

3.2.7 Příjem poskytovaný budoucímu zaměstnanci

„**Motivační příspěvek pro studenty**“ je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem). Příspěvek je poskytován na základě smluvního vztahu žákovi nebo studentovi připravujícímu se pro plátce příspěvku na výkon profese, a to do výše 5 000 Kč měsíčně a v případě studenta vysoké školy do výše 10 000 Kč měsíčně. Za motivační příspěvek se považuje mj. podnikové stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání, jízdné do místa vzdělávání.

► Příklad

Organizace poskytuje studentu vysoké školy tzv. podnikové stipendium ve výši 6 000 Kč měsíčně na základě dohody, v níž se student zavazuje, že po ukončení školy nastoupí k zaměstnavateli do pracovního poměru a setrvá u něho po určenou dobu.

Z hlediska zákona o daních z příjmů se jedná o příjem podle § 6 ZDP. Protože však nebyl uzavřen žádný pracovněprávní vztah, nejedná se o zaměstnání. Z toho důvodu se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příjem bude podléhat pouze zdanění. Pokud student učiní Prohlášení poplatníka daně z příjmů, bude výpočet následující:

Zdanitelný příjem	6 000 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč
Sociální pojištění	0 Kč
Daňový základ	6 000 Kč
Zálohová daň 15%	900 Kč
Základní sleva na poplatníka	2570 Kč
Zálohová daň po slevě	0 Kč
Čistý příjem	6 000 Kč

Ačkoliv byla od roku 2024 zrušena sleva na studenta, zaměstnavatel si přesto založí potvrzení o studiu kvůli doložení trvání studia.

V případě, že bude se studentem uzavřen pracovněprávní vztah, stává se student zaměstnancem a motivační příspěvek bude posuzován jako další příjem v rámci uzavřeného pracovněprávního vztahu a bude podléhat zdravotnímu a sociálnímu pojištění.

3.2.8 Zaměstnání malého rozsahu

Jde o zaměstnání, u kterého není splněna podmínka sjednaného příjmu alespoň ve výši 4 500 Kč za měsíc, případně není-li příjem sjednán vůbec. Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž jeho příjem dosáhl částky alespoň 4 500 Kč (rozhodný příjem).

Započítatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení doby zaměstnání malého rozsahu se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž toto zaměstnání skončilo.

Zaměstnanci jsou účastni pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započítatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci alespoň rozhodného příjmu 4 500 Kč.

Ve zdanění došlo od roku 2025 ke změně. Zatímco v roce 2024 se u zaměstnanců bez učiněného prohlášení uplatnila **srážková daň** u příjmů (bez odměny z DPP) v úhrnné výši **nepřesahující** u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc částku rozhodnout pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (v roce 2024 šlo o částku 4 000 Kč), od roku 2025 jde o částku **nedosahující** rozhodného příjmu (v roce 2025 i 2026 tedy o částku max. 4 499 Kč).

► Příklad 1 – pracovní poměr

Zaměstnanec má mzdovým výměrem stanovenou měsíční mzdu ve výši 4 000 Kč. Pracovní poměr má sjednán na dobu neurčitou, pracuje pravidelně v rozsahu 4 hodiny týdně. Učinil Prohlášení poplatníka daně z příjmu a uplatňuje základní slevu na poplatníka. Nedoložil potvrzení, že zdravotní pojištění odvádí jiný zaměstnavatel alespoň z minimálního vyměřovacího základu a není pojištěncem státu. V únoru obdržel nad běžný příjem odměnu 500 Kč. V březnu má zúčtován podíl na hospodářském výsledku za předchozí rok ve výši 18 400 Kč.

