

**Sociální a zdravotní  
pojištění, slevy na dani,  
odpočítatel. položky,  
pracovní doba, dovolená,  
konkurenč. doložka**

# Zdravotní pojištění

- Zaměstnanci se sráží z hrubé mzdy **4,5 %**
- Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí **9%**
- Celkovou částku **odvádí zaměstnavatel jednotlivým zdravotním pojišťovnám**

# Sociální pojištění

- Zaměstnanci se sráží z hrubé mzdy **6,5 %**
- Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí **24,8 % /**  
= 21,5% důchodové pojištění, 2,1% povinné nemocenské pojištění, 1,2% příspěvek na státní politiku zaměstnanosti/
- Celkovou částku **odvádí zaměstnavatel a jedná se o příjem do státního rozpočtu /odvádí se tedy státu/**

## Ze zdravotního pojištění se hradí:

- a) Ošetření u lékaře a pobyt v nemocnici
- b) Léky
- c) Lázeňská péče
- d) Doprava nemocných

## Ze sociálního pojištění se hradí:

- e) Nemocenské a sociální dávky
- f) Důchody
- Podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace, vytváření nových pracovních míst



# Slevy na dani

Zohledňují sociální situaci poplatníka.

- Sleva na poplatníka 27 840 Kč/2 320 Kč
- Student 4 020 Kč/335 Kč
- Dítě
  - na 1. dítě 15 204 Kč/1 267 Kč
  - na 2. dítě 19 404 Kč/1 617 Kč
  - na 3. a každé další dítě 24 204 Kč/2017 Kč
- Sleva na manžela (manželku) – pouze ročně  
24 840 Kč ročně
- Důchodce 24 840 Kč/2070 Kč
- Držitel průkazu ZTP/P 16 140 Kč/1345 Kč

# Slevy na dani

- Invalidita
  - invalidita I. a II. stupně 2520 Kč/210 Kč
  - invalidita III. stupně 5040 Kč/420 Kč
- Školka a školkovné 15 200 Kč
- Sleva na dani za EET 5000 Kč
- Dítě ZTP/P
  - na 1. dítě ZTP/P 30 408 Kč / 2534 Kč měsíčně
  - na 2. dítě ZTP/P 38 808 Kč / 3234 Kč měsíčně,
  - na 3. a každé další dítě ZTP/P 48 408 Kč/4034 Kč

# Odečitatelné položky ze základu daně

- **Dary**

- 2 % ze základu daně, min. 1000 Kč, max. 15 % ze základu daně

- **Odbory**

- max. 1,5 % zdanitelných příjmů, ale max. 3000 Kč

- **Spoření na penzi**

- max. 24 000 Kč

# Odečitatelné položky ze základu daně

- **Úroky z hypoték a staveb. spoření /snížené o stát. příspěvek/**
  - max. 150 000 Kč
- **Vzdělávání**
  - max. 10 000 Kč.
  - lidé se zdrav. postižením max. 13 000 Kč a
  - lidé s těžkým zdrav. postižením max. 15 000 Kč
- **Životní pojištění**
  - max. 12 000 Kč



# 7. Pracovní doba

- dobu určuje a rozvrhuje do prac. směn zaměstnavatel
- týdenní délka nesmí obecně přesáhnout **40 h týdně** (při **rovnoměr. rozvržení směn jedna směna 8 h**, při **nerovnoměr. 12 h**)
- v prac. době je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti
- pracovní přestávka v délce **minimálně 30 min a max. po 6 h** nepřetržité práce (u **mladistvích max. po 4,5 h**)
- přestávky na jídlo a oddech se nezapočít. do prac. doby (neposkyt.se na začátku a na konci prac. doby)

## 8. Dovolená

- V Česku je **základní výměra** dovolené **4 týdny /160 hod./**
- Zaměstnanci např. státu, obcí, krajů či příspěvkových organizací **5 týdnů ročně /200 hod./**
- Příslušníci bezpečnostních sborů **6 týdnů v roce**
- Pedag. prac. a akadem. prac. vysokých škol **8 týdnů**
- Zaměstnanci, kteří pracují v dolech, v prostředí, kde jim přímo hrozí nákaza infekcí nebo jsou vystaveni ionizujícímu záření, s duševně chorými nebo mentálně postiženými, ve věznicích nebo jako potápěči, mají **nárok na dodatekovou dovolenou o výměře 1 týden ročně**

## 8. Dovolená

- Od roku 2021 čerpána **v přepočtu na hodiny**, nikoli v přepočtu na pracovní dny, jak tomu bylo doposud
- **Cílem změny** = spravedlivější čerpání dovolené např. u zaměstnanců, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu
- Podle minul. pravidel zaměstnanec čerpal jeden den dovolené bez ohledu na to, zda na něj připadla kratší nebo delší směna
- **Nově bude zaměstnanec čerpat dovolenou v rozsahu odpovídající délce směny**

