, Student odpracoval 300 hodin a čerpal 30 hodin dovolené, tj. 16 celých „odpracovaných“ týdnů.

Výpočet dovolené: $16 / 52 \times 5 \text{ týdnů dovolené} \times 20 \text{ hod./týdně} = 30,71 \text{ hod.}$, **31 hod.** po zaokrouhlení

■ Uvolnění ze zaměstnání v souvislosti s akcí pro děti a mládež

Dosavadní úprava byla pro účely uvolnění ze zaměstnání v souvislosti s akcí pro děti a mládež přesněji specifikována. Např. bude nově jednoznačněji vymezeno, v jakém rozsahu a v jaké výši zaměstnanci náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy (platu), a bude zjednodušen proces refundace poskytnuté náhrady ze státního rozpočtu.

■ Minimální mzda

V oblasti pracovního práva došlo nařízením vlády č. 396/2023 Sb. s účinností od 1. 1. 2024 ke zvýšení **měsíční i hodinové sazby minimální mzdy**. Stejně jako před rokem se zvýší nejnižší a nejvyšší úroveň zaručené mzdy (18 900 Kč resp. 37 800 Kč). Kromě toho stoupne také zaručená mzda pro 2. a 3. skupinu prací. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 4. až 7. skupinu prací se ani v roce 2024 nezvyšují.

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnanců:

Základní sazba minimální mzdy	Minimální mzda	
	2023	od 1. 1. 2024
za měsíc (v Kč)	17 300	18 900
za hodinu (v Kč)	103,80	112,50

■ Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin.

Skupina prací	Platová sféra (platová třída)	Nejnižší úrovně zaručené mzdy			
		v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
		2023	od 1. 1. 2024	2023	od 1. 1. 2024
1.	1. a 2.	103,80	112,50	17 300	18 900
2.	3. a 4.	106,50	116,10	17 900	19 500
3.	5. a 6.	117,50	126,80	19 700	21 300
4.	7. a 8.	129,80	129,80	21 800	21 800
5.	9. a 10.	143,30	143,30	24 100	24 100
6.	11. a 12.	158,20	158,20	26 600	26 600
7.	13. a 14.	174,70	174,70	29 400	29 400
8.	15. a 16.	207,60	225,00	34 600	37 800

Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou popsány v Příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. jsou zde rovněž uvedeny příklady prací patřících do jednotlivých skupin podle oborů (např. práce z oboru administrativní, ekonomické, provozní a správní činnosti).

1.2 Např. činnosti mzdové účetní

Zajišťování personální a mzdové agendy patří do 5. skupiny prací.

Jaký je příklad zařazení práce do skupiny prací?

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pak pro tuto práci činí 24 100 Kč/měsíc resp. 143,30 Kč/hod., pod tuto úroveň nesmí mzda mzdových účetních klesnout.

■ Sjednaná kratší pracovní doba

Zaměstnanci, který má sjednanu **kratší pracovní dobu** nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se příp. měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době.

1.3 Práce na poloviční úvazek

Zaměstnanec pracuje na poloviční úvazek (20 hodin týdně).

Jak postupovat v dané situaci?

Náleží mu minimální mzda ve výši 9 450 Kč resp. obdobným způsobem krácená nejnižší úroveň zaručené mzdy dle skupiny prací.

■ Sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při jiné délce pracovní doby

Ovšem při jiné délce **stanovené** týdenní pracovní doby než 40 hodin (viz § 79 odst. 2 ZP – práce v podzemí, třísměnný a nepřetržitý pracovní režim, dvousměnný pracovní režim atd.) se hodinové sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy **zvyšují** úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Měsíční minimální mzda se v těchto případech i přes kratší týdenní pracovní dobu nekrátí.

Týdenní pracovní doba (v hod.)	Minimální mzda podle délky stanovené týdenní pracovní doby (Kč/hod.)*	
	2023	od 1. 1. 2024
40,00	103,80	112,50
38,75 (dvousměnný režim)	107,10	116,10
37,50 (třísměnný režim atd.)	110,70	120,00

Poznámka:

* Částky jsou zaokrouhleny na 0,10 Kč matematicky.

■ Příplatky u podnikatelských subjektů

Druh příplatku	Minimální výše příplatku (odměny) stanovená ZP
Práce přesčas	25 % průměrného výdělku (nebo náhradní volno – neplacené)
Práce ve svátek	100 % průměrného výdělku (nebo náhradní volno – placené)

Druh příplatku	Minimální výše příplatku (odměny) stanovená ZP
Práce v noci	10 % průměrného výdělku (možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení)
Práce v sobotu a v neděli	10 % průměrného výdělku (možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení)
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv (tj. min. 11,25 Kč/hod. resp. 1 890 Kč/měsíc)
Pracovní pohotovost	odměna 10 % průměrného výdělku

Vychází se přitom z § 114 ZP a následující. Lze sjednat i jiné minimální výše (a to i nižší) a způsob určení příplatků za práci v noci a v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě či individuálně (např. v pracovní smlouvě). Od 1. 1. 2024 zde vyjma minimálního příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jehož výše se odvozuje od minimální mzdy, k žádným změnám nedošlo.

■ Paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku

Výši paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku stanoví vyhláška č. 397/2023 Sb.

	Náhrada nákladů při práci na dálku	
	od 1. 10. do 31. 12. 2023	od 1. 1. 2024
za hodinu (v Kč)	4,60	4,50

■ Pomocné údaje pro stanovení průměrného výdělku

Typ průměru	výpočet	hodnota
Průměrný počet dní v roce	$(3 \times 365 + 1 \times 366) / 4$	365,25
Průměrný počet týdnů v měsíci	$(365,25 / 12) / 7$	4,348
Průměrný počet pracovních dnů v měsíci	$5 \times 4,348$	21,74
Průměrný počet pracovních hodin v měsíci:		
– při 40 hodinové týdenní pracovní době	$40,00 \times 4,348$	173,92
– při 38,75 hodinové týdenní pracovní době	$38,75 \times 4,348$	168,48
– při 37,5 hodinové týdenní pracovní době	$37,50 \times 4,348$	163,05

Vychází se přitom z § 356 a následujících ustanovení ZP.

■ Vybrané údaje z pracovního kalendáře na rok 2024

Údaj	bez svátků	včetně svátků
Počet pracovních dnů v roce 2024 (10 placených svátků ve všední dny)	252 dnů	262 dnů
Počet pracovních hodin v roce 2024:		
– při 8 hodinové pracovní době	2 016,00 hod.	2 096,00 hod.
– při 7,75 hodinové pracovní době	1 953,00 hod.	2 030,50 hod.
– při 7,5 hodinové pracovní době	1 890,00 hod.	1 965,00 hod.

Zaměstnanci mají v roce 2024 k dispozici 13 dnů placených svátků (z toho 3 sváteční dny případnou na víkend).

■ Odpracované hodiny při různých typech směnného provozu

Délka směny / počet dnů	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 směnný provoz (pracovní doba 8 hodin)	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
2 směnný provoz (pracovní doba 7,75 hodin)	7,75	15,5	23,25	31	38,75	46,5	54,25	62	69,75	77,5
3 směnný provoz (pracovní doba 7,5 hodin)	7,5	15	22,5	30	37,5	45	52,5	60	67,5	75

■ ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ FO

Zdanění příjmů FO je upraveno v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Významné změny v oblasti zdaňování příjmů FO přináší tzv. konsolidační balíček, tj. zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů. Jde především o následující změny:

- Dochází k rozšíření progresu daně z příjmů FO, Snižuje se totiž hranice pro aplikaci daňové sazby 23 %, ta bude nově uplatněna již od základu daně přesahující **36násobek** průměrné mzdy stanovené zákonem o nemocenském pojištění (dosud se jednalo o 48násobek). Pro rok 2024 to bude od částky **1 582 812 Kč ročně resp. 131 901 Kč měsíčně** (dosud 1 935 552 Kč ročně resp. 161 296 Kč měsíčně).

■ Změny v oblasti daňových slev a nezdanitelných částí základu daně

- Ruší se sleva na dani na **studenta** a tzv. **školovné** (sleva na dani za umístění dítěte do předškolního zařízení).
- Sleva na **manžela/manželku** je nově podmíněna péčí o dítě do 3 let věku.
- Ruší se odpočet od základu daně na **zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání** a odpočet **členských příspěvků zaplacených odborové organizaci**.

■ Změny v osvobození zaměstnaneckých benefitů

- Zavádí se limit pro osvobození nepeněžních „volnočasových“ zaměstnaneckých benefitů (rekreace, zdravotnické a léčebné služby a zboží, služby vzdělávacích a sportovních zařízení, kultura a tištěné knihy atd.) ve výši poloviny průměrné mzdy. V roce 2024 bude možné v úhrnu osvobodit tyto benefity do částky **21 984 Kč ročně** (poloviny průměrné mzdy), tj. při rozpočítání na měsíc jde o částku 1 832 Kč měsíčně. Poskytnuté nepeněžní benefity nad limit 21 984 Kč se budou zaměstnancům zdaňovat jako součást mzdy. Problémem pro zaměstnavatele bude ocenění některých volnočasových benefitů.
- Výdaje na nepeněžní benefity poskytované zaměstnancům budou na straně zaměstnavatele **daňově neuznatelné**, pokud budou současně u zaměstnance osvobozené (viz výše). Naopak daňově uznatelné budou výdaje na nepeněžní benefity, pokud budou

podléhat zdanění u zaměstnance (tedy nad zmíněnou hodnotu osvobozeného příjmu zaměstnance) a nárok na jejich poskytnutí bude vyplývat buď ze smlouvy, vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

- Sjednocují se podmínky osvobození pro poskytování stravného zaměstnancům. Dosavadní limity pro osvobození platné pro tzv. stravenkový paušál (70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin) budou platné i pro stravování poskytované nepeněžní formou (stravenky, závodní stravování). Tzn. ruší se osvobození nadlimitních stravenek. Výdaje na stravování zaměstnanců budou pro zaměstnavatele daňově uznatelné bez omezení (ruší se tedy dosavadní limit pro daňovou uznatelnost 55 %).

