

Číslo: **12** **/2023**

Z obsahu:

Nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,

o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy…

Vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání

silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny PHM

Zaměstnanecké benefity v praxi roku 2024

Poskytování stravenek a příspěvku na stravování se od roku 2024 mění

Předčasné důchody bez výplaty v otázkách a odpovědích



**O B S A H**

**Nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým se mění**

**nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě,**

**o nejnižších úrovních zaručené mzdy str. 3**

**K čemu také může vést zvýšení minimální mzdy str. 4**

**Vyhláška č. 398/2023 Sb. o změně sazby základní**

**náhrady za používání silničních motorových**

**vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny**

**pohonných hmot pro účely cestovních náhrad str. 8**

**Vyhláška č. 397/2023 Sb., o stanovení paušální**

**částky náhrady nákladů při práci na dálku str. 10**

**Zaměstnanecké benefity v praxi roku 2024 str. 11**

**Poskytování stravenek a příspěvku na**

**stravování se od roku 2024 mění str.14**

**Změny v daních v roce 2024 str. 18**

**Předčasný důchod bez výplaty v otázkách a**

**odpovědích str. 23**

**Valorizace úrazových a pozůstalostních rent**

**k 1. lednu 2024 str. 27**

**Vývoj spotřebitelských cen v listopadu 2023 str. 32**

**Zlevnění potravin nelze očekávat, snížení DPH**

**bylo marginální str. 35**

**Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**396**

**N A Ř Í Z E N Í V L Á D Y**

ze dne 13. prosince 2023,

**kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci**

**ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů**

Vláda nařizuje podle § 111 odst. 2 a § 112 nařízení vlády č. 347/2019 Sb., nařízení vlády č.

odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce 487/2020 Sb., nařízení vlády č. 405/2021 Sb., a

nařízení vlády č. 465/2022 Sb., se mění takto:

Čl. I

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální 1. V § 2 se číslo „103,80“ nahrazuje čís-

mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vy- lem „112,50“ a číslo „17 300“ se nahrazuje čís-

mezení ztíženého pracovního prostředí a o výši lem „18 900“.

příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracov-

ním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007

Sb., nařízení vlády č. 452/2009 Sb., nařízení 2. V § 3 odstavec 1 zní:

vlády č. 246/2012 Sb., nařízení vlády č. 210/2013

Sb., nařízení vlády č. 204/2014 Sb., nařízení vlády

č. 233/2015 Sb., nařízení vlády č. 336/2016 Sb., “(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stano-

nařízení vlády č. 337/2016 Sb., nařízení vlády č, venou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstup-

286/2017 Sb. nařízení vlády č. 273/2018 Sb., ňovány podle složitosti, odpovědnosti a namiáha-

vosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin,

a činí:

Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Skupina

prací v Kč za hodinu v Kč za měsíc

1, 112,50 18 900

2. 116,10 19 500

3. 126,80 21 300

4. 129,80 21 800

5. 143,30 24 100

6. 158,20 26 600

7. 174,70 29 400

8. 225,00 37 800 „

Čl. II

**Účinnost**

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024.

Předseda vlády:

Prof. PhDr. **Fiala,** Ph.D., LL.M., v. r.

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí:

Ing. **Jurečka** v. r.

**K ČEMU TAKÉ MŮŽE VÉST ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY**

**Zvýšení minimální mzdy má podle vlády snížit šedou ekonomiku a legalizovat část výdělků, které dostávají někteří zaměstnanci. Pro dotyčné zaměstnance to však paradoxně znamená zhoršení.**

Jestliže zaměstnavatel nebude ochoten zvyšovat své reálné mzdové náklady, část příjmů jim sice legalizuje, až zbylou část příjmů, kterou jim platí tzv. na ruku, sníží. Tito zaměstnanci tak reálně dostanou méně než v současnosti.

**Minimální mzda bude 18 900 Kč**

Vláda schválila, že se minimální mzda v příštím roce zvýší ze stávajících 17 300 Kč na 18 900 Kč. Hodinová sazba tedy stoupne ze 103,80 Kč na 112,50 Kč. To představuje růst o 9,2 %. Kromě zvýšení minimální mzdy vzrostou i některé úrovně zaručené mzdy, konkrétně v 1., 2., 3., a 8. skupině prací, a to následovně:

* v 1. skupině prací navýšení o 1 600 Kč, tj. o 9,2 %,
* ve 2- skupině prací navýšení o 1 600 Kč, tj. o 8,9 %,
* ve 3. skupině prací navýšení o 1 600 Kč, tj. o 8,1 %,
* v 8. skupině prací navýšení o 3 200 Kč, tj. o 9,2 %.

Do pěti let je podle MPSV cílem dosáhnout poměru minimální a průměrné mzdy ve výši 45 %. Schválené zvýšení minimální mzdy od roku 2024 by mělo podle současného předpokládaného nárůstu průměrné mzdy znamenat poměr 41,1 %. Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst těchto příjmů by mohl činit asi 2,65 mld. korun za rok, *uvedl ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka.*

**Zvyšování minimální mzdy má vliv na nezaměstnanost, tvrdí studie**

Základní ekonomické modely sice tvrdí, že zvyšování minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost u nejméně výdělečných, empirické studie ovšem ukazují, že realita je poněkud složitější a dopady nejsou tak jednoznačné. Například studie pro Asociaci samostatných odborů, kterou v roce 2015 zpracovala Vysoká škola ekonomická, ukázala, že minimální mzda měla statisticky významný vliv na zaměstnanost v České republice v letech 1996-2015.

Výsledky analýzy vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v České republice autoři shrnuli takto:

* zvýšení minimální mzdy se projevilo ve sledovaném období nejdříve poklesem počtu odpracovaných hodin v ekonomice, teprve poté následovalo přizpůsobení trhu práce z hlediska počtu osob,
* zvýšení minimální mzdy se projevilo ve větší intenzitě v kategorii zaměstnanců ve srovnání se širší kategorii zaměstnaných osob,
* zvýšení minimální mzdy o 100 Kč způsobilo ve sledovaném období pokles počtu odpracovaných hodin o 0,6 % u zaměstnanců a o 0,4 % v kategorii zaměstnaných osob,
* zvýšení minimální mzdy o 100 Kč způsobilo ve sledovaném období pokles počtu zaměstnanců o 0,4 % a pokles počtu zaměstnaných osob o 0,2 %.

Studie rovněž ukázala, že k poklesu zaměstnanosti kvůli zvýšení minimální mzdy vždy dochází až se zpožděním, a to až po 4 čtvrtletích od úpravy minimální mzdy.

**Zvyšování minimální mzdy nemá vliv na nezaměstnanost, tvrdí druhá studie**

Studie jiných ekonomů z Vysoké školy ekonomické však zase před několika lety konstatovala, že vliv zvyšování minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v ČR se v letech 2006-2018 prokázal jako statisticky nevýznamný. Podle tvůrců studie lze argumentovat, že za dlouhé období stagnace minimální mzdy se vytvořila dostatečně velká rezerva pro růst minimální mzdy a její vliv na trhu práce je tak zanedbatelný, kdy zaměstnanci, pracující za minimální mzdu, tvoří jen malý podíl pracovní síly.

Dále nebyla vyvrácena hypotéza o negativním vlivu tempa růstu HDP na nezaměstnanost a hypotéza o pozitivním vlivu podpory v nezaměstnanosti na tuto vysvětlovanou proměnnou. Zvyšování minimální mzdy v období 2011-2018 má pozitivní vliv na míru nezaměstnanosti žen na trhu práce *(studie Fialové a Mysíkové či Addisona a Ozturka)*. Příčinou může být rychlejší tempo růstu minimální mzdy než mezd mediánových, ke kterému došlo mezi lety 2012-2015, píše se ve studii.

**Zvýšení minimální mzdy legalizuje část výdělků, říká vláda**

Zatímco studie se rozchází v celkovém hodnocení, určité skupině zaměstnanců zvýšení minimální mzdy opravdu škodí, jelikož jim paradoxně snižuje reálný čistý příjem. Jak totiž zaznamenávají experti, v ČR dostává sice formálně minimální mzdu zhruba 128 tisíc lidí, v reálu ale řada z nich dostává peníze i na ruku.