## 8. Dovolená

- **Dovolenu určuje** dle rozvrhu čerpání dovolené **zaměstnavatel - nutno přihlížet** jak k provoz. důvodům zaměstnavatele, tak **k oprávněným zájmům zaměstnance**
- Určena by měla být tak, aby zaměstnanec mohl v přísluš. roce vyčerpat alespoň 4 týdny dovolené
- **Převod** dovolené bude **možný**, ale **pouze** v případě, **že váš nárok na dovolenou je vyšší než 4 týdny** a můžete převést **pouze tu část dovolené, která přesahuje 4 týdny**
- **Dovolená je placená**, za její čerpání přísluší náhrada mzdy nebo platu **ve výši průměrného výdělku**

## 8. Dovolená

- Dovolená v případě, že zaměstnanec neodpracoval u téhož zaměstnavatele celý kalendářní rok
  - Nově **nárok** na poměrnou část dovolené **vznikne**, **pokud zaměstnanec pracoval u jednoho zaměstnavatele alespoň po dobu 4 týdnů** (dosud musel odpracovat 60 dnů). Nárok vznikne za každý odpracovaný týden **ve výši 1/52 z celkového nároku**

# 8. Dovolená

- **Krácení dovolené**
  - Ke krácení může nově dojít jen z důvodu neomluvené absence
  - Dovolená se krátí o tolik hodin, kolik hodin trvala neomluvená absence, a lze ji krátit jen v tom roce, ve kterém k neomluvené absenci došlo
  - Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, vždy náleží dovolená ve výši nejméně 2 týdnů
  - Překážky v práci již nejsou důvodem pro krácení dovolené

## 8. Dovolená

- **Výpočet nároku na dovolenou**
- **Příklad 1:** Prvního čtvrt roku zaměstnanec pracuje na plný pracovní úvazek (se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin). V tomto prvním čtvrt roce se nárok vypočte takto:
  - $40$  (týdenní úvazek v hodinách) :  $52$  (počet týdnů v roce) x  $13$  (počet týdnů v prvním čtvrtletí) x  $4$  (počet týdnů celkového nároku na dovolenou za rok) = nárok na dovolenou za 1. čtvrtletí v délce 40 hodin, tedy 5 pracovních dnů.

## 8. Dovolená

- Výpočet nároku na dovolenou
- Příklad 1:
- Ve 2. až 4. čtvrtletí bude zaměstnanec pracovat na zkrácený úvazek v rozsahu 20 hodin týdně, každý den 4 hodiny. Výpočet proběhne stejně  $20 : 52 \times 39 \times 4 = 60$  hodin nároku na dovolenou za 2. až 4. čtvrtletí, při 4hodinovém pracovním dnu, tedy 15 pracovních dnů.
- Pokud si však zaměstnanec svůj nárok z prvního čtvrtletí nevybere, zůstane mu nárok na 40 hodin dovolené, ale při rozvržení pracovní doby na 4 hodiny denně se z něj stane nárok na 10 dnů dovolené.



## 8. Dovolená

- **Výpočet nároku na dovolenou**
- **Příklad 2:** Zaměstnanec nastoupil k novému zaměstnavateli 1. července. Pracuje s pravidelně rozvrženou pracovní dobou v plném úvazku 40 hodin týdně. V daném roce bude pracovat 26 týdnů. Celkový nárok poměrné dovolené se vypočítá takto:
- 26 (počet týdnů trvání pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli): 52 (počet týdnů v roce) x 4 (počet týdnů celkového nároku) = 2 týdny.

## 9. Konkurenční doložka

- **Smluv. ujednání** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, **které omezuje výděleč. činnosti zaměstnance po skonč. zaměstnání, max. však na dobu 1 roku /pouze písemně – jinak není platná/**
- **Smyslem je ochrana know-how zaměstnavatele** pro dobu po skonč. prac. vztahu zaměstnance
- Může se vztahovat **pouze k prac. činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele**
- Součástí konkurenč. doložky je **závazek zaměstnavatele**, že poskytne zaměstnanci **přiměřené peněž. vyrovnání**

## 9. Konkurenční doložka

- **Konkurenč. doložku nelze sjednat s:**
  - pedagog. pracovníky stát. škol a škol. zařízení
  - pedagog. pracovníky v zařízeních sociál. Služeb
- **Porušení konkurenč. doložky:**
  - smluvní pokuta
  - upuštění od této činnosti se lze domáhat i soudně