

### 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	2 570 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 dochází od roku 2025 ke změně. Zatímco v roce 2024 se u zaměstnanců bez učiněného prohlášení uplatnila **srážková daň** u příjmů (bez příjmu 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), v roce 2025 jde o částku **nedosahující** rozhodného příjmu (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 16 300 Kč.

Měsíc	leden	únor	březen
Výše zúčtované mzdy	4 000 Kč	4 500 Kč	20 800 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	není účasten	$4\,500 \times 24,8\% = 1\,116\text{ Kč}$	$20\,800 \times 24,8\% = 5\,158,40$ , zaokr. 5 159 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	není účasten	$4\,500 \times 7,1\% = 319,50$ , zaokr. 320 Kč	$20\,800 \times 7,1\% = 1\,476,80$ , zaokr. 1 477 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 $608 - 203 = 405\text{ Kč}$	$20\,800 \times 13,5\% = 2\,808\text{ Kč}$ $2\,808 : 3 = 936\text{ Kč}$ $2\,808 - 936 = 1\,872\text{ Kč}$

### 3.3 Zaměstnanecké benefity

#### 3.3.1 Poskytování motorových vozidel zaměstnanci – započtení vstupní ceny do základu daně

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně silniční motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc částka ve výši

- 0,25 % vstupní ceny vozidla, jedná-li se o bezemisní vozidlo,
- 0,5 % vstupní ceny vozidla, jedná-li se o nízkoemisní vozidlo,
- 1 % vstupní ceny vozidla, jedná-li se o silniční motorové vozidlo, které není nízkoemisním ani bezemisním vozidlem.

Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň vstupní cena zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.

Do konce roku 2023 bylo pro účely určení výše příjmu na straně zaměstnance rozlišováno pouze mezi motorovými vozidly s konvenčním typem pohonu a nízkoemisními vozidly. Dosavadní úprava se v roce 2024 rozšířila pro případy, kdy takto poskytnuté vozidlo je tzv. bezemisní, tj. neprodukuje žádnou emise CO<sub>2</sub>. Vymezení nízkoemisního a bezemisního vozidla upravuje ustanovení § 21b odst. 6 a 7 ZDP.

U výpočtu výše příjmu zaměstnance pro případy, že mu zaměstnavatel poskytl v průběhu jednoho kalendářního měsíce současně více silničních motorových vozidel k užívání pro služební i soukromé účely, nastaly drobné změny ve způsobu výpočtu, které však nemají vliv na výsledný stav. Podle dřívější úpravy byla výše příjmu zaměstnance za kalendářní měsíc v těchto případech vypočtena jako procentuální částka z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel (tj. částka ve výši 0,5 % úhrnu vstupních cen nízkoemisních vozidel a částka ve výši 1 % úhrnu vstupních cen ostatních silničních motorových vozidel). Nově výpočet výše příjmu zaměstnance pro tyto případy se formuluje tak, že příjem zaměstnance je součet částek odpovídajících výši určeného procenta vstupní ceny každého takto poskytnutého vozidla zvlášť (viz příklad 4). Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více silničních motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši určeného procenta z nejvyšší vstupní ceny silničního motorového vozidla (viz příklad 5).

#### ► 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. Nejedná se o nízkoemisní ani bezemisní vozidlo. 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	$43\,653 \times 7,1\% = 3\,099,36$ , zaokr. 3 100 Kč
Daňový základ	43 653 Kč
Daňový základ zaokr. na 100 Kč nahoru	43 700 Kč
Zálohová daň	$43\,700 \times 15\% = 6\,555$ Kč
Základní sleva na poplatníka	2 570 Kč
Zálohová daň po slevě	3 985 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 267 Kč
Zálohová daň po slevě z daňového zvýhodnění	2 718 Kč
Čistá mzda	$35\,700 - 1\,965 - 3\,100 - 2\,718 = 27\,917$ Kč

