



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

ANALÝZA ROZDÍLŮ VE VYKAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH POŽITKŮ DLE IFRS A DLE ČESKÉ ÚČETNÍ LEGISLATIVY

ANALYSIS OF DIFFERENCES IN PRESENTATION OF EMPLOYEES BENEFITS IN
ACCORDANCE
WITH IFRS AND UNDER CZECH ACCOUNTING LAW

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

MARTINA KROSESKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. MICHAELA BERANOVÁ

BRNO 2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Krosesková Martina

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Analýza rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků dle IFRS a dle české účetní legislativy

v anglickém jazyce:

Analysis of Differences in Presentation of Employees Benefits in Accordance with IFRS and under Czech Accounting Law

Pokyny pro vypracování:

Úvod a cíl bakalářské práce

Teoretická východiska vykazování zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy

Teoretická východiska vykazování zaměstnaneckých požitků dle IFRS

Analýza rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků v souladu s IFRS a dle české účetní legislativy

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BALOUŠEK, R. Harmonizace účetnictví. Praha: VŠFS, 2007. 117s. ISBN 978-80-86754-89-5

BOHUŠOVÁ, H. Harmonizace účetnictví a aplikace IAS/IFRS: Vybrané IAS/IFRS v podmínkách českých podniků. Praha: Aspi, 2008. 307s. ISBN 978-80-7357-366-9

DVOŘÁKOVÁ, D. Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS. Brno: Computer Press, 2008. 329s. ISBN 978-80-251-1950-1

HINKE, J. Účetnictví podle IAS/IFRS. Praha: Alfa Publishing, 2006. 175s. ISBN 80-86851-49-4

KRUPOVÁ, L. a VAŠEK, L. IAS/IFRS: Mezinárodní standardy účetního výkaznictví. Praha: VOX, 2005. 1050s. ISBN 80-86324-44-3

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Michaela Beranová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2008/2009.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.05.2009

Anotace

Bakalářská práce se zabývá srovnáním různých přístupů v oblasti závazků zaměstnavatelů vůči zaměstnancům dle české účetní legislativy a zaměstnaneckých požitků dle Mezinárodních účetních standardů. Cílem práce je porovnat a analyzovat rozdílné přístupy ve vykazování zaměstnaneckých požitků.

Annotation

Bachelor thesis compares different attitudes of employers towards employees according to czech accounting legislation and employees perks according to International Accounting Standards. The aim of thesis is to compare and analyse different attitudes in presenting employees benefits.

Klíčová slova

Mezinárodní účetní standardy, účetnictví, harmonizace účetnictví, zaměstnanci, závazky, náklady, účetní závěrka.

Keywords

International Accounting Standarts, accounting, accounting harmonization, employees, liabilities, costs, final accounts.

Bibliografická citace práce

KROSESKOVÁ, M. Analýza rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků dle IFRS a dle české účetní legislativy. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 54 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Michaela Beranová.

Prohlášení o původnosti práce

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským)

V Brně dne 28.5.2009

.....

Martina Krosesková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Michaele Beranové za užitečnou metodickou i odbornou pomoc při zpracování bakalářské práce.

OBSAH

1.	ÚVOD	8
2.	VYKAZOVÁNÍ FINANČNÍCH INFORMACÍ PODLE MEZINÁRODNÍCH STANDARDŮ FINANČNÍHO VÝKAZNICTVÍ.....	10
2.1.	IAS 19 – Zaměstnanecké požitky (Employee Benefits)	10
2.1.1	Definice základních pojmů IAS 19.....	11
2.1.2	Krátkodobé zaměstnanecké požitky	15
2.1.3	Požitky po skončení pracovního poměru.....	15
2.1.4	Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky	17
2.1.5	Ostatní požitky po ukončení zaměstnání	18
3.	VYKAZOVÁNÍ ÚČETNÍCH INFORMACÍ PODLE ČESKÝCH ÚČETNÍCH PŘEDPISŮ ..	19
3.1.	Zákon o účetnictví	20
3.2.	České účetní standardy	22
3.2.1	Závazky vůči zaměstnancům	23
3.2.2	Účtování závazků vůči zaměstnancům	26
4.	ANALÝZA ROZDÍLŮ VE VYKAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH POŽITKŮ DLE IAS/IFRS A ČESKÉ ÚČETNÍ LEGISLATIVY	28
4.1.	Krátkodobé zaměstnanecké požitky	28
4.1.1	Vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy.....	28
4.1.2	Vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků dle IAS/IFRS	30
4.2.	Požitky po skončení pracovního poměru.....	31
4.2.1	Vykazování požitků po skončení pracovního poměru dle české účetní legislativy.....	31
4.2.2	Vykazování požitků po skončení pracovního poměru dle IAS/IFRS.....	32
	Penzijní plány definovaných požitků	34
4.3.	Požitky při předčasném ukončení zaměstnání.....	44
4.3.1	Vykazování požitků při předčasném ukončení zaměstnání dle české účetní legislativy.....	44
4.3.2	Vykazování požitků při předčasném ukončení zaměstnání dle IAS/IFRS ...	45
4.4.	Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky	46

4.4.1	Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy	46
4.4.2	Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků dle IAS/IFRS	47
4.5.	Shrnutí rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků.....	47
4.5.1	Krátkodobé zaměstnanecké požitky	47
4.5.2	Požitky po skončení zaměstnání	48
4.5.3	Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky	48
4.5.4	Požitky při předčasném ukončení zaměstnání	48
5.	ZÁVĚR	49
	LITERATURA.....	51
	SEZNAM TABULEK	53
	SEZNAM SCHÉMÁT.....	54

1. ÚVOD

Globalizace, fenomén poslední doby, se promítá nejen v oblastech dopravy, obchodu, vědy a výzkumu, ale i účetnictví. Na světě existují dvojce předpisy, kterými se podniky mohou či musí řídit. Jedněmi předpisy jsou americké předpisy US GAAP, kterými se řídí hlavně země severní, střední či jižní Ameriky. Druhými předpisy jsou evropské Mezinárodní standardy finančního výkaznictví (IAS/IFRS), kterými se řídí podniky hlavně v zemích Evropské unie.

Česká republika se stala součástí Evropské unie v roce 2004, což přineslo mnoho příležitostí (např. pracovních, cestovních, kapitálových i otevření trhu), ale i povinností. Jednou z povinností byla harmonizace českých účetních předpisů Mezinárodních standardů finančního výkaznictví, v oblasti sestavování účetních závěrek společností, které emitují veřejně obchodovatelné akcie.

Harmonizace účetnictví je dána Direktivou Rady Evropského společenství. Tyto direktivy ukládají členským státům Evropské unie zabudovat do svých národních systémů normy přijaté Evropskou unií. V českých účetních předpisech jsou zapracovány direktivy, které upravují účetní závěrku.

Cílem mé bakalářské práce je vymežit rozdíly mezi českými účetními předpisy a Mezinárodními standardy finančního výkaznictví v oblasti zaměstnaneckých požitků, které tvoří položky účetních závěrky, která je tvořena účetními výkazy.

Zaměstnanecké požitky představují určitou formu motivace zaměstnanců ve firmě. V současné době roste počet firem, které chtějí své motivovat své pracovníky, protože dobře pracující pracovníci znamenají větší konkurenceschopnost podniku. Každý zákazník či obchodní partner ocení kvalitní služby, výrobky či zboží.

Svou bakalářskou práci nejprve zaměřím na Mezinárodní standardy finančního výkaznictví. Uvedu základní pojmy, vysvětlím základní principy zaměstnaneckých požitků dle standardů. Dále popíši české účetnictví, uvedu základní právní normy a

principy účtování závazků vůči zaměstnancům. V praktické části bakalářské práce porovnáám oba účetní systémy, uvedu příklady poukazující na rozdíly.

2. VYKAZOVÁNÍ FINANČNÍCH INFORMACÍ PODLE MEZINÁRODNÍCH STANDARDŮ FINANČNÍHO VÝKAZNICTVÍ

Mezinárodní standardy finančního výkaznictví (IFRS), tj. soubor standardů účetního výkaznictví, který vydává Rada pro mezinárodní účetní standardy (IASB), jsou jedněmi z nejdůležitějších standardů účetního výkaznictví na světě. Standardy nejsou obecně platnou právní normou, ale jedná se o účetní systém založený na principech.¹

2.1. IAS 19 – Zaměstnanecké požitky (Employee Benefits)

Úplně první standard týkající se zaměstnaneckým požitkům byl vydán v roce 1983, který se jmenoval IAS 19 - Vykazování penzijní požitků v účetní závěrce zaměstnavatele. Tento standart nahradil v roce 1995 standart IAS 19 – Náklady na penzijní požitky. Současná forma mezinárodní účetní standardu IAS 19 – Zaměstnanecké požitky byl přijat v roce 1998 s plnou účinností od 1. ledna 1999.

Nejnovější podoba IAS 19 se vyvíjela přes dvě desetiletí a její přijetí bylo podstatným krokem oproti předcházejícím podobám standardu, neboť nově přinesla přístupy , které jsou uplatňovány v amerických standardech US GAAP. Zároveň přinesla nové a široké pojetí zaměstnaneckých požitků, neboť se již nezaměřuje jen na penzijní požitky, jak tomu bylo u předcházejících úprav IAS 19. Standard se vztahuje na vykazování a zveřejňování zaměstnaneckých požitků v účetních závěrkách zaměstnavatelů.²

¹ Mezinárodní standardy účetního výkaznictví, 2005, str. 10

² Kovanicová, 2005, str. 122

2.1.1 Definice základních pojmů IAS 19³

Vzhledem k tomu, že standard zavádí specifické pojmy, definice některých z nich uvádím v následující části své bakalářské práce.

