

# Zúčtování hospodářských transakcí souvisejících se zaměstnanci z účetního a daňového hlediska

## Diplomová práce

*Studijní program:* N6208 Ekonomika a management  
*Studijní obor:* Podniková ekonomika

*Autor práce:* **Bc. Michaela Marejková**  
*Vedoucí práce:* Ing. Zdeněk Brabec, Ph.D.  
Katedra financí a účetnictví





## Zadání diplomové práce

# Zúčtování hospodářských transakcí souvisejících se zaměstnanci z účetního a daňového hlediska

*Jméno a příjmení:* **Bc. Michaela Marejková**  
*Osobní číslo:* E17000566  
*Studijní program:* N6208 Ekonomika a management  
*Studijní obor:* Podniková ekonomika  
*Zadávací katedra:* Katedra financí a účetnictví  
*Akademický rok:* **2018/2019**

### Zásady pro vypracování:

1. Vymezení teoretických pojmů. 2. Deskripce podmínek zaměstnávání pracovníků v ČR. 3. Charakteristika nákladů souvisejících se zaměstnanci. 4. Uvedení modelových příkladů výpočtu mzdy a její dopady na zdanění příjmů. 5. Závěr a zhodnocení.

*Rozsah grafických prací:*  
*Rozsah pracovní zprávy:*  
*Forma zpracování práce:*  
*Jazyk práce:*

65 normostran  
tištěná/elektronická  
Čeština



### **Seznam odborné literatury:**

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT. 2017. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-667-8. BIEG, Bernard J. 2017. Payroll accounting. 2018 edition. Mason, OH: Cengage Learning. ISBN 978-1-337-29105-7. ŠUBRT, Bořivoj, et al. 2018. Abeceda mzdové účetní 2018. 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-117-8. VANČUROVÁ, Alena. 2013. Zdanění osobních příjmů. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-388-3. VYBÍHAL, Václav. 2018. Mzdové účetnictví 2018: Praktický průvodce. 21. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0871-8. PROQUEST. 2018. Databáze článků ProQuest [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

*Vedoucí práce:*

Ing. Zdeněk Brabec, Ph.D.  
Katedra financí a účetnictví

*Datum zadání práce:*

1. října 2018

*Předpokládaný termín odevzdání:*

31. srpna 2020

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.  
děkan

L.S.

Ing. Martina Černíková, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2018

## Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že texty tištěné verze práce a elektronické verze práce vložené do IS/STAG se shodují.

16. prosince 2019

Bc. Michaela Marejková

## **Anotace**

Předmětem této diplomové práce je charakteristika mzdové problematiky z účetního a daňového pohledu pomocí příkladů z praxe. První část je věnována deskripci základních pojmů charakteristických pro mzdové účetnictví, která je provedená na základě literární rešerše. Druhá část je zaměřena na řešení mzdových případů z hlediska účetního. Jsou charakterizovány povinnosti mzdových účetní a s tím spojená práce s účetním systémem. Poslední část je věnována konkrétním výpočtům mzdy a dalších případů, které s výpočtem mezd souvisejí. Součástí této části je také zpracování ročního zúčtování záloh na dani z příjmu.

## **Klíčová slova**

daň z příjmu, mzdové účetnictví, sociální pojištění, zaměstnanec, zaměstnavatel, zdravotní pojištění

## **Annotation**

### **Settlement of economical transactions related to employees from accounting and tax point of view**

The subject of this diploma thesis is the characteristic of payroll issues from the accounting and tax point of view by means of practical examples. The first part is focused on the description of basic terms which characteristic payroll accounting which is based on the literature review. The second part is focused on analysing operations connected with wages from the accounting point of view. The thesis also deals with the duties of payroll accountants and work with the accounting system. The last part is focused on specific calculations of wages and other cases related to the calculation of wages. This part also includes the processing of annual settlement of advances on income tax.

## **Key Words**

Employee, employer, health insurance, income tax, payroll accounting, social insurance

## Obsah

Seznam obrázků .....	9
Seznam tabulek .....	10
Seznam zkratk .....	11
Úvod.....	12
<b>1. Deskripce základních pojmů souvisejících se zaměstnanci .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Zaměstnanec .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Zaměstnavatel.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Pracovněprávní vztahy .....</b>	<b>15</b>
1.3.1 Pracovní poměr .....	16
1.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	17
<b>2. Příjmy ze zaměstnání (závislá činnost).....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Mzda .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Odvody ze mzdy .....</b>	<b>23</b>
2.2.1 Zdravotní pojištění .....	23
2.2.2 Sociální pojištění.....	25
2.2.3 Záloha na daň z příjmů .....	26
2.2.4 Základní výpočet měsíční daňové povinnosti .....	27
2.2.5 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti.....	28
<b>2.3 Cestovní náhrady .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Studenti - zdanění jejich příjmů.....</b>	<b>33</b>
<b>2.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>34</b>
<b>2.6 Zaměstnávání agenturních zaměstnanců.....</b>	<b>37</b>
<b>3. Zúčtování zaměstnaneckých transakcí.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Mzdové účetnictví .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Směrná účtová osnova .....</b>	<b>40</b>
3.2.1 Účty 3. účtové třídy týkající se zúčtování se zaměstnanci.....	41
3.2.2 Účty 5. účtové třídy týkající se zaměstnanců.....	42
<b>4. Postup při zpracování mezd v rámci účetní jednotky.....</b>	<b>45</b>
<b>5. Analýza postupu při výpočtu mezd .....</b>	<b>53</b>
5.1.1 Příklad 1 - zaměstnanec A .....	53
5.1.2 Příklad 2 - zaměstnanec B .....	59
5.1.3 Příklad 3 - zaměstnanec C .....	63
5.1.4 Příklad 4 - zaměstnanec D .....	65

5.2	Shrnutí výpočtů mezd zaměstnanců A až D .....	68
6.	Zpracování ročního zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti.....	70
6.1	Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci A.....	70
6.2	Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci B.....	72
6.3	Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci C.....	74
6.4	Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci D.....	75
	Závěr .....	77
	Seznam použité literatury .....	79
	Seznam příloh .....	83



## Seznam obrázků

Obrázek 1: Vývoj minimální mzdy v ČR.....	21
Obrázek 2: Minimální mzda v zemích EU.....	21
Obrázek 3: Vzhled kmenové karty zaměstnance (1. záložka).....	48
Obrázek 4: Vzhled kmenové karty zaměstnance (2. záložka).....	49
Obrázek 5: Vzhled kmenové karty zaměstnance (3. záložka).....	50
Obrázek 6: Vzhled karty a záložek pro zpracování mezd v systému Byznys .....	52

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Minimální mzda dle složitosti zaměstnání 2019 .....	20
Tabulka 2: Sazby pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.....	26
Tabulka 3: Slevy na dani uplatněné v roce 2019 .....	27
Tabulka 4: Základní sazby zahraničního stravného pro rok 2019 .....	32
Tabulka 5: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2019.....	34
Tabulka 6: Nejčastější účetní operace a jejich zaúčtování .....	44
Tabulka 7: Zaúčtování položek související se mzdou zaměstnance A.....	55
Tabulka 8: Základní náhrada a náhrada za PHM .....	56
Tabulka 9: Stravné.....	57
Tabulka 10: Zaúčtování cestovních náhrad .....	59
Tabulka 11: Zaúčtování položek související se mzdou zaměstnance B.....	63
Tabulka 12: Zaúčtování položek souvisejících se mzdou zaměstnance C .....	65
Tabulka 13: Zaúčtování účetních případů související s poskytnutím stravenek.....	65
Tabulka 14: Zaúčtování jednotlivých položek mzdy zaměstnance D .....	67
Tabulka 15: Celkové náklady za jednotlivé zaměstnance v dubnu 2018 .....	69

## Seznam zkratek

DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPN	dočasná pracovní neschopnost
DPP	dohoda o provedení práce
DPFO	daň z příjmu fyzických osob
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
HPP	hlavní pracovní poměr
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
ZD	základ daně

# Úvod

Zaměstnávání lidí a problematika mezd, se v dnešní době týká téměř každého občana, který je zaměstnán ve veřejném nebo soukromém sektoru. Přijímání nových zaměstnanců a následné zpracovávání jejich mezd mají na starost personální oddělení a mzdové účetní. Tyto dva důležité články jsou v současné době součástí každé společnosti nebo státních institucí (školy, nemocnice, banky atd.). Čím dál častěji je možné se setkat s poskytováním mzdových služeb od externích účetních firem.

Vybrané téma diplomové práce je zaměřeno na problematiku zpracování mezd a jejich zúčtování. Práce bude rozdělena na několik částí, které s tématem souvisejí. První část bude věnována deskripci základních pojmů, které přímo nebo úzce s problematikou mezd souvisejí. Ke mzdovému účetnictví se váže široká oblast zákonů. Z tohoto důvodu bude tato část obsahovat spoustu definic a charakteristik právní úpravy mzdové problematiky. Hlavním a nejdůležitějším zákonem, je zákoník práce, ze kterého je nejvíce čerpáno. Dále budou popsány pojmy, jako zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovněprávní vztah, příjmy ze zaměstnání a další. Jedním z témat, které je v diplomové práci popisováno, je problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnávání agenturních pracovníků.

Druhá část bude zaměřena na popis mzdového účetnictví a mzdových systémů, které jsou v dnešní době velmi dobře vyvinuty, a zjednodušují tak mzdovým účetním práci. Dále bude tato část věnována činnostem a povinnostem, které jsou běžnou náplní práce mzdových účetních. Se zpracováním mezd souvisí také jejich zaúčtování, z čehož vyplývá, že budou charakterizovány konkrétní účty, které jsou v mzdovém účetnictví využívány pro upřesnění výdajů, které zaměstnanci vyplývají z jeho hrubé mzdy a které je zaměstnavatel povinen odvádět za své zaměstnance.

Třetí a poslední částí poskytuje praktický pohled na zpracování mezd. V první řadě bude charakterizována společnost XY, která si ovšem kvůli poskytnutí interních informací nepřeje být jmenována. Po představení firmy bude popsán účetní systém, který společnost XY používá nejen pro zpracování mezd, ale v rámci všech úseků společnosti, od výroby, až po ekonomické oddělení. Následovat bude modelace konkrétních příkladů, obsahující

nejrůznější možné situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat. Vstupními daty budou informace o společnosti XY a jednotlivých zaměstnancích.

V diplomové práci bude také v rámci praktické části zpracován jeden samostatný příklad, který bude zaměřený na výpočet ročního zúčtování záloh na dani z příjmů. V tomto příkladu bude poukázáno na možnosti, které zaměstnanec může využít v rámci ročního zúčtování. Bude zpracován základní příklad, který je v praxi velmi běžný.

Část s modelovými příklady bude jedna z nejdůležitějších, jelikož budou charakterizovány různé situace výpočtu mzdy. Po vypočítání všech případů související s každým zaměstnancem, jsou všechny složky mzdy zaúčtovány na konkrétní, v některých případech i analytické, účty.

Získané informace o zaměstnancích budou upraveny, tak aby co nejlépe znázornily zkoumanou situaci. V diplomové práci se bude pracovat především s numerickými daty, budou prostudovány nejrůznější materiály pro tvorbu modelových příkladů a pro zhodnocení a popis výstupů budou použity tabulky a verbální analýza. Na závěr bude zpracováno celkové shrnutí o všech zpracovaných příkladech.

Cílem diplomové práce bude, znázornit odlišnosti při zpracování a výpočtech mezd u různých typů zaměstnanců.

# 1. Deskripce základních pojmů souvisejících se zaměstnanci

Vymezení základních pojmů je pro tuto práci velmi důležité, protože s vybraným tématem souvisí velké množství právně-legislativních charakteristik, které je nutné zmínit. Pro tuto práci budou vybrány pouze základní pojmy, které jsou považovány za nezbytné.

V první řadě budou definovány vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, existující druhy pracovněprávních vztahů, které jsou součástí pracovního práva a zdanění příjmu získaného současně při studiu. Jelikož se téma týká zaměstnanců hlavním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pomocí tohoto předpisu a dalších publikací, bude tato kapitola popisovat mimo jiné práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Hlavním nástrojem pro motivaci zaměstnanců k výkonu práce je mzda, která bude v rámci této kapitoly charakterizována a rozčleněna na konkrétní druhy mezd. V neposlední řadě bude část této kapitoly věnována výpočtu daňové povinnosti a možnostem daňové optimalizace pomocí daňových slev. A konečně poslední část, která je součástí první kapitoly, jsou cestovní náhrady.

## 1.1 Zaměstnanec

Dle Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je zaměstnanec definován jako fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Tato definice je velmi stručná a srozumitelná. Existují však publikace, kde je tato základní definice rozšířena.

Schmied (2015) například uvádí, že zaměstnancem se může stát každá fyzická osoba, která je způsobilá v pracovněprávních vztazích nabývat svých práv a brát na sebe povinnosti, které z těchto vztahů vyplývají. Tato způsobilost vzniká dosažením věku 15 let a dokončením povinné školní docházky.

## 1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může být buď jedna osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění, nebo společnost (podnik) určité právní formy. Pro pojem zaměstnavatel existuje mnoho definic a v publikacích je možné najít různé druhy vymezení tohoto pojmu.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) definuje zaměstnavatele jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Tato definice vyplývá přímo z právního předpisu. V některých publikacích může být definice rozšířena a doplněna.

Podle Vybíhala (2018), může být zaměstnavatelem fyzická osoba oprávněná podnikat nebo vykonávat jinou samostatnou výdělečnou činnost, která je poté nazývána jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ).

## 1.3 Pracovněprávní vztahy

Nejznámějším a nejdůležitějším pracovněprávním vztahem je vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tento vztah spadá do skupiny tzv. individuálních pracovněprávních vztahů, které vznikají právě při výkonu závislé práce. Přesněji řečeno, jedná se zejména o vztahy, kde je pracovní síla zaměstnance vykonávána za odměnu zaměstnavatelem a dále také vztahy, které s těmito základními vztahy souvisejí. Subjektem individuálních pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické, tak osoby právnické (Bělina, et al., 2017). Mezi základní pracovněprávní vztahy patří:

- pracovní poměr a
- pracovněprávní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V základních pracovněprávních vztazích je vykonávána závislá činnost a jedná se o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Přičemž zaměstnanec je podřízený a zaměstnavatel nadřízený. Zaměstnanec vykonává závislou práci podle pokynů zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost

zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém pracovním místě (Vybíhal, 2018).