#### ► Příklad 2 – zaměstnanec

Zaměstnanec má stanovenou měsíční mzdu ve výši 35 700 Kč a se zaměstnavatelem má uzavřenou smlouvu o používání nízkoemisního 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
0,5 % vstupní ceny vozidla	3 977 Kč
Zdanitelný příjem a vyměřovací základ pro zdravotní a sociální pojištění	39 677 Kč

### 3.4.2 Náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty

Pro účely stanovení náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty (PHM) se podle § 158 odst. 4 ZP použije údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem EU uvedený v technickém průkazu nebo osvědčení o registraci použitého vozidla. Ze zápisu v technickém průkazu však musí být jednoznačně zřejmé, že jde o údaj o kombinované spotřebě podle norem EU. Samotné označení údaje číslem normy EU ještě neznamená, že o kombinovanou spotřebu jde. Řešení je proto třeba hledat v příslušné normě.

Je-li v technickém průkazu vozidla v kolonce Spotřeba paliva uvedena např. norma 93/116/ES, 1999/100/ES, 2004/3/ES, 2007/46/ES, 715/2007/ES, EU 692/2008, příp. norma, kterou se tyto normy novelizují anebo doplňují (např. normy EU 566/2011, EU 459/2012, EU 630/2012, EU 195/2013, EU 136/2014, EU 2015/45, EU 2016/427, EU 2016/646, EU 2017/1151, EU 2017/1347, EU 2018/1832), je tam uvedený **třetí údaj** o spotřebě tzv. **kombinovaná (smíšená) spotřeba**, která se pro výpočet náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty použije. Uvedené normy mohou být v technickém průkazu uvedeny také v podobě bez zkratky ES nebo EU, případně mohou mít i označení EC apod., anebo mohou mít i za číslem normy uvedeno nějaké písmeno.

Pokud údaj o kombinované spotřebě v technickém průkazu není, vypočte se spotřeba PHM vozidla **aritmetickým průměrem** ze všech údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu.

V novějších technických průkazech vydávaných do konce roku 2023 je uveden pouze jeden údaj o spotřebě, který je tak nutno k uvedenému účelu použít. V nových osvědčeních o registraci vozidla vydávaných od roku 2024 se uvádí také jen jeden údaj o spotřebě, a to v kolonce V.8 Kombinovaná spotřeba paliva, který se k uvedenému účelu použije.

Není-li v technickém průkazu vozidla ani v novém osvědčení o registraci vozidla, které zaměstnanec na pracovní cestě na žádost zaměstnavatele použil, uveden žádný údaj o spotřebě PHM, musí zaměstnanec podle § 158 odst. 4 ZP předložit zaměstnavateli **technický průkaz nebo osvědčení o registraci vozidla shodného typu se shodným obsahem válců**, ve kterém je alespoň jeden údaj o spotřebě PHM uveden. Pokud zaměstnanec takový doklad nedoloží, nelze výši náhrady výdajů za spotřebované PHM vypočítat a tedy ani zaměstnanci poskytnout.

Použití údaje o spotřebě vozidla z jiného dokladu než je technický průkaz nebo osvědčení o registraci vozidla, je vzhledem k dikci ustanovení § 158 odst. 4 ZP nepřipustné. Nelze tedy ani použít případné potvrzení výrobce či akreditovaného dovozce, údaj o spotřebě uvedený v návodu k používání vozidla, ani údaj z informačního letáku s údaji o spotřebě vozidla vystaveného prodejcem vozidel podle vyhlášky č. 245/2005 Sb., o náležitostech informačních štítků a plakátů s údaji o spotřebě pohonných hmot a emisích CO<sub>2</sub> při prodeji nových osobních vozidel apod. Důvodem je to, že podle § 158 odst. 4 ZP je zaměstnanec povinen v uvedeném případě doložit spotřebu vozidla technickým průkazem nebo osvědčením o registraci vozidla shodného typu se shodným obsahem válců. **Spotřebu vozidla tedy nelze doložit žádným jiným dokladem než technickým průkazem nebo osvědčením o registraci vozidla.**

#### ►► Příklad 1 – výpočet náhrady jízdních výdajů za soukromý automobil

Zaměstnanec použil na základě žádosti zaměstnavatele svůj osobní automobil. V jeho technickém průkazu je mj. jako palivo uveden benzín BA 95 B, spotřeba 9,8/5,1/ 6,8 l/100 km a norma EU 2016/646W. Celkem zaměstnanec ujel na pracovní cestě 183 km, doklad o ceně PHM nepředložil. Jak se vypočte náhrada jízdních výdajů za použití tohoto soukromého osobního automobilu?