Zaměstnanecké požitky (Employee Benefits)

Zaměstnanecké požitky jsou všechny formy odměn, které jsou poskytované podnikatelem zaměstnancům výměnou za jejich služby.

Krátkodobé zaměstnanecké požitky (Short-term Employee Benefits)

Krátkodobé zaměstnanecké požitky jsou zaměstnanecké požitky (jiné než požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které jsou zcela splané během dvanácti měsíců následujících po konci období, ve kterém zaměstnanci poskytli příslušné služby.

Požitky po ukončení zaměstnání (Post-employment Benefits)

Požitky po ukončení zaměstnání jsou požitky zaměstnanecké požitky (jiné než požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které jsou splatné po ukončení pracovního poměru.

Plány požitků při skončení zaměstnání (Post-employment Benefit Plans)

Plány požitků po skončení zaměstnání jsou formální nebo neformální dohody, podle nichž podnik poskytuje jednomu nebo více zaměstnancům požitky po skončení zaměstnání.

Plány definovaných příspěvků (Defined Contribution Plans)

Plány definovaných příspěvků jsou plány požitků po skončení zaměstnání, podle nichž podnik platí pevně stanovené příspěvky do odděleného subjektu (fondu), přičemž nemá právní nebo mimosmluvní povinnost platit další příspěvky, pokud fond nedisponuje dostatečným majetkem k výplatě všech zaměstnaneckých požitků, které

³ Definice zoracovány dle lit. Krupová a Vašek, 2005, str. 326 - 329

souvisejí se službami poskytnutými zaměstnanci jak v běžném období, tak i v předchozích obdobích.

Plány definovaných požitků (Defined Benefit Plans)

Plány definovaných požitků jsou jiné plány požitků po skončení zaměstnání, než jsou plány definovaných příspěvků.

Sdružené plány (Multi-employer Plans)

Sdružené plány jsou plány definovaných příspěvků (jiné než státní plány) nebo plány definovaných požitků (jiné než státní plány), které:

- sdružují aktiva, které plynou od různých podniků, jež nejsou pod společnou kontrolou;
- využívají tato aktiva k poskytování požitků zaměstnancům více než jednoho podniku na bázi, kdy výše příspěvků nebo požitků jsou stanoveny bez ohledu na podnik, který zaměstnává příslušné zaměstnance.

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky (Other long-term Employee Benefits)

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou zaměstnanecké požitky (jiné než požitky po skončení zaměstnání a požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které nejsou zcela splatné během dvanácti měsíců následujících po konci období, ve které zaměstnanci poskytli příslušné služby.

Požitky při předčasném ukončení zaměstnání (Termination Benefits)

Požitky při předčasném ukončení zaměstnání jsou zaměstnanecké požitky splatné jako důsledek:

- Rozhodnutí podniku ukončit pracovní poměr před datem řádného odchodu do důchodu; nebo
- Rozhodnutí zaměstnance uznat dobrovolně svoji nadbytečnost výměnou za tyto požitky.

Nepodmíněné/zaručené zaměstnanecké požitky (Vested Employee Benefits)

Nepodmíněné/zaručené zaměstnanecké požitky jsou zaměstnanecké požitky, které nejsou podmíněny zaměstnáním v budoucnu.

Současná hodnota závazku z definovaných požitků (Present Value of a Defined Benefit Obligation)

Současná hodnota závazku z definovaných požitků je současná hodnota očekávaných budoucích plateb požadovaných k vyrovnání závazku, který vyplývá ze služby poskytnuté zaměstnancem v běžném a v předchozím období, bez snížení aktiv plánu.

Náklad na běžné služby (Current Service Cost)

Náklad na běžné služby představuje zvýšení současné hodnoty závazku z definovaných požitků a vyplývá ze služeb poskytnutých zaměstnanci v běžném období.

Úrokový náklad (Interest Cost)

Úrokový náklad představuje zvýšení současné hodnoty závazku z definovaných požitků během období, přičemž závazek narůstá, protože se požitky přibližují každým obdobím blíže vyrovnání.

Fair value

Fair value je částka, za kterou může být aktivum směneno mezi znalými, ochotnými stranami v nespřízněné transakci za obvyklých podmínek.

Standard IAS 19 identifikuje čtyři základní kategorie zaměstnaneckých požitků, a to:

- Krátkodobé zaměstnanecké požitky
- Požitky po skončení zaměstnání
- Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky
- Požitky při předčasném ukončení zaměstnání

Pro každou kategorii zaměstnaneckých požitků jsou určeny účetní postupy a pravidla, které musí podniky použít pro správné zobrazení nákladů spojených se zaměstnanci ve svých účetních závěrkách.

2.1.2 Krátkodobé zaměstnanecké požitky

Do kategorie krátkodobých zaměstnaneckých požitků patří mzdy, platy, příspěvky na sociální zabezpečení, krátkodobé placené volno, podíly na zisku, prémie a nepeněžitě požitky (např. zdravotní péče, bydlení služební automobily, zboží poskytované zdarma nebo se slevou). Krátkodobé zaměstnanecké požitky se týkají aktuálně zaměstnaných pracovníků.

Když zaměstnanec poskytne službu zaměstnavateli, podnik musí tuto službu v daném účetním období vykázat jako nediskontovanou částku krátkodobého zaměstnaneckého požitku. U této nediskontované částky krátkodobého zaměstnaneckého požitku se předpokládá, že bude vyplacena jako kompenzace poskytnuté služby a to buď jako závazek snížený o všechny již zaplacené příspěvky nebo jako náklad, který je zahrnut mezi provozní náklady či mezi vedlejší pořizovací náklad.

Krátkodobé zaměstnanecké požitky řeší i krátkodobé placené volno (např. krátkodobá dovolená, pracovní neschopnost, apod.). Podnik musí rozlišovat:

- kumulovaná placená volna;
- nekumulovaná pracovní volna.

U kumulovaného placeného volna, pokud nebyla vyčerpána v plné výši, je možné jejich převedení do dalšího období. U nekumulovaného placeného volna se nevyužitě volno nedá převádět do dalšího období.

2.1.3 Požitky po skončení pracovního poměru

Standard dále upravuje vyplácení penzijních požitků nebo-li důchodů, které patří o kategorie požitků po skončení pracovního poměru.. IAS 19 v oblasti důchodů upravuje pouze účetní stránky penzijních požitků a to správné ocenění nákladů a správné vykázání penzijních požitků do správného účetního období.

Zaměstnavatelé uzavírají se svými zaměstnanci dohody (tzv. penzijní plány), na jejichž základě bude podnik svým zaměstnancům vyplácet penzijní požitky. Penzijní

plán představuje dlouhodobý závazek vůči zaměstnanci, který je formou příspěvků poukazován nezávislému správci penzijního fondu nebo vládní agentuře. Standard rozlišuje dvě kategorie penzijních plánů:

- Penzijní plány definovaných příspěvků (dále jen plány definovaných příspěvků);
- Penzijní plány definovaných požitků (dále jen plány definovaných požitků).

Plány definovaných příspěvků znamenají, že se zaměstnavatel zaváže platit do penzijního plánu pevně stanovené nebo proměnlivé příspěvky v každém období až do odchodu zaměstnance do důchodu. Výše příspěvků je většinou určité procento ze mzdy, která je zaměstnanci vyplácena. Částka příspěvků se v případě, že příspěvky nejsou splatné do dvanácti měsíců od poskytnutí služby zaměstnancem, diskontuje úrokovou sazbou pro dlouhodobé podnikové obligace případně sazbou pro dlouhodobé státní dluhopisy.

Plány definovaných požitků představují složitější typ penzijních plánů. Zaměstnavatel se zaručuje platit zaměstnanci určitou výši příspěvku na penzijní plány. Výše penzijních příspěvků se může lišit od výše nákladů. K zjištění výpočtu penzijních nákladů, které mohou být v dané období uznány, se používá pojistně matematický odhad. Částka příspěvků se v případě, že příspěvky nejsou splatné do dvanácti měsíců od poskytnutí služby zaměstnancem, diskontuje.

IAS 19 obsahuje šest složek plánů definovaných požitků, které jsou zachyceny ve výkazu zisku a ztráty:

- Náklady na běžné služby;
- Úrokové náklady;
- Očekávaná výnosnost aktiv plánu;
- Pojistně-matematické zisky a ztráty do uznaného rozsahu;
- Náklady na minulé služby do uznaného rozsahu;
- Důsledky všech krácení a vypořádání

Náklady na běžné služby stanovuje pojistný matematik. Tyto náklady tvoří základní nákladový prvek plánů definovaných požitků. Podle standardu IAS 19 podnik musí u nákladů na běžné služby vypočítat současnou hodnotu závazku definovaných požitků pomocí metody projektované úvěrové jednotky.

Očekávaná výnosnost aktiv plánu jsou aktiva penzijních plánů, která jsou brána jako dlouhodobé investice, jež by měly přinášet určité výděly. U aktiv penzijního plánu se rozlišuje očekávaná výnosnost a současná výnosnost. Rozdíl mezi těmito dvěma hodnotami představuje pojistně-matematický zisk nebo ztrátu.

Pojistně matematické zisky a ztráty tvoří další část penzijních výnosů a nákladů, které mohou vzniknout ze změny současné hodnoty závazku z definovaných požitků, či ze změny fair value aktiv plánu.

Rozhodne-li podnik o zvýšení příspěvku penzijního plánu, přičemž budou navýšeny příspěvky i zpětně, jedná se o náklady na minulé služby.