Z pohledu státu, jak ostatně říká i zpráva RIA k nařízení o minimální mzdě pro rok 2024, se tak **zvýšení minimální mzdy projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny v rámci šedé ekonomiky, čímž se zvýší daňové příjmy.** Jinými slovy**, část, kterou zaměstnanec dostává oficiálně, se zvýší (a tím tak vzrostou i odvody), část, kterou dostává na ruku, se sníží. To zvyšuje např. základ pro výpočet jejich budoucích starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti, eventuálně příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání půjčky,** doplňuje se ve zprávě RIA.

**Legalizace výdělků znamená pro některé snížení příjmů**

Jenže je k tomu nutno dodat i B. Pokud přijmeme předpoklad, který má i ministerstvo práce, že zaměstnavatelé budou více platit oficiálně a méně na ruku, pro dané zaměstnance to bude znamenat snížení reálného čistého příjmu.

***P ř í k l a d :***

*Aktuálně zaměstnavatel platí zaměstnanci minimální mzdu 17 300 Kč, což pro zaměstnance znamená čistou mzdu 15 371 Kč. Zaměstnavatel má pak mzdové náklady 23 148 Kč. Zároveň zaměstnavatel dává zaměstnanci 5 000 Kč na ruku. Zaměstnanec tedy nyní reálně dostává čistého 20 371 Kč a zaměstnavatele naopak reálně stojí 28 148 Kč.*

*Pokud se minimální mzda zvýší na 18 900 Kč, dostane zaměstnanec čistého 16 555 Kč. Pro zaměstnavatele to bude znamenat mzdový náklad 25 289 Kč. Pokud ale zaměstnavatel nechce nebo nemůže zvýšit celkové reálné náklady a zaměstnanec ho bude i nadále stát 28 148 Kč, zaměstnanci dá na ruku už jen 2 859 Kč. Reálně tak zaměstnanec dostane 19 414 Kč, tedy skoro o tisíc korun méně.*

Nezřídka navíc lidé, kteří dostávají peníze na ruku, mají exekuce. Zvýšení oficiální mzdy jim tak zvýší exekuční srážky a reálně jim tak zbyde ještě méně. Podobně má zvýšení vykazované mzdy dopad i do systému sociálních dávek.

**Zvýšení minimální mzdy tedy v českých kulisách mnohdy vede k tomu, že těm, kteří ji pobírají, může v určitých případech snížit reálné příjmy. Ale aby nedošlo k mýlce, to není kritika samotného nárůstu minimální mzdy, jelikož** **z pohledu státu je samozřejmě správné, aby byla šedá ekonomika co nejmenší a je i spravedlivé, aby lidé platili daně, jak dle zákona mají. Jen je dobré připomenout, co snížení šedé ekonomiky znamená, tedy pokles reálných příjmů vybraných subjektů.**

Zdroj: Nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006

Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení

ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve

ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Podnikatel.cz

**398**

**V Y H L Á Š K A**

ze dne 18. prosince 2023

**o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného**

**a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad**

**pro rok 2024**

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 189 odst. 1

zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

§ 1

**Sazba základní náhrady**

**za používání silničních motorových vozidel**

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

1. jednostopých vozidel a tříkolek 1,50 Kč,
2. osobních silničních motorových vozidel 5,60 Kč.

**Stravné**

§ 2

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1

zákoníku práce nejméně ve výši

1. 140 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
2. 212 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. 333 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 3

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1

zákoníku práce ve výši

1. 140 Kč až 166 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
2. 212 Kč až 256 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. 333 Kč až 398 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 4

**Průměrná cena pohonných hmot**

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí

1. 38,20 Kč za 1 litr benzinu automobilového 95 oktanů,
2. 42,60 Kč za 1 litr benzinu automobilového 98 oktanů,
3. 38,70 Kč za 1 litr motorové nafty,
4. 7,70 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

§ 5

**Zrušovací ustanovení**

Zrušují se:

1. Vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.
2. Vyhláška č. 85/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.
3. Vyhláška č. 191/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023, ve znění vyhlášky č. 85/2023 Sb.

§ 6

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024.

Ministr práce a sociálních věcí:

**Ing. Jurečka** v. r.

**397**

**V Y H L Á Š K A**

ze dne 18. prosince 2023

**o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024**

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví dálku podle § 190a odst. 1 písm. b) záko-

podle § 190a odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 níku práce činí 4,50 Kč.

Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 281/2023

Sb.:

§ 2

§ 1

**Účinnost**

Paušální částka náhrady nákladů při práci na Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem

1.ledna 2024.

Ministr práce a sociálních věcí:

Ing. Jurečka v. r.

**ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V PRAXI ROKU 2024**

**V současném období v mnoha firmách probíhá sociální dialog na téma kolektivního vyjednávání a připravují se návrhy do kolektivních smluv. V této souvislosti často vyvstává otázka, v jaké podobě je možné po přijetí „konsolidačního balíčku“ zahrnout do kolektivních smluv zaměstnanecké benefity. V kolektivních smlouvách minulých let téměř každá podniková kolektivní smlouva ujednání o poskytnutí zaměstnaneckých benefitů obsahovala. A neměly by chybět ani v kolektivních smlouvách sjednaných na rok 2024. Ale za jakých podmínek?**

Vládní konsolidační balíček měl původně daňové zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů zcela zrušit. Po velké kritice odborů i zaměstnavatelských svazů nakonec ministerstvo financí svůj návrh přehodnotilo a změny u benefitů zmírnilo.

*„Všechny doposud od daně osvobozené nepeněžní benefity, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytne, budou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob za dané zdaňovací období na straně zaměstnance pouze do výše poloviny průměrné mzdy,“* konstatovalo ministerstvo financí po schválení konsolidačního balíčku Parlamentem.

**Co to bude znamenat v praxi?**

**V roce 2024 nebudou poskytnuté benefity lidé danit pouze do stanoveného limitu, kterým je výše 21 983 Kč ročně**.Tato částka představuje polovinu průměrné mzdy, která je pro rok 2024 stanovena na 43 967 Kč. **Hodnota benefitů přesahujících tento limit už bude podléhat dani z příjmu a povinnému pojistnému.**

Od ledna 2024 se bude limit vztahovat na standardní nepeněžité benefity používané obvykle v rámci systému kafeterie či benefitních karet. Tedy například na zboží a služby zdravotního a léčebného charakteru, vzdělávací služby, vstupné do sportovních zařízení, vstupné na kulturní akce, zájezdy na dovolenou, příspěvky na dětské letní tábory či na nákupy knih.

To znamená, že tyto **nepeněžité benefity poskytnuté do stanoveného limitu jsou osvobozené na straně zaměstnance a jejich hodnota je považována za daňově neuznatelný náklad na straně zaměstnavatele. Ovšem hodnota benefitu** **přesahující zákonný limit bude považována za zdanitelný příjem zaměstnance a zároveň za daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele.**

**V jakých případech mohou nastat nesnáze?**

Určitý problém může vzniknout v případě, kdy firma uzavřela kolektivní smlouvu s odbory na dva nebo tři roky. Právě benefity v nich často sehrávají zásadní roli. A u mnohých může být jejich hodnota vyšší než polovina průměrné mzdy.

Další možné problémy mohou nastat například u teambuildingových akcí. Při nich firmy podporují volnočasové činnosti, které mají stmelovat týmy. A ty často zahrnují do benefitů. Firma například zaplatí pracovnímu týmu akci v podobě sjíždění řeky, hradí lidem i ubytování a další náklady. Těžko je pak bude rozpočítávat a pracovníkům dodaňovat, pokud přesáhnou stanovený limit s ostatními poskytnutými benefity. Podobný problém může nastat u zvýhodněného ubytování ve firemních rekreačních zařízeních.

