

3.3 Zaměstnanecké benefity

3.3.1 Započtení 1 % vstupní ceny osobního automobilu

► Příklad 1 – zaměstnanec

Zaměstnanec má stanovenou měsíční mzdu ve výši 35 700 Kč a se zaměstnavatelem má uzavřenou smlouvu o používání motorového vozidla i k soukromým účelům. Vstupní cena vozidla včetně DPH činí 795 300 Kč. Zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka daně z příjmů a má jedno nezaopatřené dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Manželka je na rodičovské dovolené a kromě rodičovského příspěvku žádný příjem nemá. Zaměstnání založilo účast na nemocenském pojištění.

Měsíční mzda	35 700 Kč
1 % vstupní ceny vozidla	7 953 Kč
Zdanitelný příjem a vyměřovací základ pro zdravotní a sociální pojištění	43 653 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	$43\,653 \times 13,5\% = 5\,893,16$, zaokr. 5 894 Kč, $5\,894 : 3 = 1\,964,67$, po zaokr. 1 965 Kč, $5\,894 - 1\,965 = 3\,929$ Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	1 965 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele	$43\,653 \times 24,8\% = 10\,825,94$, zaokr. 10 826 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	$43\,653 \times 6,5\% = 2\,837,45$, zaokr. 2 838 Kč
Daňový základ	43 653 Kč
Daňový základ zaokr. na 100 Kč nahoru	43 700 Kč
Záloha daně	$43\,700 \times 15\% = 6\,555$ Kč
Základní sleva	2 570 Kč
Záloha daně po slevě	3 985 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 267 Kč
Záloha daně po slevě z daňového zvýhodnění	2 718 Kč
Čistá mzda	$35\,700 - 1\,965 - 2\,838 - 2\,718 = 28\,179$ Kč

► Příklad 2 – zaměstnanec na DPČ

Zaměstnanec pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, která je dle sjednaných podmínek zaměstnáním malého rozsahu. Zaměstnanec pracuje podle potřeb organizace v rozsahu průměrně 10 hodin týdně. Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu o používání motorového vozidla i k soukromým účelům. Vstupní cena vozidla včetně DPH činí 795 300 Kč. Zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka daně z příjmů a má jedno nezaopatřené dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Manželka je na rodičovské dovolené a kromě rodičovského příspěvku žádný příjem nemá. V příslušném měsíci nebyla zaměstnanci zúčtována žádná odměna. Zaměstnanec není pojištěncem státu a nemá zdravotní pojištění alespoň z minimálního vyměřovacího základu placeno ani z podnikání, ani u jiného zaměstnavatele.

Protože smlouva o používání služebního vozidla i k soukromým účelům platí po celou dobu trvání zaměstnání, jedná se o pravidelný zdanitelný příjem v měsíční výši 7 953 Kč, který bude tvořit pravidelný měsíční vyměřovací základ pro účely sociálního pojištění. Pro účely nemocenského pojištění se proto bude jednat o ostatní zaměstnání, nikoliv o zaměstnání malého rozsahu.

Postup v měsíci, kdy zaměstnanec nemá zúčtovanou odměnu:

Odměna v daném měsíci	0
1 % vstupní ceny vozidla	7 953 Kč
Zdanitelný příjem	7 953 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	$7\,953 \times 13,5\% = 1\,073,66$, zaokr. 1 074 Kč, $1\,074 : 3 = 358$ Kč, $1\,074 - 358 = 716$ Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	358 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele	$7\,953 \times 24,8\% = 1\,972,34$, zaokr. 1 973 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	$7\,953 \times 6,5\% = 516,95$, zaokr. 517 Kč
Daňový základ	7 953 Kč
Daňový základ zaokr. na 100 Kč nahoru	8 000 Kč
Záloha daně	$8\,000 \times 15\% = 1\,200$ Kč
Základní sleva	2 570 Kč
Záloha daně po slevě	0 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 267 Kč
Daňový bonus	1 267 Kč
Doplatek zdravotního pojištění do minima, které hradí zaměstnanec	$(1\,200 \times 13,5\%) - 1\,074 = 1\,113$ Kč
Čistá mzda	0 Kč ($0 - 358 - 1\,113 - 517 + 1\,267 = -721$)
Pohledávka za zaměstnancem	721 Kč
Odvod zdravotního pojištění celkem	$716 + 358 + 1\,113 = 2\,187$ Kč