Konečnou výši penzijních nákladů mohou ovlivnit ještě důsledky všech krácení a vyrovnání. Krácením se myslí situace, když dochází k uzavření závodu, k předčasnému ukončení penzijního plánu a jiné situace, kdy dochází k restrukturalizaci podniku. Všechny zisky a ztráty, které vyplývají z krácení či vyrovnání, mohou být vykázány až v okamžiku, kdy k těmto událostem dojde.

2.1.4 Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou dlouhodobé požitky, které nespádají do jiných konkrétních definovaných kategorií. Jsou to například dlouhodobé placené dovolené, dlouhodobé invalidní důchody, podíly na zisku a jiné požitky splatné až po uplynutí doby delší než dvanáct měsíců po skončení běžného období.

2.1.5 Ostatní požitky po ukončení zaměstnání

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou zejména přiblížené penzijní plány, zdravotní péče či životní pojištění hrazené z prostředků podniku. Náklady stanovují pojistní matematici obdobně jako u plánů definovaných požitků. Tyto náklady mohou ovlivnit výsledek hospodaření v běžném období, ačkoliv požitky plynoucí z těchto plánů budou vypláceny až v budoucnu.

3. VYKAZOVÁNÍ ÚČETNÍCH INFORMACÍ PODLE ČESKÝCH ÚČETNÍCH PŘEDPISŮ

České účetní předpisy tvoří národní účetní systém, který je založen na pravidlech a podléhá požadavkům předpisů Evropského unie, a z toho plynoucích závazků pro Českou republiku. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví v plném znění (dále jen zákon o účetnictví), který je hlavním pilířem české účetní legislativy v jejím širším pojetí, je základní, obecně platnou legislativní normou s celostátní platností, obsahující úpravu účetních metod a výkaznictví pro veškeré účetní jednotky na území státu. Forma a obsah zákona o účetnictví jsou dány nejen pravidly a směrnicemi Evropské unie, ale i českými legislativními pravidly a požadavkem na plný soulad s ostatními normami českého právního řádu.⁴

S účinností od roku 2003 vstoupily v platnost prováděcí pokyny Ministerstva financí, které upravují vybrané oblasti účetnictví pro jednotlivé skupiny účetních jednotek. Podnikatelských subjektů se týká vyhláška č. 500/2002 Sb., v platném znění (dále jen vyhláška 500/2002) a její následná novelizace, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví, například rozsah a jednotlivé části účetní závěrky pro podnikatele, obsahové vymezení účetní závěrky, apod.

Právní síla norem účetnictví v České republice je v tomto pořadí:

- Zákon o účetnictví;
- Vyhlášky Ministerstva financí;
- Opatření Ministerstva financí;
- České účetní standardy.

Dalšími předpisy, které účetní jednotky musí ve své praxi využívat, jsou zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník; zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 591/1992 Sb., zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a jiné.

⁴ Priwaterhouse Cooper, 2005, str. 50

3.1. Zákon o účetnictví

Povinností podle zákona o účetnictví je vést účetnictví úplně, průkazným způsobem a správně tak, aby věrně zobrazovalo skutečnosti, které jsou jeho předmětem.

- Účetnictví je úplné, jsou-li zaúčtovány všechny účetní případy týkající se účetního období. Účetním obdobím se rozumí buď kalendářní rok nebo hospodářský rok (dvanáct po sobě jdoucích měsíců, které se neshodují s kalendářním rokem).
- Účetnictví je průkazné, jsou-li účetní případy a zápisy doloženy účetními doklady a účetní jednotka provedla inventarizaci.
- Účetnictví je správné, nebyly-li porušeny povinnosti stanovené právními normami (zákon o účetnictví, obchodní zákoník, zákon o daních z příjmů, atd.).

Zákon o účetnictví jako právní norma v této oblasti s největší právní silou:

- a) Definiuje účetní jednotky (osoby, které se řídí zákonem o účetnictví);
- b) Definiuje předmět účetnictví a účetní období (účetní období je dvanáct nepřetržitě po sobě jdoucích měsíců, které se buď shoduje s kalendářním rokem nebo je hospodářským rokem);
- c) Stanoví základní povinnosti při vedení účetnictví a při používání účetních metod (odepisování, oceňování, apod.) včetně pokut za nedodržení povinností stanovených zákonem o účetnictví;
- d) Stanoví pravidla pro oceňování jak v průběhu účetního období, tak i k rozvahovému dni;
- e) Definiuje účetní knihy a jejich otevírání a uzavírání, účetní doklady;
- f) Definiuje směrnou účtovou osnovu;
- g) Stanoví základní požadavky na obsah účetní závěrky a její zveřejňování.

Zákon o účetnictví stanoví, kdo je účetní jednotkou. Z podnikatelských subjektů se jedná zejména o:

- a) Právnícké osoby, které mají sídlo na území České republiky;
- b) Fyzické osoby, které jsou jako podnikatelé zapsány v obchodním rejstříku;
- c) Ostatní fyzické osoby, které jsou podnikateli, pokud jejich obrat přesáhl za bezprostředně předcházející kalendářní rok částku 15 000 000,- Kč;
- d) Ostatní fyzické osoby, které vedou účetnictví na základě svého rozhodnutí.

Právnícké osoby jsou povinny vést účetnictví ode dne svého vzniku až do dne svého zániku, přičemž obchodní společnosti povedou vždy účetnictví v plném rozsahu.

Fyzické osoby, které se staly účetní jednotkou v důsledku překročení obratu, jsou povinny vést účetnictví od první dne účetního období následujícího po kalendářním roce, ve kterém se staly účetní jednotkou.

Fyzické osoby, které budou účetními jednotkami a nemají povinný audit, povedou podvojně účetnictví ve zjednodušeném rozsahu.

3.2. České účetní standardy

V České republice existují dvojice účetní standardy:

- České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen české účetní standardy pro podnikatele);
- České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky 501/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Cílem českých účetních standardů jsou postupy účtování na účtech, podle kterých mají účtovat účetní jednotky, aby bylo docíleno souladu při používání účetních metod.

České účetní standardy pro podnikatele obsahují 23 standardů. Každý standard se zaměřuje na určitou oblast účetnictví.

Pro moji bakalářskou práci jsou důležité dva standardy, a to:

- Standard č. 001 Účty a zásady účtování na účtech;
- Standard č. 017 Zúčtovací vztahy.

Standard č. 001 Účty a zásady účtování na účtech se zabývá hlavně analytickými účty, podrozvahovými účty, a účetními zápisy.

Standard č. 017 Zúčtovací vztahy se zabývá pohledávkami a závazky podniku. Tento standard řeší pohledávky za upsaný vlastní kapitál, dlouhodobé a krátkodobé pohledávky, časové rozlišení v aktivech a pasivech rozvahy, krátkodobé závazky a dohadné položky aktivní a pasivní.

3.2.1 Závazky vůči zaměstnancům

Každý, kdo pracuje v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, má nárok na odměnu za odvedenou práci, která může být buď v peněžní, nebo nepeněžní formě. Tato odměna pro zaměstnance se nazývá závazkem zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Závazky vůči zaměstnancům dle českých účetních standardů patří do zúčtovacích vztahů. Závazky vůči zaměstnancům patří do účtové třídy č. 3, která se jmenuje Zúčtovací vztahy, a do účetní skupiny č. 33 zvané Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. V českých účetních standardech je dáno, že v účtové skupině 33: Se účtují se zde závazky z pracovněprávních vztahů včetně sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění k zaměstnancům, popřípadě jiným fyzickým osobám (s výjimkou závazků ke společníkům ze závislé činnosti), a jejich zúčtování. Analytické účty se vedou podle jednotlivých zaměstnanců (fyzických osob) na mzdových listech. Dále se zde účtují různé závazky vůči zaměstnancům, například nárok zaměstnanců na náhradu cestovních výdajů, různé pohledávky za zaměstnanci, například poskytnuté zálohy na cestovní výdaje, zálohy k vyúčtování, uplatnění náhrady za zaměstnanci⁵

Základní pojmy v oblasti odměňování zaměstnanců

Mzda

Mzdou se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje mzdu za vykonanou práci a za její výsledky podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě, ve vnitřních mzdových předpisech nebo v kolektivní smlouvě.

Hrubá mzda

Hrubou mzdu tvoří základní mzda, mzdové příplatky, ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech (popř. kolektivních smlouvách) a náhrada mzdy.

⁵ České účetní standardy pro účetní jednotky, 2008. str. 32

Základní mzda

Existuje buď základní mzda časová nebo základní mzda úkolová. Časová mzda je stanovena tarifem a údajem o počtu odpracovaných hodin. Úkolová mzda se vypočítává z výkazu práce a množství vykonané práce.

Příplatky

Příplatek je mzdové zvýhodnění za práci v nestandardních podmínkách. Takové nestandardní podmínky jsou například: práce přesčas, práce ve svátek, práce v noci, práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, apod.

Ostatní složky mzdy

Ostatní složky mzdy tvoří prémie a odměn, které slouží k motivaci zaměstnanců. Výše prémie či odměn je pravidla stanovena interním předpisem.