Podle daňových poradců bude **pro správné zdanění benefitů v souvislosti s konsolidačním balíčkem klíčové určit okamžik vzniku daného benefitu, tedy zda vzniká poskytnutím právního nároku, například přidělení bodů na benefitní kartu, nebo skutečným využitím.**

*„Například body přidělené na benefitní kartu v roce 2023, které zaměstnanec vyčerpá až následně v roce 2024, budou již podléhat novému daňovému režimu, tedy že hodnota vyčerpaného benefitu, například vstupenka do kina, bude v případě překročení zákonného ročního limitu dodaněna zaměstnanci ve mzdě,“* upozorňuje daňový poradce Vladimír Toráč.

**Dárkové poukázky se zdaní, stravenky budou jako paušál**

**Konsolidační balíček také kompletně ruší osvobození od daně u darů od zaměstnavatele do výše 2000 korun za rok a u sociální výpomoci na překlenutí mimořádně obtížných poměrů.**

V případě peněžních bonusů se jednalo o zdanitelný příjem zaměstnance i před novelou zákona o daních z příjmů, která byla provedena na základě přijetí konsolidačního balíčku. Osvobození se ruší pro dary v nepeněžní formě, například u poukázek či zboží. Dostane-li zaměstnanec u příležitosti desetiletého výročí v práci dárkovou poukázku do obchodu s elektronikou, bude hodnota této poukázky nově podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti a pojistnému na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění bez ohledu na její hodnotu. Tolik opět vyjádření daňového poradce Vladimíra Toráče.

Jedním z nejpoužívanějších benefitů jsou **stravenky. Těch se sice nový limit netýká, ale i u nich dojde ke změně. Sjednotí se podmínky pro daňové osvobození stravného poskytovaného zaměstnancům, takže současné podmínky pro stravenkový paušál budou platit i pro stravování poskytované nepeněžní formou, tedy pro závodní stravování a stravenky.**

*„Dojde tak ke zrušení osvobození nadlimitních stravenek. Ty dnes na rozdíl od stravenkového paušálu mohou být poskytovány bez limitu, čímž mohou tyto stravovací benefity činit řádově i tisíce korun denně – jedná se o takzvané manažerské stravenky,“* vysvětluje ministerstvo financí.

Zatímco dosud si mohli zaměstnavatelé odečíst z daní maximálně 55 % ceny stravenky, nově si dají do nákladů až 107,10 koruny. Problém ale může nastat u závodního stravování, protože zvýhodněná cena jídla se bude muset vejít do stanoveného limitu.

**Ruší se také osvobození týkající se manažerských bytů.**  *„Toto vynětí ze zdanění existovalo kvůli postupnému předávání bytového fondu, kterým disponovali velcí zaměstnavatelé z doby před rokem 1989 a odměňovali tak vybrané pracovníky. Přechodné ustanovení zajistí, že se zrušení nedotkne osob, které v daných bytech měly bydliště před účinností zákona,“*  uvádí ministerstvo financí.

Naopak **změna se nebude týkat oblíbeného benefitu ve formě příspěvku na penzijní spoření či životní pojištění. Daňové zvýhodnění až do výše 50 tisíc korun na straně zaměstnavatele zůstává zachováno.**

Ministerstvo financí očekává, že by se omezení benefitů mohlo promítnout ve vyšších odvodech do státního rozpočtu. A to tím, že firmy zdaní nadlimitní benefity, zároveň dorovnají zrušení některých z nich navýšením mezd. To se ale podle Unie zaměstnavatelských svazů až tak nestane. Zaměstnavatelé mohou podle ní část benefitů zrušit a ušetřené peníze skončí v podobě dividend u zahraničních matek, místo aby je mohli zaměstnanci využít na tuzemskou spotřebu a podporu ekonomiky.

Zdroj: Peníze.cz

**POSKYTOVÁNÍ STRAVENEK A PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ**

**SE OD ROKU 2024 MĚNÍ**

**Konsolidační balíček neminul ani oblast stravování zaměstnanců. Osvobození stravenek i příspěvku na stravování se částečně omezuje a zpřísní se také evidence.**

**Dosavadní možnosti stravování zaměstnanců**

Předně je třeba připomenout, že zajištění stravování není povinností zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům stravování pouze **umožnit**. Pokud se rozhodne zaměstnancům stravování poskytnout nebo zvýhodnit, **jde o zaměstnanecký benefit**. Pravidla jeho poskytování upraví interní směrnicí (vnitřním předpisem) nebo kolektivní smlouvou.

Zaměstnavatelé měli dosud tři možnosti poskytnutí příspěvku na stravování:

* poskytnutí nepeněžitého plnění – **stravenky** zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo
* v rámci nepeněžitého plnění – (závodního) **stravování** zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů i při provozování vlastního stravovacího zařízení (v právním řádu se již nevyskytuje institut závodní stravování, slovo „závodní“ od roku 2021 je vypuštěno),
* nebo poskytnutí **paušálního příspěvku** (tzv. stravenkového paušálu).

**Daňové souvislosti poskytnutí stravenek**

Dosud (do roku 2024) bylo poskytnutí stravenky (včetně poskytnutí elektronických karet) zaměstnavatelem či příspěvku na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů i při provozování vlastního stravovacího zařízení na straně zaměstnance osvobozeným příjmem bez jakéhokoli limitu (neomezeně).

Na straně zaměstnavatele se jednalo o daňově uznatelný náklad vynaložený na provoz vlastního stravovacího zařízení (s výjimkou hodnoty potravin). V případě příspěvku na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů jako nepeněžní plnění (stravenky) šlo o daňový náklad do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě 5 až 12 hodin (v roce 2023 šlo o částku 107,10 Kč).

**Daňové souvislosti stravenkového paušálu**

Pro stravenkový paušál (peněžitý příspěvek) platí opačné pravidlo. Peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci za jednu směnu podle zákoníku práce byl osvobozen do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Částka poskytnutá nad stanovený limit se u zaměstnance zdaní jako jeho příjem, tedy běžná mzda (včetně sociálního a zdravotního pojištění).

Na straně zaměstnavatele byl stravenkový paušál daňově uznatelný v plné výši. Zaměstnavatel příspěvek poskytoval podle počtu zaměstnancem odpracovaných směn (podmínka odpracování alespoň tří hodin za směnu). Dalším omezením je pracovní cesta zaměstnance. Pokud zaměstnanci v průběhu směny vznikl nárok na stravné, byl poskytnutý peněžitý příspěvek daňově neuznatelný. Obdobné pravidlo platilo také pro nepeněžité plnění.

*Osvobození na straně zaměstnance upravuje ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů a daňovou uznatelnost nákladů vynaložených zaměstnavatelem upravuje ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů.*

**Příspěvek na stravování od roku 2024 a osvobození na straně zaměstnance**

Konsolidační balíček zavedl do zákona o daních z příjmů (viz zákon č. 349/2003 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů) nový pojem, a to **příspěvek na stravování“.** Tím se pro účely tohoto zákon rozumí:

* **stravování poskytované jako nepeněžní plnění** ke spotřebě na pracovišti zaměstnance nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele a
* **peněžitý příspěvek** na stravování.

V podstatě se **sjednocuje** poskytování u nepeněžního příspěvku na stravování (stravenky) a stravenkového paušálu. Nepeněžní poskytování stravování zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti **již není pro daňové účely neomezené.**

**Osvobození od daně na straně zaměstnance je omezeno limitem** ve výši 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Jde o stejný limit, jaký dosud platil pro osvobození na straně zaměstnance u stravenkového paušálu. Zároveň je možné poskytnout i druhý stravenkový paušál při směně delší než 11 hodin. Zatím to bylo možné jen u nepeněžního příspěvku na stravování.

**Úprava § 6 odst. 9 písmeno b) zákona o daních z příjmů od roku 2024 zní:**

* Od daně z příjmů je osvobozen příjem zaměstnance **ve formě příspěvku na stravování** poskytnutého zaměstnavatelem **za jednu směnu** podle jiného právního předpisu, pokud během této směny zaměstnanec **vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během této směny nárok na stravné** v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu, a to v úhrnu **do výše 70 % horní hranice stravného,** které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem **při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin,**  a to v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako **další příspěvek v rámci stejné směny,** pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem podle jiného právního předpisu **je delší než 11 hodin.**
* V případě zaměstnance vykonávajícího **činnost,** ze které plyne příjem ze závislé činnosti, **jejíž výkon není rozvržen na směny** podle jiného právního předpisu, je příjem ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem od daně osvobozen, **pokud během kalendářního dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny** a nevznikl mu během tohoto dne nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu ani na stravné v rámci cestovních náhrad na základě smlouvy, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejného kalendářního dne, pokud během tohoto dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 11 hodin.