■ Limity pro stravenkový paušál a stravenky

	2023	od 1. 1. 2024
Maximální příjem osvobozený od daně z příjmů FO a pojistných odvodů u příspěvku na stravování (daňová uznatelnost není omezena) – změna metodiky od 1. 1. 2024	107,10 Kč	116,20 Kč
Maximální výše daňově uznatelného příspěvku zaměstnavatele na stravování (stravenky atd.)	107,10 Kč	vždy daňový náklad
Nejvýhodnější stravenka – změna metodiky od 1. 1. 2024	194 Kč	116 Kč

- Ruší se zvýhodnění u manažerských bytů, zrušení se nedotkne osob, které v daných bytech měly bydliště před účinností zákona.
- Ruší se osvobození při poskytování nepeněžního plnění do limitu 2 000 Kč ročně při pracovních nebo životních výročích (např. dary při odchodu do důchodu nebo dary při životním jubileu, FKSP).

■ Další úpravy

- I nadále mohou poplatníci odečíst hodnotu bezúplatných plnění (darů) až do výše 30 % základu daně a platí též rozšířený okruh odčitatelných darů o dary v souvislosti s Ukrajinou a Ukrajině nebo osobám tam usazeným. Tato opatření platí u fyzických osob pro rok 2023 a u právnických osob pro zdaňovací období skončená od 1. 3. 2022 do 29. 2. 2024.
- Zavádí se roční limit pro osvobození ostatních příjmů ve výši 50 tis. Kč na poplatníka, v rámci kterého budou některé ostatní příjmy stejného druhu osvobozeny. Limit se uplatní pouze u stanovených druhů příjmů – § 10 odst. 3 písm. a) ZDP.
- Zaměstnanci se při používání bezemisních vozidel pro soukromé i služební účely započítává do mzdy jako nepeněžní příjem částka ve výši 0,25 % z pořizovací ceny včetně DPH (u ostatních vozidel 1 %).
- Dochází ke zrušení institutu plátcových pokladen zúčtovávající mzdy za svého zřizovatele, bude tak automaticky zrušena jejich registrace. Zřizovatelé se stávají plátcí daně za všechny zaměstnance, tedy i zaměstnance, jimž byla původně zúčtovávána mzda

ve zrušených plátcových pokladnách. Bude se tak podávat pouze jedno vyúčtování za plátce daně (Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti odváděné zaměstnavatelem za zaměstnance formou záloh, Vyúčtování daně vybírané srážkou). Protože k zániku plátcových pokladen a zrušení jejich registrace dojde ze zákona, nebude o zrušení registrace vydáváno rozhodnutí.

■ Základní způsob stanovení základu daně v roce 2024:

Základem daně je hrubá mzda.

Základ daně = hrubá mzda (100 % HM)

■ Sazba daně z příjmů FO

Sazba daně z příjmů FO je upravena v § 16 ZDP a činí:

- **15 %** u základu daně do 36násobku průměrné mzdy za rok (1 582 812 Kč) resp. měsíční zálohy u základu daně do 3násobku průměrné mzdy (131 901 Kč),
- **23 %** u základu daně přesahující 36násobek průměrné mzdy za rok (1 582 812 Kč) resp. měsíční zálohy u základu daně přesahující 3násobek průměrné mzdy (131 901 Kč),
- **Srážkovou daň** ve výši **15 %** lze srážet při nepodepsaném Prohlášení k dani pouze z těchto příjmů (§ 6 odst. 4 ZDP):
 - z dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč (od 1. 7. 2024 by měla tato částka činit 10 500 Kč),
 - které u téhož plátce daně nepřesáhnou za kalendářní měsíc částku 4 000 Kč (tzv. příjmy ze závislé činnosti malého rozsahu).

	2023	2024
Hranice pro aplikaci sazby daně 23 %		
Měsíční částka	161 296 Kč	131 901 Kč
Roční částka	1 935 552 Kč	1 582 812 Kč
Limit pro osvobození zaměstnaneckých benefitů	nestanoven	21 984 Kč

■ Slevy na dani – roční

Typ slevy	2023	2024
Základní sleva na poplatníka (včetně starobních důchodců)	30 840 Kč	
Sleva na manžela (manželku)	24 840 Kč	
Sleva na manžela (manželku) – ZTP/P	49 680 Kč	
Základní sleva na invaliditu (1. či 2. stupně)	2 520 Kč	
Rozšířená sleva na invaliditu (3. stupně)	5 040 Kč	
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	
Sleva na studenta (do 26 resp. 28 let)	4 020 Kč	zrušena

Slevy na dani z příjmů FO jsou upraveny v § 35ba ZDP.