3.5.3 Příjem zaměstnance za práci přesčas v den svátku

► Příklad

Zaměstnanec pracuje v rámci 40hodinové týdenní pracovní doby. V kalendářním měsíci má stanoven harmonogram směn (fond pracovní doby) v rozsahu 176 hodin, z toho 8 hodin činí svátek ve všední den. Měsíční mzda činí 22 800 Kč, průměrný hodinový výdělek je 132,50 Kč. Zaměstnavatel poskytuje příplatky za práci přesčas a práci ve svátek ve výši stanovené zákoníkem práce.

Varianta I – zaměstnanec nečerpá náhradní volno za práci přesčas, ani za práci ve svátek

Zaměstnanec jde do práce ve svátek a v tento den odpracuje 16 hodin, z nichž 8 hodin je práce přesčas. Nečerpá náhradní volno za svátek, ani za práci přesčas. Se zaměstnancem je uzavřena dohoda, že za svátek mu bude poskytnuto finanční plnění ve formě příplatku za svátek namísto náhradního volna.

Výpočet mzdy:

Mzda za výkon práce	$22\,800 : 176 \times (176 + 8) = 23\,836,36$ Kč
Příplatek za práci ve svátek	$16 \times 132,50 \times 100 \% = 2\,120$ Kč
Příplatek za práci přesčas	$8 \times 132,50 \times 25 \% = 265$ Kč
Celková výše mzdy	$23\,836,36 + 2\,120 + 265 = 26\,221,36$, zaokr. 26 222 Kč

Varianta II – zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci přesčas i za práci ve svátek

Zaměstnanec jde do práce ve svátek a odpracuje 8 hodin. Den svátku není jeho obvyklým pracovním dnem. Protože má již fond týdenní pracovní doby naplněn, jedná se též o práci přesčas (má uzavřenou dohodu, že za práci přesčas bude čerpat náhradní volno). Zaměstnanec čerpá náhradní volno za svátek i za práci přesčas. Znamená to, že za jeden den výkonu práce dostane dva dny náhradního volna.

Za práci přesčas v rozsahu 8 hodin bude čerpat náhradní volno v též rozsahu (dojde ke kompenzaci). Za práci ve svátek bude čerpat náhradní volno v rozsahu 8 hodin a obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mzda za výkon práce	$22\,800 : 176 \times 168 = 21\,763,64$ Kč
Náhrada mzdy za dobu čerpání náhradního volna za svátek	$8 \times 132,50 \times 100 \% = 1\,060$ Kč
Celková výše mzdy	$21\,763,64 + 1\,060 = 22\,823,64$, zaokr. 22 824 Kč

Varianta III – zaměstnanec čerpá pouze náhradní volno za práci přesčas

Zaměstnanec jde do práce ve svátek a odpracuje 8 hodin. Protože má již fond týdenní pracovní doby naplněn, jedná se též o práci přesčas. Za práci přesčas čerpá náhradní volno (má uzavřenou dohodu o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas a dohodu o poskytnutí příplatku za práci ve svátek namísto náhradního volna za výkon práce ve svátek).