### **1.3.1 Pracovní poměr**

Pracovní poměr představuje dvoustranné ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které bývá ve většině případů uzavíráno pracovní smlouvou. Tento vztah (pracovní poměr) vzniká na základě výkonu závislé práce. Pracovní poměr může být uzavřen buď na dobu určitou, nebo neurčitou (Neščáková, Jakubka, 2014).

Předtím, než je pracovní smlouva uzavřena, je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit s: (Vybíhal, 2018)

- právy a povinnostmi, které by pro něj mohly z pracovní smlouvy nebo jmenování vyplýnout,
- pracovními podmínkami,
- podmínkami odměňování,
- povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních předpisů vztahující se k práci, která má být předmětem práce,
- v určitých případech je nutné, aby se zaměstnanec podrobil před uzavřením smlouvy vstupní lékařské prohlídce.

Pokud je pracovní poměr uzavřen smlouvou, je důležité, aby smlouva obsahovala důležité náležitosti. Pracovní smlouva jako oboustranný právní akt, musí být vždy písemně ve dvojím vyhotovení. V pracovní smlouvě musí být obsaženy minimálně tři hlavní náležitosti - druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu.

Uzavření pracovního poměru jmenováním se vztahuje na vedoucí pracovní pozice ve veřejných organizacích, jako jsou: organizační složky státu, organizační útvary organizační složky státu, organizační útvary státního podniku, organizační útvary státního fondu, příspěvkové organizace a další (Vybíhal, 2018).

K rozvázání pracovního poměru může dle zákoníku práce dojít následujícími způsoby (§ 48 Zákoník práce):



- rozvázání pracovního poměru dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

### **1.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Být zaměstnán nepředstavuje pouze situaci, kdy má člověk uzavřenou pracovní smlouvu a vykonává práci na hlavní pracovní poměr. V současné době se při zaměstnávání využívají tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi které se řadí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Zákoník práce tyto dohody upravuje v § 74 - § 77. V rámci těchto dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (Vybíhal, 2018). Tento druh zaměstnávání je dnes velmi populární u studentů, kteří si chtějí ke studiu přivydělat a být tak soběstační.

Práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce lze pouze v omezeném časovém rozsahu, který je Zákoníkem práce stanoven v maximální hranici 300 hodin za příslušný kalendářní rok. Dohodu o provedení práce může mít zaměstnanec uzavřenou u několika zaměstnavatelů najednou. V dohodě o provedení práce musí být uvedena, doba, na kterou se dohoda uzavírá. Naopak dohoda o pracovní činnosti je stanovena na maximum, které odpovídá polovině týdenní pracovní doby, což představuje 20 hodin za týden. Tento rozsah se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. I přesto, že se od sebe dohody liší, jedno mají společné, obě musí mít písemné vyhotovení (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

1. 1. 2019 nabylo v platnost sdělení, které bylo vydáno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o navýšení rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, a to z původních 2 500 na 3 000. Zaměstnavatel je tedy nově povinen, za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti, platit v momentě kdy příjem zaměstnance je alespoň 3 000 Kč (sdělení č. 236/2018 Sb.). V případě prací konaných na základě dohody o provedení práce se nic nemění.

## 2. Příjmy ze zaměstnání (závislá činnost)

Jedním z nejdůležitějších celoživotním příjmem jednotlivců je pracovní příjem, který je získán na základě vykonané pracovní činnosti. Tyto příjmy resp. mzdy tvoří nejvýznamnější složku v nákladech zaměstnavatele. S tím ovšem souvisejí další povinné platby, které je nutné z mezd odvádět, a to v případě, že je nositelem příjmu zaměstnanec. Příjmy ze závislé činnosti jsou upravovány a charakterizovány v § 6 Zákona o daních z příjmů.

Co se týče zdanění těchto příjmů, je důležité zmínit, že pro každou stranu bude měřítkem něco jiného. Zaměstnavatele zajímá především celková výše výdajů, které musí za zaměstnance vynaložit. Naopak zaměstnanec se zaměřuje na výši čistého výdělků po zdanění. Zaměstnavatel se tedy také ve svém zájmu, snaží minimalizovat výši daně, aby za zaměstnance vynaložil podstatně menší částku. S tím je spojena velmi detailní a někdy velmi komplikovaná úprava zdanění mezd, platů a dalších plnění (Vančurová, 2018).

### Daňové slevy

Dále může student využít některých slev, které mu daňové zákony umožňují. Základní slevou, kterou může student využít je sleva na poplatníka (pro rok 2019 sleva činí 24 840 Kč). Tuto slevu může využít v případě, že měl během roku nějaké zdanitelné příjmy. Pracující student může čerpat také slevu na studium tzv. sleva na studenta, která činí 4 020 Kč. Jedinou podmínkou této slevy je, že studentovi v období, za které si slevu nárokuje, nebylo 26 let a je řádným studentem prezenčního studia. Toto slevové zvýhodnění platí také pro studenty prezenčního doktorandského studia, kteří mohou tuto slevu využívat do 28 let (peníze.cz, 2017).

### 2.1 Mzda

Pracovněprávní vztahy jsou zpravidla uzavírány s cílem, získat za vykonanou závislou práci finanční prostředky, které zaměstnanci slouží k jeho obživě. Toto plnění, které slouží jako, protihodnota za odvedenou práci je nazýváno mzdou. Někdy je však toto protiplnění označováno jako plat (státní sféra) nebo odměna (vyplývající z dohod).

Dle Běliny, et al. (2017) existuje v praxi a v teorii několik funkcí mzdy. Následující výčet funkcí mzdy představuje nejjednodušší dělení, které je využíváno především uvnitř pracovněprávních vztahů. Každá s těchto funkcí plní jistý úkol, ale zároveň se vzájemně doplňují a působí na sebe:

- **stimulační a motivační** funkce působí na chování obou subjektů, jelikož mzda je tvořena z několika složek a forem mzdy, které se odrážejí od množství a kvality odvedené práce. Cílem této funkce je motivovat zaměstnance ke zvyšování kvalifikace a odborné připravenosti,
- **regulační** funkce má své uplatnění zpravidla vně pracovněprávních vztahů. V tomto směru představuje mzda tržní hodnotu u daného zaměstnavatele nebo regionu, která ovlivňuje výši mzdy u podnikatelských subjektů v závislosti na konkurenci. Dále se snaží v občanech vzbudit zájem o určitá povolání v závislosti na možnostech výdělku a tím motivovat občany ke zvyšování vzdělání. Výše nabízené mzdy rovněž ovlivňuje výši příspěvků v nezaměstnanosti a výši sociálních dávek. Regulační funkce ovlivňuje úroveň nezaměstnanosti vůbec.
- **kompenzační** funkce nahrazuje občanovi to, že musí celý život vykonávat určitý typ práce. Tato funkce má různé způsoby projevu. Mzda může zaměstnanci kompenzovat pracovní prostředí a pracovní podmínky, práci vykonávanou v noci, za směnný provoz. Kompenzace mzdy může mít také podobu tarifní mzdy, příplatků nebo bonusů.
- **alimentační a sociální** funkce má vliv na životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny. Tuto funkci zajišťují různé pracovněprávní instituty, mezi které patří, minimální mzda, splatnost a výplata mzdy, ochrana mzdy při nesolventnosti zaměstnavatele, náhrady mzdy při překážkách v práci a o dovolené a další.

### **Minimální mzda**

Minimální mzda představuje nejnižší možnou peněžní odměnu za práci, která není závislá na složitosti, druhu, množství ani kvalitě vykonané práce. Jedná se o nejnižší možnou hranici, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit. Minimální mzda byla zavedena především za účelem sociální ochrany a také aby v ní občané viděli jakousi motivaci k práci. V dnešní době je však velmi složité občany motivovat, jelikož existuje několik typů sociální podpory, např. podpora v nezaměstnanosti nebo sociální dávky. Do

této mzdy však nelze zahrnout příplatky, které bývají součástí hrubé mzdy. Mezi tyto příplatky patří např. příplatek za přesčas, noční směnu, za práci ve svátek, za práci ve ztížených pracovních podmínkách a další. Minimální mzda může být ale navýšena o odměny prémie a další ohodnocení. V České republice je minimální mzda od 1. 1. 2019 stanovena ve výši 13 350 Kč za měsíc neboli 79,80 Kč na hodinu. Jedná se o minimální sazbu, která odpovídá 40 odpracovaným hodinám za týden. V souvislosti s minimální mzdou je nutné zmínit, že od ledna roku 2017 byla zrušena minimální výše minimální mzdy pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod (MPSV, 2019).

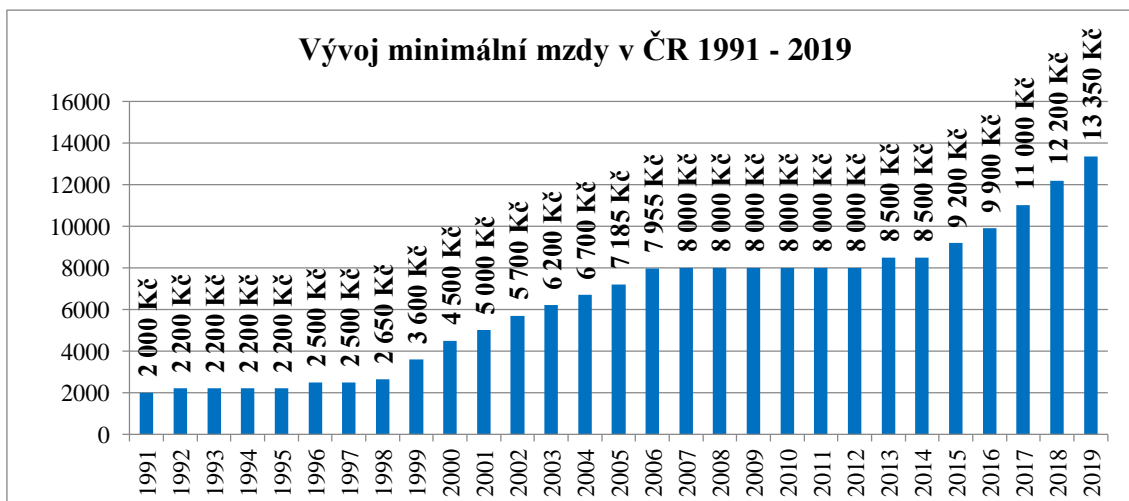
Minimální mzda neboli nejnižší úroveň zaručené mzdy je dále rozčleněna na další úrovně dle složitosti, odpovědnosti a námahovosti odvedené práce. Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. existuje 8 skupin nejnižší úrovně zaručené mzdy, které jsou znázorněny v tabulce 1.

*Tabulka 1: Minimální mzda dle složitosti zaměstnání 2019*

skupina prací	minimální mzda do 31. 12. 2018 za měsíc	minimální mzda od 1. 1. 2019 za měsíc
1.	12 200 Kč	13 350 Kč
2.	13 500 Kč	14 740 Kč
3.	14 900 Kč	16 280 Kč
4.	16 400 Kč	17 970 Kč
5.	18 100 Kč	19 850 Kč
6.	20 000 Kč	21 900 Kč
7.	22 100 Kč	24 180 Kč
8.	24 400 Kč	26 700 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Wolters Kluwer ČR, 2019).

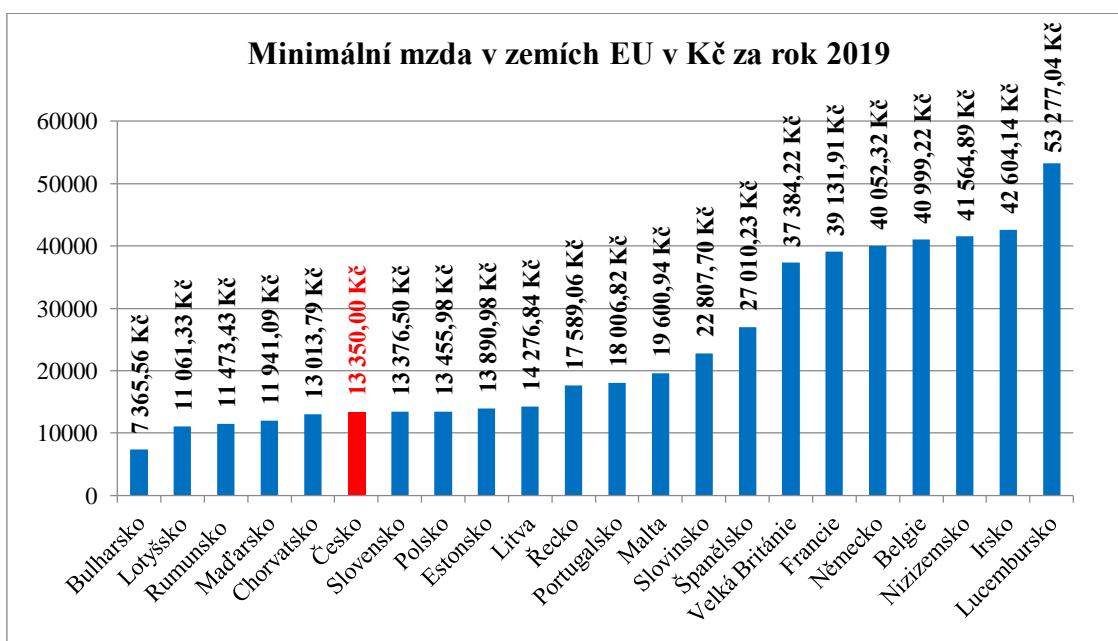
Na obrázku 1 je znázorněn vývoj minimální mzdy od roku 1991 do současnosti. Na první pohled je zjevné, že minimální mzda stále roste. Co se týče porovnání výše minimální mzdy s evropskými zeměmi, řadí se Česká republika mezi země, které mají velmi nízkou výši minimální mzdy. Pozitivem ovšem je, že se v dnešní době dotýká velmi malého počtu zaměstnanců.



Obrázek 1: Vývoj minimální mzdy v ČR

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019).

Obrázek 2 znázorňuje porovnání výše minimální mzdy v zemích Evropské unie. Z obrázku je vidět, že se výše minimální mzdy v jednotlivých zemích liší, ovšem některé jsou velmi podobné výši minimální mzdě v ČR. Velmi obdobně jsou na tom země jako Chorvatsko, Slovensko nebo Polsko. Nejhůře je na tom Bulharsko, které má stanovenou minimální mzdu ve výši necelých 7 400 Kč. Na druhé straně spektra stojí Lucembursko s nejvyšší minimální mzdou, která činí necelých 53 300 Kč.



Obrázek 2: Minimální mzda v zemích EU

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019).