*(V tomto druhém odstavci je pamatováno také na další fyzické osoby s příjmy ze závislé činnosti, které nemají směny dle zákoníku práce, např. osoba s příjmy v podobě funkčních požitků, odměna likvidátora či člena orgánu právnické osoby).*

**Příspěvek na stravování od roku 2024 a daňová uznatelnost na straně zaměstnavatele**

Naopak **u zaměstnavatele půjde o daňově uznatelný náklad bez omezení.** Daňově uznatelné budou **výdaje vynaložené na naplnění práv zaměstnanců** *týkajících se jejich pracovních a sociálních podmínek (včetně stravování), vyplývající z kolektivní smlouvy, interní směrnice zaměstnavatele nebo individuální dohody uzavřené se zaměstnancem.*

**V praxi to znamená, že na straně zaměstnavatele půjde vždy o daňově uznatelný náklad. Ovšem na straně zaměstnance o příjem osvobozený pouze do stanoveného limitu** (za splnění výše popsaných podmínek). **V případě poskytnutí příspěvku nad limit se bude jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance (včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění, ale na straně zaměstnavatele půjde stále o daňově uznatelný náklad.**

S tím bude spojena obdobná evidence jako u stravenkového paušálu. Zaměstnavatel bude muset prokázat, že byl poskytnut příspěvek na stravování pouze do stanoveného limitu. Evidence bude tím pádem složitější. Pro osvobození od daně na straně zaměstnance bude třeba prokázat splnění podmínek – odpracování 3 hodin z plánované směny dle zákoníku práce (nikoli přesčasu), v průběhu směny nesmí zaměstnanci vzniknout nárok na stravné, nesmí být překročen stanovený limit atd.

Zdroj: Zákon č. 359/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti

s konsolidací veřejných rozpočtů

Podnikatel.cz

**ZMÉNY V DANÍCH V ROCE 2024.**

**OD KDY JEDNOTLIVÉ ZMĚNY BUDOU ÚČINNÉ**

**Rok 2024 přináší řadu daňových novinek. Platí od roku 2024, budou se tedy vztahovat už na daňové přiznání nebo zúčtování daní už za příjmy v roce 2023, nebo se změny vztahují až na příjmy za rok 2024 a dál?**

**Zrušení slevy za školkovné**

Daňovou slevu za umístění dítěte do předškolního zařízení si mohu odečítat rodiče do výše reálných plateb za tzv. školkovné. Maximálně však do limitu, který odpovídá minimální mzdě za daný rok. Pro příjmy za rok 2023 je možné odečíst slevu maximálně do výše17 300 Kč. Ale připomínáme, že jde jen o maximální limit. Reálně je možné odečíst od daně jen kolik, kolik jste za školkovné opravdu zaplatili. Nárok na slevu je nutné prokázat potvrzením od provozovatele zařízení.

**Tato sleva se od roku 2024 ruší.** Podle ministra financí Zbyňka Stanjury tento benefit stejně uplatňovali hlavně středně až vysokopříjmové skupiny obyvatel, protože ty nízkopříjmové ji nemohly využít pro nízký základ daně. Školkovné je proto dobrým příkladem toho, že daňové nástroje nejsou vždy nejvhodnějším nástrojem realizace sociální politiky, uvedl při představení změn konsolidačního balíčku ministr financí.

Daňovou slevu **tedy naposledy je možné uplatnit pro příjmy za rok 2023,** a to během jarních měsíců roku 2024 při podávání daňového přiznání nebo při zúčtování daní zaměstnavatelem.

**Nová podmínka u daňové slevy na vyživovanou manželku**

Rok 2024 přináší změnu i u daňové slevy na vyživovanou manželku, jejíž příjmy za předchozí rok nepřesáhly hranici 68 tis. Kč. Limit příjmů zůstane stejný, stejně jako druh příjmů, které se započítávají a které ne.

**Nově ale přibude pro vznik nároku na slevu nová podmínka. Slevu lze uplatit pouze za dobu, kdy poplatník žije ve společné domácnosti s manželem a vyživovaným dítětem, maximálně však do doby, než dítě dovrší 3 let věku.**

Současně je také stanoveno, že v kalendářním roce narození a dosažení 3 let věku dítěte (tedy v letech, kdy je nárok na slevu splněn jen po část roku) se uplatní 1/12 slevy v každém měsíci, kdy jsou splněny podmínky. Rozhodný stav je v tomto případě k prvnímu dni měsíce.

**Nová podmínka týkající se věku dítěte, o které vyživovaná manželka či manžel pečuje, platí na příjmy od roku 2024. Poprvé se tedy v praxi uplatní až v daňovém přiznání nebo při ročním zúčtování daní za příjmy roku 2024.**

**Zrušení daňové slevy na studenta**

Další rušenou daňovou slevou je ta na studenta. Je určena pro ty, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání studiem a ještě nedosáhli 26 let. O dva roky déle si mohou slevu odečítat od daně studenti na doktorském studiu prezenční formou. Sleva náleží za měsíce, ve kterých jste byli studenty na jejich počátku (naposledy tedy za měsíc, ve kterém jste studovali a dosáhli jste 26 resp. 28 let). Ještě u příjmů za rok 2023 se dá odečíst sleva ve výši 4020 za rok.

I v tomto případě podle ministra financí na využití slevy paradoxně dosáhli jen ti, kteří mají při studiu vyšší příjmy. Těm ostatním totiž (zhruba do výdělků 17100 Kč měsíčně) zdanění eliminuje v plné míře sleva na poplatníka.

**Daňová sleva je od roku 2024 zrušená, ale na příjmy za rok 2023 (tedy v roce 2024) je ještě možné ji uplatnit.**

**Zrušení odpočtu za příspěvky odborové organizaci**

Jedním z možných odpočtů od základu daně byl i ten za příspěvky odborové organizaci. Bylo možné ho odečítat do částky odpovídající 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně však do 3000 Kč. Nárok se prokazoval potvrzením od odborové organizace.

**Tento odpočet se pro příjmy od roku 2024 ruší. Naposledy je možné ho uplatnit za příjmy za rok 2023** v rámci zúčtování dani zaměstnavatelem nebo při podání daňového přihnání v roce 2024.

**Zrušení odpočtu za další vzdělávání**

Od roku 2024 končí také možnost odečíst si od základu daně úhradu zkoušek ověřujících výsledky dalšího vzdělávání. A to do částky 10 000 Kč. Pro osoby se zdravotním postižením platí limit ve výši 13 000 Kč, pro osoby s těžkým zdravotním postižením pak ve výši 15 000 Kč. Nárok je prokazován potvrzením o platbě za zkoušku.

Odpočet **se naposledy uplatní na základ daně vzešlý z příjmů za rok 2023,** tedy při zúčtování daní zaměstnavatelem nebo v rámci daňového přiznání, které se bude podávat v roce 2024.

**Nový limit u zaměstnaneckých benefitů**

Ke změnám dojde také v oblasti zdanění zaměstnaneckých benefitů, Konsolidační balíček původně počítal s úplným zrušením osvobození příjmů zaměstnance poskytovaných ve formě zaměstnaneckých benefitů (dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů), nakonec se **od roku 2024 osvobození jen zastropuje.** Jde například o benefity v oblasti sportu, vzdělávání, kultury či zdraví, které **budou od roku 2024 osvobozené od daně do výše poloviny průměrné mzdy pro daný rok.**

Tento limit bude sledován na roční bázi a při jeho překročení dochází ke zdanění příjmů u zaměstnance v té částce, která přesáhla stanovený limit**. Částky překračující tento limit budou podléhat nejen odvodům daně ze závislé činnosti, ale také odvodům sociálního a zdravotního pojištění.**

Limit zaměstnaneckých benefitů **bude platit až na příjmy od roku 2024,** takže na benefity za rok 2023 se ještě aplikovat nebude.

