

Kolik stojí zaměstnanec?

Minimální mzda

Od 1. 1. 2026 je minimální mzda 22 400 Kč.

Platí pro plný úvazek. Zkrácený se poměrově krátí.

Kdo kontroluje dodržení minimální mzdy?

Úřad práce a Inspektorát bezpečnosti práce. Kontrolují, jestli máte v pořádku pracovní smlouvy a jestli některá mzda není pod minimální.

Tarifní mzda

Od 1. srpna 2024 došlo ke zrušení institutu zaručené mzdy. Zaručená mzda, která rozdělovala zaměstnání do osmi skupin podle složitosti a odpovědnosti práce, již není povinným prvkem pro soukromý sektor.

Příklady: Kolik stojí zaměstnanec?

Příklad 1 – hrubý příjem 22 400 Kč:

Hrubý příjem:	22 400 Kč
Zdrav, poj. zaměstnavatele	2 016 Kč
Soc. poj. zaměstnavatele	5 556 Kč
(24,8 + 9 = 33,8 %)	
Zdrav, poj. zaměstnance	1 008 Kč
Soc. poj. zaměstnance	1 591 Kč
Daň	790 Kč
(Daň 3 360 Kč – sleva na poplatníka 2 570 Kč = 790 Kč)	
Čistá mzda	19 011 Kč
Nákladová mzda	29 971 Kč

Příklad 2 – hrubý příjem 100 000 Kč

Hrubý příjem:	100 000 Kč
Zdrav, poj. zaměstnavatele	9 000 Kč
Soc. poj. zaměstnavatele	24 800 Kč
(24,8 + 9 = 33,8 %)	
Zdrav, poj. zaměstnance	4 500 Kč
Soc. poj. zaměstnance	7 100 Kč
Daň	12 430 Kč
(Daň 15 000 Kč – sleva na poplatníka 2 570 Kč = 12 430 Kč)	
Čistá mzda	75 970 Kč
Nákladová mzda	133 800 Kč

Hrubá mzda

Hrubá mzda je zatížená odvody daní, zdravotním a sociálním pojištěním. **Odvody činí 33,8 %.** Hrubou mzdu sjednáte v pracovní smlouvě nebo v jejím dodatku (platebním výměru). Při výpočtech čisté mzdy počítejte se mzdou, odvody a benefity.

► Pozor!

Při pohovoru se ujistěte, že obě strany mluví o hrubé mzdě. Někdy se stává, že zaměstnanec myslí čistou a zaměstnavatel hrubou.



Benefity pro zaměstnance

Benefitům jsme se detailně věnovali v samostatné kapitole. Zde tedy shrneme jen to nejdůležitější.

Benefity mohou čerpat zaměstnanci, „dohodáři“ i jednatelé.

Můžeme je seřadit podle výhodnosti zdanění:

- 1) **Benefit podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele jde o nedaňový náklad.** Tyto benefity mají vyšší zdanění než mzda, proto jsou nevýhodné. Jde např. o nepeněžní příspěvek na vzdělávání, které nesouvisí s činností zaměstnavatele.
- 2) **Podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele daňový náklad.** Např. automobil pro soukromé účely, kdy se zaměstnanci přidaňuje 1 % z pořizovací ceny vozu.
- 3) **U zaměstnance je osvobozený, pro firmu nedaňový náklad.** Např. stravné nad limit, volnočasové aktivity, příspěvek na dovolenou.
- 4) **U zaměstnance je osvobozený, pro firmu daňový náklad.** Nejvýhodnější. Např. příspěvek na penzijní pojištění do 50 000 Kč za rok nebo stravné do limitu **129,50 Kč** na den – stravenka nebo stravenkový paušál.

Od roku 2024 je stravování zaměstnanců sjednoceno - zahrnuje stravenky, stravenkový paušál i jídlo zajištěné na pracovišti.

Za každý den můžete zaměstnanci přispět **129,50 Kč**. Částku můžete posílat převodem v rámci mzdy nebo v podobě samostatné platby. Do **129,50 Kč** je částka pro zaměstnance daňově osvobozená, nad tuto částku se zaměstnanci přidání. V jakékoliv výši jde o **daňový náklad**.

► Dobré vědět:

Kdy mají zaměstnanci nárok na stravenky? V případě, že je jako zaměstnavatel poskytnete na základě vnitřních předpisů. Pak zaměstnanci vzniká nárok za každou směnu delší než 3 hodiny.

Náhrady mezd

Dovolená

Dovolená se od 1. 1. 2021 **počítá na hodiny**.

Do konce roku 2020 vznikal nárok 1/12 dovolené za každý odpracovaný měsíc. Od 1. 1. 2021 je to 1/52 za každý odpracovaný týden.

Zaměstnanec má nárok na **4 týdny dovolené ročně** = 160 hodin. Za každý odpracovaný týden vzniká 3,08 hod.

Pokud má zaměstnanec nárok na 5 týdnů dovolené při pracovní době 40 hodin, za každý odpracovaný týden mu vzniká 3,85 hod.

Základní doba dovolené je 4 týdny, ale zaměstnavatel může tuto dobu navýšit.

Převod dovolené z jednoho roku do druhého

Jako zaměstnavatel byste měli všem zaměstnancům určit dovolenou tak, aby ji **vyčerpali v roce, ve kterém na ni vznikl nárok**. Pokud se to nepodaří, máte povinnost určit zaměstnanci dovolenou tak, aby ji vyčerpal do konce dalšího kalendářního roku. K situaci, kdy zaměstnanec nestihne vyčerpat dovolenou v roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok, může dojít z provozních důvodů. Například kolegyně, se kterou se zaměstnanec střídá na směně, byla dlouhodobě nemocná.

► Pozor!

Pokud čerpání dovolené z předchozího roku neurčíte do 30. 6., může si zaměstnanec určit čerpání sám.

Pokud ale poskytnete zaměstnancům více než zákonné 4 týdny dovolené, můžete se domluvit na **převodu nevyčerpaných dní nad tyto 4 týdny** do dalšího roku.

Na proplacení nevyčerpané dovolené zaměstnanec nárok nemá. Tento nárok mu vzniká jen v případě, že končí pracovní poměr.