Minimální příjem je také chráněn a kontrolován Evropskou unií, která se spolu s Evropským parlamentem a Evropskou komisí snaží zaručit výši minimální mzdy v jednotlivých členských zemích EU. Evropská unie se snaží chránit minimální příjmy, aby se předešlo chudobě. Evropská komise dokonce zvažovala v souvislosti se strategií Evropa 2020, stanovit minimální standardy pro sociální ochranu (Deeming, 2017).

## **Hrubá mzda**

Dalším velmi důležitým typem mzdy je hrubá mzda. Pro tuto mzdu neexistuje nikde přesná definice, ale důležitým faktem je, že hrubá mzda je základním vstupním údajem pro výpočet čisté mzdy. Hrubá mzda je také důležitým údajem pro zaměstnance pokud spolu se zaměstnavatelem vyjednávají o výši měsíční mzdy nebo jejím zvýšení. V praxi platí, pokud se mluví obecně o mzdě, ve většině případů se jedná právě o hrubou mzdu, od které je poté možné odvodit veškerá zvýhodnění (finexpert.e15, 2016)

Hrubá mzda se skládá z několika složek, kterými jsou (Šubrt et al., 2018):

- základní (pevná) mzda - tu je možné dělit na časovou, úkolovou nebo podílovou,
- dodatečné složky mzdy - prémie, bonusy, osobní ohodnocení, ...,
- příplatky ke mzdě - nejčastějšími příplatky jsou za práci přesčas, o víkendu a v noci,
- náhrady mzdy - za dovolenou, svátek, ...,
- další plnění.

S hrubou mzdou souvisí také tzv. superhrubá mzda, která ovšem není pod tímto termínem v zákonech uvedena. V zákoně o Daní z příjmů je používán termín základ daně. Tento pojem byl poprvé v České republice použit v roce 2008 a dle zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, představuje základní hrubou mzdu zaměstnance, která je navýšena o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (33,8 %). Superhrubá mzda je tedy základem daně, ze kterého se následně počítají zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Superhrubá mzda se skládá z několika částí, kterými jsou (měsíc.cz):

- základní (pevná) mzda - tu je možné dělit na časovou, úkolovou nebo podílovou,
- dodatečné složky mzdy - prémie, bonusy, osobní ohodnocení, ...,

- příplatky ke mzdě - nejčastějšími příplatky jsou za práci přesčas, o víkendu a v noci,
- náhrady mzdy - za dovolenou, svátek, ...,
- další plnění.

## **Čistá mzda**

Výše uvedené pojmy jsou základními složkami, které nesmí chybět při výpočtu čisté mzdy. Čistá mzda představuje částku, která je zaměstnanci skutečně vyplacena. Základem pro výpočet čisté mzdy je hrubá mzda, ze které jsou zaměstnanci strženy všechny zákonem stanovené odvody. Zaměstnanec ze své hrubé mzdy odvádí 6,5 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění. Zaplacené sociální pojištění však nesmí překročit maximální vyměřovací základ. Problematika maximálního vyměřovacího základu je detailněji popsána v subkapitole 2.3.2. Další položkou, která snižuje zaměstnanci čistou mzdu, je záloha na daň z příjmů. Její výpočet je znázorněn v subkapitole 2.3.4. Po tomto výpočtu však nemusí vždy vzniknout zaměstnanci daňová povinnost, ale na základě zvýhodnění na děti může dojít k tzv. daňovému bonusu. Ten je poté zaměstnanci k hrubé mzdě přičten. Poslední položkou, která může být zaměstnanci stržena z hrubé mzdy, je tzv. solidární daň. Tato daň se však týká pouze zaměstnanců, kteří dosahují ročního příjmu, ve výši 48násobku průměrné mzdy. Podrobněji je solidární daň popsána v subkapitole 2.3.3.

## **2.2 Odvody ze mzdy**

Odvody se týkají každého zaměstnance a zaměstnavatele. Každého však z odlišného hlediska. Povinnost zaměstnavatele je kromě zálohy na daň z příjmů odvést za zaměstnance také povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnanec poté od zaměstnavatele dostane mzdu, která je o tyto odvody snížena.

### **2.2.1 Zdravotní pojištění**

Veřejné zdravotní pojištění je jedním ze základních odvodů ze mzdy. Zdravotní pojištění slouží k úhradě základní nebo částečné zdravotní péče. Příjmy z veřejného zdravotního

pojištění inkasují zdravotní pojišťovny. V České republice má přední postavení mezi pojišťovnami Všeobecná zdravotní pojišťovna a následuje ji několik dalších zaměstnaneckých pojišťoven. Účast na zdravotním pojištění vzniká (Šubrt et al., 2018):

- dnem narození,
- dnem kdy se osoba stala zaměstnancem (nemá trvalý pobyt na území ČR),
- získáním trvalého pobytu na území ČR.

Na veřejném zdravotním pojištění jsou povinni se účastnit:

- osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR,
- osoby, které nemají trvalý pobyt v ČR, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

Pokud zaměstnanec splňuje jednu z výše uvedených podmínek, je povinen se účastnit na veřejném zdravotním pojištění. Zaměstnavatel odvádí zdravotní pojišťovně 13,5 % z vyměřovacího základu (vyměřovací základ představuje úhrn příjmů, které podléhají dani). Zaměstnanci je sražena část pojistného přímo z jeho mzdy a část hradí zaměstnavatel z vlastních prostředků. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance zdravotní pojištění té pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Zaměstnavateli také vzniká oznamovací povinnost vůči zdravotním pojišťovnám, kdy je zaměstnavatel povinen do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, oznámit zdravotní pojišťovně:

- nástup zaměstnance do zaměstnání, popřípadě ukončení pracovního poměru,
- změnu zdravotní pojišťovny, která plyne z rozhodnutí zaměstnance,
- skutečnosti rozhodné pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné (zákon č. 48/1997 Sb.).

Existují však skupiny osob za, které odvádí zdravotní pojištění stát nebo je osoba sama pojištěna. Stát odvádí zdravotní pojištění za nezaopatřené děti, studenty do 26 let, důchodce, osoby, které jsou na rodičovské nebo mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání v evidenci příslušného úřadu práce a další. Osoby samostatně výdělečně činné si platí sociální a zdravotní pojištění samy. Zdravotní pojištění jsou za sebe povinny platit také osoby bez zdanitelných příjmů, mezi které patří (vzp.cz, 2019):



- ženy v domácnosti, které řádně a celodenně nepečuje o dítě do 7 let nebo o dvě děti do 15 let a zároveň nepobírá důchod z důchodového pojištění a není v evidenci úřadu práce,
- student, který navštěvuje vysokou školu, která však není Ministerstvem školství označena, jako soustavná příprava na budoucí povolání (jazyková škola), popřípadě student starší 26 let,
- nezaměstnaný, který není v evidenci úřadu práce,
- pojištěnec, který má jen takové příjmy, které nepodléhají dani z příjmů (příjem na základě dohody o provedení práce, nebo příjem z dohody o pracovní činnosti, který nedosáhne v kalendářním měsíci částky 3 000 Kč),
- student, který ihned po ukončení školy nenastoupí do zaměstnání nebo nezačne podnikat.

### 2.2.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění patří mezi další základní odvod, který je srážen zaměstnanci ze mzdy. Stejně jako u zdravotního pojištění část sociálního pojištění odvádí zaměstnavatel za zaměstnance a část je sražena zaměstnanci přímo ze mzdy. Sociální pojištění zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci jsou povinni se účastnit na všech třech složkách sociálního pojištění. Pojistné je inkasováno příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení (Šubrt et al., 2018).

Co se týče nemocenského pojištění, od 1. 7. 2019 byla jeho výše snížena z původních 2,3 % na 2,1 %. Od stejného data je také zrušena 3 denní karenční doba dočasné pracovní neschopnosti, za kterou se neposkytovala náhrada mzdy. Znamená to tedy, že v době pracovní neschopnosti, zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy, již od 1. do 14. dne pracovní neschopnosti (Kučerová, 2019).

Tabulka 2 znázorňuje základní sazby pro sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a zaměstnavatele:

Tabulka 2: Sazby pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění

Osoba	Veřejné zdr. poj.	Nemocenské poj.	Důchodové poj.	St. politika zaměstn.	Celkem
Zaměstnanec	4,5%	0,0%	6,5%	0,0%	<b>11,0 %</b>
Zaměstnavatel	9,0%	2,1%	21,5%	1,2%	<b>33,8 %</b>
<b>Celkem</b>	13,5%	2,1%	28,0%	1,2%	<b>45,0 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

V návaznosti na výše uvedené pojmy je nutné zmínit maximální vyměřovací základ. Tento termín se však týká pouze sociálního pojištění, kde maximální vyměřovací základ za kalendářní rok 2019 činí 48násobek průměrné mzdy, tedy 1 569 522 Kč. Jestliže zaměstnanec dosáhne tohoto maxima, nebude z vyměřovacího základu nad tuto hranici platit pojistné. Maximální vyměřovací základ se do roku 2014 týkal také zdravotního pojištění. V roce 2015 byl, ale zrušen (Kučerová, 2019). Nadále však pro zdravotní pojištění platí minimální vyměřovací základ, kterým je pro rok 2019 minimální mzda ve výši 13 350 Kč.

### 2.2.3 Záloha na daň z příjmů

Zákon č. 586/1992, o daních z příjmů definuje zálohu na daň z příjmů (dále jen „záloha“) jako hodnotu, kterou plátce vypočte ze základu pro výpočet zálohy. Jako základ pro výpočet zálohy je úhrn všech příjmů ze závislé činnosti, které jsou zúčtovány nebo vyplaceny zaměstnanci za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období. Do základu se nepočítají příjmy zdanitelné daní vybíranou srážkou a příjmy, které nejsou předmětem daně. Základ pro výpočet zálohy se zaokrouhluje do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru a poté je zdaněn sazbou 15 %. V případě vyšších příjmů ze závislé činnosti nebo vyššího dílčího základu daně ze samostatné činnosti je poplatník povinen uplatnit navýšení vypočtené daně o tzv. solidární daň. Výše solidární daně je 7 %. Solidární daň ovšem není odváděna z celého příjmu, ale pouze z částky, která přesahuje hranici limitu pro uplatnění této daně. Roční limitní částkou pro uplatnění solidární daně je ve stejné výši jako maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění (Macháček, 2019).

Vypočtenou zálohu může plátce snížit o slevy na dani. Základní slevy, které lze uplatnit jsou znázorněny v tabulce 3 (Marková, 2019). Tento postup platí pro situaci, kdy poplatník podepsal u plátce prohlášení k dani.

Tabulka 3: Slevy na dani uplatněné v roce 2019

typ slevy na dani	Kč/rok	Kč/měsíc
na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
na poplatníka - starobního důchodce	24 840 Kč	2 070 Kč
na děti: 1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
2. dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
3. dítě a další	24 204 Kč	2 017 Kč
na dítě - držitel průkazu ZTP/P	dvojnásobek základní slevy na děti	dvojnásobek základní slevy na děti
na vyživ. manželku/manžela	24 840 Kč	x
na vyživ. manželku/manžela - držitel průkazu ZTP/P	49 680 Kč	x
invalidita I. a II. stupně	2 520 Kč	210 Kč
invalidita III. Stupně	5 040 Kč	420 Kč
držitelé ZTP/P (i bez důchodu)	16 140 Kč	1 345 Kč
student	4 020 Kč	335 Kč
školkové	max. 13 350 Kč/dítě	x

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Marková, 2019).

## 2.2.4 Základní výpočet měsíční daňové povinnosti

Při výpočtu měsíční daňové povinnosti je nutné zohlednit některá důležitá fakta. Zaměstnanec, který chce uplatnit ve výpočtu své daňové povinnosti slevy na dani, musí mít u svého zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani. Zaměstnanec nemůže mít prohlášení k dani podepsané u více plátců současně. Pokud však nemá zaměstnanec podepsané prohlášení z důvodu, že zaměstnavatel je dalším souběžným plátcem příjmu ze závislé činnosti, poté záloha činí 15 % a není snížena o slevy na dani (Šubrt et al, 2018). Následující výpočet představuje obecný postup pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů:

**Hrubý příjem** za kalendářní měsíc

- částky od daně osvobozeny

**Zdanitelná mzda**

+ SZP hrazené zaměstnavatelem (\* 1,338)

**Základ pro výpočet zálohy** (zaokrouhлено na 100 nahoru)

\* 15% sazba daně

+ (navýšení o 7 % solidární daně)

= **Záloha na daň před slevami**

- slevy na dani (měsíční)

## = ZÁLOHA NA DAŇ

### 2.2.5 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti

Zaměstnanci mohou každý rok požádat svého zaměstnavatele o zpracování ročního zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Musí ovšem splňovat určité podmínky, které jsou následující (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů):

- nejpozději do 15. 2. po skončení roku, musí zaměstnanec písemně požádat o roční zúčtování (odevzdáním a podepsáním III. části prohlášení),
- předloží do 15. 2. po skončení roku veškeré dokumenty, kterými jsou výše vyplacených nebo obdržených příjmů ze závislé činnosti, výše záloh na daň z těchto příjmů, poskytnuté slevy na dani a vyplacené měsíční daňové bonusy od předchozího plátce za uplynulé zdaňovací období,
- roční zúčtování provede poslední zaměstnavatel, u kterého měl zaměstnanec podepsané prohlášení k dani,
- výpočet daně a roční zúčtování provede zaměstnavatel nejpozději do 31. 3. po uplynutí zdaňovacího období z úhrnu mezd zúčtovaných nebo vyplacených zaměstnanci,
- nepodepsal-li zaměstnanec u zaměstnavatele prohlášení, může jej podepsat v průběhu roku nejpozději však do 15. 2. roku následujícího po uplynutí zdaňovacího období,
- neuplatnil-li zaměstnanec v průběhu roku některou ze slev na dani, může tak učinit dodatečně v ročním zúčtování.

Je důležité vědět, že do ročního zúčtování se započítávají pouze příjmy ze závislé činnosti. Nikoli však, příjem, který byl zdaněn srážkovou daní, příjem od daně osvobozený a příjem, který není předmětem daně. Základ daně představuje úhrn hrubých příjmů ze závislé činnosti zvýšený o povinné pojistné. Od tohoto základu je možné odečíst nezdanitelné položky. Poté se takto upravený základ daně zaokrouhlí na stokoruny dolů a vypočítá se 15% daň. Takto stanovená daň se sníží o slevy na dani. Vzor žádosti o roční zúčtování je znázorněn přílohou B.