**Vyšší sazba daně z příjmů fyzických osob pro více lidí**

Vyšší sazba daně z příjmů fyzických osob, která činí 23 %, bude nově platit pro zaměstnance s měsíčním příjmem ve výši trojnásobku průměrné mzdy (ročně 36násobek průměrné mzdy pro daný rok).

Nyní přitom platí, že druhá sazba se aplikuje na poplatníky, kteří mají měsíční příjem ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy (48násobek průměrné mzdy pro roční příjmy). Nálepku vysokopříjmového poplatníka tak získá více lidí.

**Přísnější limit pro vyšší sazbu daně platí pro příjmy 2024. V daňovém přiznání podávaném v roce 2024 (za příjmy roku 2023) se ještě uplatní původní vyšší limity.**

**Limit pro bezúplatná plnění**

Fyzické osoby si od základu daně mohou odečíst určitá bezúplatná plnění (dary), pokud jejich celková hodnota dosahuje minimálně 1000 Kč nebo je vyšší než 2 % základu daně. Obvykle je možné dary odečítat do 15 % částky základu daně. Kvůli válce na Ukrajině se však prodloužila výjimka, která platila pro předchozí roky, nejdříve kvůli koronavirové epidemii a poté právě kvůli Ukrajině. Nyní je tedy ještě možné odečítat dary v rámci navýšeného limitu, do 30 % základu daně.

**Výjimka je naposledy schválena pro rok 2023. Zvýšený limit je tedy možné použít i na příjmy za rok 2023** v daňovém přiznání nebo při zúčtování daní v roce 2024.

**Změny u odpočtu za spoření na stáří**

V roce 2024 dojde ke sjednocení limitu pro odpočet od základu daně pro platby na spoření na důchod ve III. pilíři s limitem na životní pojištění (uznatelné jsou varianty kromě čistě rizikového). Platby na penzijní připojištění a životní pojištění půjdou uplatnit a od základu daně odečíst do částky 48 tis. Kč s tím, že kromě těchto produktů do limitu bude možné nově promítnout také platby na další tzv. podporované produkty spoření na stáří. Ty budou zejména z oblasti investic, vejdou-li se do definice tzv. dlouhodobého investičního produktu (DIP). A nově půjdou prostřednictvím tohoto produktu odečíst od základu daně také platby na tzv. pojištění dlouhodobé péče.

Analogicky se změní i pravidla pro daňovou podporu u příspěvků od zaměstnavatele. Ty budou i nadále osvobozeny od daně do limitu 50 tis. Kč. Nově se však daňové výhody budou vztahovat právě i na spoření prostřednictvím dlouhodobého investičního produktu.

Nová pravidla se budou vztahovat na příjmy a odpočty za rok 2024. **U příjmů za rok 2023 (**tedy v rámci zúčtování daní nebo u daňového přiznání podávaného v roce 2024) **se bude postupovat podle původních pravidel.**

**Navyšování minimálních záloh na důchodové pojištění už od ledna**

**Od roku 2024 si budou muset OSVČ, které platí minimální zálohy na důchodové pojištění, navýšit platby už za leden.** Pravidla se tak sjednotí se zdravotním pojištěním, u kterého se navyšují minimální zálohy od ledna už v současnosti.

Dále budou moci vzrůst zálohy ještě po podání Přehledu. Zálohu na důchodové pojištění v nové výši budou OSVČ platit až od měsíce následujícího po tom, ve kterém podaly Přehled.

**Vyšší odvody na důchodové pojištění pro OSVČ**

Je třeba také připomenout, že od roku 2024 **dojde k výraznému navýšení záloh na důchodové pojištění pro OSVČ.** Platit to bude zejména pro OSVČ, které platí minimální zálohy, protože minimální vyměřovací základ, ze kterého musí OSVČ zálohy vypočíst, se nově bude stanovovat jako 30 % průměrné mzdy (dosud 25 %). Limit pro minimální vyměřovací základ se navíc zvýší i od roku 2025 a 2026, vždy o dalších 5 %.

Kromě toho se bude vyměřovací základ z reálných příjmů u důchodového pojištění stanovovat jako 55 %ˇdaňového základu (dosud 50 %).

Zdroj: Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti

s konsolidací veřejných rozpočtů

Měšec.cz

**PŘEDČASNÝ DŮCHOD BEZ VÝPLATY**

**V OTÁZKÁCH A ODPOVÉDÍCH**

**Nemálo zaměstnanců pokračuje v práci i po přiznání předčasného důchodu. Někteří přitom pobírají starobní důchod, ale část si ho nenechává vyplácet.**

**Jaký bude postup v případech přiznání předčasného důchodu bez jeho výplaty?**

Přestože došlo v průběhu roku 2023 ke změnám v oblasti důchodového pojištění, na jejichž základě je třeba odchod do předčasného důchodu řádně zvážit, řada zaměstnanců do předčasného důchodu odešla. Ať již s výplatou nebo bez ní. A to je informace, která je pro jejich případné zaměstnavatele velmi důležitá.

**Přiznání předčasného důchodu a přiznání jeho výplaty**

Přiznání důchodu a přiznání výplaty důchodu nejsou totožné pojmy. Přiznání předčasného důchodu k určitému datu bez jeho výplaty bylo v poslední době pro důchodce zpravidla výhodnější. Přiznáním důchodu došlo k „zafixování“ podmínek platných k jeho dni přiznání, aniž by došlo k jeho výplatě. Taková situace nastala především v roce 2022, kdy bylo díky valorizacím velmi výhodné o důchod požádat před dosažením důchodového věku. Řada zaměstnanců tak učinila, důchod si nenechala vyplácet a nadále pracovala. Tímto postupem navíc nedošlo ke krácení starobního důchodu za předčasnost.

Pokračováním v práci lze navíc získat další dobu pojištění (je vždy potřeba odpracovat celý rok). Teprve k datu přiznání výplaty důchodu se následně stanoví doba důchodového pojištění i míra krácení pro předčasnou výplatu. Postupuje se v souladu s ustanovením § 36 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění.

Výše popsaným způsobem postupovali žadatelé v průběhu roku 2022, stačilo tak učinit jeho poslední den. Také v roce 2023 nejeden zaměstnanec s ohledem na připravované změny v důchodech o takzvanou důchodovou „zamítačku“ požádal. O předčasný důchod lze žádat bez konkrétního data přiznání jeho výplaty (po skončení výdělečné činnosti nebo dosažení řádného důchodového věku se o přiznání výplaty důchodu požádá) nebo s uvedením konkrétního data, kdy má být důchod přiznán (zde do čtyř měsíců ode dne sepsání žádosti o důchod).

***Upravené znění ustanovení § 36 zákona o důchodovém pojištění od 1. října 2023:***

1. *Výše procentní výměry starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31, se stanoví podle § 34 odst. 1 s tím, že tato výše se* ***snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů*** *z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku* ***o 1,5 výpočtového základu;*** *výše procentní výměry po tomto snížení však nesmí být nižší než je částka uvedená v § 33 odst. 2 větě třetí.*
2. *Výše procentní výměry starobního důchodu stanovená podle odstavce 1 se pojištěnci, který* ***po vzniku nároku na tento důchod do dosažení důchodového věku vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní důchod*** *ani invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně,* ***přepočte po skončení této výdělečné činnosti*** *na žádost tak, že se doba této výdělečné činnosti po dni od kterého byl přiznán starobní důchod,* ***přičte k době pojištění*** *získaného vzniku nároku na tento důchod* ***a současně se o tuto dobu zkrátí doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry starobního důchodu*** *podle odstavce 1. Pro zvýšení procentní výměry za dobu výdělečné činnosti vykonávané po dosažení důchodového věku platí ustanovení § 34 odst. 2 až 4 obdobně.*

**Je zaměstnanec s odloženou výplatou důchodu státním pojištěncem?**

Státním pojištěncem se důchodce stává i v případě, že je přiznán předčasný důchod bez výplaty (podle § 7 odst. 1 písm. b) zákona o veřejném zdravotním pojištění). Píše se zde, *že stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za poživatele důchodů z důchodového pojištění, kterým byl přiznán důchod před 1. lednem 1993 podle předpisů České a Slovenské Federativní Republiky a po 31. prosinci 1992 podle předpisů České republiky.* ***Za poživatele důchodu se*** *pro účely tohoto zákona* ***považuje*** *osoba podle předchozí věty i* ***v měsících, kdy*** *jí podle předpisů o důchodovém pojištění* ***výplata důchodu nenáleží;****…*

V průběhu roku 2023 sice přetrvávaly potíže s pozdním přiznáním předčasného důchodu po podání žádosti (vzhledem k jejich množství k 31. 12. 2022) a nebylo jasné, jak postupovat. V současné době se již situace stabilizovala a zaměstnavatelé předčasné důchodce s přiznaným důchodem bez výplaty **standardně hlásí zdravotní pojišťovně k datu jeho přiznání**. Státním pojištěncem se na základě výše uvedeného důchodce stává i v případě, že je přiznán předčasný důchod bez výplaty (podle § 7 odst. 1 písm. b) zákona o veřejném zdravotním pojištění).