Za práci přesčas v rozsahu 8 hodin bude čerpat náhradní volno v též rozsahu (dojde ke kompenzaci). Za práci ve svátek bude poskytnut příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Mzda za výkon práce	$22\,800 : 176 \times 176 = 22\,800$ Kč
Příplatek za práci ve svátek	$8 \times 132,50 \times 100 \% = 1\,060$ Kč
Celková výše mzdy	$22\,800 + 1\,060 = 23\,860$ Kč

Varianta IV – zaměstnanec čerpá pouze náhradní volno za svátek

Zaměstnanec jde do práce ve svátek a odpracuje 8 hodin. Protože má již fond týdenní pracovní doby naplněn, jedná se též o práci přesčas. Zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci ve svátek. Za práci přesčas mu náleží mzda a příplatek. U této varianty není třeba se zaměstnancem uzavírat jakoukoliv dohodu, protože se jedná o postup dle zákoníku práce.

Za práci přesčas v rozsahu 8 hodin obdrží mzdu s příplatkem ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, za práci ve svátek bude čerpat náhradní volno a bude mu poskytnuta náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Mzda za výkon práce bez přesčasových hodin	$22\,800 : 176 \times 168 = 21\,763,64$ Kč
Náhrada mzdy za dobu náhradního volna za svátek	$8 \times 132,50 \times 100 \% = 1\,060$ Kč
Mzda za práci přesčas	$22\,800 : 176 \times 8 = 1\,036,36$ Kč
Příplatek za práci přesčas	$8 \times 132,50 \times 25 \% = 265$ Kč
Celková výše mzdy	$21\,763,64 + 1\,060 + 1\,036,36 + 265 = 24\,125$ Kč

3.7 Náhrada mzdy

3.7.1 Náhrada mzdy při čerpání dovolené

Zaměstnanec přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného hrubého hodinového výdělku. Náhrada mzdy se poskytuje v délce odpadlých směn. Při uplatnění pružné pracovní doby se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrné délky směny.

► Příklad 1 – rovnoměrně rozvržená pracovní doba

Zaměstnanec pracující v rovnoměrně rozvržené pracovní době při 40 hodinách týdně (8 hodin denně) čerpá dovolenou v délce 10 dnů od 20. 6. 2022 do 1. 7. 2022. Pro výpočet náhrady musíme znát průměrný hrubý hodinový výdělek platný k 1. 4. (125,44 Kč) a k 1. 7. (138,11 Kč).

Doba od 20. 6. do 30. 6. zahrnuje devět pracovních dnů, v červenci byl zaměstnanec na dovolené jeden pracovní den.

Výpočet náhrady za dovolenou v červnu	$9 \times 8 \times 125,44 = 9\,031,68^*)$
Výpočet náhrady za dovolenou v červenci	$1 \times 8 \times 138,11 = 1\,104,88^*)$

*) Náhrada za dovolenou je součástí hrubé mzdy zaměstnance, její zaokrouhlení na korunu nahoru proběhne až v souhrnu s ostatními složkami této mzdy.

► Příklad 2 – nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době se směnami dlouhými 4, 8, 12 hodin, které jsou zastoupeny v harmonogramu směn ve stejném počtu. Zaměstnanec čerpal dovolenou v délce 5 dnů. V důsledku dovolené mu odpadly 3 směny po 8 hodinách, 1 směna po 12 hodinách a 1 směna po 4 hodinách. Průměrný hrubý hodinový výdělek pro aktuální čtvrtletí činí 125,45 Kč.

Náhrada se zaměstnanci poskytne podle skutečné délky směn, které v důsledku dovolené odpadly:

$$(3 \times 8 \times 125,45) + (12 \times 125,45) + (4 \times 125,45) = 3\,010,80 + 1\,505,40 + 501,80 = 5\,018 \text{ Kč}$$

► Příklad 3 – přečerpaná dovolená a úmrtí zaměstnance

Zaměstnanec, který měl již vyčerpaný celoroční nárok na dovolenou, zemřel. Má zaměstnavatel možnost přečerpanou dovolenou srazit?

Pokud došlo k vyššímu čerpání dovolené, než vznikl nárok, je zaměstnavatel oprávněn bez souhlasu provést srážku ze mzdy podle § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

Došlo-li však k úmrtí zaměstnance, nelze náhradu za přečerpanou dovolenou srazit (v souladu s § 328 odst. 2 ZP), protože peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance (s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto).