S ročním zúčtováním souvisejí také nezdanitelné části základu daně, kterými si zaměstnanec může snížit základ daně. Následující výčet zobrazuje, druhy položek, kterými je možné snížit základ daně:

- bezúplatná plnění - jejich hodnota však musí mít hodnotu minimálně 2 % ze základu daně nebo činit alespoň 1 000. Nejvýše lze však odečíst v úhrnu maximálně 15 %,
- úroky z úvěru - maximálně lze však za zdaňovací období odečíst úhrn úroků v hodnotě 300 000 Kč za společnou domácnost,
- příspěvek na penzijní pojištění se státním příspěvkem - odečtená částka se rovná celkové hodnotě zaplacených příspěvků snížená o 12 000 Kč. Maximálně však lze odečíst 24 000 Kč ročně,
- členské příspěvky odborové organizaci - za tyto příspěvky lze odečíst 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně však 3 000 Kč za zdaňovací období,
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání - maximálně lze odečíst částku 10 000 Kč ročně, zdravotně postižení maximálně 13 000 Kč a těžce zdravotně postižený až 15 000 Kč.

### **2.3 Cestovní náhrady**

V dnešní době se často stává, že zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu, kde vykonává svou práci. Dle zákoníku práce § 42 je pracovní cesta definovaná jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné místo výkonu práce, než je sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnanec poté vykonává na určeném místě práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnanec je po návratu ze služební cesty předložit všechny doklady, účtenky nebo faktury, na základě kterých zaměstnavatel proplácí náklady na cestovné a stravné.

#### **Cestovné**

Před tím než zaměstnanec odjede na služební cestu, musí být se zaměstnavatelem předem domluven, zda využije jako dopravní prostředek hromadnou dopravu, firemní či vlastní auto. U hromadné dopravy je to velmi jednoduché, zaměstnavatel je ze zákona

povinen uhradit zaměstnanci jízdenku. Pokud se však zaměstnanec rozhodne pro osobní auto, v tomto případě zaměstnavatel hradí pohonné hmoty - může vycházet z účtenky od benzinové pumpy, nebo může využít pevný paušál, který je stanovený vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (peníze.cz, 2018). Tyto stanovené sazby se odvíjí od průměrné ceny pohonných hmot, které jsou poté násobeny spotřebou auta (podle údajů v technickém průkazu) a ujetými kilometry. Sazby průměrných cen pohonných hmot pro rok 2019 jsou následující (Kučerová, 2019):

- natural 95 - 33,10 Kč/litr
- natural 98 - 37,10 Kč/litr
- nafta (diesel) - 33,60 Kč/litr

V případě, že by zaměstnanec chtěl využít jako dopravní prostředek své vlastní nebo půjčené auto, musí mu to zaměstnavatel nejprve odsouhlasit. Protože poté zaměstnavatel proplácí kromě pohonných hmot také opotřebení, které v roce 2019 činí nejméně 4,10 koruny za jeden ujetý kilometr u osobního automobilu. U větších dopravních prostředků jako je autobus, nákladní automobil nebo traktor, se sazba za kilometr dvojnásobí. Dále je nutné u těchto druhů dopravních prostředků zaplatit silniční daň ve výši 25 Kč/den nebo 1/12 roční sazby měsíčně.

## **Stravné**

Je samozřejmostí, že se zaměstnanec na pracovní cestě nějakým způsobem stravuje. Stravné je tedy součástí cestovních náhrad, které je stejně jako cestovné hrazeno zaměstnavatelem. U stravného však závisí na tom, zda je zaměstnanec v pracovním poměru u soukromého či státního subjektu, protože každý sektor má odlišně stanovené horní a dolní limity.

Ve státní sféře je stanovený jak horní tak dolní limit stravného a v tomto rozmezí se zaměstnavatel může pohybovat dle vlastních úvah (Kučerová, 2019). Denní sazby stravného ve státní a příspěvkové sféře, jsou pro rok 2019 stanoveny následovně:

- 5 až 12 hodin na služební cestě - 82 až 97 Kč,
- 12 až 18 hodin na služební cestě - 124 až 150 Kč,

- více než 18 hodin na služební cestě - 195 až 233 Kč.

Pokud se však jedná o stravné v podnikatelské sféře, je zde závazný pouze dolní limit. Podnikatel může tedy částku libovolně navýšit. Suma, která je však nad maximum, platné pro státní sektor, není pro soukromé zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Převis je poté přičten do hrubé mzdy zaměstnance a jsou z něj odvedeny všechny povinné odvody (sociální a zdravotní pojištění a také daň z příjmů). Dolní limity pro rok 2019 pro soukromé zaměstnavatele jsou následující:

- 82 Kč, pokud služební cesta trvá 5 až 12 hodin,
- 124 Kč, pokud služební cesta trvá 12 až 18 hodin,
- 195 Kč, pokud je služební cesta delší než 18 hodin.

Může se také stát, že zaměstnanec nemá na proplacení stravného nárok. Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel zaměstnanci zajistí bezplatné stravování. Pokud však bude jídlo a pití zajištěno pouze na část dne, hodnota stravného se sníží o 1/3 za každé jídlo. Zaměstnanec, který během 5 až 12 hodin dostane dvě jídla nebo během 12 až 18 hodin tři jídla nemá zaměstnanec nárok na stravné vůbec.

V případě, že je zaměstnanec vyslán na služební cestu do zahraničí, je zaměstnanci poskytnuto ze strany zaměstnavatele stravné plynoucí z doby strávené v zahraničí. Zahraniční stravné se v souladu s § 170 zákoníku práce vyplácí zásadně v cizí měně. Sazba zahraničního stravného je stanovena vyhláškou č. 254/2018 Sb. Skutečná výše stravného se vypočítá podle základní sazby stanovená pro daný stát, ve kterém je služební cesta vykonána. Za dobu strávenou mimo území ČR je zahraniční stravné vypláceno následovně (Partners media, 2018):

- celková výše základní sazby jestliže cesta trvá déle než 18 hodin,
- 2/3 ze základní sazby jestliže pracovní cesta trvá déle než 12 hodin avšak nejvýše 18 hodin a
- 1/3 ze základní sazby trvá-li pracovní cesta 12 hodin a méně.

Pokud bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, má zaměstnanec nárok na zahraniční stravné v základní výši snížené za každé bezplatné jídlo o:

- 25 % zahraničního stravného, jde-li o stravné ve výši základní sazby stravného,
- 35 % zahraničního stravného, jde-li o stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- 70 % zahraničního stravného, jde-li o stravné v jednotřetinové výši základní sazby.

Pokud služební cesta trvá několik dní a zaměstnanec musí někde přespat, opět je zaměstnavatel povinen ubytování uhradit. Tato varianta musí být ale předem domluvená.

Tabulka 4 znázorňuje základní sazby stravného, poskytované zaměstnanci při účasti na služební cestě v zahraničí. V tabulce jsou vybrány země EU, mimo EU, Asie a zámoří.

Tabulka 4: Základní sazby zahraničního stravného pro rok 2019

Země	základní sazby stravného
<i>Evropská unie:</i>	
Bulharsko, Maďarsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko	35 EUR
Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Polsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko	40 EUR
Francie, Itálie, Irsko, Lucembursko, Malta, Německo, Rakousko	45 EUR
Belgie, Dánsko, Finsko, Nizozemsko, Švédsko,	50 EUR
Velká Británie	45 GBP
<i>Ostatní Evropa:</i>	
Turecko	40 EUR
Chorvatsko, Srbsko, Černá Hora, Bosna, Hercegovina	35 EUR
Rusko, Ukrajina	45 EUR
Lichtenštejnsko	60 CHF
Island, Norsko,	55 EUR
Švýcarsko	75 CHF
<i>Asie:</i>	
Afghánistán, Írán, Irák, Thajsko, Vietnam	40 EUR
Čína, Indie	45 EUR
Japonsko	65 USD
<i>Zámoří:</i>	
Kanada	50 USD
USA, Brazílie	55 USD

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Kučerová, 2019).



## 2.4 Studenti - zdanění jejich příjmů

Zaměstnávání studentů je v současné době velkým trendem, protože přináší výhody pro obě zúčastněné strany. Student je rád, že si může ke studiu něco přivydělat a cítit se tak z malé části soběstačný, a podnikatelský subjekt, má levnou pracovní sílu, za kterou nemusí odvádět odvody (ovšem za určitých podmínek).

Mezi nejčastější formu zaměstnaneckého poměru studenta patří dohoda o provedení práce (DPP), zkrácený úvazek a samostatná výdělečná činnost. Každý z uvedených druhů zaměstnaneckého poměru, by měl student pečlivě zvážit a vybrat podle svých možností. DPP je vhodná v případě kdy nesmí být vyplaceno více než 10 000 za daný měsíc a není odpracováno více než 300 hodin za rok. V tomto případě není z výdělku odváděno sociální ani zdravotní pojištění. Pokud je k tomu všemu podepsané prohlášení k dani neplatí se ani 15% sazba daně z příjmů. Tento fakt je výhodný především pro zaměstnavatele, proto tuto variantu nabízejí nejčastěji.

Práce na zkrácený úvazek představuje oproti předešlé variantě výhodu v tom, že není časově omezena. Nevýhodou však je, že v tomto případě společně vznikají náklady na sociální a zdravotní pojištění. Tato dvě pojištění se promítnou také ve výpočtu mzdy u studenta, ovšem v podobě srážky. Za těchto okolností je využívána spíše dohoda o pracovní činnosti v menším rozsahu.

Poslední formou zaměstnaneckého poměru při studiu je samostatně výdělečná činnost, která je vhodná především pro studenty, kteří jsou kreativní a tvůrčího charakteru. Pro tento typ činnosti je nutností obstarat si živnostenský list. Tato varianta s sebou přináší tu výhodu, že sociální pojištění se platí až od určitého předem stanoveného limitu, který je pro rok 2019 stanoven ve výši 78 476 Kč (vysokeskoly.cz, 2019).

V současné době je běžné, že se studenti kromě studia věnují také podnikání. V těchto případech je pro studenta podnikání vedlejší činností. Co se týče účasti na pojištění, v případě studenta je to velmi jednoduché. Jelikož je student brán jako osoba, za kterou zdravotní pojištění hradí stát, netýká se ho tak minimální vyměřovací základ ani minimální

zálohy. Podobně je to také u sociálního pojištění, které student při výkonu vedlejší činnosti v prvním roce platit nemusí. V dalších letech bude student odvádět sociální pojištění vypočtené ze skutečného zisku za minulý rok. Pokud však studentův zisk je menší než hranice stanoveného limitu pro sociální pojištění, nemusí student sociální pojištění platit vůbec, pokud nechce (Krausová, 2019).

Tabulka 5 znázorňuje minimální zálohy na sociální a zdravotní pojištění pro hlavní vedlejší činnost. Dále tabulka zobrazuje důležité limitní částky, které jsou při podnikání důležité znát.

Tabulka 5: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2019

<i><b>sociální pojištění</b></i>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Maximální vyměřovací základ	1 438 992 Kč	1 569 552 Kč
Minimální roční vyměřovací základ (hlavní činnost)	89 940 Kč	98 100 Kč
Minimální roční vyměřovací základ (vedlejší činnost)	35 976 Kč	39 240 Kč
Minimální měsíční záloha (hlavní činnost)	2 189 Kč	2 388 Kč
Minimální měsíční záloha (vedlejší činnost)	876 Kč	955 Kč
Rozhodná částka pro vedlejší činnost	71 950 Kč	78 478 Kč
Minimální nemocenské	115 Kč	138 Kč
<i><b>zdravotní pojištění</b></i>		
Minimální vyměřovací základ	14 990 Kč	16 350 Kč
Maximální vyměřovací základ	zrušen	zrušen
Minimální měsíční záloha	2 024 Kč	2 208 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Krausová, 2019).

## **2.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Od roku 2018 mají všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v průměru více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tuto povinnost není nutné plnit pouze přímým zaměstnáváním, ale je možné využít takzvaného náhradního plnění. V praxi se velmi často objevují kombinace těchto možností. Pokud však zaměstnavatel nezaměstnává osoby zdravotně postižené, může mu být vyměřena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Za neplnění oznamovací povinnosti (např. výpočet výše plnění, předložení příslušných dokumentů) může být vyčíslena pokuta do výše 100 000. V obou

případech se jedná o porušení zákona. Kontrolu zaměstnávání zdravotně postižených a výši náhradního plnění mají v kompetenci příslušné úřady práce nebo inspektorát práce.

Následující výčet znázorňuje, které osoby patří mezi osoby zdravotně postižené:

- osoby zařazené do III. stupně invalidity (těžší zdravotní postižení),
- osoby v I. a II. stupni invalidity,
- osoby zdravotně znevýhodněné,
- osoby, které však nejsou invalidní, ale započítávají se ještě 12 měsíců, ode dne kdy byly posouzeny jako neinvalidní.

### **Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Jak již bylo zmíněno výše, každý podnikatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je ze zákona povinen zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Povinný podíl představuje 4 %, z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Mezi tyto zaměstnance lze započítat pouze zaměstnance na hlavní pracovní poměr, zaměstnance, kteří byli do své funkce jmenováni nebo zvoleni. Není tedy možné do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců započítávat zaměstnance, kteří pracují na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je upraven vyhláškou č. 518/2004 Sb. a zjišťuje se na základě podílu celkového **počtu odpracovaných hodin za kalendářní rok**, zvýšený o výši neodpracovaných hodin, které vznikly z následujících důvodů:

- dočasné pracovní neschopnosti, za kterou byla poskytována náhrada v podobě nemocenské,
- zaměstnanec byl uznán jako pracovní neschopný, ale není mu prvních 14 dnů vyplácena nemocenská nýbrž však náhrada mzdy včetně prvních 3 dnů pracovní neschopnosti,
- čerpání dovolené,
- výskyt překážek v práci na straně zaměstnavatele,

- ošetřování dítěte nebo péče o některého z členů domácnosti, za které náleží ošetřovné,

a celkového fondu pracovní doby bez svátků, které připadají na jednoho zaměstnance za daný kalendářní rok.

Další z možností jak splnit povinný podíl OZP zaměstnanců, je tzv. náhradní plnění. Jedná se o odběr zboží nebo služeb od dodavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tito dodavatelé musí zaměstnávat více než 50 % osob se zdravotním postižením. Ovšem náhradní plnění mohou dodavatelé uskutečnit pouze do výše 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

Pokud však zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci nezaměstnává OZP zaměstnance a ani neodebírání zboží nebo služby od dodavatelů zaměstnávající 50 % OZP zaměstnanců, je jeho povinností, za každého zdravotně postiženého zaměstnance, kterého by měl zaměstnávat, odvést do státního rozpočtu částku, která je stanovena zákonem. Jedná se o částku, která představuje 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla (Kučerová, 2019).