Měsíc	leden	únor	březen
Výše zúčtované mzdy	4 000 Kč	4 500 Kč	22 400 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	není účasten	$4\,500 \times 24,8\% = 1\,116\text{ Kč}$	$22\,400 \times 24,8\% = 5\,555,20$, zaokr. 5 556 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	není účasten	$4\,500 \times 7,1\% = 319,50$, zaokr. 320 Kč	$22\,400 \times 7,1\% = 1\,590,40$, zaokr. 1 591 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	$4\,000 \times 13,5\% = 540\text{ Kč}$ $540 : 3 = 180\text{ Kč}$ $540 - 180 = 360\text{ Kč}$	$4\,500 \times 13,5\% = 607,50$, zaokr. 608 Kč $608 : 3 = 202,67$, zaokr. 203 Kč $608 - 203 = 405\text{ Kč}$	$22\,400 \times 13,5\% = 3\,024\text{ Kč}$, $3\,024 : 3 = 1\,008\text{ Kč}$, $3\,024 - 1\,008 = 2\,016\text{ Kč}$

3.5.5 Příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí

►► Příklad 1 – práce v sobotu spojená s prací přesčas

Zaměstnanec odpracoval v sobotu 8 hodin nad rámec svého harmonogramu směn a jednalo se proto o práci přesčas. Má měsíční mzdu ve výši 25 500 Kč, v daném měsíci odpracoval všechny směny. Za práci přesčas se smluvní strany dohodly na náhradním volnu za práci přesčas. Jeho průměrný hodinový výdělek činí 140,56 Kč.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradní volno v měsíci výkonu práce přesčas, pak zaměstnanec dostane měsíční mzdu nekrácenou, protože náhradním volnem dojde ke kompenzaci práce přesčas. I přes čerpání náhradního volna za práci přesčas musí dostat zaměstnanec příplatek za sobotu, a to ve výši alespoň 10 % průměrného hodinového výdělků za každou hodinu práce přesčas, tedy za 8 hodin. Zákoník práce umožňuje, aby se smluvní strany dohodly na výši tohoto příplatku i jinak, tedy v jiné relativní výši nebo v absolutní výši. Pokud není uzavřena dohoda, musí zaměstnavatel poskytovat příplatek alespoň ve výši 10 % z průměrného hodinového výdělků.

Zaměstnanec obdrží měsíční mzdu v plné výši, tedy 25 500 Kč a v případě, že zaměstnavatel poskytuje příplatek jen v základní výši deklarované zákoníkem práce, pak bude uplatněn příplatek za sobotu a neděli ve výši:

$$8 \times 140,56 \times 10 \% = 112,45 \text{ Kč, po zaokrouhlení } 113 \text{ Kč.}$$

Za práci v sobotu a v neděli náleží příplatek též v případě zaměstnání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

►► Příklad 2 – směna z pátku na sobotu

Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodl na poskytování příplatku za sobotu a neděli a příplatku za práci v noci ve výši 15 Kč za každou hodinu odpracovanou v sobotu a neděli a v noci (22.00 – 06.00 hod). Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené týdenní pracovní době a má plánovanou směnu, která začíná v pátek v 18 hodin a končí v sobotu v 6 hodin. Přestávky na oddych jsou započítávány do pracovní doby, protože provozní podmínky neumožňují přerušování práce tak, aby souvislé přerušování práce trvalo alespoň 15 minut.

Příplatek za práci v sobotu zaměstnavatel poskytne zaměstnanci ve výši stanovené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele za dobu výkonu práce v sobotu ($6 \times 15 = 90$ Kč).

Příplatek za práci v noci zaměstnavatel poskytne zaměstnanci ve výši stanovené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele za dobu výkonu práce v noci (22.00–06.00 hod.: $8 \times 15 = 120$ Kč).

Příplatek za práci v noci

Noční doba je stanovena od 22 hodin jednoho dne do 6 hodin ráno druhého dne. Za tuto dobu náleží zaměstnanci příplatek alespoň ve výši 10 % průměrného hodinového výdělků. Zákoník práce umožňuje, aby se smluvní strany dohodly na výši tohoto příplatku i jinak, tedy v jiné relativní výši nebo v absolutní výši. Pokud není uzavřena dohoda, musí zaměstnavatel poskytovat příplatek alespoň ve výši 10 % z průměrného hodinového výdělků.

►► Příklad 3 – výpočet příplatku za práci v noci

Zaměstnanec pracuje v nočních směnách, kdy směna začíná ve 21.45 hodin a končí v 5.45 hodin druhého dne. Přestávka na oddych trvala 30 minut. Zaměstnanec má průměrný hodinový výdělek ve výši 167,25 Kč. Dohoda se zaměstnancem nebyla uzavřena.