Řešení přeplatku z titulu přečerpané dovolené

Pokud zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než činil jeho zákonný nárok, ať již z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti nebo z důvodu předčasného skončení zaměstnání v průběhu kalendářního roku, je zaměstnavatel oprávněn v souladu s § 147 odst. 1 písm. e) ZP provést srážku z titulu přečerpané dovolené bez souhlasu zaměstnance.

Stejnou povinnost má zaměstnavatel i po ukončení každého kalendářního roku, kdy musí zjišťovat zůstatky nevyčerpané dovolené z předchozího kalendářního roku a převádět je do roku následujícího. Někdy také zjistí, že nárok na dovolenou musí být krácen z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance. I v tomto případě provádí srážku bez souhlasu zaměstnance.

Důležité je však upozornit na pořadí takové srážky. Všechny srážky uvedené v § 147 odst. 1 písm. c) až e) získávají pořadí okamžikem, kdy je plátce oprávněn srážku provést. Znamená to, že má-li zaměstnanec mzdu zatíženou jinými srážkami s dřívějším pořadím, není možné takovou srážku provést a zaměstnavatel se musí se zaměstnancem dohodnout jinak. Například tak, že pohledávku uhradí zaměstnanec v hotovosti do pokladny nebo že uhradí částku převodem ze svého účtu ve prospěch účtu zaměstnavatele. V takovém případě se však bude účtovat přeplatek v čisté částce.

Další možností je uzavření dohody o srážce ze mzdy, kdy daná srážka získá pořadí dnem, kdy je dohoda uzavřena. Tento způsob je rozumný v případě, kdy nemá zaměstnanec srážky s dřívějším pořadím, které danou srážku prováděnou bez souhlasu zaměstnance posouvají do nekonečna, a každá další doručená exekuce odsouvá tuto srážku ještě dále.

Pro další výklad předpokládejme, že zaměstnanec nemá mzdu zatíženou žádnou srážkou a zaměstnavatel je oprávněn přeplatek na dovolené provést bez souhlasu zaměstnance.

I při provádění srážek bez souhlasu je nutné postupovat v souladu s postupem stanoveným občanským soudním řádem. Ve větším rozsahu, než stanoví OSŘ, není možné žádné srážky ze mzdy provést.

Srážky týkající se přeplatku na dovolené se posuzují jako nepřednostní pohledávky (viz kap. 3.10.3).

Problém u přeplatku na dovolené spočívá v tom, že náhrada mzdy za dovolenou byla provedena v hrubém a srážky ze mzdy se podle OSŘ mají provádět výhradně z čisté mzdy. Protože z přeplatku dovolené (náhrada mzdy za dovolenou) bylo odvedeno pojistné a daň, bylo by nutné zaměstnanci při provádění srážky z čisté mzdy vrátit pojistné a daň. Současně by bylo nutné vrátit pojistné i zaměstnavateli. Dále je nutné přeplatek z titulu přečerpané dovolené zaúčtovat zpět na analytický účet 521 – Mzdové náklady, na němž se evidují hrubé mzdy zaměstnanců. Pokud by se provedla srážka v čistém, pak nelze přeplatek správně zaúčtovat na účet 521 a dále nelze provést správnou opravu daně, neboť daň či záloha daně se váže ke zdanitelnému příjmu (tedy v našem případě k hrubé mzdě) a nikoliv k čisté mzdě.

3.9.10 Denní vyměřovací základ

Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, pokud se dále nestanoví jinak; jsou-li v rozhodném období vyloučené dny, snižuje se o ně počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na nemocenské pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období.

Do úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na pojištění se zahrnují i ty vyměřovací základy, z nichž nebylo odvedeno pojistné z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu.

Pro rok 2022 činí maximální vyměřovací základ 1 867 728 Kč.