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší fyzickým a právnickým osobám výhodu v podobě slevy, díky které si mohou snížit základ daně. Výše těchto slev činí:

- 18 000 za každého zaměstnance se zdravotním postižením,
- 60 000 za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Společnosti, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, mají nárok na tzv. nárokový příspěvek. Jedná se o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příslušným úřadem práce pro poskytování tohoto příspěvku je krajská pobočka úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován na základě písemné žádosti vždy zpětně za uplynulé čtvrtletí. Výše příspěvku představuje 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením

včetně sociálního a zdravotního pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však:

- 12 000 Kč, je-li zaměstnanec zařazen do některého stupně invalidity, a
- 5 000 Kč, je-li zaměstnanec zdravotně znevýhodněn.

## **2.6 Zaměstnávání agenturních zaměstnanců**

Zaměstnáváním agenturních pracovníků se zabývají agentury práce, které na trhu práce vystupují jako zprostředkovatelé zaměstnání. Agenturní zaměstnávání je upraveno ve směrnici o agenturním zaměstnáváním, Tato směrnice byla včleněna do zákoníku práce pod čtyřmi paragrafy. Mimo zákoník práce je této problematice věnována část v zákonu o zaměstnanosti, který upravuje kdo, jak a za jakých podmínek se může stát agenturou práce.

Agenturou práce je fyzická nebo právnická osoba, která má příslušné povolení pro zprostředkování zaměstnání. Povolení pro tuto podnikatelskou činnost poskytuje Generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti. Žadatel o povolení, musí splňovat několik podmínek, aby mohl služby spojené se zaměstnáváním poskytovat. Mezi tyto podmínky patří mimo jiné, dosažení 18 let, bezúhonnost, svéprávnost a odborná způsobilost. Podmínky musí být splněny buď přímo fyzickou osobou, která o povolení žádá, nebo jinou osobou, která může splnění podmínek garantovat za právnickou osobu.

V současné době je velmi důležité, aby si uživatelé agenturního zaměstnávání, tedy zaměstnavatelé, vybranou agenturu dobře prověřili. Na trhu se totiž vyskytuje velké množství „agentur“, které mají co dočinění s obcházením zákona. Pro snadné ověření existuje integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, který umožňuje náhled do seznamu všech registrovaných agentur. V běžné praxi agenturní zaměstnávání představuje specifický třístranný vztah, mezi agenturou práce, uživatelem (zaměstnavatelem) a zaměstnancem. Pracovně-právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem je primárně uzavírán pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti.

Ovšem vztah mezi agenturou práce a uživatelem je takzvaně hybridní, jelikož je upravován jak zákoníkem práce, tak občanským zákoníkem. Základním dokumentem, o stvrzení

obchodu, je dohoda o přidělení, kterou upravuje § 308 zákoníku práce. Tato dohoda obsahuje náležitosti uvedené přímo v § 308 plus několik dalších věcí, které je nutné do dohody zahrnout. Jedná se například o náhradu škody nebo předčasné ukončení dočasného přidělení před ukončením sjednané doby, které vzejde z jednostranného prohlášení zaměstnance nebo uživatele.

Co se týče pracovních a mzdových podmínek, směrnice o agenturním zaměstnávání udává, že musí být minimálně stejné jako v případě kmenových zaměstnanců. Zajištění těchto podmínek má ve své kompetenci jak agentura, tak uživatel. Při zpracování a výpočtu mezd, se postupuje běžným způsobem jako u kmenových zaměstnanců. Znamená to tedy, že mzda agenturního zaměstnance obsahuje stejné složky jako mzda kmenového zaměstnance (Náhlíková Kaletová, 2018).

### 3. Zúčtování zaměstnaneckých transakcí

Tato kapitola bude věnována obecným charakteristikám zaměstnaneckých operací z hlediska účetního. Bude zde vysvětleno kdo je za účtování těchto operací odpovědný, dle jakého systému a jakých norem se účtuje a co v současné době usnadňuje účetním práci při vedení mzdové agendy. Největším pomocníkem a jakýmsi tahákem je pro všechny účetní směrná účtová osnova, která bude také součástí této kapitoly. V rámci účtové osnovy budou rozděleny a charakterizovány účetní třídy, skupiny a jednotlivé účty, související s účetními operacemi zaměstnanců.

#### 3.1 Mzdové účetnictví

Mzdové účetnictví začalo pronikat do podnikatelských struktur s rozvojem podnikatelských aktivit, které s sebou přináší nástup nových pracovníků. Čím více se počet pracovníků v podniku zvyšoval, tím více se vrcholové vedení snažilo najít osobu, která bude nejen zodpovědná a spolehlivá, ale která bude mít všeobecný přehled o administrativních a právně-legislativních oblastech uvnitř daného podniku. Na pozici účetní jsou kladeny velmi vysoké nároky, které nesouvisí pouze s vysokým pracovním vypětím, ale především se samovzděláváním a sledováním právních změn, které se poté mohou promítnout do zpracování mezd. Mzdová účetní nese odpovědnost za administrativní zabezpečení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s čímž souvisí také udržování vztahů s orgány a institucemi správy, se kterými velmi často komunikuje. Náplň práce mzdové účetní zahrnuje širokou škálu činností (Vybíhal, 2018):

- **provádějí náročné činnosti související se mzdovou agendou** - výpočty odměn vyplývající z dohod o provedení práce nebo pracovní činnosti, zúčtování daňových záloh na základě informací a podkladů od zaměstnance,
- **zpracovávají** mzdové listy, evidenční listy důchodového zabezpečení zaměstnanců, potvrzení o zdanitelných příjmech, potvrzení pro soudy, pojišťovny, banky a úřady,
- **zakládají** výplatní lístky do mzdových listů všech pracovníků, prohlášení k dani z příjmů včetně všech nutných potvrzení,

- **sledují** veškeré změny, vyplývající z úprav právních předpisů, a souvisejících se zaměstnáváním pracovníků, věcnou a formální stránku administrativních dokladů,
- **účastní** se různých kurzů, školení, seminářů a konzultací,
- **vyřizují** korespondenci,
- **komunikují** s okresní správou sociálního zabezpečení, se zdravotními pojišťovny, s finančními úřady,
- **zodpovídají** za přesné zavádění srážek z platů zaměstnanců do počítače, za včasné provedení všech úkonů mzdového účetnictví,
- a další.

### **Mzdový účetní systém**

S prudkým rozvojem technologií není ani odvětví mzdového účetnictví pozadu. Již několik let existují firmy, které se zabývají nabídkou mzdových účetních systémů a nabízejí je jako externí firmy ostatním společnostem. Tyto mzdové systémy zjednodušují a urychlují práci mzdovým účetním při nejrůznějších mzdových aktivitách.

Mzdový účetní systém zahrnuje základní postupy a metody související s vyplácením odměn zaměstnancům. Charakter mzdových záznamů je do značné míry ovlivněn velikostí pracovní síly a také na míře automatizace vedených záznamů. Ve většině mzdových systémů se mezi základní mzdové záznamy řadí; mzdový rejstřík a výkaz o příjmech zaměstnance. Tyto záznamy mohou být vedeny buď manuálně, nebo automaticky (Bieg a Toland, 2018).

### **3.2 Směrná účtová osnova**

Účtová osnova, někdy také nazývána jako směrná účtová osnova, představuje rozvedení základních účetních kategorií (aktiva, závazky, vlastní kapitál, náklady a výnosy) do soustavy účetních veličin (účetních tříd, účetních skupin, syntetických a analytických účtů), které nesou symbolické označení ordinálními čísly (účty). Na základě účtové osnovy si účetní jednotka stanovuje vlastní účtový rozvrh. Účtový rozvrh znázorňuje seznam účtů, které účetní jednotka využívá. Nejčastější jsou podnikatelské účtové osnovy, ale existují také speciální účtové osnovy např. pro banky nebo pojišťovny (Máče, 2013). Klasická



účtová osnova zahrnuje 10 účtových tříd, přičemž 8. a 9. třída je vyhrazena pro účty vnitropodnikového účetnictví. Podoba účtové osnovy je stanovena vyhláškou č. 500/2002 Sb. a její používání je upraveno mimo jiné také Zákonem o účetnictví.

Pro tuto práci bude důležitá účtová třída 3, která se používá pro evidenci zúčtovacích vztahů se zaměstnanci a účtová třída 5, ze které budou vybrány náklady související se zaměstnanci. Vzor směrné účtové osnovy zobrazuje příloha A.

### **3.2.1 Účty 3. účtové třídy týkající se zúčtování se zaměstnanci**

Mzdová účetní má za úkol zaúčtovat veškeré závazky a pohledávky vůči zaměstnancům a institucím sociálního a zdravotního pojištění. V účtové třídě 3 je možné evidovat všechny krátkodobé závazky nebo pohledávky, které se týkají zaměstnanců (Nakladatelství Sagit, 2018). Konkrétně skupina 33 zahrnuje krátkodobé pohledávky a závazky, které účetní jednotka vykazuje vůči zaměstnancům a orgánům sociálního a zdravotního pojištění. Do této třídy spadá také účet 342 - ostatní přímé daně. Mezi základní zúčtovací účty z této třídy patří následující účty:

- **331 - Zaměstnanci** - mzda, kterou vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci, mzdová účetní zachycuje na účtě 331. Jedná se tedy o „dluhy“, které vyplývají z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnanci, nebo jiným fyzickým osobám.
- **333 - Jiné závazky vůči zaměstnancům** - zaměstnavateli kromě vyplacení mzdy, vznikají i jiné závazky vůči zaměstnancům např. nárok zaměstnance na úhradu cestovného, stipendia nebo nárok zaměstnance na náhradu škody. Pro tyto účely se používá účet 333, na které se účtují všechny tyto dluhy vůči zaměstnanci.
- **335 - Pohledávky za zaměstnanci** - na tomto účtu je možné zachytit různé pohledávky, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Nejčastější pohledávkou bývají poskytnuté zálohy na cestovní výdaje a drobné nákupy nebo pohledávky za nájemné z podnikových bytů a ubytoven.

- **336 - Zúčtování s institucemi a sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění**  
- Tento účet slouží k evidenci všech závazků, které má účetní jednotka k orgánům správy sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovně. Patří sem závazky, které vyplývají ze zákona nebo vznikly dobrovolně. Souvztažnými účty bývají buď vybrané účty skupiny 52, kde se jedná o náklady placené zaměstnavatelem, nebo nároky zaměstnanců na sociální dávky, kde se na vrub účtu používá souvztažný zápis ve prospěch účtů závazků vůči zaměstnancům z pracovněprávních vztahů. Pro účet 336 se velmi často využívá analytické členění, aby se rozlišily jednotlivé druhy pojištění a pojišťovny.
- **342 - Ostatní přímé daně**- tento účet není součástí účtové skupiny 33, ale je důležité ho zmínit, protože slouží k zaúčtování daně z příjmů, kterou odvádí zaměstnavatel za zaměstnance jako plátce finančnímu úřadu.

### 3.2.2 Účty 5. účtové třídy týkající se zaměstnanců

Další třída je nákladová a lze do ní zařadit všechny náklady, které souvisejí se mzdami, včetně příjmů společníků a členů korporací ze závislé činnosti (Vojta, 2019). Součástí této skupiny jsou také účty, které slouží k zaúčtování nákladů na sociální a zdravotní pojištění (zákonné i ostatní). V následujícím výčtu jsou charakterizovány jednotlivé účty, konkrétně účet 512 - cestovné a účty, které jsou součástí skupiny 52:

- **512 - Cestovné** - V současné době je velmi časté, že zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu, kterou mu poté na základě předložených dokladů za ubytování a stravné proplatí. Tím tedy vzniká zaměstnavateli náklad a je evidován na účtu 512.
- **521 - Mzdové náklady**- na tomto účtu je možné zachytit všechny pracovněprávní nároky zaměstnance, které jsou pro účetní jednotku nákladem. Na tento účet je možné zachytit pouze příjmy plynoucí z § 6 odst. 1) písm. a) ZDP.

- **524 - Zákonné sociální pojištění** - na tomto účtu se zachycují hodnoty sociálního pojištění, které musí zaměstnavatel povinně platit za své zaměstnance. Dále je možné na tento účet zaúčtovat pojistné za společníka.
- **525 - Ostatní sociální pojištění** - pokud podnik přispívá zaměstnanci na životní nebo penzijní pojištění, je možné tento náklad zachytit právě na tomto účtu. Jedná se tedy o zachycení ostatního sociálního pojištění, které má zaměstnanec sjednané.
- **527 - Zákonné sociální náklady** - tento účet slouží k zachycení všech nákladů, které byly vytvořeny pro zlepšení pracovních podmínek a péči ozdraví zaměstnance. Nejčastěji jsou na tento účet vykazovány příspěvky na stravování. V dnešní době je trendem, že zaměstnavatel vyplácí svým zaměstnancům stravenky, ze kterých jde 55% podíl právě na účet 527. Dále je možné na tento účet zachytit náklady spojené např. s lékařskou prohlídkou nebo vzděláváním pracovníků.
- **528 - Ostatní sociální náklady** - tento účet zachycuje všechny náklady, které jsou nad rámec stanovený zákonem. Příkladem jsou opět stravenky, kdy se zaměstnavatel rozhodne svému zaměstnanci přispívat vyšším podílem než je hranice stanovena zákonem (například 70 %), znamená to tedy, že 15 % bude zaúčtováno na účtu 528. Je nutné zmínit, že tento účet není daňově uznatelný, tudíž si účetní jednotka o částku vykázanou na tomto účtu nemůže navýšit svůj základ daně.

Tabulka 6 znázorňuje nejčastější účetní operace, se kterými se mzdová účetní potýká každý měsíc. V současné době je účtování pro mzdovou účetní velmi jednoduché, a to díky technologiím, které dnešní doba nabízí. Téměř každý podnik dnes vlastní různé druhy softwarů a programů, které jsou, nejen pro mzdovou účetní, velkým pomocníkem. Pokud je v softwaru vše správně nastavené téměř všechnu práci zastane počítač. Účetní pouze doplňuje, aktualizuje nebo odstraňuje důležité údaje. Přes tyto technologie lze velmi jednoduše a pohodlně komunikovat se všemi institucemi, jako je správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a finanční úřad.