Příplatek bude činit alespoň $7,25 \times 167,25 \times 10 \% = 121,25$ Kč, zaokr. 121 Kč.

Odůvodnění: Přestávka na oddych musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách výkonu práce. Výkon práce v noční době trval od 22 hodin do 5.45 hodin druhého dne a byl přerušován přestávkou v rozsahu 30 minut.

$$8 - 0,25 = 7,75 \text{ hod.}, 7,75 - 0,5 = 7,25 \text{ hod.}$$

►► Příklad 4 – pružná pracovní doba a příplatek za noční práci

Zaměstnavatel rozhodl o pružné pracovní době a určil jen, že pevná část pracovní doby musí být odpracována v době od 9 hodin do 14 hodin a neomezil dobu výkonu práce v ostatní době. Někteří zaměstnanci, kteří přijíždějí hromadnou dopravou, nastupovali na směnu v 5.45 hodin, tedy ještě v noční době. Náleží jim příplatek za noc?

Zaměstnavatel je povinen všem zaměstnancům, kteří část své směny odpracují v noční době, poskytovat příplatek alespoň ve výši 10 % průměrného hodinového výdělků. Nabízí se však i jiné řešení, a to omezit výkon práce jen na dobu v rozsahu od 6 hodin do 22 hodin.

►► Příklad 5 – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanec pracuje ve vícesměnném provozu, který je prašný a hlučný (limity zdraví škodlivých činitelů jsou v souladu s příslušným nařízením vlády). Dle harmonogramu směn odpracoval 168 hodin. Jaký bude mít nárok na příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jestliže v tomto provozu odpracoval celý měsíc?

3.8.4 Začátek a konec dočasné pracovní neschopnosti

Dočasná pracovní neschopnosti (DPN) začíná první kalendářní den v 0.00 hodin, povinnost zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy končí ve 24.00 hodin 14. kalendářního dne, výplata nemocenských dávek začíná v 0.00 hodin 15. kalendářního dne a končí v 24.00 hodin posledního dne trvání DPN.

►► Příklad 1

Zaměstnanec je uznán DPN od 10. 7. do 23. 7. kalendářního roku (14 kalendářních dnů). Na 23. 7. má plánovanou pouze noční směnu, která začíná ve 22.00 hodin a končí 23. 7. v 6.30 hodin ráno. Zaměstnanec nastoupí do práce dne 23. 7. na tuto noční směnu.

Náhrada mzdy při DPN mu za tento den již nenáleží, protože mu náleží mzda za výkon práce (v rozsahu 2 hodin). Pokud by zaměstnanec do práce nenastoupil, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci směnu nařizovat, protože DPN trvá do půlnoci. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nemá možnost nastoupit na část směny v 0.00 hodin, musí zaměstnavatel upravit harmonogram směn v dalších obdobích, aby vyrovnal výpadek chybějících hodin v harmonogramu směn, nebo další část směny bude posuzovat jako pracovní volno bez náhrady mzdy.

►► Příklad 2

Zaměstnanec je uznán DPN od 10. 7. do 23. 7. kalendářního roku (14 kalendářních dnů). Na 22. 7. má plánovanou noční směnu, která začíná ve 22.00 hodin a končí 23. 7. v 6.30 hodin ráno. Další směna začíná 23. 7. ve 22.00 hodin. Zaměstnanec nastoupí do práce dne 23. 7. na noční směnu.

Náhrada mzdy při DPN mu za tento den náleží v rozsahu 6 hodin (jedná se o pokračování noční směny z 22. 7. kalendářního roku – tedy doba počítaná bez přestávk v práci od 0.00 do 6.30 hodin dne 23. 7.) a mzda za výkon práce v rozsahu 2 hodin (doba od 22.00 do 24.00 hodin dne 23. 7.).

►► Příklad 3

Zaměstnanec je uznán DPN od 10. 7. do 23. 7. kalendářního roku (14 kalendářních dnů). Na 22. 7. má plánovanou noční směnu, která začíná ve 22.00 hodin a končí 23. 7. v 6.30 hodin ráno. Další směna začíná 23. 7. ve 22.00 hodin. Zaměstnanec do práce večer nenastoupí.