Schéma 1: Výpočet mzdy v roce 2009

	Základní mzda
+	Příplatky
+	Prémie
+	Odměny
+	Náhrada mzdy
=	Hrubá mzda
-	Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 % z hrubé mzdy
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem 4,5 % z hrubé mzdy
=	Základ daně
	Superhrubá mzda (hrubá mzda + 34 % z hrubé mzdy) = celé stokoruny ↑
	Daň (zaokrouhlená superhrubá mzda * 15%)
=	Záloha na daň
-	Slevy na dani
=	Záloha na daň po slevě / Daňový bonus
	Základ daně
-/+	Záloha na daň po slevě / Daňový bonus
=	Čistá mzda
-	Ostatní srážky
+	Nemocenská
=	Částka k výplatě

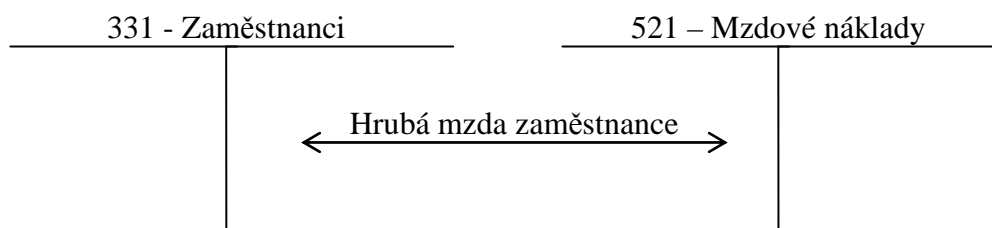
Zdroj: Vlastní zpracování na základě lit. Štohl, 2008, strana 71

Zákonné sociální a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance představuje 34% z objemu hrubých mezd. Tato částka je pro zaměstnavatele nákladem.

3.2.2 Účtování závazků vůči zaměstnancům

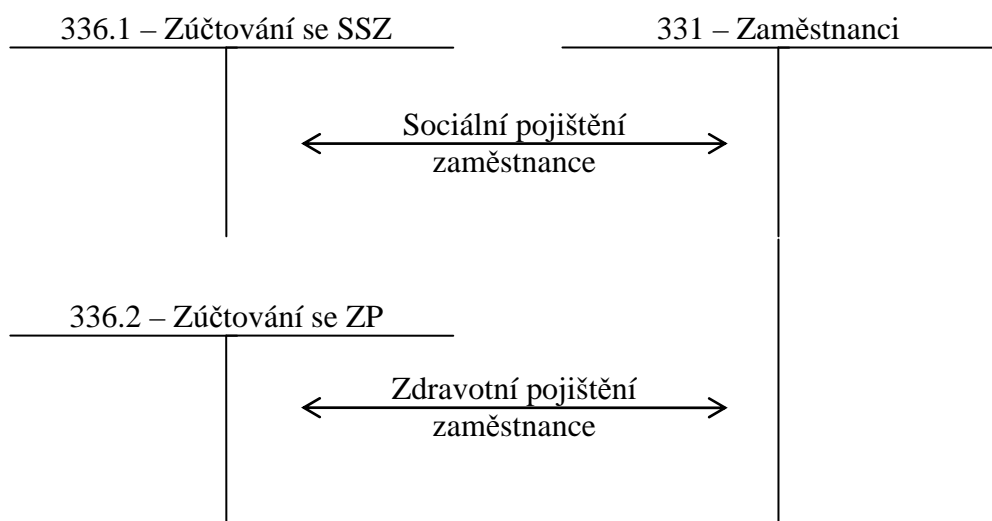
Závazky vůči zaměstnancům se účtují ve účtové skupině 33. Zúčtování se zaměstnanci se uskutečňuje na účtu 331 – Zaměstnanci.

Schéma 2: Zaúčtování hrubé mzdy



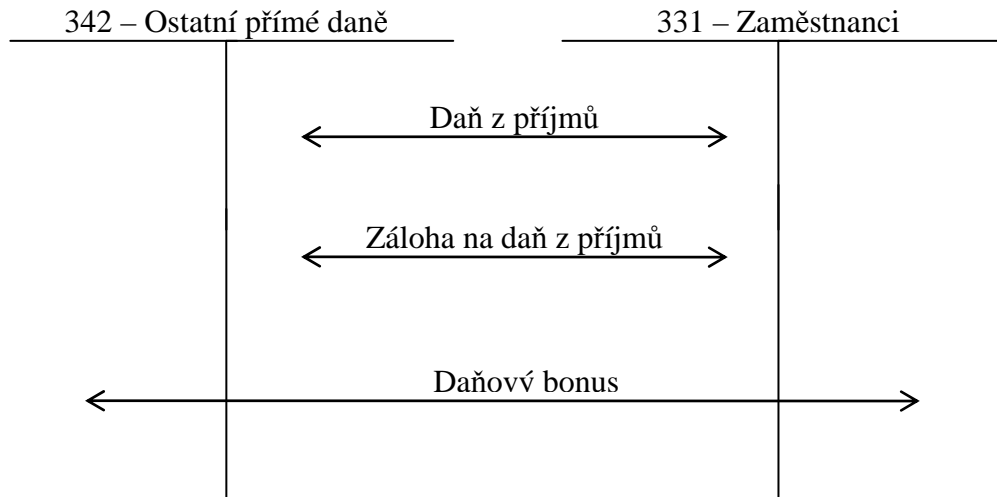
Zdroj: Štohl, 2008 str. 72

Schéma 3: Zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance



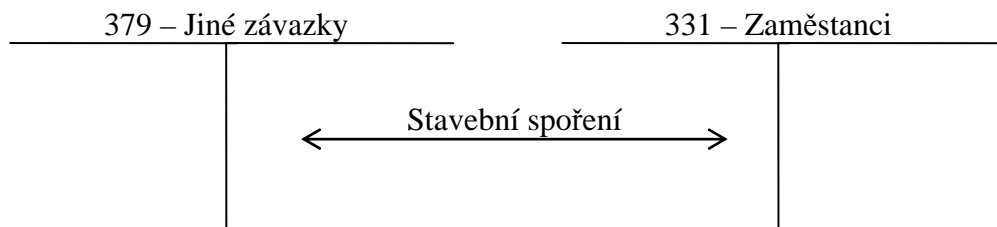
Zdroj: Štohl, 2008 str. 72

Schéma 4: Zaúčtování daně z příjmu zaměstnance, zálohy na daň z příjmu, daňového bonusu



Zdroj: Štohl, 2008 str. 72

Schéma 5: Zaúčtování ostatních srážek (srážky přímo ze mzdy zaměstnance, např.: alimony, stavební spoření)



Zdroj: Štohl, 2008 str. 72

4. ANALÝZA ROZDÍLŮ VE VYKAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH POŽITKŮ DLE IAS/IFRS A ČESKÉ ÚČETNÍ LEGISLATIVY

Ve své bakalářské práci porovnám vykazování zaměstnaneckých požitků dle Mezinárodních standardů finančního výkaznictví a dle české účetní legislativy.

4.1. Krátkodobé zaměstnanecké požitky

Krátkodobé zaměstnanecké požitky jsou zaměstnanecké požitky (jiné než požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které jsou zcela splněny během dvanácti měsíců následujících po konci období, ve kterém zaměstnanci poskytli příslušné služby.⁶

Na příkladech ukáži postup při vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy a dle mezinárodních účetních standardů.

4.1.1 Vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy

V České republice neexistují žádné zvláštní požadavky na vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků. O nákladech na krátkodobé zaměstnanecké požitky se účtuje v období, ve kterém vznikly. Krátkodobými zaměstnaneckými požitky jsou například:

- mzdy,
- stravenky pro zaměstnance.

Ilustrativní příklad: Výpočet a zúčtování mzdy

Paní Nováková pracuje jako sekretářka ve firmě ABC, s.r.o. Její hrubá mzda za měsíc duben 2009 činila 18 000,- Kč. Podepsala prohlášení. Výpočet a zaúčtování mzdy paní Novákové je v tabulce 1 a v tabulce 2 na následující straně.

⁶ Dvořáková, 2008, str. 160

Tabulka 1: Výpočet mzdy

	Kč
Hrubá mzda	18 000
Pojistné hrazené zaměstnancem	1 980
Superhrubá mzda	24 120 = 24 200
Záloha na daň	3 630
Sleva na dani	2 070
Záloha na daň po slevě	1 560
Čistá mzda	14 460
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	6 120

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Rubáková, 2009

Tabulka 2: Zaúčtování mzdy

	Text	Kč	MD	D
1	Hrubá mzda	18 000	521	331
	Pojistné hrazené zaměstnancem	1 980	331	336
	Záloha na daň	1 560	331	342
	Pojistné hrazené zaměstnavatelem	6 120	524	336
2	Výplata mzdy	14 460	331	221(211)
	Odvod pojistného	8 100	336	221
	Odvod zálohy na daň	1 560	342	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Rubáková, 2009

Ilustrativní příklad: Poskytnutí stravenek zaměstnancům

Podnik nakoupil na fakturu 40 kusů stravenek za 65,- Kč/ks. Organizace se rozhodla, že bude zaměstnancům přispívat ve výši 50% z ceny stravenky. Zbývající část si budou hradit zaměstnanci sami. V daném období bylo vydáno 30 kusů stravenek.

Tabulka 3: Zaúčtování poskytnutí stravenek zaměstnancům

	Text	Kč	MD	D
1	Přijatá faktura za nákup stravenek	2 600	213	321
2	Prodej stravenek zaměstnancům	1 950		
	50% hradí zaměstnavatel	975	527	213
	50% hradí zaměstnanci	975	335	213
3	Úhrada faktury přijaté	2 600	321	221(211)
4	Úhrada stravenek od zaměstnanců	975	211	335

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Štohl, 2008

4.1.2 Vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků dle IAS/IFRS

Když zaměstnanec poskytne službu zaměstnavateli, podnik musí tuto službu v daném účetním období vykázat jako nediskontovanou částku krátkodobého zaměstnaneckého požitku. U této nediskontované částky krátkodobého zaměstnaneckého požitku se předpokládá, že bude vyplacena jako kompenzace poskytnuté služby, a to buď jako závazek snížený o všechny již zaplacené příspěvky, nebo jako náklad, který je zahrnut mezi provozní náklady či mezi vedlejší pořizovací náklad.