Tabulka 6: Nejčastější účetní operace a jejich zaúčtování

<b>Text</b>	<b>MD</b>	<b>Dal</b>
Předpis hrubé mzdy zaměstnance	521	331
Výplata bezhotovostní zálohy na mzdu/mzdy v plné výši	331	221
Srážka sociálního a zdravotního pojištění	331	336
zúčtování sociálního a zdravotního pojištění hrazené zaměstnavatelem	524	336
Odvod sociálního a zdravotního pojištění z BÚ	336	221
Předpis daně z příjmů (závislá činnost)	331	342
Odvod daně z příjmů z BÚ	342	221
Předpis ostatních zákonných srážek	331	379
Odvod zákonných srážek z BÚ	379	221
Vyplacení zálohy na pracovní cestu z BÚ	335	221
Vyúčtování cestovních náhrad	512	335

Zdroj: Vlastní zpracování podle (Vojta, 2018).

## **4. Postup při zpracování mezd v rámci účetní jednotky**

Výše popsaná teorie bude na základě informací o konkrétní účetní jednotce, znázorněna na modelových příkladech. Pro zpracování výpočtů mezd a jejich následnou analýzu budou vybráni různí zaměstnanci s odlišným pracovním zařazením a různými předpoklady, které s výkonem práce souvisejí.

V první části bude popsána konkrétní účetní jednotka, která si však nepřeje být jmenována. Proto bude označována jako společnost XY. Součástí představení společnosti budou obecné informace a několik slov o historii.

Druhá polovina této kapitoly bude věnována již konkrétním modelovým příkladům. Pro zpracování příkladů bude vybráno pět zaměstnanců s odlišnými parametry a předpoklady, tak, aby výpočet jejich mzdy nebyl totožný a ukázal různé možnosti výpočtu, které mohou v praxi nastat. Každý příklad bude nakonec zhodnocen jak z účetního, tak z daňového pohledu.

### **Základní informace o společnosti**

Pro diplomovou práci byla vybrána společnost XY, která na trhu figuruje již od roku 1996. Její hlavní činností je výroba a skladový prodej obalových materiálů, konkrétně kartonových krabic z několika vrstvé vlnité lepenky. Zpočátku byla výroba pro společnost XY velmi náročná, jelikož v době kdy vznikala, nebyla automatizace výroby tak vyspělá. Ovšem netrvalo dlouho a v roce 2002 společnost XY začala vyrábět na moderní lince, která byla vybavena tiskem a rotačním výsekem.

Mezi hlavní cíle a zásady společnosti patří především plnění požadavků managementu dle norem ISO v celém rozsahu prováděných činností. Co se týče zákazníků, jednou z hlavních předností je individuální přístup a snaha o splnění různých požadavků, potřeb a očekávání.

Společnost zaměstnává od září 2018 více než 25 zaměstnanců. Z tohoto důvodu je povinna plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Může si vybrat buď přímé zaměstnávání OZP, nebo využít možnosti náhradního plnění.

Zaměstnanci ve společnosti od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018 odpracovali celkem 63 398 hodin, během roku byly poskytnuty také náhrady mzdy ve výši 2 926 a nemocenské dávky činily 1 764 hodin. Fond pracovní doby pro rok 2018 při 8 hodinové pracovní době, činil 2 000 hodin. Na základě těchto dat, budou vypočítány následující údaje:

- průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

$$(63\,398 + 2\,926 + 1\,764)/2\,000 = \mathbf{34,04}$$

- povinný podíl 4 % z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

$$34,04 \times 0,04 = \mathbf{1,36}$$

Pokud by se společnost rozhodla pro variantu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením přímo, měla by zaměstnat 1,36 pracovníků se zdravotním postižením.

Společnost XY během roku 2018 nakupovala od nejmenovaných společností, které se řadí mezi společnosti zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Od těchto společností, kterým se mimo jiné často říká chráněné dílny, odebrala společnost XY výrobky v hodnotě 31 168 Kč bez DPH. Výši osob se zdravotním postižením, které si může společnost XY započíst pro účely náhradního plnění, činí sedminásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Pro rok 2018 byla průměrná měsíční mzda stanovena ve výši 33 840 Kč. Sedminásobek průměrné měsíční mzdy činí 236 880 Kč.

- Jako náhradní plnění lze započíst následující počet zaměstnanců se zdravotním postižením

$$31\,168/236\,880 = \mathbf{0,13}.$$

Společnost XY v roce 2018 měla povinnost zaměstnávat **1,23** (1,36 - 0,13) osob se zdravotním postižením. Jelikož tak neučinila je její povinností odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, za každého nezapočteného zdravotně postiženého zaměstnance.

- Výše příspěvku do státního rozpočtu za kalendářní rok 2018

$$2,5 \times 33\,840 \times 1,23 = \mathbf{104\,058\,Kč}.$$

## Deskripce mzdového účetního programu

Společnost XY využívá pro svou činnost účetní program Byznys. Jedná se o komplexní software, který v sobě zahrnuje několik oblastí a může tak být propojený se všemi úseky ve společnosti. Jednotlivé moduly na sebe navazují a mohou se přetahovat z jednoho modulu do druhého. Pro tuto práci je důležitý mimo jiné modul mezd a personalistiky.

Při příchodu nového zaměstnance je důležité zaměstnance zaevidovat do systému. Samotná evidence zahrnuje několik kroků a operací, na základě kterých se poté počítá zaměstnanci mzda a provádějí veškeré odvody státním institucím a zdravotní pojišťovně.

Prvním krokem je, nejpozději v den nástupu zaměstnance, založit kmenovou kartu zaměstnance. Jedná se o kartu, která obsahuje všechny důležité osobní informace o zaměstnanci, na základě kterých je zaměstnanci spočítána a následně odeslána mzda. Kmenová karta obsahuje několik záložek, které je nutné vyplnit. Nejdůležitější jsou však první tři záložky. První záložka obsahuje následující údaje, které je možné vidět na obrázku 3:

- osobní číslo - jedná se o číslo, které stanoví systém sám, na základě posloupnosti,
- jméno a příjmení,
- datum narození,
- místo narození,
- rodné číslo,
- titul,
- rodinný stav,
- datum nástupu,
- délka zkušební doby,
- informace o dovolené,
- druh pracovního poměru, a další.

Obrázek 3: Vzhled kmenové karty zaměstnance (1. záložka)

Zdroj: Vlastní zpracování.

Kmenová karta zaměstnance dále obsahuje údaje potřebné pro výpočet daně a stanovení možných slev na dani. Vzhled této záložky je zobrazen na obrázku 4:

- osoba se zdravotním postižením,
- druh důchodu,
- zdravotní a sociální pojištění,
- vyživované osoby,
- prohlášení k dani z příjmu,
- slevy na dani,
- sick days,
- náhrady, a další.



Obrázek 4: Vzhled kmenové karty zaměstnance (2. záložka)  
Zdroj: Vlastní zpracování.

Poslední důležitou záložkou je záložka 3, do které jsou zaznamenány údaje o zaměstnanci, které znázorňuje obrázek 5:

- číslo občanského průkazu,
- státní občanství,
- národnost,
- kontakty,
- místo výkonu práce
- dosažené vzdělání,
- údaje o manželovi/-ce,
- odborná způsobilost a další.

Obrázek 5: Vzhled kmenové karty zaměstnance (3. záložka)

Zdroj: Vlastní zpracování.

Jak je vidět z obrázků, kmenová karta obsahuje další podzáložky, které však nemusí vždy se zaměstnancem souviset. Jedná se především o doplňující informace, které mohou, ale nemusí, sloužit ke zpracování mzdy daného zaměstnance.

Po provedení těchto úkonů, je možné přejít k samotnému zpracování mezd. Tato činnost souvisí s doplněním nejrozličnějších absencí a nepřítomností, které mohou v praxi nastat (nemoc, řádná dovolená, karanténa, mateřská dovolená, pracovní úraz, překážka na straně zaměstnavatele, neomluvená absence atd.).

Se zpracováním mezd souvisí další krok, kterým je postupné zadávání mezd. Je tedy nutné zadat:

- Osobní číslo - po jeho vyplnění automaticky naskočí jméno zaměstnance a ostatní údaje, které byly vyplněny v kmenové kartě.
- Druh pracovního poměru - účetní jednotka má nastavena čísla (1-3), která představují druh pracovního poměru (HPP, DPP, DPČ, apod.). Tento údaj zásadně ovlivňuje odvody sociálního a zdravotního pojištění.

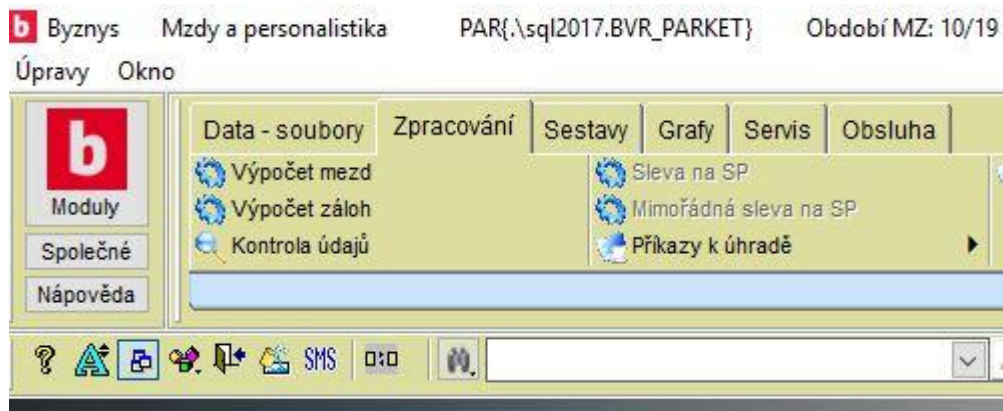
- Období mezd - nastavuje se v kartě obsluha, kde se zvolí měsíc, za který jsou mzdy zpracovávány.
- Pojišťovna - po vyplnění kmenové karty, je systémem automaticky nastavena.
- Odpracovaná doba - zaměstnanci každý měsíc odevzdávají přehled docházky nebo pracovní výkazy.
- Nepřítomnost - údaj převzatý ze zpracovaných mezd.
- Hrubá mzda - stanovena při nástupu zaměstnance.
- Ostatní složky mzdy - prémie, provize, příplatky, odměny.
- Zdravotní a sociální pojištění - systém počítá automaticky, dle již zadaných údajů o zaměstnanci

Po zpracování mezd, je nutné provést výpočet mezd a následně kontrolu vypočítaných údajů. Pokud je vše v pořádku a kontrola nehlásí žádnou závažnou chybu, je možné provést příkaz k úhradě, který systém automaticky vygeneruje a je následně odeslán v elektronické podobě. Po kontrole zpracovaných mezd následuje samotné zaúčtování. Každý měsíc se interním dokladem zaúčtují následující operace:

- hrubé mzdy - účet mzdové náklady proti účtu zaměstnanci  
MD - 521000/Dal - 331000,
- sociální pojištění sražené zaměstnanci  
MD - 331000/Dal - 336100,
- zdravotní pojištění sražené zaměstnanci  
MD - 331000/Dal - 336200,
- sociální pojištění placené zaměstnavatelem  
MD - 524000/Dal - 336100,
- zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem  
MD - 524000/Dal - 336200,
- náhrady za dočasnou pracovní neschopnost  
MD - 521100/Dal - 331000
- dohody o provedení práce  
MD - 521200/Dal - 331000
- předpis daně z příjmu  
MD - 331000/Dal - 342000

- předpis daně podle zvláštní sazby (daň srážková)

MD - 331000/Dal - 342100



Obrázek 6: Vzhled karty a záložek pro zpracování mezd v systému Byznys  
Zdroj: Vlastní zpracování.

## 5. Analýza postupu při výpočtu mezd

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3, pro analýzu bude zpracovány čtyři příklady, které názorně ukáží nejrůznější případy, se kterými se může mzdová účetní setkat. Byly vybrány následující typy zaměstnanců:

- zaměstnanec A: vedoucí obchodního oddělení, je zaměstnán na HPP, odpracoval celý měsíc, na tři dny byl vyslán na služební cestu,
- zaměstnanec B: zaměstnán na HPP jako vedoucí výroby, tento zaměstnanec je na základě výroku posudkového lékaře, je řazen do I. stupně invalidity, od společnosti má osobní automobil, který může využívat pro osobní účely, část měsíce byl v dočasné pracovní neschopnosti,
- zaměstnanec C: řidič, výkon práce na HPP, v polovině měsíce čerpána dovolená,
- zaměstnanec D: brigádník, na DPP, dvě varianty výpočtu,

Výše vypsány případy, jsou podkladem pro analýzu mezd. Modelace budou zpracovány za měsíc duben 2018.

### 5.1.1 Příklad 1 - zaměstnanec A

Prvním zaměstnancem, jehož mzda bude analyzována, je zaměstnanec A. Jeho pracovní zařazení je vedoucí obchodního oddělení. Zaměstnán je na hlavní pracovní poměr a za sledovaný měsíc odpracoval všechny dny. Během tohoto měsíce byl také na 3 dny vyslán na pracovní cestu do Německa a to ve dnech od 15. 4. do 17. 4. 2018. Jelikož je v tomto příkladu více situací, bude rozdělen na dvě části. První část bude obsahovat výpočet čisté mzdy dle klasického postupu a druhá část bude věnována výpočtu cestovních náhrad.

#### I. výpočet čisté mzdy zaměstnance A

Pro zpracování výpočtu čisté mzdy je nutné upřesnit důležité informace, které budou podkladem pro výpočet. Jak již bylo zmíněno zaměstnanec A odpracoval celý měsíc, za který mu náleží základní mzda ve výši 35 000 Kč a provize ve výši 20 % ze zisku, který za měsíc duben činil 328 000 Kč. Zaměstnanec A podepsal prohlášení k dani a využívá tak

základní slevu na poplatníka. Dále využívá daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti, které s ním žijí ve společné domácnosti.

Díky těmto informacím lze zjistit, že se hrubá mzda zaměstnance A skládá ze dvou složek, které jsou následující:

- základní mzda = 35 000 Kč,
- provize =  $328\,000 \times 0,2 = 65\,600$  Kč,
- hrubá mzda =  $35\,000 + 65\,600 = \mathbf{100\,600\text{ Kč}}$ .

Z hrubé mzdy je následně vypočtena superhrubá mzda, která v tomto případě činí **134 900** Kč ( $100\,600 \times 1,34$ , zaokrouhлено na stokoruny nahoru). Superhrubá mzda je základem pro výpočet zálohy na daň z příjmů. V případě zaměstnance A je záloha na daň z příjmů ve výši **20 235** Kč ( $134\,900 \times 0,15$ ). Jelikož má zaměstnanec A dvě děti a podepsané prohlášení k dani z příjmů, náleží mu nárok na slevy na dani. Tyto slevy způsobí snížení zálohy. Záloha po všech slevách činí **15 281 Kč** ( $20\,235 - 2\,070 - 1\,267 - 1\,617$ ).