Náhrada mzdy při DPN mu za tento den náleží v rozsahu 8 hodin (doba počítaná bez přestávky v práci od 0.00 do 6.30 hodin a doba od 22.00 hodin do 24.00 hodin, vše 23. 7.). Většina zaměstnavatelů nebude požadovat, aby zaměstnanec nastoupil na směnu v 0.00 hodin dne 24. 7., a to především z provozních a dopravních důvodů. Musí však v následujícím období upravit harmonogram směn o výpadek části směny, nebo bude tuto část směny posuzovat jako neplacené volno, případně jako překážku na straně zaměstnavatele.

Při ukončení pracovní neschopnosti, která trvá 15 kalendářních dnů, mohou nastat u směnného a nepřetržitého provozu tyto případy:

►► Příklad 4

Zaměstnanec je uznán DPN od 1. 7. do 15. 7. (15 kalendářních dnů). Na 15. 7. kalendářního roku má plánovanou pouze noční směnu, která začíná ve 22.00 hodin. Zaměstnanec na tuto noční směnu nastoupí.

Zaměstnanci za tento den nenáleží nemocenské, jelikož mu za tento den náleží započítatelný příjem v rozsahu celé plánované pracovní doby (v rozsahu 2 hodin, protože v rámci harmonogramu směn nebylo na tento den více stanoveny).

►► Příklad 5

Zaměstnanec je uznán DPN od 1. 7. do 15. 7. (15 kalendářních dnů). Na 14. 7. má plánovanou noční směnu od 22.00 hodin, která končí dne 15. 7. v 6.30 hodin ráno. Do práce nastoupí na noční směnu dne 15. 7., která začíná ve 22.00 hodin.

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy do 14. 7. kalendářního roku do 24 hodin (tímto dnem končí 14 kalendářních dnů DPN). Od 15. kalendářního dne náleží nemocenské, ovšem v daném případě jen v poměrné výši, která se určí jako poměrný díl připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží započítatelný příjem. Započítatelný příjem mu bude náležet za 2 hodiny (doba od 22.00 hodin do 24.00 hodin dne 15. 7.) a nemocenské za 6 hodin, protože za tuto dobu mu nenáleží příjem (doba počítaná bez přestávky v práci od 0.00 hodin do 6.30 hodin ráno dne 15. 7.).

►► Příklad 6

Zaměstnanec je uznán DPN od 1. 7. do 15. 7. kalendářního roku (15 kalendářních dnů). Na 14. 7. má plánovanou noční směnu od 22.00 hodin, která končí dne 15. 7. v 6.30 hodin ráno. Další směna začíná ve 22.00 hodin dne 15. 7., na tuto směnu zaměstnanec nenastoupí.

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy do 14. 7. kalendářního roku do 24.00 hodin (tímto dnem končí 14 kalendářních dnů DPN). Za 15. kalendářní den náleží nemocenské v plné výši.

4.2 Výpočet mzdy v celém roce a mzdový list

Od roku 2023 byla prodloužena lhůta pro uschování mzdových listů nebo účetních záznamů o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění z 30 let na 45 let (§ 35a zákona č. 582/1991 Sb.).

4.2.1 Zaměstnankyně s nezaopatřenými dětmi, provedení ročního zúčtování

► Příklad

Zaměstnankyně učinila v roce 2025 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. 2026 a doložila potvrzení o jednom odběru krve, potvrzení od penzijní společnosti o výši příspěvků, které v jednotlivých měsících přesáhly výši, od které náleží maximální státní příspěvek – částka nad zákonné limity činí 7 000 Kč, a potvrzení o platbě životního pojištění ve výši 7 000 Kč.