Ilustrativní příklad: Poskytnutí příspěvku zaměstnancům na ubytování

Společnost přispívá svým zaměstnancům na náklady spojené s ubytováním. Měsíční úhrn těchto příspěvků činí 40 000 peněžních jednotek, respektive 480 000 peněžních jednotek ročně. V průběhu roku byly tyto požitky vykázány v částkách uvedených v tabulce 4.

Tabulka 4: Vykazování poskytnutí příspěvku zaměstnancům na ubytování

Měsíc	Částka	MD	D	Zůstatek závazku	Kumulované provozní náklady
Leden	480 000	NPO	Závazek	480 000	
	40 000	Provozní náklady	NPO		40 000
	40 000	Závazek	Peníze	440 000	
Únor	40 000	Provozní náklady	NPO		80 000
	40 000	Závazek	Peníze	400 000	
Březen	40 000	Provozní náklady	NPO		120 000
	40 000	Závazek	Peníze	360 000	
Duben	40 000	Provozní náklady	NPO		160 000
	40 000	Závazek	Peníze	320 000	
Květen	40 000	Provozní náklady	NPO		200 000
Červen	40 000	Provozní náklady	NPO		240 000
	40 000	Závazek	Peníze	240 000	

Pokračování tabulky 4:

Měsíc	Částka	MD	D	Zůstatek závazku	Kumulované provozní náklady
Červenec	40 000	Provozní náklady	NPO		280 000
	40 000	Závazek	Peníze	200 000	
Srpen	40 000	Provozní náklady	NPO		320 000
	40 000	Závazek	Peníze	160 000	
Září	40 000	Provozní náklady	NPO		360 000
	40 000	Závazek	Peníze	120 000	
Říjen	40 000	Provozní náklady	NPO		400 000
	40 000	Závazek	Peníze	80 000	
Listopad	40 000	Provozní náklady	NPO		440 000
	40 000	Závazek	Peníze	40 000	
Prosinec	40 000	Provozní náklady	NPO		480 000
	40 000	Závazek	Peníze	0	

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

4.2. Požitky po skončení pracovního poměru

Požitky po ukončení zaměstnání jsou požitky zaměstnanecké požitky (jiné než požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které jsou splatné po ukončení pracovního poměru.⁷

4.2.1 Vykazování požitků po skončení pracovního poměru dle české účetní legislativy

V České republice nejsou podniky povinny pracovníkům přispívat na důchod. Avšak lidé pracující ve státních složkách (např. policisté, vojáci, hasiči), kteří mají ze zákona dáno, že do důchodu odcházejí dříve než ostatní lidé pracující ve státní sféře, dostávají rentu, která je jim vyplácena ze státní pokladny.

⁷ Kovanicová, 2005, str. 122

Ilustrativní příklad: Poskytnutí příspěvku k penzi

Podnik se rozhodl přispívat bývalým zaměstnancům, kteří jsou v důchodu, částkou ve výši 450,-Kč. Tato částka spadá do daňově neuznatelných nákladů.

Tabulka 5: Účtování poskytnutí příspěvku k penzi

	Text	Kč	MD	D
1	Penzijní připojištění	450	528	379
2	Odvod penzijního připojištění	450	379	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Rybáková, 2009

4.2.2 Vykazování požitků po skončení pracovního poměru dle IAS/IFRS

Požitky po ukončení zaměstnání jsou požitky zaměstnanecké požitky (jiné než požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které jsou splatné po ukončení pracovního poměru.

Penzijní plány definovaných příspěvků

Plány definovaných příspěvků jsou plány požitků po skončení zaměstnání, podle nichž podnik platí pevně stanovené příspěvky do odděleného subjektu (fondu), přičemž nemá právní nebo mimosmluvní povinnost platit další příspěvky, pokud fond nedisponuje dostatečným majetkem k výplatě všech zaměstnaneckých požitků, které souvisejí se službami poskytnutými zaměstnanci jak v běžném období, tak i v předchozích obdobích.⁸

Ilustrativní příklad: Poskytnutí příspěvku do penzijního plánu

Podnik se rozhodl, že zaměstnanci bude přispívat do penzijního plánu 3% ze mzdy. Předpokládá se, že zaměstnanec bude v podniku pracovat 30 let než půjde do důchodu a jeho měsíční plat bude 10 000peněžních jednotek. Zaměstnancův penzijní plán je v celkové výši 108 000peněžních jednotek, přičemž měsíční příspěvek činí 300 peněžních jednotek.Účtování poskytnutí příspěvku do penzijního plánu je v tabulce 6 na následující straně.

⁸ Dvořáková, 2008, 170

Tabulka 6: Vykazování příspěvku do penzijního plánu

Měsíc	Částka	MD	D	Zůstatek závazku	Kumulované provozní náklady
1. rok Leden	108 000	NPO	Závazek	108 000	
	300	Personální náklady	NPO		300
	300	Závazek	Peníze	107 700	
1. rok Únor	300	Personální náklady	NPO		600
	300	Závazek	Peníze	107 400	
1. rok Březen	300	Personální náklady	NPO		900
	300	Závazek	Peníze	107 100	
1. rok Duben	300	Personální náklady	NPO		1 200
	300	Závazek	Peníze	106 800	
1. rok Květen	300	Personální náklady	NPO		1 500
	300	Závazek	Peníze	106 500	
1. rok Červen	300	Personální náklady	NPO		1 800
	300	Závazek	Peníze	106 200	
1. rok Červenec	300	Personální náklady	NPO		2 100
	300	Závazek	Peníze	105 900	
1. rok Srpen	300	Personální náklady	NPO		2 400
	300	Závazek	Peníze	105 600	
1. rok Září	300	Personální náklady	NPO		2 700
	300	Závazek	Peníze	105 300	
1. rok Říjen	300	Personální náklady	NPO		3 000
	300	Závazek	Peníze	105 000	
1. rok Listopad	300	Personální náklady	NPO		3 300
	300	Závazek	Peníze	104 700	
1. rok Prosinec	300	Personální náklady	NPO		3 600
	300	Závazek	Peníze	104 400	

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit Krupová a Vašek, 2005

Penzijní plány definovaných požitků

Plány definovaných požitků jsou jiné plány požitků po skončení zaměstnání než jsou plány definovaných příspěvků.

Ilustrativní příklad: Vykazování příspěvku na penzijní plány definovaných požitků⁹

Na základě penzijního plánu definovaných požitků se podnik rozhodl vyplácet svým zaměstnancům penzi po ukončení pracovního poměru.

Předpokládá se, že všechny transakce vznikly na konci roku, Současná hodnota závazku z definovaných požitků a fair value aktiv plánu byla k 1. 1. 2007 shodná, konkrétně ve výši 1 500 peněžních jednotek. Čistý kumulovaný neuznaný pojistně-matematický zisk k 1. 1. 2007 byl 140 jednotek.

Tabulka 7 shrnuje základní veličiny, které byly během tříletého období brány v úvahu.

V průběhu roku 2008 došlo k pozměnění podmínek plánu definovaných požitků tak, že se podnik rozhodl vyplatit dodatečné požitky s účinností od 1. 1. 2008. Současná hodnota těchto dodatečných požitků, které byly vypláceny v reakci na poskytnuté služby zaměstnanců v období před 1. 1. 2008, byla k 1. 1. 2008 ve výši 50 jednotek pro zaručené požitky a 30 jednotek pro nezaručené požitky. Podnik zároveň odhadl průměrné období, po které by měly být dodatečné požitky nezaručené a tím jsou tři roky počínaje rokem 2008.

Náklady na minulé služby, které vznikají z těchto nezaručených požitků, budou uznány rovnoměrně během daného tříletého období. Náklady na minulé služby, které vznikají ze zaručených požitků, jsou uznány okamžitě. Pojistně-matematické zisky a ztráty společnost uznává tak, jak je vymezeno ve standardu IAS 19 Zaměstnanecké požitky.

⁹ Ilustrativní příklad byl převzat: KRUPOVÁ a VAŠEK, 2005, str. 343

Tabulka 7: Základní veličiny penzijního plánu definovaných požitků

	2007	2008	2009
Diskontní míra k počátku roku	3%	4%	5%
Očekávaná míra výnosnosti aktiv plánu na počátku roku	10%	11%	10%
Náklady na běžné služby	130	140	150
Vyplacené požitky	150	180	190
Uhrazené příspěvky	90	100	110
Současná hodnota závazku k 31.12.	1 615	1 660	1 736
Fair value aktiv plánu k 31.12.	1 622	1 696	1 736
Očekávaná průměrná doba pracovníků v zaměstnání v letech	10	10	10

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Sazba pro diskontní míru se určuje podle tržní výnosnosti vysoce kvalitních dluhopisů. Pokud trh, takových dluhopisů v dané zemi neexistuje, použije se tržní výnos ze státních dluhopisů. Pro ilustrativní příklad jsem použila hodnoty tržního výnosu státních dluhopisů v České republice, které se pohybují v rozmezí 3-6%.

Očekávaná míra výnosnosti aktiv plánu na počátku roku si každý podnik stanovuje sám na základě odhadu výnosu po celou dobu trvání penzijního plánu. Pro ilustrativní příklad jsem si zvolila hodnoty okolo 10 %.