Ovšem záloha na dani není jediná položka, která je zaměstnanci z hrubé mzdy odečtena. Zaměstnanec A je dále povinen platit ze své mzdy sociální pojištění ve výši 6,5 % a 4,5 % zdravotní pojištění. Výše těchto pojištění tedy činí:

- sociální pojištění =  $100\,600 \times 0,065 = \mathbf{6\,539\text{ Kč}}$
- zdravotní pojištění =  $100\,600 \times 0,045 = \mathbf{4\,527\text{ Kč}}$

Celkové náklady pro zaměstnavatele za zaměstnance A jsou ve výši:

- sociální pojištění 25 % = **25 150 Kč** ( $100\,600 \times 0,25$ )
- zdravotní pojištění 9 % = **9 054 Kč** ( $100\,600 \times 0,09$ )

Celkové srážky za zaměstnance A činí **26 347 Kč** ( $15\,281 + 6\,539 + 4\,527$ ).

Čistá mzda zaměstnance A po odečtení všech odvodů představuje **74 253 Kč**.

Způsob účtování položek související s výpočtem mzdy zaměstnance A, je znázorněn v tabulce 7.

Tabulka 7: Zaúčtování položek související se mzdou zaměstnance A

doklad	účetní případ	částka	předpis
VÚD	hrubá mzda zaměstnance A	100 600 Kč	521000/331000
VÚD	sociální pojištění placené zaměstnavatelem	25 150 Kč	524000/336100
VÚD	zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	9 054 Kč	524000/336201
VÚD	sociální pojištění sražené zaměstnanci	6 539 Kč	331000/336100
VÚD	zdravotní pojištění sražené zaměstnanci	4 527 Kč	331000/336201
VÚD	záloha na daň po slevách	15 281 Kč	331000/342000
VBÚ	výplata čisté mzdy na bankovní účet	74 253 Kč	331000/221000

Zdroj: Vlastní zpracování.

## II. výpočet cestovních náhrad

Zaměstnanec A byl v rámci své pracovní pozice vyslán na pracovní cestu do Německa, kde měl za úkol reprezentovat společnost XY na mezinárodní konferenci. Pracovní cesta trvala tři dny, konkrétně v datech od 15. 4. do 17. 4. 2018. Zaměstnanec A po ústní domluvě se svým nadřízeným, pracovní cestu absolvoval svým osobním automobilem Škoda Superb II 2.0 TDI/110 kW. Technický průkaz vykazuje průměrnou spotřebu 5,3 l/100km. Zaměstnanec A po návratu předloží všechny účty za naftu.

Průběh třídenní služební cesty byl následující:

### 15. 4. 2018

Praha - Breitenau	7:00 - 10:30 (přechod hranic)	107 km
Breitenau - Dresden	10:30 - 11:30 (vyzvednutí německých obchod. zástupců)	38 km
Dresden - Berlin	11:30 - 15:30 (přednáška o eko obalech 3,5 hodin)	240 km
Berlin - Leipzig	19:00 - 21:30 (ubytování)	188 km

### 16. 4. 2018

Leipzig - Dresden	7:00 - 9:30 (veletrh v Drážďanech 2 hodiny)	112 km
Dresden - Jena	11:30 - 14:00 (přednáška o komunikaci s klientem 4 hod.)	179 km
Jena - Leipzig	18:30 - 20:00 (návrat na hotel, ubytování)	93 km

## 17. 4. 2018

Leipzig - Chemnitz	7:00 - 8:00 (návštěva německého odběratele 2 hod.)	82 km
Chemnitz - Breitenau	10:00 - 12:00 (přechod státních hranic)	117 km
Breitenau - Praha	12:00 - 14:00 (konec pracovní cesty)	120 km

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanec A použil vlastní naftový osobní automobil se spotřebou 5,3 l/100km. Po návratu ze služební cesty doložil za nákup PHM všechny doklady jak z ČR, tak z Německa.

Tabulka 8: Základní náhrada a náhrada za PHM

	stát	km	Kč	EUR	náhrada v Kč	náhrada v EUR
<b>amortizace</b>	ČR + Německo	1 276	4,00	0,16	5 104	204,16
<b>PHM</b>	ČR	227	32,50	1,28	391,00	15,40
<b>PHM</b>	Německo	1 049	32,90	1,30	1 829,14	72,28
<b>celkem</b>					<b>7 324,14</b>	<b>291,84</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka 8 znázorňuje důležité informace a hodnoty pro výpočet základní náhrady a náhrady za pohonné hmoty (PHM). Zaměstnanec A za tři dny pracovní cesty ujel celkem 1 276 kilometrů. Přičemž pouhých 227 km bylo ujeté na území ČR a zbylých 1 049 na německé půdě.

Po návratu zaměstnanci náleží proplacení náhrady za použití vlastního vozidla, neboli tzv. amortizace vozidla, která je pro rok 2018 stanovena ve výši 4 Kč/km. V případě zaměstnance A amortizace činí 5 104 Kč (1 276 x 4). V eurech je náhrada vyčíslena na částku 204,16 EUR (1 276 x 0,16). Je nutné zmínit, že pro přepočítání cizí měny je použit kurz platný v den zahájení pracovní cesty, tedy 15. 4. 2018. Kurz pro tento den je dle kurzovního lístku ČNB stanoven na 25,305 Kč/1 EUR.

Dále je zaměstnanci poskytnuta náhrada za pohonné hmoty, kterou je nutné rozdělit na pohonné hmoty zakoupené v ČR a v Německu. Nákup PHM z ČR byl doložen účtenkou, kde byla cena za 1 litr nafty vyčíslena na 32,50 Kč. V Německu byla cena za 1 litr nafty stanovena na 1,3 EUR. Náhrada za ujeté kilometry na českém území činí 391 Kč



$[(5,3/100) \times 227 \times 32,5]$ . V eurech je náhrada stanovena ve výši 15,4 EUR  $[(5,3/100) \times 227 \times 1,28]$ .

Jak již bylo zmíněno v Německu zaměstnanec A najel 1 049 km, za něž zaměstnanci náleží náhrada ve výši 1 829,14 Kč  $[(5,3/100) \times 1 049 \times 32,90]$ . V eurech je náhrada vypočítána ve výši 72,28 EUR  $[(5,3/100) \times 1 049 \times 1,3]$ .

Náhradu za spotřebované pohonné hmoty v cizí měně, je zaměstnavatel dle § 67 zákoníku práce, povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území ČR. Ostatní vyúčtování záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda budou náhrady vyplaceny v českých korunách či eurech.

Dalším nákladem, který zaměstnanci A vznikl, je stravné. Za dobu konání pracovní cesty byla zaměstnanci A, druhý den v rámci ubytování, poskytnuta snídaně. Tato informace se promítne ve výpočtu zahraničního stravného. Důležité informace a sazby, znázorňuje tabulka 9:

Tabulka 9: Stravné

datum	země	počet hodin	krácení	stravné v EUR
15. 04. 2018	ČR	3,5	0	0
15. 04. 2018	Německo	13,5	2/3	30,00
16. 04. 2018	Německo	24	25 % (snídaně)	33,75
17. 04. 2018	Německo	12	1/3	15,00
17. 04. 2018	ČR	2	0	0
<b>celkem EUR</b>				<b>78,75</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

Dalším výdajem pro zaměstnavatele, který souvisí s pracovní cestou zaměstnance, je stravné, které se dělí na domácí a zahraniční stravné. V případě zaměstnance A bude poskytnuto pouze zahraniční stravné, jelikož na území ČR zaměstnanec A strávil méně než 5 hodin.

Pracovní cesta zaměstnance A začala 15. 4. 2018 s tím, že ze sídla firmy, čili z Prahy, vyjel v 7:00 a v 10:30 dorazil na hranice do Breitenau. je tedy zřejmé, že cesta trvala 3,5 hodiny. Tento fakt nasvědčuje tomu, že zaměstnanci A nevzniká nárok na domácí stravné, jelikož cesta na českém území byla nižší než 5 hodin. Ovšem po překročení hranic se zaměstnanci

A začíná počítat zahraniční stravné, které je upraveno vyhláškou č. 254/2018 Sb., zahraniční stravné.

Již první den zaměstnanec A strávil v Německu 13,5 hodiny, což znamená, že má nárok na zahraniční stravné ve výši **30 EUR** ( $2/3 \times 45$ ). Tato výše mu náleží, jelikož strávil mimo území ČR více než 12 hodin, avšak méně než 18 hodin. Vyhláška tedy v tomto případě stanovuje stravné ve výši  $2/3$  z celkové sazby stravného stanovené pro Německo, což je 45 EUR.

Druhý den strávil v Německu celý den. V rámci ubytování byla zaměstnanci A poskytnuta snídaně, což znamená, že mu bude základní výše stravného zkrácena o 25 %. Výše stravného za celý den strávený v Německu činí **33,75 EUR** [ $(45 - (45 \times 0,25))$ ]

Třetí a poslední den 17. 4. 2018 strávil zaměstnanec A 12 hodin v Německu a 2 hodiny v ČR. Což znamená, že se jedná o stejný případ jako první den. Z času strávený mimo území ČR mu plyne částečná výše stravného, ovšem s rozdílem, že se bude jednat pouze o  $1/3$  z plné výše, protože v Německu strávil právě 12 hodin. Výše stravného za tento den zaměstnanci A náleží ve výši **15 EUR** ( $1/3 \times 45$ ). Čas strávený na území ČR, který je stanoven na 2 hodiny, nepřináší zaměstnanci A žádný nárok na domácí stravné, jelikož je opět nižší než 5 hodin. Zaměstnanci A za tří denní pracovní cestu náleží náhrada **78,75 EUR** za stravné.

Dále vznikly zaměstnanci A vedlejší náklady za ubytování, kdy strávil 2 noci v německém hotelu Mc Dreams Hotel Leipzig. Za ubytování zaplatil celkem **96 EUR**.

Společnosti XY tedy vznikají náklady na poskytnutí cestovních náhrad v následující výši:

- základní náhrada a náhrada za PHM = **291,84 EUR**
- stravné = **78,75 EUR**
- vedlejší náklady za ubytování = **96 EUR**

Celkové cestovní náhrady, na které má zaměstnanec A nárok, představují **466,59 EUR**.

## Zaúčtování cestovních náhrad

Na pracovní cestu byla zaměstnanci A poskytnuta záloha ve výši **500 EUR**. Zaúčtování cestovních náhrad po vyúčtování znázorňuje tabulka 10:

Tabulka 10: Zaúčtování cestovních náhrad

doklad	účetní případ	částka	předpis
VPD	vyplacení zálohy na pracovní cestu - 550 EUR/25 Kč	13 750 Kč	335000/211000
VÚD	vyúčtování zálohy	13 750 Kč	333000/335000
VÚD	vyúčtování pracovní cesty - 466,47 EUR/25,625 Kč	11 954 Kč	512000/333000
VÚD	kursový zisk	1 796 Kč	333000/663000
PPD	vrácení přeplatku zálohy	1 796 Kč	211000/333000

Zdroj: Vlastní zpracování.

Dále je nutné zmínit, že poskytnuté cestovní náhrady, na které má zaměstnanec ze zákona nárok, nepodléhají zdanění.

### 5.1.2 Příklad 2 - zaměstnanec B

Tento příklad bude věnován výpočtu mzdy zaměstnance B, který má pracovní zařazení jako vedoucí výroby (vystavování potřebných dokumentů pro expedici). Dále je nutné vědět, že zaměstnanec B je, na základě rozhodnutí posudkového lékaře řazen do I. stupně invalidity, z důvodu srdečního postižení. Tato fakta poskytují zaměstnanci B nárok na snížení daně z příjmů o slevu na invaliditu I. stupně. Dále společnost XY zaměstnanci B poskytuje firemní osobní automobil, který zaměstnanec využívá pro soukromé účely. Dalším důležitým faktem je jeho dočasná pracovní neschopnost, která ve sledovaném měsíci (duben 2018) představovala 5 dnů.

#### I. výpočet náhrady mzdy při pracovní neschopnosti

Nejprve je nutné vypočítat, kolik činí náhrada mzdy, za dobu 5 dnů, kdy byl zaměstnanec B v pracovní neschopnosti. Za těchto okolností má zaměstnanec B nárok na náhradu mzdy při pracovní neschopnosti, kterou od 4. do 14. dne vyplácí zaměstnavatel. Jedná se o výši 60 % z průměrného výdělku. Při stanovení náhrady mzdy při pracovní neschopnosti se postupuje stejně jako při stanovení výše nemocenského z nemocenského pojištění. Jedná se

o úpravu průměrného výdělku, kdy se stanovené redukční hranice pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

Redukční hranice pro nemocenské pojištění jsou v roce 2018 stanovené takto:

- 1. redukční hranice **1 000 Kč**,
- 2. redukční hranice **1 499 Kč**,
- 3. redukční hranice **2 998 Kč**.

Redukční hranice pro nemocenské pojištění jsou již stanovené a nyní je nutné dodržet následující postup:

*1. krok* - stanovení redukční hranice pro náhradu mzdy z redukčních hranic pro nemocenské pojištění:

- 1. redukční hranice =  $1\ 000 \times 0,175 = 175\ \text{Kč}$
- 2. redukční hranice =  $1\ 499 \times 0,175 = 262,33\ \text{Kč}$
- 3. redukční hranice =  $2\ 998 \times 0,175 = 524,65\ \text{Kč}$

*2. krok* - dále se pokračuje dle zákona o nemocenském pojištění takto:

- 1. redukční hranice se započítává z průměrného hodinového výdělku ve výši 90 %  
=  $175 \times 0,9 = 157,5\ \text{Kč}$ ,
- 2. redukční hranice je stanovena rozdílem částky druhé a první redukční hranice a poté se započte 60 % z průměrného hodinového výdělku =  $(262,33 - 175) \times 0,6 = 52,398\ \text{Kč}$ ,
- 3. redukční hranice se stanovuje rozdílem částky třetí a druhé redukční hranice a poté je započteno 30 % z průměrného hodinového výdělku =  $(524,65 - 262,33) \times 0,3 = 78,696\ \text{Kč}$ .