Znamená to, že pracujícího důchodce zaměstnavatel hlásí zdravotní pojišťovně při vzniku zaměstnání nebo v jeho průběhu při přiznání důchodu **kódem „D“** a odvádí zdravotní pojištění **ze skutečného výdělku** bez případného doplatku do minimálního vyměřovacího základu.

**Má předčasný důchodce bez výplaty nárok na omezené nemocenské dávky?**

Jestliže pracujícímu předčasnému důchodci bez výplaty důchodu vznikne účast na nemocenském pojištění, bude mít rovněž nárok na případné nemocenské dávky. Otázkou je, zda se zde využije omezení pro důchodce, tj. jejich výplata bude maximálně 70 dnů. Jak pro server Podnikatel.cz vysvětlila za Českou správu sociálního zabezpečení Tereza Koukolová, omezení výplaty nemocenského na maximálně 70 kalendářních dní v kalendářním roce se vztahuje **na poživatele** starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně(§ 28 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

Nemocenské se poživatelům takového důchodu vyplácí nejdéle do dne skončení zaměstnání, z něhož náleží. Poživatelem starobního důchodu je fyzická osoba, která má nárok na výplatu důchodu **alespoň po dobu jednoho dne** trvání pojištěné činnosti (zaměstnání) v době dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Pojištěnce, jimž byl starobní důchod přiznán, avšak na základě jejich žádosti jim nebude prozatím vyplácen, tedy nelze považovat za poživatele starobního důchodu (podmínka „má nárok na výplatu starobního důchodu“ zde není splněna) a tedy **omezení výplaty nemocenského na 70 kalendářních dní,** jak je výše uvedeno, **se neuplatní.**

**Vede se předčasnému důchodci bez výplaty ELDP?**

Zaměstnavatelé **vedou evidenční list důchodového pojištění** (ELDP) pro všechny výdělečně činné osoby, jimž vznikla účast na důchodovém pojištění, bez rozdílu, zda dovršily či nedovršily důchodový věk či zda jsou anebo nejsou poživateli starobního důchodu. Tedy i pro poživatele starobního důchodu, který je výdělečně činný a ještě nedovršil důchodový věk (tzn. poživatel předčasného starobního důchodu, jemuž výplata starobního důchodu po nástupu do zaměstnání nenáleží). Pracující důchodce si poté nechá důchod přiznaný bez výplaty přepočítat. A to k určitému datu, nejčastěji k datu dovršení důchodového věku, případně k datu skončení výdělečné činnosti.

**Pokračování ve výdělečné činnosti po přiznání výplaty důchodu**

Poživatel předčasného důchodu má nadále omezené možnosti přivýdělku. Pokud bude pokračovat ve výdělečné činnosti i po přiznání výplaty **předčasného důchodu,** nesmí mu tato činnost založit účast na nemocenském pojištění. V zaměstnání tedy připadá v úvahu **dohoda o provedení práce do desetitisícového limitu či zaměstnání malého rozsahu.** Právě v oblasti dohod musí být zaměstnanci i zaměstnavatelé velmi opatrní. A to v souvislosti s aktuálními změnami obsaženými v novele zákoníku práce, kdy zaměstnancům přísluší příplatky za práci a od roku 2024 také řádná dovolená. Dodržení limitu, který nezaloží účast na pojištění, bude třeba **mnohem pečlivěji hlídat.**

To platí jen do dosažení důchodového věku. Poté již výplata důchodu není ohrožena. Lze pobírat důchod a současně vykonávat výdělečnou činnost bez omezení.

Zdroj: Podnikatel.cz

**VALORIZACE ÚRAZOVÝCH A POZŮSTALOSTNÍCH RENT**

**K 1. LEDNU 2024**

**V pravidelném termínu k začátku nového kalendářního roku budou navýšeny náhrady za ztrátu na výdělku (po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity) pro zaměstnance poškozené na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (tzv. úrazové renty), jakož i náhrady nákladů na výživu pozůstalých (tzv. pozůstalostní renty) pro pozůstalé po zesnulých zaměstnancích. Valorizace rent přiznávaných podle pracovněprávních předpisů bude tentokrát skromná.**

Míra valorizace tzv. úrazových a pozůstalostních rent se odvíjí od parametrů důchodového pojištění, od míry valorizace důchodů. Při valorizaci od ledna 2024 dojde ke zvýšení základní výměry důchodu o 360 Kč z 4 040 Kč na **4 400 Kč.** Procentní výměra důchodu se zvyšovat nebude. **I u rent dojde ke zvýšení o 360 Kč.**

Při určení výše renty se vychází z porovnání původního (průměrného) výdělku před vznikem škody (resp. již dříve valorizovaného, tedy z tzv. rozhodného výdělku) a současného aktuálního příjmu na zdraví poškozeného pracovníka, a to včetně jeho případného invalidního důchodu. (Přiznaný invalidní důchod proto náhradu snižuje. Renta totiž představuje rozdíl mezi součtem aktuálního příjmu a případného invalidního důchodu a původního výdělku.)

**Invalidita a pobírání invalidního důchodu není podmínkou pro přiznání renty**

Uznání invalidity a přiznání invalidního důchodu není nezbytnou podmínkou nároku na úrazovou rentu. Některé zdravotní postižení sice vyústí ve snížení pracovní schopnosti a snížení příjmu, ale nárok na invalidní důchod poškozenému nevznikne. To ho však nevylučuje z nároku na rentu. Ustanovení § 271b odst. 1 zákoníku práce říká, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu (Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím se nepřihlíží.)

**Ani pracovní neschopnost není podmínkou pro nárok na rentu**

Ani pracovní neschopnost není nutnou podmínkou pro přiznání renty – podmínkou je zaměstnancem nezaviněný pokles výdělku v důsledku škody na zdraví vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zpravidla poškozený zaměstnanec nějakou dobu marodí, ale nelze vyloučit ani případy, kdy nebude v dočasné pracovní neschopnosti.

Název renty, a to náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti má toto dlouhodobé opakující se peněžité plnění (vyplácené měsíčně) terminologicky odlišit od jiného nároku na zdraví poškozeného zaměstnance, a to náhrady za ztrátu na výdělku během pracovní neschopnosti podle ustanovení § 271a zákoníku práce. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je dočasné plnění – peněžité odškodnění zaměstnance poskytované ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem (před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání) a výší náhrady mzdy nebo platu (po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti) a výší následně vypláceného nemocenského.

**Principy valorizace**

Renta (náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) pak odčiňuje škodu, která spočívá především v dlouhodobě resp. trvale sníženém výdělku nebo úplné ztrátě výdělku, protože se zdravotním handicapem musí člověk vykonávat méně náročnou a hůře placenou práci nebo pracovat nemůže vůbec. Tyto úrazové renty tedy dorovnávají invalidní důchod nebo příjem v novém hůře placeném zaměstnání na úroveň původního výdělku. Ovšem původní průměrný výdělek musí být průběžně valorizován s ohledem na nárůst platů a mezd i důchodů.