► Příklad

Zaměstnanec má uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr vznikl 2. 7. 2004. V roce 2022 dosáhl maximálního vyměřovacího základu již v srpnu 2022. V dalších měsících mu byly zúčtovány příjmy: září 220 000 Kč, říjen 78 121 Kč, z nichž nebylo odvedeno pojistné. Od 6. 11. 2022 do 9. 12. 2022 byl práce neschopen.

Náhrada mzdy bude vyplacena v rámci prvních 14 kalendářních dnů DPN, tj. do 19. 11. Od 20. 11. vzniká nárok na nemocenské. Rozhodným obdobím je doba od 1. 11. 2021 do 31. 10. 2022. Do úhrnu vyměřovacích základů budou započteny i příjmy za září a říjen 2022, ačkoliv z nich pojistné odvedeno nebylo.

Denní vyměřovací základ se stanoví na 2 platná desetinná místa (tisíciny se zaokrouhlují matematicky). Takto vypočtený denní vyměřovací základ se redukuje podle platných redukčních hranic a redukovaný vyměřovací základ se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

3.9.11 Vyloučené dny

Vyloučenými dny jsou

a) kalendářní dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci nebo ve službě, za které zaměstnanci nenáleží náhrada příjmu nebo za které mu nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, **svýjimkou**

- kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (DPN), za které zaměstnanci nevznikl nárok na nemocenské z důvodu, že si přivodil DPN úmyslně,
- kalendářních dnů, kdy vznikla DPN v době útěku z místa vazby a
- kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti po ukončení podpůrčí doby u odsouzeného,

b) kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, v nichž náleží zaměstnanci náhrada mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény) nebo snížený plat (snížená měsíční odměna) za dobu prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény),

c) kalendářní dny, za které bylo zaměstnanci poskytováno nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská nebo ošetřovné.

O vyloučené dny se snižuje počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

► Příklad 1

Zaměstnanec měl v rozhodném období pracovní volno bez náhrady příjmu na základě své žádosti v rozsahu 20 kalendářních dnů.

Jedná se o pracovní volno, které od 1. 1. 2012 patří pro účely nemocenského pojištění mezi vyloučené doby.

► Příklad 2

Zaměstnanec měl pracovní volno bez náhrady příjmu v době od 1. 10. 2021 do 31. 3. 2022. Dne 4. 4. 2022 mu vznikla dočasná pracovní neschopnost.

Rozhodné období je doba od 1. 4. 2021 do 31. 3. 2022. Doba pracovního volna bez náhrady příjmu v rozsahu 182 dnů bude vyloučenou dobou.

► Příklad 3

Zaměstnanec byl předvolán jako svědek. Zaměstnavatel ho uvolnil na celý den a poskytl mu pracovní volno bez náhrady příjmu.

Jedná se o důležitou osobní překážku v práci z důvodu plnění občanských povinností podle § 200 ZP, která je vyloučenou dobou pro účely nemocenského pojištění. V případě, že zaměstnavatel v souladu s § 206 odst. 3 a 4 ZP poskytne zaměstnanci náhradu mzdy, kterou mu příslušný správní orgán uhradí, nebude tento den vyloučen, protože bude placeným dnem. Pro účely důchodového pojištění žádný den pracovního volna, i bez náhrady příjmu, není vyloučeným dnem.

4.2 Výpočet mzdy v celém roce a mzdový list

4.2.1 Zaměstnankyně s nezaopatřenými dětmi, provedení ročního zúčtování

► Příklad

Zaměstnankyně učinila v roce 2021 Prohlášení poplatníka daně z příjmů, je rozvedená a pečuje o 3 děti, které má ve vlastní péči. Vzhledem k nízkému příjmu dosáhne vždy na daňový bonus. Zaměstnankyně požádala o provedení ročního zúčtování do 15. 2. 2022 a doložila potvrzení o jednom odběru krve, potvrzení o úhradě doplňkového penzijního spoření ve výši 14 000 Kč (platby 7 × 2 000 Kč) a potvrzení o úhradě za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona č. 176/2006 Sb. ve výši 7 000 Kč.