Zaměstnanci v tomto případě podle § 157 odst. 3 ZP přísluší základní náhrada (ZN) a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty (NPHM).

Základní náhrada se stanoví jako součin sazby základní náhrady a ujeté vzdálenosti, tj.

$$ZN = SZN \times \text{km} = 5,80 \times 183 = 1\,061,40 \text{ Kč.}$$

Náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty (NPHM) se zjistí jako součin kombinované spotřeby podle norem EU uvedených v technickém průkazu vozidla (není-li tam, pak průměrné spotřeby), ujeté vzdálenosti a zaměstnancem doložené ceny PHM dokladem, z něhož je patrná souvislost s pracovní cestou. Nemá-li zaměstnanec takový doklad, pak cenou z vyhlášky MPSV platné pro příslušné období. Norma EU 2016/646W uvedená v technickém průkazu vozidla je normou, která novelizuje normu ES 692/2008 a tedy třetí údaj o spotřebě uvedený v technickém průkazu v kolonce Spotřeba paliva, je údajem o kombinované spotřebě, který je nutno k výpočtu NPHM použít.

$$NPHM = S \times \text{km} \times C = 6,8 : 100 \times 183 \times 35,80 = 445,49 \text{ Kč.}$$

Celková výše náhrady jízdních výdajů tak činí:

$$ZN + NPHM = 1\,061,40 + 445,49 = 1\,506,89 \text{ Kč.}$$

Tato nezaokrouhlená částka se uvede ve vyúčtování cestovních náhrad, sečte se ostatními druhy cestovních náhrad, odečte se záloha poskytnutá zaměstnanci na uvedenou pracovní cestu, rozdíl (doplatek nebo přeplatek) se zaokrouhlí na celé Kč směrem nahoru a poskytne zaměstnanci (vyplatí z pokladny, převede na jeho účet nebo vypořádá jiným způsobem).

#### ►► Příklad 2 – používání LPG

Zaměstnanec použil na základě požadavku zaměstnavatele jako dopravní prostředek na pracovní cestě svůj osobní automobil. Vozidlo má v technickém průkazu uvedenu jako pohonnou hmotu benzín BA 95 B a z údajů je zřejmé, že kombinovaná spotřeba podle norem EU v technickém průkazu uvedena není a že průměrná spotřeba činí 6,77 l/100 km. V části „úřední záznamy“ technického průkazu je uvedeno, že vozidlo je přestavěno také na používání LPG. Zaměstnanec při vyúčtování cestovních náhrad uvedl, že na pracovní cestě ujel celkem 620 km, doklad o nákupu PHM nedoložil. Lze stanovit výši náhrady za spotřebované PHM s použitím průměrné ceny benzínu uvedené ve vyhlášce MPSV?

### 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 ( $6 \times 15 = 90 \text{ Kč}$ ).

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.:  $8 \times 15 = 120 \text{ Kč}$ ).

#### **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  $7,25 \times 167,25 \times 10 \% = 121,25 \text{ Kč}$ , 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?

## 3.7 Náhrada mzdy

### 3.7.1 Náhrada mzdy při čerpání dovolené

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného hrubého hodinového výdělku. Náhrada mzdy se poskytuje v délce hodin připadajících na odpadlé směny. Při uplatnění pružné pracovní doby se poskytuje náhrada mzdy za hodiny odpovídající průměrné délce 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 88 hodin od 20. 6. 2025 do 4. 7. 2025. 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 sedm pracovních dnů (56 hodin), v červenci byl zaměstnanec na dovolené čtyři pracovní dny (32 hodin).