V mnoha, ba většině případů se tak při valorizaci renty nepočítá se skutečným výdělkem, ale jakýmsi fiktivním, teoretickým výdělkem, tedy původním průměrným výdělkem, který už však byl v minulosti případně vícekrát valorizován. Hovoří se o rozhodném výdělku.

**Navazující valorizace a správný postup výpočtu**

**Aby renta byla správně vypočtena, musí se zohlednit všechny na sebe navazující valorizace od okamžiku, ke kterému byla prvotní výše renty stanovena. (Současně je potřeba pamatovat na to, že o dané procento nebo dané procento a danou pevnou částku se nezvyšuje samotná renta, ale původní průměrný výdělek.)** Kdyby se v důsledku nesprávného početního postupu valorizovala jenom resp. přímo renta a ne průměrný výdělek, tak by renta byla valorizována méně, než je zaručeno valorizací, a poškozený by na tom proto tratil (Nicméně při současné aktuální valorizaci k 1. lednu 2023 toto není podstatné, neboť ***dochází k valorizaci toliko o pevnou částku, a tak je výsledek stejný ať navýšení přičítáme rovnou k výši renty nebo k výši rozhodného výdělku, který pak porovnáváme s dosahovaným výdělkem.)***

**Aktuální valorizace k 1. lednu 2024**

Aktuálně určuje nařízení vlády č. 338/2023 Sb., že se náhrada za ztrátu na výdělku příslušející podle zákoníku práce upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku nebo zvýšený podle příslušných předpisů zvyšuje o 360 Kč.

***P ř í k l a d :***

*Řekněme, že zaměstnanec měl před pracovním úrazem průměrný výdělek 30 000 Kč – tj. v případě, že k úrazu došlo v nedávné době (od 1. června 2023, k němuž proběhla valorizace mimořádná) – resp. měl výdělek nižší, ale ten byl postupně (v rámci předchozích valorizací) valorizován právě na 30 000 Kč, kdežto po úrazu má v méně placené profesi jen 17 000 Kč, a tak náhrada za ztrátu na výdělku činí 13 000 Kč. Průměrný výdělek, resp. rozhodný výdělek, se zvyšuje na 30 360 Kč, takže renta na 13 360 Kč.*

**Koho se aktuálně valorizace týká**

Valorizovaná náhrada za ztrátu na výdělku a náhrada nákladů na výživu pozůstalých, přísluší od 1. ledna 2024, pokud právo na tyto náhrady vzniklo před tímto dnem, tedy do 31. prosince 2023. Pokud na náhradu (rentu) vznikne nárok 1. ledna 2024 a později, bude se jich týkat až valorizace další následující.

**Předchozí řádná valorizace a předchozí mimořádná valorizace**

Poslední řádná valorizace s účinností k začátku nového kalendářního roku proběhla k 1. lednu 2023 na základě nařízení vlády č. 413/2022 Sb., a to prostřednictvím valorizace průměrného rozhodného výdělku o 5,1 %, přičemž valorizované náhrady přísluší od 1. ledna 2023, pokud právo na náhrady vzniklo před tímto dnem, tedy do 31. 12. 2022.

Pak následovala mimořádná valorizace v průběhu kalendářního roku s účinností k 1. červnu 2023 na základě nařízení vlády č. 131/2023 Sb., a to prostřednictvím valorizace průměrného rozhodného výdělku o 2,3 % a 400 Kč, přičemž valorizované náhrady přísluší od 1. června 202š, pokud právo na tyto náhrady vzniklo před tímto dnem, tedy do 31. 5. 2023.

***P ř í k l a d :***

*Pokud tedy nárok na rentu poškozenému vznikl např. k 1. únoru 2023, netýkala se ho řádná valorizace k 1. lednu 2023, ale až mimořádná valorizace od 1. června 2023. Jestliže průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody činil 35 000 Kč (a výdělek v novém zaměstnání jen 20 000 Kč), potom byla renta (náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) stanovena na 15 000 Kč. V rámci valorizace došlo ke zvýšení rozhodného výdělku o 2,3 % + 400 Kč, o 805 Kč a 400 Kč na 36 205 Kč. Jestliže zůstal stávající výdělek zaměstnance stejný, potom se renta zvýšila o 1 205 Kč na 16 205 Kč. Nyní k 1. 1. 2024 vzroste renta o 360 Kč na 16 565 Kč.*

**Valorizace též pro pozůstalé po zaměstnancích závislé na výživě od nich – vdovy, vdovce a sirotky**

Na stejném principu valorizace průměrného rozhodného výdělku je postavena i valorizace rent pro pozůstalé, kterým byl zemřelý zaměstnanec povinován výživou – náhrad nákladů na výživu pozůstalých (ustanovení § 271h zákoníku práce). Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se rovněž vychází z průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí (případně již následně valorizovaného), s tím, že:

1. pokud zemřelý před svou smrtí poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, pak náhrada nákladů na výživu pozůstalých činí 50 % uvedeného průměrného výdělku,
2. pokud poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, činí náhrada 80 % průměrného výdělku.

Je-li tedy více pozůstalých splňujících uvedenou podmínku (závislost na výživě od zaměstnance), rozdělí se náhrada mezi ně. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých však nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela (samotnému) zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku (tedy jeho vlastní renta, kdyby nezemřel).

Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance (odečítá se tedy důchod vdovský, vdovecký či sirotčí). K případnému výdělku pozůstalých se přitom nepřihlíží

**Do kdy se renty vyplácejí**

Náhrada na výživu pozůstalých se neposkytuje déle, než by příslušela náhrada za ztrátu na výdělku samotnému zemřelému, vyplácí se tedy nejdéle do měsíce, v němž by poškozený dosáhl věku 65 let. Nárok na rentu je jen po dobu, po kterou by náleželo od zemřelého výživné. Nezaopatřené děti tak na ni ztrácí nárok, jakmile dosáhnou schopnosti se sami živit, např. dokončením studia.

Zdroj: EPRAVO.CZ.

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LISTOPADU 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,1 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle bydlení, který byl částečně kompenzován poklesem cen v oddíle doprava. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 7,3 %, což bylo o 1,2 procentního bodu méně než v říjnu.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 0,1 %. V oddíle bydlení byly vyšší ceny elektřiny o 1,6 % a zemního plynu o 0,7 %. V oddíle odívání a obuv vzrostly ceny oděvů o 1,1 % a v oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny výrobků a služeb pro osobní péči také o 1,1 %. Z potravin byly vyšší především ceny zeleniny o 2,6 %, ovoce o 3,1 %, uzenin o 0,9 %, olejů a tuků o 1,8 % a sýrů a tvarohů o 0,6 %. Na meziměsíční snižování celkové cenové hladiny měly v listopadu největší vliv ceny v oddíle doprava. Ceny pohonných hmot a olejů zde klesly o 3,4 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje se snížily zejména ceny vepřového masa o 5,7 %, vajec o 11,7 %, drůbežího masa o 2,5 % a chleba o 0,8 %.

Ceny zboží úhrnem zůstaly na úrovni měsíce října a ceny služeb vzrostly o 0,2 %.

**Meziroční srovnání**

*„Spotřebitelské ceny v listopadu zpomalily svůj meziroční růst na 7,3 %. Oslabení meziročního cenového růstu bylo zaznamenáno ve většině oddílů spotřebního koše, nejvýraznější pak u potravin a bydlení. V oddíle doprava ceny meziročně klesly, a to především díky nižším cenám pohonných hmot,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 7,3 %, což bylo o 1,2 procentního bodu méně než v říjnu. Bez započtení vlivu „Úsporného tarifu“ do indexu spotřebitelských cen v roce 2022 by meziroční cenový růst dosáhl hodnoty 4,7 %.