V následujících krocích popíši postup podniku při vykazování a zveřejňování informací v problematice plánů definovaných požitků:

A. Změny v současné hodnotě závazku a fair value aktiv plánu

Tabulka 8: Změny v současné hodnotě závazku

	2007	2008	2009
Současná hodnota závazku k 1.1.	1 500	1 615	1 660
Úrokové náklady ^(a)	45	65	83
Náklady na běžné služby	130	140	150
Náklady na minulé služby – nezaručené požitky	x	30	x
Náklady na minulé služby – zaručené požitky	x	50	x
Vyplacené požitky	-150	180	190
Pojistně-matematický zisk/ztráta u závazku ^(b)	90	-60	42
Současná hodnota závazku k 31.12. ^(c)	1 615	1 600	1 736

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005, strana 342

(a) Výpočet úrokového nákladu

Úrokový náklad se vypočte jako násobek diskontní sazby stanovené na počátku období a současné hodnoty závazku z definovaných požitků v daném období.¹⁰

Tabulka 9: Výpočet úrokového nákladu

Rok	Výpočet	Nákl. úrok
2007	$0,03 * 1\,500$	45
2008	$0,04 * 1\,615$	65
2009	$0,05 * 1\,660$	83

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

(b) Pojistně-matematický zisk/ztráta

Pojistně-matematický zisk/ztráta se vypočítává dle algoritmu uvedeného na schématu 6, který je na následující straně.

Schéma 6: Výpočet Pojistně-matematického zisku/ztráty

Současná hodnota závazku k 31.12.

- Současná hodnota závazku k 1.1.
- Úrokové náklady
- Náklady na běžné služby
- Náklady na minulé služby (nezaručené požitky)
- Náklady na minulé služby (zaručené požitky)
- + Vyplacené požitky

= Pojistně-matematický zisk/ztráta u závazku

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Tabulka 10: Výpočet pojistně-matematického zisku/ztráty

Rok	Výpočet	Pojistně-mat. zisk/ztráta
2007	$1\,615 - 1\,500 - 45 - 130 + 150$	90
2008	$1\,660 - 1\,615 - 65 - 140 - 30 - 50 + 180$	-60

¹⁰ Krupová, 2005, stránka 335

Pokračování tabulky 10

Rok	Výpočet	Pojistně-mat. zisk/ztráta
2009	$1\,736 - 1\,660 - 85 - 150 + 190$	42

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(c) Současná hodnota závazku k 31.12

Současná hodnota závazku ke konci roku se vypočítává dle algoritmu uvedeného na schématu 7:

Schéma 7: Výpočet současné hodnoty závazku na konci roku

Současná hodnota závazku k 1.1.	
+ Úrokové náklady	
+ Náklady na běžné období	
+ Náklady na minulé služby (nezaručené požitky)	
+ Náklady na minulé služby (zaručené požitky)	
- Vyplacené požitky	
+/- pojistně matematický zisk/ztráta u závazku	
<hr/>	
= Současná hodnota závazku k 31.12.	

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek 2005

Tabulka 11: Výpočet současné hodnoty závazku na konci roku

Rok	Výpočet	Současná hodnota
2007	$1\,500 + 45 + 130 - 150 + 90$	1 615
2008	$1\,615 + 65 + 140 + 30 + 50 - 180 - 60$	1 660
2009	$1\,660 + 85 + 150 - 190 + 42$	1 736

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Změny fair value aktiv plánu

Tabulka 12: Změny fair value aktiv plánu

	2007	2008	2009
Fair value aktiv plánu k 1.1.	1 500	1 622	1 696
Očekávaná výnosnost aktiv plánu	150	178	170
Příspěvky	90	100	110

Pokračování tabulky 12

	2007	2008	2009
Vyplacené požitky	- 150	- 180	- 190
Pojistně-matematický zisk/ztráta u závazku	32	- 24	- 50
Fair value aktiv plánu k 31.12.	1 622	1 696	1 736

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

B. Stanovení pásma, jeho limitů a vliv na pojistně-matematické zisky a ztráty

Tabulka 13: Vlivy působící na pojistně-matematické zisky/ztráty

	2007	2008	2009
Čisté kumulované neuznané pojistně-matematické zisky/ztráty k 1. 1.	1 500	1 622	1 696
Práh koridoru k 1. 1. ^(d)	150	178	170
Převis ^(e)	x	x	4
Průměrná očekávaná zbývající doba zaměstnaná v letech	10	10	10
Pojistně matematický zisk/ztráta, který bude uznán ^(f)	x	x	0,4
Neuznané pojistně-matematické zisky/ztráty k 1. 1.	140	107	170
Pojistně matematický zisk/ztráta za rok u závazku	- 90	60	- 42
Pojistně matematický zisk/ztráta za rok u majetku plánu	32	- 24	- 50
Mezisoučet ^(g)	82	143	78
Uznaná pojistně-matematický (zisk)/ ztráta	x	x	0,4
Neuznané pojistně-matematické zisky/(ztráty) k 31. 12. ^(h)	82	143	77,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005, strana 342

(d) Práh koridoru k 1. 1.

Práh koridoru si podnik stanovil je výši 10%. Výše 10% je stanovena ve standardu IAS 19 Zaměstnanecké požitky. Hodnota prahu koridoru je stanovena jako součin tohoto stanoveného procenta a současné hodnoty závazku z definovaných požitků.

Tabulka 14: Výpočet prahu koridoru

Rok	Výpočet	Práh koridoru
2007	0,1 * 1 500	150
2008	0,1 * 1 615	162
2009	0,1 * 1 660	166

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(e) Převis pojistně-matematického zisku či ztráty

Převis je rozdíl mezi prahem koridoru a čistými kumulovanými neuznanými pojistně-matematickými zisky/ztrátami v daném období.

Tabulka 15: Výpočet převisu

Rok	Výpočet	Převis
2007	150 - 140	x
2008	162 - 107	x
2009	166 - 170	4

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(f) Pojistně matematický zisk/ztráta, který bude uznán

Pojistně matematický zisk/ztráta, který bude uznán, je podílem převisu a průměrné očekávané zbývající doby zaměstnání.

Tabulka 16: Výpočet pojistně matematického zisku/ztráty

Rok	Výpočet	Zisk/ztráta
2007	$x / 10$	x
2008	$x / 10$	x
2009	$4 / 10$	0,4

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(g) Mezisoučet pojistně matematického zisku/ztráty

Mezisoučet se vypočítává dle algoritmu, který prezentuje schéma 8:

Schéma 8: Výpočet mezisoučtu pojistně matematického zisku/ztráty

Neuznané pojistně-matematické ztráty/zisky
+ Pojistně-matematický zisk/ztráta za rok u závazku
+ Pojistně-matematický zisk/ztráta za rok u majetku plánu

= Mezisoučet

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

Tabulka 17: Výpočet mezisoučtu

Rok	Výpočet	
2007	140 – 90 + 32	82
2008	107 + 60 - 24	143
2009	170 – 42 - 50	78

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

(h) Neuznané pojistně-matematické zisky/ztráty k 31. 12.

Neuznané pojistně-matematické zisky/ztráty k 31. 12. se rovnají rozdílu mezisoučtu a uznaného pojistně-matematického zisku/ztráty.

Tabulka 18: Výpočet neuznaného pojistně-matematického zisku/ztráty k 31. 12.

Rok	Výpočet	Zisk/ztráta
2007	82 - 0	82
2008	143 - 0	143
2009	78 – 0,4	77,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová, 2005

C. Informace v účetní závěrce

Informace, které mají být zveřejněny v účetní závěrce, jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 19: Informace v účetní závěrce

	2007	2008	2009
Současná hodnota závazku	1 615	1 660	1 745
Fair value aktiv plánu	- 1 622	- 1 696	- 1 736
Mezisoučet ⁽¹⁾	- 7	- 36	9
Neuznané pojistně-matematické zisky/ztráty	82	143	77,6
Neuznané náklady na minulé služby – nezaručené požitky	x	- 20	- 10
Závazky uznané na rozvaze v běžném období ⁽¹⁾	156	238	265
Náklady na současné služby	130	140	150
Úrokové náklady	45	65	83
Očekávaní výnosnost aktiv plánu	- 150	- 178	- 170
Čistý pojistně-matematický (zisk)/ztráta uznaný v běžném roce	x	x	0,4
Náklady na minulé služby (nezaručené požitky)	x	10	10
Náklady na minulé služby (zaručené požitky)	x	50	x

Pokračování tabulky 19:

	2007	2008	2009
Náklady uznané na výsledovce v běžném období ^(k)	106	182	137

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová, 2005

(i) Mezisoučet výpočtu nákladů uznaných na výsledovce

Mezisoučet je rozdílem mezi současnou hodnotou závazku a fair value aktiv plánu.

Tabulka 20: Výpočet mezisoučtu výpočtu nákladů uznaných na výsledovce

Rok	Výpočet	Mezisoučtu
2007	1 615 – 1 622	- 7
2008	1 660- 1 696	- 36
2009	1 745– 1 736	9

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(j) Závazky uznané na rozvaze v běžném období

Závazky uznané na rozvaze v běžném období se vypočítají dle následujícího schématu 9:

Schéma 9: Výpočet závazků uznaných na rozvaze v běžném období

Mezisoučet
+ Neuznané pojistně-matematický zisky/ztráty
- Neuznané náklady na minulé služby – nezaručené požitky
<hr/>
= Závazky uznané na rozvaze v běžném období

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

Tabulka 21: Výpočet závazku uznaného na rozvaze v běžném období

Rok	Výpočet	Závazek
2007	- 7 + 82	75
2008	- 36 + 143 - 20	87
2009	9 + 77,6 - 10	265

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krupová a Vašek, 2005

(k) Náklady uznané na výsledovce v běžném období

Náklady uznané na výsledovce v běžném období se vypočítají dle následujícího schématu :

Schéma 10: Výpočet nákladu uznaného na výsledovce v běžném období

Náklady na současnou službu
+ Úrokové náklady
- Očekávaná výnosnost aktiv plánu
- Čistý pojistně-matematický zisk/ztráta uznaný v běžném roce
+ Náklady na minulé služby – nezaručené požitky
+ Náklady na minulé služby – zaručené požitky

= Náklady uznané na výsledovce v běžném období

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Tabulka 22: Výpočet nákladů uznaných na výsledovce v běžném období

Rok	Výpočet	Náklady
2007	$130 + 45 - 150$	25
2008	$140 + 65 - 178 + 10 + 50$	87
2009	$150 + 83 - 170 - 0,4 + 10$	72,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Čistý závazek uznaný v rozvaze podle IAS 19

Změny v čistém závazku uznaném v rozvaze, které musejí být zveřejněny podle IAS 19 se vypočítají dle následujícího schématu 11 a výpočet je uveden v tabulce 23, která je na další stránce.