Nezdanitelná část je tvořena těmito položkami:

Odběr krve	3 000 Kč
Doplňkové penzijní spoření nad 7 000 Kč	7 000 Kč
Úhrada za zkoušku	7 000 Kč

Mzdový list – leden až prosinec 2021

Věra Kordíková, rodné: Slámová rodné číslo 8060120789

Základní sleva 2 320 Kč

Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 1 267 Kč, Dana Kordíková, r. č. 0555014568

Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 1 617 Kč, Jitka Kordíková, r. č. 0755034577

Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 2 017 Kč, Jiří Kordík, r. č. 0705037845

Nástup zaměstnance do zaměstnání: 1. 7. 2010

Obd.	Hrubá mzda	Pojistné ZP organizace	Pojistné SP organizace	Pojistné ZP zaměstnanec	Pojistné SP zaměstnanec	Daň. základ	Základ daně zaokr.	Kladný rozdíl pro solidár. zvýšení	Záloha daně 15 %	Základní sleva § 35ba	Daň po slevě § 35ba	Daň. zvýhod. nárok	Sleva daně § 35c	Daňový bonus	Skutečná daň	Přeplatek z ročního zúčtování	Čistá mzda
1	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
2	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
3	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0	2 655	24 305	20 240
4	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
5	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
6	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
7	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
8	19 500	1 755	4 836	878	1 268	19 500	19 500	2 925	2 320	605	4 901	605	4 296	0		21 650	17 645
9	23 500	2 115	5 828	1 058	1 528	23 500	23 500	3 525	2 320	1 205	4 901	1 205	3 696	0		24 610	19 715
10	23 500	2 115	5 828	1 058	1 528	23 500	23 500	3 525	2 320	1 205	4 901	1 205	3 696	0		24 610	19 715
11	23 500	2 115	5 828	1 058	1 528	23 500	23 500	3 525	2 320	1 205	4 901	1 205	3 696	0		24 610	19 715
12	23 500	2 115	5 828	1 058	1 528	23 500	23 500	3 525	2 320	1 205	4 901	1 205	3 696	0		24 610	19 715
cel.	250 000	22 500	62 000	11 256	16 256	250 000	250 000	37 500	27 840	9 660	58 812	9 660	49 152	0	2 655	274 295	222 612

Zaměstnankyně do 15. února 2022 požádala o roční zúčtování daně, doložila potvrzení o 1 odběru krve, potvrzení o úhradě doplňkového penzijního spoření ve výši 14 000 Kč (7 plateb po 2 000 Kč) a potvrzení o úhradě za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona č. 176/2006 Sb. ve výši 7 000 Kč. Nezdanitelné části = 3 000 (darování krve) + 7 000 (doplňkové penzijní spoření nad 7 000 Kč = 7 státních příspěvků) + 7 000 (úhrada za zkoušky) = 17 000 Kč.

Daňové zvýhodnění na 3 děti = 15 204 + 22 320 + 27 840 = 65 364 Kč

Výpočet ročního zúčtování za rok 2021

Hrubá mzda za rok	250 000 Kč
Základ daně	250 000 Kč
Odpočty nezdanitelných částí základu daně	3 000 + 7 000 + 7 000 = 17 000 Kč
Základ daně po snížení o nezdanitelné části základu daně	250 000 – 17 000 = 233 000 Kč
Základ daně zaokr. na 100 Kč dolů	233 000 Kč
Daň roční 15 %	34 950 Kč
Snížení o slevu na dani podle § 35ba ZDP	27 840 Kč
Daň po slevě na dani podle § 35ba	34 950 – 27 840 = 7 110 Kč
Daňové zvýhodnění na 3 děti (nárok)	65 364 Kč