Mzdový list – leden až prosinec 2025																
Věra Kordíková, rodné: Slámová rodné číslo 8060120789																
Základní sleva 2 570 Kč																
Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 1 267 Kč, Dana Kordíková, r. č. 0555014568																
Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 1 860 Kč, Jitka Kordíková, r. č. 0755034577																
Daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě 2 320 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.	Zálohová daň 15 %	Základní sleva podle § 35ba ZDP	Daň po slevě § 35ba	Daň. zvýhod. nárok	Sleva podle § 35c ZDP	Daňový bonus	Skutečná daň	Přeplatek z ročního zúčtování	Čistá mzda
1	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
2	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
3	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0	2 550	28 887
4	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
5	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
6	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
7	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
8	25 000	2 250	6 200	1 125	1 775	25 000	25 000	3 750	2 570	1 180	5 447	1 180	4 267	0		26 337
9	28 000	2 520	6 944	1 260	1 988	28 000	28 000	4 200	2 570	1 630	5 447	1 630	3 817	0		28 569
10	28 000	2 520	6 944	1 260	1 988	28 000	28 000	4 200	2 570	1 630	5 447	1 630	3 817	0		28 569
11	28 000	2 520	6 944	1 260	1 988	28 000	28 000	4 200	2 570	1 630	5 447	1 630	3 817	0		28 569
12	28 000	2 520	6 944	1 260	1 988	28 000	28 000	4 200	2 570	1 630	5 447	1 630	3 817	0		28 569
cel.	312 000	28 080	77 376	14 040	22 152	312 000	312 000	46 800	30 840	15 960	65 364	15 960	49 404	0	2 550	327 522

Nezdanitelné části = 3 000 (darování krve) + 7 000 (doplňkové penzijní spoření) + 7 000 (životní pojištění) = 17 000 Kč.

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

Výpočet ročního zúčtování za rok 2025

Hrubá mzda za rok	312 000 Kč
Základ daně	312 000 Kč
Odpočty nezdanitelných částí základu daně	3 000 + 7 000 + 7 000 = 17 000 Kč
Základ daně po snížení o nezdanitelné části základu daně	312 000 – 17 000 = 295 000 Kč
Základ daně zaokr. na 100 Kč dolů	295 000 Kč
Daň roční 15 %	44 250 Kč
Snížení o slevu na dani podle § 35ba ZDP	30 840 Kč
Daň po slevě na dani podle § 35ba	44 250 – 30 840 = 13 410 Kč
Daňové zvýhodnění na 3 děti (nárok)	65 364 Kč
Z toho: sleva na dani podle § 35c	13 410 Kč
daňový bonus	65 364 – 13 410 = 51 954 Kč

5.4 Konkurenční doložka

K ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele slouží institut konkurenční doložky za podmínek definovaných v § 310 ZP. Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne **přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku**. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

► Příklad:

Se zaměstnancem byla sjednána konkurenční doložka, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to na dobu 1 roku. Současně bylo dohodnuto, že zaměstnavatel bude poskytovat peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

Zaměstnanec ukončil pracovní poměr k 30. 6. 2026 a k 1. 7. 2026 činil jeho průměrný hodinový výdělek 271,75 Kč za hodinu (rozhodným obdobím je 1. čtvrtletí 2026). Sjednaný úvazek činil 40 hodin týdně.

Průměrný hrubý měsíční výdělek	$271,75 \times 4,348 \times 40 = 47\,262,76$, zaokr. 47 263 Kč
--------------------------------	---

Dle § 360 ZP od 1. 6. 2025 má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovního vztahu. Zavedla se tak výslovná úprava **použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovního vztahu**, a to např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Naposledy zjištěným průměrným výdělkem v průběhu trvání základního pracovního vztahu je průměrný výdělek zjištěný podle § 354 odst. 2 ZP k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (tedy vždy 1. den kalendářního čtvrtletí) v průběhu trvání základního pracovního vztahu.

V našem případě tak zaměstnavatel bude vycházet z průměrného výdělku zjištěného v průběhu II. kalendářního čtvrtletí 2026, přičemž rozhodným obdobím pro jeho zjištění bude I. kalendářní čtvrtletí.

Zdanění

Protože dnem 30. 6. 2026 skončila platnost učiněného Prohlášení poplatníka daně z příjmů, není možné nadále uplatňovat jakékoli daňové slevy, pokud bývalý zaměstnanec v Prohlášení v části „Změny“ neuvede, že činí Prohlášení i na dobu po ukončeném zaměstnání. Poplatník žádný záznam v Prohlášení neučinil.

Pojistné

Peněžité plnění podléhá odvodu zdravotního i sociálního pojištění, protože se jedná o příjem dle § 6 ZDP plynoucí z minulého zaměstnání.