Schéma 11: Výpočet čistého závazku

Čistý závazek na počátku období	
+ Náklady uznané na výsledovce v běžném období	
+ Uhrazené příspěvky	
<hr/>	
= Čistý závazek na konci období	

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Tabulka 23: Výpočet v čistého závazku uznaném v rozvaze

	2007	2008	2009
Čistý závazek na počátku období	140	156	238
Náklady uznané na výsledovce v běžném období	25	87	72,6
Uhrazené příspěvky	- 90	- 100	- 110
Čistý závazek na konci období	75	143	200,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

Současná výnosnost aktiv plánu

Současná výnosnost aktiv plánu, která musí být zveřejněna dle IAS 19, se vypočítá dle algoritmu uvedeného ve schématu 12:

Schéma 12: Výpočet Současná výnosnost aktiv plánu

Očekávaná výnosnost aktiv plánu	
+ Pojistně-matematický zisk/ztráta u aktiv plánu	
<hr/>	
= Současná výnosnost aktiv plánu	

Zdroj: Krupová, 2005, strana 343

Tabulka 24: Výpočet v čistého závazku uznaném v rozvaze

	2007	2008	2009
Očekávaná výnosnost aktiv plánu	150	178	170
Pojistně-matematický zisk/ztráta u aktiv plánu	32	- 24	- 50
Současná výnosnost aktiv plánu	182	154	120

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Krupová a Vašek, 2005

4.3. Požitky při předčasném ukončení zaměstnání

Požitky při předčasném ukončení zaměstnání jsou zaměstnanecké požitky splatné jako důsledek:

- Rozhodnutí podniku ukončit pracovní poměr před datem řádného odchodu do důchodu; nebo
- Rozhodnutí zaměstnance uznat dobrovolně svoji nadbytečnost výměnou za tyto požitky.¹¹

4.3.1 Vykazování požitků při předčasném ukončení zaměstnání dle české účetní legislativy

Požitky při předčasném ukončení nejsou v České republice detailně řešeny. V případě, že je ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z důvodu restrukturalizace, jsou požitky při předčasném ukončení zaměstnání nepřímo řešeny požadavky na rezervy na restrukturalizaci. Rezervu na restrukturalizaci lze vytvořit jedině pro přímé náklady potřebné k realizaci restrukturalizace, která nemá souvislost s běžnou činností podniku. Avšak v jiných případech, kdy je pravděpodobné, že odstupné z předčasného ukončení pracovního poměru bude vyplaceno, lze vytvořit rezervu obecnou.¹²

Ilustrativní příklad: Účtování tvorby a rozpuštění rezerv

Podnik se rozhodl pro úsporu nákladů ve výrobní oblasti. Rozhodl se část svého zařízení přemístit do jiného závodu., proto podnik začal tvořit rezervu ve výši 200 000,- po dobu pěti let. Po pěti letech bude rezerva čerpána v plné výši. Zaúčtování rezerv je uvedeno v tabulce 25, která je na následující stránce.

¹¹ Dvořáková, 2008, str. 173

¹² Přehled rozdílů mezi Mezinárodními standardy účetního výkaznictví a českou účetní legislativou, 2005, strana 108

Tabulka 25: Zaúčtování rezerv

	Text	Kč	MD	D
1. rok	Tvorba rezervy	200 000	559	459
2. rok	Tvorba rezervy	200 000	559	459
3. rok	Tvorba rezervy	200 000	559	459
4. rok	Tvorba rezervy	200 000	559	459
5. rok	Tvorba rezervy	200 000	559	459
	Čerpání rezervy	1 000 000	459	559

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit. Štohl, 2008

4.3.2 Vykazování požitků při předčasném ukončení zaměstnání dle IAS/IFRS

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou zejména přibližně penzijní plány, zdravotní péče či životní pojištění hrazené z prostředků podniku. Náklady stanovují pojistní matematici obdobně jako u plánů definovaných požitků. Tyto náklady mohou ovlivnit výsledek hospodaření v běžném období, ačkoliv požitky plynoucí z těchto plánů budou vypláceny až v budoucnu

Ilustrativní příklad: Účtování tvorby rezerv

Společnost tvoří ke konci roku po dobu čtyř let rezervu na restrukturalizaci, ke které dojde na konci třetího roku. Předpokládané náklady na tuto restrukturalizaci byly stanoveny na částku 1 000 peněžních jednotek. Společnost odhaduje, že tržní úroková míra se v tomto období bude pohybovat kolem 10%. V posledním roce tvorby rezervy byla rezerva vyčerpána v plné výši.

Tabulka 26: Výpočet hodnoty rezervy

Rok	Rezerva na počátku roku	Úrok	Rezerva na konci roku
1. rok			$1\,000 * (1 + 0,1)^3 = 751$
2. rok	751	75,1	826,1
3. rok	826,1	82,6	908,7
4. rok	908,7	91,3	1 000

Zdroj: Krupová a Vašek, 2005, strana 643

Tabulka 27: Zaúčtování rezerv

	Text	Částka	MD	D
1. rok	Tvorba rezervy	751	Tvorba rezerv (N)	Rezerva
2. rok	Tvorba rezervy	75, 1	Nákladový úrok	Rezerva
3. rok	Tvorba rezervy	82, 6	Nákladový úrok	Rezerva
4. rok	Tvorba rezervy	91, 3	Nákladový úrok	Rezerva

Zdroj: Vlastní zpracování dle lit.Krupová a Vasek, 2005

4.4. Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou zaměstnanecké požitky (jiné než požitky po skončení zaměstnání a požitky při předčasném ukončení pracovního poměru), které nejsou zcela splatné během dvanácti měsíců následujících po konci období, ve které zaměstnanci poskytli příslušné služby.¹³

4.4.1 Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků dle české účetní legislativy

V české republice nejsou žádné požadavky na účtování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků. Jestliže společnost poskytne svým zaměstnancům dlouhodobý požitek, který spadá do kategorie ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků, a jedná-li se o významnou částku, pak společnost vykazuje tuto částku jako časové rozlišení nákladů.

Ilustrativní příklad: Účtování školného

Zaměstnavatel se rozhodl jednomu svému zaměstnanci zaplatit studium na vysoké škole. Zaměstnavatel bude zaměstnanci platit školné ve výši 22 000,-Kč za semestr, tj. celkem 220 000,-Kč.

Tabulka 28: Zaúčtování školného

	Text	Kč	MD	D
1. rok	Zaměstnanci vyplaceno školné	220 000	381	221
	Časové rozlišení	44 000	528	381

¹³ Kovanicová, 2008, str. 121

Pokračování tabulky 28:

	Text	Kč	MD	D
2. rok	Časové rozlišení	44 000	528	381
3. rok	Časové rozlišení	44 000	528	381
4. rok	Časové rozlišení	44 000	528	381
5. rok	Časové rozlišení	44 000	528	381

Zdroj: Vlastní zpracování dle Rubáková, 2009

4.4.2 Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků dle IAS/IFRS

Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky jsou dlouhodobé požitky, které nespádají do jiných konkrétních definovaných kategorií.. Jsou to například dlouhodobé placené dovolené, dlouhodobé invalidní důchody, podíly na zisku a jiné požitky splatné až po uplynutí doby delší než dvanáct měsíců po skončení běžného období.

Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků je uvedeno v části věnované plánům definovaných požitků.

4.5. Shrnutí rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků

V této části bakalářské práce uvedu základní rozdíly při vykazování a účtování zaměstnaneckých požitků dle IAS/IFRS a dle českých účetních předpisů, které jsem zjistila.

4.5.1 Krátkodobé zaměstnanecké požitky

České účetní předpisy – nejsou stanoveny žádné zvláštní požadavky na vykazování krátkodobých zaměstnaneckých požitků.

Mezinárodní účetní standardy – Podnik musí vykázat nediskontovanou částku krátkodobých zaměstnaneckých požitků jako závazek a náklad.

4.5.2 Požitky po skončení zaměstnání

České účetní předpisy – neexistuje úprava pro vykazování požitků po skončení zaměstnání.

Mezinárodní účetní standardy – náklady na definované příspěvky se vykazují jako náklad a závazek. Náklady a závazky plánů definovaných požitků se oceňují pomocí pojistně-matematických odhadů. Závazky se musí dále diskontovat.

4.5.3 Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky

České účetní předpisy - nejsou stanoveny žádné zvláštní požadavky na vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků.

Mezinárodní účetní standardy – musí se určit závazek z ostatních zaměstnaneckých požitků jako čistý součet současné hodnoty závazku z definovaného požitku a reálné hodnoty aktiv plánu.