7.7 Cestovní náhrady

Přehled cestovních náhrad

Popis náhrady	„Rozpočtová“ sféra ^{*)}		Ostatní zaměstnavatelé	
	tuzemská cesta	zahraniční cesta	tuzemská cesta	zahraniční cesta
jízdní výdaje	§ 157–160, 175 ZP	navíc § 167 ZP	§ 157–160 ZP	navíc § 167 ZP
jízdní výdaje za cesty k návštěvě člena rodiny	§ 161 ZP	navíc § 168 ZP	§ 161 ZP	navíc § 168 ZP
výdaje za ubytování	§ 162 ZP	navíc § 169 ZP	§ 162 ZP	navíc § 169 ZP
stravné	§ 163, 176 ZP	§ 163, 170, 179 ZP	§ 163 ZP	§ 170 ZP
kapesné	–	§ 180 ZP	–	–
nutné vedlejší výdaje	§ 164 ZP	navíc § 171 ZP	§ 164 ZP	navíc § 171 ZP
přijetí do zaměstnání a přeložení	§ 165, 177–178 ZP	–	§ 165 ZP	–
výkon práce v zahraničí	–	§ 172, 181 ZP	–	§ 172 ZP
jiné a vyšší náhrady	nelze podle § 173 ZP	nelze podle § 173 ZP	§ 156 odst. 3 ZP	§ 166 odst. 2 ZP
náhrady podle mezinárodních smluv	§ 188 ZP		§ 188 ZP	

*) Rozpočtová sféra – patří sem zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Sazby základních náhrad za používání silničních motorových vozidel

Období	U jednostopých vozidel tříkolek	U osobních silničních motorových vozidel
2017	1,10 Kč ^{*)}	3,90 Kč ^{*)}
2018	1,10 Kč ^{*)}	4,00 Kč ^{*)}
2019	1,10 Kč ^{*)}	4,10 Kč ^{*)}
2020	1,10 Kč ^{*)}	4,20 Kč ^{*)}
2021	1,20 Kč ^{*)}	4,40 Kč ^{*)}
2022	1,30 Kč ^{*)}	4,70 Kč ^{*)}

^{*)} U podnikatelské sféry jde o spodní limit.

Průměrné ceny pohonných hmot

Období	Benzin 95 0 (za 1 liter)	Benzin 98 0 (za 1 liter)	Motorová nafta (za 1 liter)	Elektrina (za 1 kilowatthodinu)
2017	29,50 Kč	32,50 Kč	28,60 Kč	–
2018	30,50 Kč	32,80 Kč	29,80 Kč	–
2019	33,10 Kč	37,10 Kč	33,60 Kč	–
2020	32,00 Kč	36,00 Kč	31,80 Kč	4,80 Kč
2021	27,80 Kč (do 18. 10.) 33,80 Kč (od 19. 10.)	31,50 Kč	27,20 Kč	5,00 Kč
2022	37,10 Kč	40,50 Kč	36,10 Kč	4,10 Kč

Sazby stravného v tuzemsku

Období	Trvá-li pracovní cesta:		
	5 až 12 hod.	déle než 12, nejvýše 18 hod.	déle než 18 hod.
2017	72 až 86 Kč	109 až 132 Kč	171 až 205 Kč
2018	78 až 93 Kč	119 až 143 Kč	186 až 223 Kč
2019	82 až 97 Kč	124 až 150 Kč	195 až 233 Kč
2020	87 až 103 Kč	131 až 158 Kč	206 až 246 Kč
2021	91 až 108 Kč	138 až 167 Kč	217 až 259 Kč
2022	99 až 118 Kč	151 až 182 Kč	237 až 283 Kč

„Rozpočtová sféra“ (zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZP) může přiznávat stravné pouze v rámci rozpětí. Pro podnikatelskou sféru je závazný pouze dolní limit. Horní limit je hranice, nad kterou se poskytnuté stravné posuzuje jako zdanitelný příjem zaměstnance a je součástí výměrovacího základu pro pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.