**Zpomalení** meziročního cenového růstu bylo ovlivněno především cenami v oddíle bydlení a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle bydlení ceny elektřiny zpomalily svůj meziroční růst na 143,0 % (v říjnu růst o 148,6 %) a ceny tepla a teplé vody na 24,2 % (v říjnu růst o 31,0 %). Ceny zemního plynu klesly o 6,3 % (v říjnu růst o 6,2 %) a ceny tuhých paliv o 0,8 % (v říjnu růst o 3,9 %), částečně i vlivem jejich růstu v listopadu loňského roku. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje ceny brambor zmírnily svůj meziroční růst na 28,5 % (v říjnu růst o 48,5 %) a ceny vepřového masa přešly z říjnového růstu o 6,1 % v pokles o 0,8 % v listopadu. Ceny vajec byly v listopadu nižší o 25,5 % (v říjnu pokles o 6,2 %) a ceny cukru o 18,6 % (v říjnu pokles o 11,1 %).

Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v listopadu nadále největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě výše uvedeného vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,4 %, vodného o 16,3 % a stočného o 26,9 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly vyšší ceny lihovin o 2,8 %, vína o 3,7 %, piva o 8.0 % a tabákových výrobků o 6,9 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 10,1 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 8,4 % a ceny ubytovacích služeb o 12,0 %. K meziročnímu snížení cenové hladiny přispěly v listopadu ceny v oddíle doprava, kde klesly ceny automobilů o 3,8 % a ceny pohonných hmot a olejů o 8.8 %.

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 0,5 % (v říjnu změna o 0,0 %). Úhrnný index spotřebitelský cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 108,2 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 8,1 % a ceny služeb o 5, 9 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v listopadu 11,4 % (v říjnu 12,1 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů byla v **listopadu meziměsíční** změna HICP **v Česku 0,0 %** a **meziroční 8,0 %** (v říjnu 9,5 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v listopadu 2023 za Eurozónu 2,4 %** (v říjnu 2,9 %), v Německu 2,3 %. Nejvyšší byla v listopadu na Slovensku (6,9 %) a nejnižší v Belgii (pokles o 0,7 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v říjnu 3,6** %, což bylo o 1,3 procentního bodu méně než v září. Nejvyšší byla v říjnu v Maďarsku (9,6 %) a nejnižší v Belgii (pokles o 1,7 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**09/23 10/23 11/23**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn 100,1 106,9 108,5 107,3 111,4**¨

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,6 106.0 103.7 101,5 113,6

**Alkohol a tabák** 100.1 106.9 106.1 105,9 106.6

**Odívání a obuv** 101.0 109.2 107,9 107,4 112,1

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,6 108,9 119,6 117,0 116,8

**Zařízení domácnosti**  99,5 103,7 103,3 102,6 108,4

**Zdraví**  98,6 108.8 109,2 106,2 109.1

**Doprava** 98,9 100,2 97,8 97,7 99,7

**Pošty a telekomunikace**  99,9 104,3 103,3 103,2 103,5

**Rekreace a kultura**  99,9 108,7 107,7 106,9 111,1

**Vzdělávání** 100,0 106,5 106.5 106,4 107,1

**Stravování a ubytování** 100,4 110,3 109,2 108,8 115,6

**Ostatní zboží a služby** 100,6 106,9 105,4 106,0 110,1

**ZLEVNÉNÍ POTRAVIN NELZE OČEKÁVAT,**

**SNÍŽENÍ DPH BYLO MARGINÁLNÍ**

**Vládu velmi znepokojilo vyjádření obchodníků, že navzdory snížení DPH o 3 procentní body potraviny nezlevní, ale zdraží. Překvapivé to však není.**

Na první pohled sice možná snížení DPH o 20 % (3 z 15) vypadá výrazně, ve skutečnosti však jde při celkové útratě za potraviny i při plném promítnutí do ceny o marginální částku. V průměru na jedince by šlo o několik desetikorun měsíčně.

**Ceny potravin vzrostou**

Když v týdnu obchodníci oznámili, že kvůli zvýšení cen od dodavatelů nakonec potraviny navzdory snížení DPH zdraží, způsobili tím velké haló, a to i ve vládě. Ministr zemědělství Marek Výborný si do médií postěžoval, že obchodníci mlží a ke zdražení nemají důvod. Podobně se na sociální síti X vyjádřil ministr financí Zbyněk Stanjura, který nevidí žádný rozumný důvod kromě zájmu obchodních řetězců udržet si vysoké zisky. Co se nákladů na dopravu týče, ceny PHM trendově od léta klesají a mýtné je relativně bagatelní položka. Argument „zdražení“ práce na dohodu netřeba vůbec komentovat, změny totiž budou platit až od poloviny příštího roku. Ministr Stanjura prohlásil, že to bude vláda řešit.

**Od drobného snížení DPH nelze čekat zázraky**

Na jednu stranu lze částečně rozhořčení politiků chápat, jelikož obchody veřejně slibovaly, jak nižší DPH půjde na cenách poznat. Na druhou stranu však jde o naivitu, protože změna DPH o 3 p. b. je z pohledu celkové ceny opravdu drobnost a jakékoli jiné navýšení na straně nákladů ji může lehce vymazat. Obchod například kupuje od dodavatele máslo například za 30 Kč a sám je dosud zákazníkům prodával za 58 Kč s 15 % DPH (50 Kč bez DPH). Při poklesu DPH o 3 p. b. na 12 % , obchodník plně snížení DPH do ceny promítne, bude nová cena s 12 % DPH 56 Kč. Klesne tak tedy o pouhé dvě koruny.

Když ale zároveň dodavatel zdraží obchodu máslo o 10 % na 33 Kč, půjde o nárůst nákupní ceny o 3 Kč. Pokud tuto cenu bude chtít obchodník opět plně přenést na zákazníka, celkově se cena zvýší o 1 Kč. Jak vidno na příkladu, skutečnost, že DPH klesne o několik procentních bodů, může snadno převýšit nárůst cen od dodavatelů. V daném příkladu jsme navíc nijak nepočítali s případným nárůstem nákladů obchodů, který může ceny ještě dále navýšit. Navíc snížení DPH z 15 na 12 % je opravdu minimální a u běžných položek spotřebního koše je spotřebitel skoro nepozná. U položky, která nyní stojí s DPH 115 Kč, by plné započtení nižší DPH cenu položky snížilo pouze o 3 Kč na 112 Kč.

**I při promítnutí do ceny by šlo o desetikoruny měsíčně**

Zvenku samozřejmě nevidíme do smluv mezi obchody a dodavateli či to, jak se jim ve skutečnosti zvyšují další náklady. Nevíme, zda si avízovaným zvýšením cen jen zachovávají plánovanou marži či zisk, či celou situaci přibarvují a marži/zisk si zvyšují. V kontextu snižování DPH a očekávání dopadů to nicméně není podstatné. Nejzásadnější na celé věci je totiž jiná skutečnost, kterou naznačuje i výše uvedený příklad. Snížení DPH o 3 p. b. je prostě tak malé, že i při plném promítnutí do ceny (za předpokladu, že jak nákupní cena, tak ostatní náklady nevzrostou) by šlo v průměru o úsporu několika desetikorun za potraviny na člověka měsíčně.

*Podle dat Českého statistického úřadu činila útrata jedné osoby v domácnosti za potraviny za rok v průměru 32 022 Kč, tedy 2669 Kč měsíčně, a to při 15% DPH. S DPH ve výši 12 % bude útrata ročně 31 187 Kč, tedy 2599 Kč měsíčně. Ročně tedy spotřebitel ušetří 845 Kč a měsíčně 70 Kč. Jde tak jen o pár desítek korun měsíčně.*

*Část této úspory navíc ukrojí nealkoholické nápoje, na něž se naopak DPH zvýší z 15 na 21 %. Vzhledem k tomu, že v roce 2022 za ně jeden Čech v domácnosti utratil při 15% DPH 3137 Kč ročně, při 21% DPH by šlo o 3301 Kč. Roční rozdíl by tak činil 164 Kč a měsíční 13 Kč. Při sečtení by pak úspora za jídlo a pití při změně DPH činila pro spotřebitele 56 Kč.*

Vláda však zřejmě na základě mediálních tvrzení obchodů typu „poznáte to“, nabyla přesvědčení, že ceny klesnou výrazně. Stačilo ale, aby si vláda spočítala, co v reálu znamená snížení DPH o 3 p. b., Možná by pak mohla být situace jiná.

Zdroj: Podnikatel.cz