4.5.4 Požitky při předčasném ukončení zaměstnání

České účetní předpisy – požitky při předčasném ukončení zaměstnání jsou nepřímo řešeny požadavky na rezervy na restrukturalizaci.

Mezinárodní účetní standardy - požitky při předčasném ukončení zaměstnání je nutno diskontovat. Vykazují se jako náklad běžného období a závazek.

5. ZÁVĚR

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004, podnikatelské subjekty, které emitují veřejně obchodovatelné cenné papíry na mezinárodních trzích, mají povinnost vykazovat účetní závěrku dle Mezinárodních standardů finančního výkaznictví. Tento fakt ukládá povinnost převést české účetní předpisy na předpisy schválené Evropskou unií, které představují direktivy 4, 7, 8.

Porovnávat české účetní předpisy a Mezinárodní standardy finančního výkaznictví není vůbec jednoduché. České účetní předpisy jsou souborem pravidel, která uvádí jak správně účtovat, všechno je přesně stanoveno. Kdežto Mezinárodní standardy finančního výkaznictví jsou souborem předpisů, které jsou založeny na principech.

Zaměstnanecké požitky mají obě účetní soustavy řešeny odlišně. Mezinárodní účetní standardy řeší čtyři formy zaměstnaneckých požitků. U každého typu zaměstnaneckého požitku je určen způsob oceňování a vykazování. V České republice nejsou zaměstnanecké požitky v účetních předpisech řešeny.

Cílem bakalářské práce bylo porovnat a najít rozdíly při vykazování a účtování zaměstnaneckých požitků dle Mezinárodních standardů finančního výkaznictví a dle českých účetních předpisů. Oblast zaměstnaneckých požitků jsem porovnávala na příkladech, které mohou v podniku nastat.

Výsledkem porovnání rozdílů ve vykazování zaměstnaneckých požitků, je zjištění, že Mezinárodní standard finančního výkaznictví IAS 19 se zabývá odměňováním zaměstnanců formami odměn a stimulů, které v České republice nemají obdoby. Nejvíce rozdílný je požitek, týkající se důchodů neboli penzijních plánů. Dle IAS 19 zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na důchod určitými procenty ze mzdy. V České republice jsou důchody vypláceny ze státního rozpočtu. Zaměstnavatelé nemají povinnost přispívat svým zaměstnancům na důchod.

Vykazování ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků je v obou účetních soustavách podobné. Například tvorba rezervy na restrukturalizaci podniku. Způsob účtování tvorby rezervy velmi podobný. Rozdíl je ve tvorbě výše rezervy. Dle českých účetních předpisů je rezerva tvořena rovnoměrně rozloženými částkami, kdežto rezerva dle IAS/IFRS je tvořena jednou diskontovanou částkou a vypočítanými úroky.

Účtování krátkodobých zaměstnaneckých požitků je v obou účetních soustavách podobné. V českých účetních předpisech a v Mezinárodních standardech finančního výkaznictví se vznik krátkodobého zaměstnaneckého požitku účtuje do nákladů. Rozdíl je v určování, kdy náklad vzniknul a do jakého účetního období bude zaúčtován a v jaké výši.

Cíle bakalářské práce bylo dosaženo na základě porovnání provedeného na příkladech vyskytujících se v praxi.

LITERATURA

Odborná literatura

- BALOUŠEK, Rudolf. Harmonizace účetnictví. 2007. 117s. ISBN 978-80-86754-89-5
- BOHUŠOVÁ, Hana. Harmonizace účetnictví a aplikace IAS/IFRS : vybrané IAS/IFRS v podmínkách českých podniků. 2008. 307s. ISBN 978-80-7357-366-9
- DVOŘÁKOVÁ, Dana. Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS. 2008. 329s. ISBN 978-80-251-1950-1
- FICBAUER, Jiří a FICBAUER, David. Mezinárodní účetnictví a daňové standardy. 2007. 146s. ISBN 978-80-86575-56-8
- HINKE, Jana. Účetnictví podle IAS/IFRS : příklady a případové studie. 2006. 175s. ISBN 80-86851-49-4
- International Financial Reporting Standards 2008 (IFRS 2008). 2008. ISBN 978-1-905590-54-4
- International Financial/Accounting Reporting Standards Guide 2008. 2008. ISBN 978-0-8080-9132-5
- KOVANICOVÁ, Dana. Finanční účetnictví : světový koncept IFRS/IAS. 2005. 526s. ISBN 80-7273-129-7
- KRAFTOVÁ, Ivana. Finanční účetnictví s akcentem na IFRS. 2007. 109s. ISBN 978-80-7395-000-2
- KRUPOVÁ, Lenka a VAŠEK, Libor. IAS/IFRS : mezinárodní standardy účetního výkaznictví. 2005. 1050s. ISBN ISBN 80-86324-44-3
- Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS) včetně Mezinárodních účetních standardů (IAS) a Interpretací k 1.1.2005. 2005. 2250s. ISBN 80-239-5721-X
- RUBÁKOVÁ, Věra. Účetnictví pro úplné začátečníky 2009. 175s. ISBN 978-80-247-2943-5
- ŠTOHL, Pavel. Učebnice účetnictví. 2008. 189s.
- ŽÁROVÁ, Marcela. Regulace evropského účetnictví. 2006. 184s. ISBN 80-245-1046-4

Internetové odkazy

- MARŠÁLKOVÁ, Zdeňka. IFRS – mezinárodní standardy finančního výkaznictví. /online/. 2008. /cit. 11. 10. 2008/. dostupné: <http://ipodnikatel.cz/ifrs-mezinarodni-standardy-financniho-vykaznictvi.html>
- Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS). /online/. 2005. /cit 11. 10. 2008/. dostupné: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mezinarodni-standardy-ucetniho-vykaznictvi-ifrs-30674.html>
- Mezinárodní účetní standardy IFRS. /online/. 2008. /cit. 11. 10. 2008/. dostupné: <http://www.apogeo.cz/odborne-clanky/?stranka=5&aid=254>
- SEC Office of the Chief Accountant and FASB Staff Clarifications on Fair Value Accounting. /online/. 2008. /cit. 11. 10. 2008/. dostupné: <http://www.sec.gov/news/press/2008/2008-234.htm>
- VANCÁKOVÁ, Slávka. Jak správně aplikovat IFRS v českých podmínkách? /online/. 2008. /cit. 11. 10. 2008/. dostupné: http://www.ey.com/global/content.nsf/Czech_Republic/2007_IFRS_Academy_CZ

Zákony a nařízení

- Nařízení (ES) č. 1606/2002 Evropského parlamentu a Rady, o používání Mezinárodních účetních standardů. ze dne 19.července 2002
- Zákon č. 591/1992 Sb., o cenných papírech. ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výpočet mzdy	29
Tabulka 2: Zaúčtování mzdy	29
Tabulka 3:Zaúčtování poskytnutí stravenek zaměstnancům	29
Tabulka 4:Vykazování poskytnutí příspěvku zaměstnancům na ubytování.....	30
Tabulka 5: Účtování poskytnutí příspěvku k penzi	32
Tabulka 6:Vykazování příspěvku do penzijního plánu	33
Tabulka 7: Základní veličiny penzijního plánu definovaných požitků.....	35
Tabulka 8:Změny v současné hodnotě závazku	35
Tabulka 9:Výpočet úrokového nákladu	36
Tabulka 10: Výpočet pojistně-matematického zisku/ztráty.....	36
Tabulka 11:Výpočet současné hodnoty závazku na konci roku	37
Tabulka 12:Změny fair value aktiv plánu	37
Tabulka 13:Vlivy působící na pojistně-matematické zisky/ztráty	38
Tabulka 14: Výpočet prahu koridoru.....	38
Tabulka 15: Výpočet převisu	39
Tabulka 16: Výpočet pojistně matematického zisku/ztráty	39
Tabulka 17: Výpočet mezisoučtu	40
Tabulka 18: Výpočet neuznaného pojistně-matematického zisku/ztráty k 31. 12.	40
Tabulka 19: Informace v účetní závěrce	40
Tabulka 20: Výpočet mezisoučtu výpočtu nákladů uznaných na výsledovce.....	41
Tabulka 21: Výpočet závazku uznaného na rozvaze v běžném období	41
Tabulka 22: Výpočet nákladů uznaných na výsledovce v běžném období	42
Tabulka 23: Výpočet v čistého závazku uznaném v rozvaze	43
Tabulka 24: Výpočet v čistého závazku uznaném v rozvaze	43
Tabulka 25: Zaúčtování rezerv	45
Tabulka 26: Výpočet hodnoty rezervy.....	45
Tabulka 27: Zaúčtování rezerv	46
Tabulka 28: Zaúčtování školného.....	46

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1: Výpočet mzdy v roce 2009	25
Schéma 2:Zaúčtování hrubé mzdy.....	26
Schéma 3: Zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance.....	26
Schéma 4: Zaúčtování daně z příjmu zaměstnance, zálohy na daň z příjmu, daňového bonusu	27
Schéma 5: Zaúčtování ostatních srážek (srážky přímo ze mzdy zaměstnance, např.: alimony, stavební spoření)	27
Schéma 6:Výpočet Pojistně-matematického zisku/ztráty	36
Schéma 7:Výpočet současné hodnoty závazku na konci roku	37
Schéma 8:Výpočet mezisoučtu pojistně matematického zisku/ztráty	39
Schéma 9: Výpočet závazků uznaných na rozvaze v běžném období.....	41
Schéma 10: Výpočet nákladu uznaného na výsledovce v běžném období.....	42
Schéma 11: Výpočet čistého závazku.....	43
Schéma 12: Výpočet Současná výnosnost aktiv plánu	43