Z hlediska zdravotního pojištění je nutné zaměstnance odhlásit k 30. 6. 2026. V Přehledu o pojistném na zdravotním pojištění za příslušný kalendářní měsíc (počínaje měsícem červencem 2026) se daný pojistětec nezapočte do celkového počtu pojištěnců, avšak jeho vyměřovací základ se započte do celkového vyměřovacího základu za kalendářní měsíc.

Hrubá mzda	47 263 Kč
Daňový základ	47 263 Kč
Zaokrouhlení	47 300 Kč
Zálohová daň	7 095 Kč
Pojistné na SZ	3 356 Kč
Pojistné na ZP	2 127 Kč
Čistá mzda	$47\,263 - 7\,095 - 3\,356 - 2\,127 = 34\,685$ Kč

Zaměstnavatel odvede pojistné:

- na SZ ve výši $47\,263 \times 24,8\% = 11\,721,22$, zaokr. 11 722 Kč,
- na ZP ve výši $47\,263 \times 13,5\% = 6\,380,50$, zaokr. 6 381 Kč, $6\,381 : 3 = 2\,127$ Kč, $6\,381 - 2\,127 = 4\,254$ Kč.

Postavení pojistěnce ve vztahu ke zdravotní pojišťovně v situaci, kdy osoba pobírá peněžité vyrovnání z konkurenční doložky

1. Pojistětec není OSVČ, která platí zálohy alespoň ve výši minima, není pojistěncem státu a není zaměstnancem:
 - V takové situaci je považován za osobu bez zdanitelných příjmů a je povinen platit zdravotní pojištění ve výši 3 024 Kč za každý kalendářní měsíc (v našem případě počínaje červencem 2026).
2. Pojistětec je osobou, za kterou hradí pojistné stát, nebo je OSVČ uhrazující zálohy alespoň ve výši minima, nebo je zaměstnancem s vyměřovacím základem alespoň ve výši minimální mzdy:
 - Jeho povinnost vůči zdravotní pojišťovně je tím splněna.

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
2021	1,20 Kč *)	4,40 Kč *)
2022	1,30 Kč *)	4,70 Kč *)
2023	1,40 Kč *)	5,20 Kč *)
2024	1,50 Kč *)	5,60 Kč *)
2025	1,60 Kč *)	5,80 Kč *)
2026	1,60 Kč *)	5,90 Kč *)

*) U podnikatelské sféry jde o spodní limit.

Průměrné ceny pohonných hmot

Období	Benzin 95 0 (za 1 litr)	Benzin 98 0 (za 1 litr)	Motorová nafta (za 1 litr)	Elektřina (za 1 kilowatthodinu)
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 (do 13. 5.) 44,50 Kč (od 14. 5.)	40,50 Kč (do 19. 8.) 51,40 Kč (od 20. 8.)	36,10 Kč (do 13. 5.) 47,10 Kč (od 14. 5.)	4,10 Kč (do 11. 3.) 6,00 Kč (od 12. 3.)
2023	41,20 Kč	45,20 Kč	44,10 Kč (do 30. 6.) 34,40 Kč (od 1. 7.)	6,00 Kč (do 31. 3.) 8,20 Kč (od 1. 4.)
2024	38,20 Kč	42,60 Kč	38,70 Kč	7,70 Kč
2025	35,80 Kč	40,50 Kč	34,70 Kč	7,70 Kč
2026	34,70 Kč	39 Kč	34,10 Kč	7,20 Kč

Sazby stravného v tuzemsku

Období	Trvá-li pracovní cesta:		
	5 až 12 hod.	déle než 12, nejvýše 18 hod.	déle než 18 hod.
2021	91 až 108 Kč	138 až 167 Kč	217 až 259 Kč
2022 do 19. 8.	99 až 118 Kč	151 až 182 Kč	237 až 283 Kč
2022 od 20. 8.	120 až 142 Kč	181 až 219 Kč	284 až 340 Kč
2023	129 až 153 Kč	196 až 236 Kč	307 až 367 Kč
2024	140 až 166 Kč	212 až 256 Kč	333 až 398 Kč
2025	148 až 177 Kč	225 až 271 Kč	353 až 422 Kč
2026	155 až 185 Kč	236 až 284 Kč	370 až 442 Kč