Výpočet náhrady za dovolenou v červnu	$7 \times 8 \times 125,44 = 7\,024,64^*)$
Výpočet náhrady za dovolenou v červenci	$4 \times 8 \times 138,11 = 4\,419,52^*)$

\*) 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 40 hodin. 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 155,45 Kč.

Náhrada se zaměstnanci poskytne za hodiny odpovídající skutečné délce zameškaných směn:

$$(3 \times 8 \times 155,45) + (12 \times 155,45) + (4 \times 155,45) = 3\,730,80 + 1\,865,40 + 621,80 = 6\,218 \text{ Kč (nebo } 40 \times 155,45 = 6\,218 \text{ Kč)}$$

#### ► 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 peněžité 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 předpokládáme, že zaměstnanec nemá mzdu zatíženou žádnou srážkou a zaměstnavatel je oprávněn přeplatek na dovolené provést bez souhlasu zaměstnance.

I při provádění srážek bez souhlasu zaměstnance 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 správně opravu daně, neboť daň či záloha daně se váže ke zdanitelnému příjmu (tedy v našem případě k hrubé mzdě) a nikoliv k čisté mzdě.



## 3.11 Daň z příjmů ze závislé činnosti

### 3.11.1 Poplatník bez učiněného Prohlášení k dani z příjmů

**Příjmy ze závislé činnosti jsou zdaněny** u zaměstnanců bez učiněného Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti **srážkovou daní** v případě, že se jedná o příjmy

- plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nedosáhne za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění, tedy v roce 2025 částku 11 500 Kč, nebo
- v úhrnné výši nedosahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Tato částka je aktuálně 4 500 Kč.

Zatímco v roce 2024 se u zaměstnanců bez učiněného prohlášení uplatnila srážková daň u příjmů 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, resp. 10 000 Kč u DPP), v roce 2025 jde o částku nedosahující rozhodného příjmu (tedy o částku max. 4 499 Kč, resp. 11 499 Kč u DPP).

Základ daně tvoří příjem zaměstnance, v případě souběhu příjmů podle bodu a) a b) se zdaňuje (a zaokrouhuje) každý typ příjmu samostatně. Základ daně i samotná srážková daň se zaokrouhuje na korunu dolů.

Příjmy, které přesahují uvedené limity, se zdaňují zálohovou daní, může tedy docházet k souběhu dvou typů daně u jednoho zaměstnance.

#### ►► Příklad 1 – pracovní poměr s příjmem 8 500 Kč sníženým z důvodu nepřítomnosti na 3 300 Kč

**Poplatník má uzavřen pracovní poměr a jeho měsíční příjem činí 8 500 Kč. Prohlášení poplatníka daně z příjmů nemá učiněno. Zaměstnavateli doložil potvrzení o úhradě zdravotního pojištění alespoň z minimálního vyměřovacího základu od druhého zaměstnavatele. V aktuálním měsíci je z důvodu nepřítomnosti v práci příjem zaměstnance snížen na 3 300 Kč.**

Příjem v měsíci	3 300 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	$3\,300 \times 13,5\% = 445,50$ , zaokr. 446 Kč $446 : 3 = 148,67$ , zaokr. 149 Kč $446 - 149 = 297$ Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	149 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele	$3\,300 \times 24,8\% = 818,40$ , zaokr. 819 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	$3\,300 \times 7,1\% = 234,30$ , zaokr. 235 Kč
Daňový základ	3 300 Kč
Srážková daň 15 %	$3\,300 \times 15\% = 495$ Kč
Čistá mzda	$3\,300 - 149 - 235 - 495 = 2\,421$ Kč

Pracovní poměr je ostatním zaměstnáním, tedy i při snížení měsíčního příjmu pod rozhodný příjem je sociální pojištění odváděno, odvedeno musí být i zdravotní pojištění, které se v případě pracovního poměru odvádí vždy, daň bude v případě našeho zaměstnance srážková, protože jeho příjem v měsíci nedosáhl rozhodného příjmu, tedy 4 500 Kč.

