

## **Změny ve mzdách platné k 1.1.2024**

Minimální mzda zvýšena na **18 900 Kč** (a hodinová na 112,50 Kč)

Maximální vyměřovací základ pro soc.pojistné zvýšen na **2 110 416 Kč**

Hranice pro vyšší sazbu (23%) daně z příjmu fyzických osob se snižuje na **1 582 812 Kč/rok** resp. **131 901 Kč/měsíc**.

Znovuzavedení nemocenského pojištění zaměstnanců

Výše pojistného činí **0,6%** z vyměřovacího základu zaměstnance. Aktuálně zaměstnanec odvádí 6,5% z vyměřovacího základu v rámci sociálního pojištění, jehož je nemocenské pojištění součástí, nově bude odvádět **7,1%**.

### **denní redukční hranice pro účely nemocenského pojištění**

1. redukční hranice 1 466 Kč

2. redukční hranice 2 199 Kč

3. redukční hranice 4 397 Kč

### **redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy při pracovní neschopnosti**

1. redukční hranice 256,55 Kč

2. redukční hranice 384,83 Kč

3. redukční hranice 769,48 Kč

U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se jako odečet použije částka **15 440 Kč**.

Nezabavitelné minimum pro účely exekucí

Základ **19 057 Kč**

Nezabavitelná částka jednotlivce (2/3 ze základu) **12 704,67 Kč**

Nezabavitelná částka na vyživovanou osobou (1/4 ze zákl. nezabavitelné) **3 176,17 Kč**

Zbytek čisté mzdy zabavitelný bez omezení (1.5x základ) **28 585,50 Kč**

Nezabavitelné minimum se počítá jako 2/3 ze součtu životního minima 4 860 Kč a normativních nákladů na bydlení. Normativní náklady se v roce 2024 nebudou valorizovat, platí tedy stejné částky, jako v předchozím roce. Dochází ale ke zrušení paragrafu 26a, který v posledních 2 letech mimořádně zvyšoval normativy, čímž se normativní náklady v roce 2024 sníží na částku 14 197 Kč. Tedy, nezabavitelná částka na povinného pro rok 2024 je ve výši 2/3 z 19 057 = 12 704,67 Kč. 1/4 z nezabavitelné částky na povinného je nezabavitelná částka na vyživovanou osobu (manželka, děti) a její výše činí 3 176,17 Kč. Hranice, nad kterou se zbytek čisté mzdy již sráží bez omezení je 1.5x násobek částky základu, tedy 28 585,50 Kč.

Pro rok 2024 bylo tuzemské stravné navýšeno, pro rozmezí 5-12 hodin činí horní limit 166 Kč

Limit 70 % horní hranice stravného - **116,20 Kč**

Nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2024 měsíčního příjmu, alespoň ve výši **9 450 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2024 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **113 400 Kč**.

Zrušení slevy na studenta

Zrušení školkovného

Omezení slevy na manželku/ manžela s příjmy do 68 tis. Kč

Roční sleva na manželku/manžela - 24 840 Kč. Nově byla do zákona doplněna podmínka, že tuto slevu lze uplatnit výhradně na manžela/manželku pečující o dítě pouze do 3 let věku.

Limit pro daňové zvýhodnění vybraných nepeněžních benefitů

U zaměstnance budou nepeněžní benefity uvedené v § 6, odst. 9, písm. d) podléhat souhrnnému limitu pro osvobození. Jedná se například o tyto benefity:

poskytnutí rekreace a zájezdu do limitu 20 000 Kč ročně, příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, příspěvek na tištěné knihy apod.

U výše uvedených daňových benefitů bude nově zavedeno souhrnné zastropování, a to ve výši poloviny průměrné mzdy od jednoho zaměstnavatele ročně. To znamená, jestliže průměrná mzda činí 43 967 Kč, potom v roce 2024 nebudou podléhat zdanění benefity do částky 21 983 Kč. Nad tento limit budou na straně zaměstnance považovány za zdanitelný příjem a budou rovněž podléhat odvodům pojistného na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Změny v daňové uznatelnosti nákladů

Nově bude zaveden limit vstupní ceny pro osobní automobily ve výši 2 mil. Kč, který se bude vztahovat na osobní automobily uvedené do užívání od 1. 1. 2024. Obdobné to bude při pořízení automobilu na operativní či finanční leasing.

U tichého vína (obdobně jako u ostatního alkoholu) je zrušena možnost daňového nákladu ve formě reklamního a propagačního předmětu

## **Změny DOHODY**

**Změny, které platí již od 1. 10. 2023**

**Rozvrh pracovní doby předem**

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je rozvrh vypracován, pokud se obě strany nedohodnou na jiné době (ze stanoviska MPSV vyplývá, že může být stanoveno, že pracovní dobu si zaměstnanec rozvrhuje sám).

**Nové informační povinnosti**

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat například o bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce, o výměře dovolené a způsobu určování délky dovolené, výši odměny z dohody, o splatnosti a termínu výplaty odměny apod.

### **Možnost přechodu na klasický pracovní poměr v případě požadavku zaměstnance**

Pokud právní vztah založený DPP či DPČ trval v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele po dobu nejméně 180 dní, může zaměstnanec písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mu nejpozději do jednoho měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

### **Nárok na příplatky**

Zaměstnanci pracující na dohodu budou mít nárok na příplatky za práci v sobotu, neděli, ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o víkendu. ☒ Volno v důsledku překážek v práci Nárokem „dohodářů“ je volno z důvodu všech přípustných překážek v práci na straně zaměstnance (zapříčiněné například návštěvou lékaře či účasti na pohřbu), náhrada odměny jim však příslušet nebude, ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou jinak. Překážky v práci se ale budou započítávat do odpracované doby pro účely výpočtu dovolené.

### **Změny od 1. 1. 2024 na základě novely zákoníku práce**

#### **Právo na dovolenou v dohodách (DPP, DPČ)**

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod nově vznikne právo na dovolenou, a to při splnění podmínek stanovených v zákoníku práce, tj. pracovní právní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na dohodu musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň čtyřnásobek fiktivní týdenní pracovní doby, která činí 20 hodin. Zaměstnanec pracující na základě DPČ a DPP tak musí odpracovat pro účely dovolené alespoň 80 hodin v příslušném kalendářním roce. Pro účely dovolené bude fiktivní týdenní pracovní doba vždy 20 hodin.

Příklad:

odpracoval 300 hodin : 20 hodinová fiktivní TPD = 15 celých odpracovaných týdnů

Pro výpočet dovolené použijeme základní vzorec:

$15/52 * 4 \text{ týdny dovolené} * \text{úvazek } 20 \text{ hod/týdně} = 23,08 \text{ hodin} - \text{zaokrouhleno na } 24 \text{ hodin.}$

Samotné čerpání dovolené se na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru nebude započítávat do odpracované doby. Čerpání dovolené, ani její případné proplacení při ukončení dohody, se nebude počítat ani do hodinového limitu u DPP 300 hodin ročně.