#### ►► Příklad 2 – DPP s odměnou nedosahující 11 500 Kč

**Zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce s odměnou ve výši 8 000 Kč a nemá učiněno Prohlášení poplatníka daně z příjmů.**

Příjem v měsíci	8 000 Kč
Zdravotní pojištění	0
Sociální pojištění	0
Daňový základ	8 000 Kč
Srážková daň	1 200 Kč
Čistá mzda	6 800 Kč

#### ►► Příklad 3 – DPP s odměnou 11 500 Kč a vyšší

**Zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce a neucínil Prohlášení poplatníka daně z příjmů. Měsíční odměna činí 18 000 Kč.**

Příjem v měsíci	18 000 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	$18\,000 \times 13,5\% = 2\,430$ Kč, $2\,430 : 3 = 810$ Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 620 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	$7,1\% \times 18\,000 = 1\,278$ Kč

### 3.14.8 Dovolená zaměstnance v případě dlouhodobé nepřítomnosti

Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se podle § 216 zákoníku práce pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

- dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- karantény,
- čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 (např. neplacené volno).

Doba překážek v práci na straně zaměstnance z výše uvedených důvodů do dvacetinásobku týdenní pracovní doby se považuje za výkon práce pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracuje alespoň **dvanáctinásobek týdenní pracovní doby**.

#### ► Příklad 1

Zaměstnanec požádal o poskytnutí neplaceného volna na dobu 4 měsíců (březen až červen 2025). Od 26. 6. do 9. 7. (10 pracovních dnů, z toho tři pokryty neplaceným volnem) byl zaměstnanec nemocný. Roční výměra dovolené činí 4 týdny, zaměstnanec je zaměstnán po celý rok v rovnoměrně rozvržené pracovní době 37,5 hodin týdně, 7,5 hodiny v pracovních dnech. Spočítejte zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2025.

Zaměstnanec odpracoval v roce 2025 alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby, nepřítomnost z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a čerpání neplaceného volna bude posuzovaná maximálně do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby jako výkon práce.

Doba trvání neplaceného volna	$86 \times 7,5 = 645$ hodin
Doba dočasné pracovní neschopnosti	$(10 - 3) \times 7,5 = 52,5$ hodiny
<b>Celkem nepřítomnost podle § 216 ZP</b>	<b>697,5 hodiny</b>
Dvacetinásobek týdenní pracovní doby	$20 \times 37,5 = 750$ hodin
Doba nepřítomnosti podle § 216 ZP nepřesahuje dvacetinásobek týdenní pracovní doby, <b>zaměstnanec má nárok na dovolenou za celý kalendářní rok</b>	<b><math>4 \times 37,5 = 150</math> hodin</b>

#### ► Příklad 2

Zaměstnanec požádal o poskytnutí neplaceného volna na dobu 6 měsíců (únor až červenec 2025). Od 29. 7. do 9. 8. (10 pracovních dnů, z toho tři pokryty neplaceným volnem) byl zaměstnanec nemocný. Roční výměra dovolené činí 4 týdny, zaměstnanec je zaměstnán po celý rok v rovnoměrně rozvržené pracovní době 37,5 hodin týdně, 7,5 hodiny v pracovních dnech. Spočítejte zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2025.

Zaměstnanec odpracoval v roce 2025 alespoň dvanáctinásobek týdenní pracovní doby, nepřítomnost z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a čerpání neplaceného volna bude posuzovaná maximálně do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby jako výkon práce.

Doba trvání neplaceného volna	$130 \times 7,5 = 975$ hodin
Doba dočasné pracovní neschopnosti	$(10 - 3) \times 7,5 = 52,5$ hodiny
<b>Celkem nepřítomnost podle § 216 ZP</b>	<b>1 027,5 hodiny</b>
Dvacetinásobek týdenní pracovní doby	$20 \times 37,5 = 750$ hodin

Doba nepřítomnosti podle § 216 ZP přesahuje o 277,5 hodin dvacetinásobek týdenní pracovní doby.

Podle evidence pracovní doby zaměstnanec odpracuje v roce	1 687,5 hodin
Výpočet nároku na dovolenou	$1 687,5 : 37,5 = 45$ celých týdenních úvazků
Zaměstnanec má nárok na 45/52 z roční výměry dovolené	$150 : 52 \times 45 = 129,81$
Nárok na dovolenou zaokrouhlíme na celé hodiny nahoru	<b>130 hodin za rok 2025</b>

#### ► Příklad 3

Zaměstnanec požádal o poskytnutí neplaceného volna na dobu 6 měsíců (únor až červenec 2025). Od 1. 8. do 13. 11. byl zaměstnanec nemocný. Roční výměra dovolené činí 4 týdny, zaměstnanec je zaměstnán po celý rok v rovnoměrně rozvržené pracovní době 37,5 hodin týdně, 7,5 hodiny v pracovních dnech. Spočítejte zaměstnanci nárok na dovolenou za rok 2025.

## 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 2024 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. 2025 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 2024

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.	Kladný rozdíl pro solidár. zvýšení	Zálohová daň 15 %	Základní sleva podle § 35ba ZDP	Daň po slevě § 35ba	Daň. zvýhod. nárok	Sleva podle § 35c ZDP	Daňový bonus	Skutečná daň	Příplatek z ročního zúčtování	Čistá mzda
1	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
2	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
3	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0	2 550	24 879
4	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
5	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
6	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
7	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
8	19 500	1 755	4 836	878	1 385	19 500	19 500	2 925	2 320	2 570	355	5 447	355	5 092	0		22 329
9	23 500	2 115	5 828	1 058	1 669	23 500	23 500	3 525	2 320	2 570	955	5 447	955	4 492	0		25 265
10	23 500	2 115	5 828	1 058	1 669	23 500	23 500	3 525	2 320	2 570	955	5 447	955	4 492	0		25 265
11	23 500	2 115	5 828	1 058	1 669	23 500	23 500	3 525	2 320	2 570	955	5 447	955	4 492	0		25 265
12	23 500	2 115	5 828	1 058	1 669	23 500	23 500	3 525	2 320	2 570	955	5 447	955	4 492	0		25 265
cel.	250 000	22 500	62 000	11 256	17 756	250 000	250 000	37 500	27 840	30 840	6 660	65 364	6 660	58 704	0	2 550	282 242

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 2024

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	30 840 Kč
Daň po slevě na dani podle § 35ba	34 950 – 30 840 = 4 110 Kč
Daňové zvýhodnění na 3 děti (nárok)	65 364 Kč
Z toho: sleva na dani podle § 35c	4 110 Kč
daňový bonus	65 364 – 4 110 = 61 254 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
2020	1,10 Kč <sup>*)</sup>	4,20 Kč <sup>*)</sup>
2021	1,20 Kč <sup>*)</sup>	4,40 Kč <sup>*)</sup>
2022	1,30 Kč <sup>*)</sup>	4,70 Kč <sup>*)</sup>
2023	1,40 Kč <sup>*)</sup>	5,20 Kč <sup>*)</sup>
2024	1,50 Kč <sup>*)</sup>	5,60 Kč <sup>*)</sup>
<b>2025</b>	<b>1,60 Kč<sup>*)</sup></b>	<b>5,80 Kč<sup>*)</sup></b>

\*) 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)	Elektrina (za 1 kilowatthodinu)
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 (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
<b>2025</b>	<b>35,80 Kč</b>	<b>40,50 Kč</b>	<b>34,70 Kč</b>	<b>7,70 Kč</b>

### Sazby stravného v tuzemsku

Období	Trvá-li pracovní cesta:		
	5 až 12 hod.	déle než 12, nejvýše 18 hod.	déle než 18 hod.
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 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
<b>2025</b>	<b>148 až 177 Kč</b>	<b>225 až 271 Kč</b>	<b>353 až 422 Kč</b>