*3. krok* - poslední krok zahrnuje výpočet průměrného hodinového výdělku, na základě kterého je možné vypočítat náhradu mzdy při pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec B byl v pracovní neschopnosti ve dnech od 22. 4. 2018 do 26. 4. 2018. Zaměstnanec B má stanovenou osmi hodinovou pracovní dobu a měsíční hrubá mzda za

každý měsíc v I. čtvrtletí, z níž je možné vypočítat průměrný hodinový výdělek, činila 45 000 Kč. Průměrný hodinový výdělek tedy činí **267,90 Kč**  $[(45\ 000/21)/8]$ . Další postup koresponduje s výše uvedenými a popsányými kroky:

- z 1. redukční hranice se započítá celých **157,5 Kč**,
- a z 2. redukční hranice bude započteno **66,24 Kč**  $[(267,90 - 157,5) \times 0,6]$ .

Hodinová náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti činí. **134,244 Kč**  $[(157,5 + 66,24) \times 0,6]$ . Z těchto údajů je možné vypočítat celkovou náhradu mzdy za dobu nepřítomnosti zaměstnance. Celková náhrada mzdy při pracovní neschopnosti zaměstnance B bude po zaokrouhlení na celé koruny nahoru, poskytnuta ve výši **2 148 Kč**  $(134,244 \times 16)$ .

## II. výpočet čisté mzdy zaměstnance B

Pro výpočet čisté mzdy je nutné znát průměrnou výši hrubé mzdy za I. čtvrtletí, která představovala 45 000 Kč. Ovšem tato hrubá mzda se upraví dle skutečně odpracovaných dnů, jelikož byl zaměstnanec B 5 dnů v pracovní neschopnosti. Dále zaměstnanec B využívá firemní osobní automobil pro soukromé účely, což má za následek navýšení hrubé mzdy o 1 % z pořizovací ceny automobilu včetně DPH. Jedná se o automobil značky ŠKODA, model Octavia II, 2.0 TDI, diesel. Jeho cena pořízení včetně DPH činí 750 000 Kč. Další zohledňující informací je náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, která byla vypočítána v bodě I. O tuto částku bude poté čistá mzda navýšena. Zaměstnanec B podepsal prohlášení k dani a má tak nárok na slevu na poplatníka. Dále uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě a kvůli svému zdravotnímu postižení má dále zaměstnanec nárok na slevu na dani za I. stupeň invalidity.

Výpočet čisté mzdy zaměstnance B má následující postup:

- hrubá mzda dle skutečně odpracovaných dnů = **34 286 Kč**  $[(45\ 000/21) \times 16]$
- 1 % z PC automobilu za soukromé užívání = **7 500 Kč**  $(750\ 000 \times 0,01)$ ,
- upravená hrubá mzda = **41 786 Kč**  $(34\ 286 + 7\ 500)$ .

Z celkové hrubé mzdy je následně vypočtena mzda superhrubá, která v případě zaměstnance B činí **56 000 Kč**  $(41\ 786 \times 1,34)$ , zaokrouhleno na stokoruny nahoru). Ze

zaokrouhlené superhrubé mzdy se dále spočítá 15% daň z příjmu, která činí **8 400 Kč** ( $56\,700 \times 0,15$ ). Vypočítaná záloha na daň je zaměstnanci B ponížena o základní slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč, sleva na jedno vyživované dítě 1 267 a sleva z důvodu zařazení do I. stupně invalidity 210 Kč. Záloha po těchto slevách činí **4 853 Kč** ( $8\,400 - 2\,070 - 210 - 1\,267$ ).

Zaměstnanec B dále ze své mzdy odvede následující částky, za sociální a zdravotní pojištění:

- sociální pojištění sražené zaměstnanci  $6,5\% = 41\,786 \times 0,065 = \mathbf{2\,717\,Kč}$
- zdravotní pojištění sražené zaměstnanci  $4,5\% = 41\,786 \times 0,045 = \mathbf{1\,881\,Kč}$

Náklady pro zaměstnavatele zaplacené za zaměstnance B činí:

- sociální pojištění  $25\% = \mathbf{10\,447\,Kč}$  ( $41\,786 \times 0,25$ )
- zdravotní pojištění  $9\% = \mathbf{3\,761\,Kč}$  ( $41\,786 \times 0,09$ )

Celkové srážky zaměstnance B činí **9 451 Kč** ( $4\,853 + 2\,717 + 1\,881$ ).

Následně je vypočítána čistá mzda, která vznikne odečtením nákladů za zaměstnance z hrubé mzdy a přičtením náhrady mzdy při dočasné neschopnosti. Po těchto početních operacích je zaměstnanci B vyplacena čistá mzda ve výši **34 483 Kč** ( $41\,786 - 9\,451 + 2\,148$ ).

Po všech početních úkonech a krocích je zapotřebí jednotlivé položky mzdy přenést do účetnictví. Zaúčtování zobrazuje tabulka 11:

Tabulka 11: Zaučtování položek související se mzdou zaměstnance B

doklad	účetní případ	částka	předpis
VÚD	hrubá mzda zaměstnance B	41 786 Kč	521000/331000
VÚD	sociální pojištění placené zaměstnavatelem	10 447 Kč	524000/336100
VÚD	zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	3 761 Kč	524000/336202
VÚD	sociální pojištění sražené zaměstnanci	2 717 Kč	331000/336100
VÚD	zdravotní pojištění sražené zaměstnanci	1 881 Kč	331000/336202
VÚD	záloha na daň po slevách	4 853 Kč	331000/342000
VÚD	náhrada při dočasné pracovní neschopnosti	2 148 Kč	521100/331000
VBÚ	výplata čisté mzdy na bankovní účet	34 483 Kč	331000/221000

Zdroj: Vlastní zpracování.

### 5.1.3 Příklad 3 - zaměstnanec C

Zaměstnanec C je ve společnosti XY zaměstnán jako řidič nákladního automobilu, na hlavní pracovní poměr. Jeho každodenní směna trvá 8 hodin. Každý měsíc v I. čtvrtletí pobíral zaměstnanec C hrubou mzdu ve výši 50 000 Kč, ale jelikož čerpal 5 dní dovolenou, bude jeho hrubá mzda upravena dle skutečného počtu odpracovaných dnů. Dále dostává od zaměstnavatele příspěvek ve formě stravenek (1 ks stravenky v hodnotě 90 Kč). 55 % z hodnoty stravenky hradí zaměstnavatel a 45 % je zaměstnanci sraženo z čisté mzdy. Zaměstnanec C podepsal prohlášení k dani tudíž má nárok na základní slevu na poplatníka. Další jiná zvýhodnění nevyužívá.

Vstupní data pro výpočet čisté mzdy zaměstnance C jsou následující:

- výše hrubé mzdy za 16 odpracovaných dnů za měsíc duben 2018 = **38 095 Kč**  
[(50 000/21) x 16]
- 20 ks stravenek v hodnotě 90 Kč = **1 800 Kč**
- 55 % z celkové hodnoty stravenek = **990 Kč**
- 45 % z celkové hodnoty stravenek = **810 Kč**

Výpočet čisté mzdy u zaměstnance C se bude lišit od předchozích, z důvodu čerpání 5denní dovolené. Pro výpočet celkové hrubé mzdy musí být spočítána náhrada mzdy za dovolenou. K tomuto výpočtu je zapotřebí znát průměrný hodinový výdělek, který v případě zaměstnance C činí **297,62 Kč**. Jedná se o údaj, který účetní jednotka získá

z kmenové karty zaměstnance. Náhrada mzdy za dovolenou je zaměstnanci C poskytnuta po zaokrouhlení na celé koruny nahoru, ve výši **11 905 Kč** ( $297,62 \times 8 \times 5$ ).

Z těchto údajů lze stanovit celkovou hrubou mzdu zaměstnance C, která za měsíc duben 2018 činí **50 000 Kč** ( $38\,095 + 11\,905$ ).

Z této hrubé mzdy se vypočítá mzda superhrubá, ze které se následně vypočítá záloha na daň z příjmů. Superhrubá mzda tedy činí **67 000 Kč** ( $50\,000 \times 1,34$ ). Záloha na daň z příjmů představuje **10 050 Kč** ( $67\,000 \times 0,15$ ).

Jelikož má podepsané prohlášení k dani záloha na daň je ponížena o základní slevu na poplatníka. Po odečtení této slevy záloha činí **7 980 Kč** ( $10\,050 - 2\,070$ ).

Dalšími výdaji, které se zaměstnanci odečítají ze mzdy, jsou sociální a zdravotní pojištění. To je ovšem počítáno z hrubé mzdy, stejně jako u předchozích zaměstnanců:

- sociální pojištění představuje částku **3 250 Kč** ( $50\,000 \times 0,065$ ),
- zdravotní pojištění je ve výši **2 250 Kč** ( $50\,000 \times 0,045$ ).

Celkové srážky zaměstnance C jsou ve výši **13 480 Kč** ( $7\,980 + 3\,250 + 2\,250$ ).

Náklady pro zaměstnavatele za zaměstnance C představují:

- sociální pojištění 25 % = **12 500 Kč** ( $50\,000 \times 0,25$ )
- zdravotní pojištění 9 % = **4 500 Kč** ( $50\,000 \times 0,09$ )

Jak již bylo zmíněno ve vstupních údajích, zaměstnanci C je odečtena částka ve výši 45 % z celkové hodnoty 20 kusů stravenek, což představuje **810 Kč**.

Po odečtení všech nákladů, které zaměstnanci C za měsíc duben vznikly, má nárok na výplatu čisté mzdy ve výši **35 710 Kč** ( $50\,000 - 13\,480 - 810$ ).

Účetní případy, související se mzdou zaměstnance C a jejich zaúčtováním znázorňuje tabulka 12.



Tabulka 12: Zaúčtování položek souvisejících se mzdou zaměstnance C

doklad	účetní případ	částka	předpis
VÚD	hrubá mzda zaměstnance C	50 000 Kč	521000/331000
VÚD	sociální pojištění placené zaměstnavatelem	12 500 Kč	524000/336100
VÚD	zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	4 500 Kč	524000/336203
VÚD	sociální pojištění stržené zaměstnanci	3 250 Kč	331000/336100
VÚD	zdravotní pojištění stržené zaměstnanci	2 250 Kč	331000/336203
VÚD	záloha na daň po slevách	7 980 Kč	331000/342000
VBÚ	výplata čisté mzdy na bankovní účet	33 640 Kč	331000/221000

Zdroj: Vlastní zpracování.

Dále je nutné zaúčtovat vypořádání se stravenkami, jak z hlediska účetní jednotky, tak z hlediska zaměstnance. Způsob zaúčtování jednotlivých případů, související s poskytnutým benefitem v podobě stravenek, je zobrazena v tabulce 13:

Tabulka 13: Zaúčtování účetních případů související s poskytnutím stravenek

doklad	účetní případ	částka	předpis
VPD	nákup 20 ks stravenek po 90 Kč	1 800 Kč	213000/211000
VÚD	zúčtování stravenek - výdej		
	55 % hrazeno zaměstnavatelem - daňové	990 Kč	527000/213000
	45 % hrazeno zaměstnancem	810 Kč	335000/213000
VÚD	srážka částky za stravenky ze mzdy	810 Kč	331000/335000

Zdroj: Vlastní zpracování.

#### 5.1.4 Příklad 4 - zaměstnanec D

Zaměstnanec D je ve společnosti XY zaměstnán jako pomocník ve výrobě a je s ním uzavřena dohoda o provedení práce. Jedná se o studenta, který má tuto práci jako brigádu, tudíž nemá předem stanovené směny ani hodiny, které musí nutně za dané období splnit. Jeho odměna za odvedenou práci je stanovena ve výši 140 Kč/hod. Celkem za měsíc duben 2018 odpracoval 75 hodin. Zaměstnanec D má podepsané prohlášení k dani, a proto má právo na slevové zvýhodnění v podobě slevy na poplatníka. V případě tohoto typu zaměstnance budou namodelovány dvě situace, které jsou v praxi běžné.

#### I. výpočet v případě odměny nad 10 000 a podepsané prohlášení k dani

Vstupní data zaměstnance D pro výpočet jeho čisté měsíční odměny jsou následující:

- odměna = **10 500 Kč** (140 x 75),
- základ pro výpočet daně = **14 100 Kč** (10 500 x 1,34, po zaokrouhlení na stokoruny nahoru)

Jelikož je odměna zaměstnance D vyšší než 10 000, musí být následně spočítána záloha na daň, která představuje 15 % ze základu daně. Výše zálohy v případě zaměstnance D, představuje **2 115 Kč** (14 100 x 0,15). Díky podepsanému prohlášení k dani, je výše zálohy snížena o slevu na poplatníka. Výše zálohy je po odečtení ve výši **45 Kč** (2 115 - 2070).

Zaměstnanci D jsou následně z odměny odečteny tyto výdaje, na sociální a zdravotní pojištění:

- sociální pojištění stržené zaměstnanci 6,5 % = **683 Kč** (10 500 x 0,065, po zaokrouhlení na celé koruny nahoru),
- zdravotní pojištění stržené zaměstnanci 4,5 % = **473 Kč** (10 500 x 0,045, po zaokrouhlení na celé koruny nahoru).

Zaměstnanec D je studentem a u společnosti XY je zaměstnán na DPP, tudíž za něj zdravotní pojištění hradí stát. Znamená to tedy, že zaměstnanec D nemusí doplácet zdravotní pojištění do výše minimální zálohy.

Zaměstnanci D je po odečtení všech výdajů, poskytnuta čistá odměna ve výši **9 299 Kč** (10 500 - 683 - 473 - 45).

Zaměstnanec D je zaměstnán na základě dohody o provedení práce. S čímž je velmi často spojována srážková daň. Ovšem v případě tohoto zaměstnance o ní nemůže být řeč, jelikož jeho hrubá odměna je vyšší než 10 000 Kč a zároveň má podepsané prohlášení k dani. Z těchto dvou zásadních důvodů, není odečítána srážková daň, ale zaměstnanec platí ze své odměny zálohu na daň. Také zaměstnanci D, který pracuje na dohodu, je účtováno o jeho odvodech a odměně. Zaúčtování související s odměnou zaměstnance D, je znázorněno v tabulce 14:

Tabulka 14: Zaučtování jednotlivých položek mzdy zaměstnance D

doklad	účetní případ	částka	předpis
VÚD	odměna z DPP zaměstnance D	9 299 Kč	521300/331000
VÚD	sociální pojištění stržené zaměstnanci	683 Kč	331000/336100
VÚD	zdravotní pojištění stržené zaměstnanci	473 Kč	331000/336204
VÚD	sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	2 625 Kč	524000/336100
VÚD	zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	945 Kč	524000/336204
VÚD	záloha na daň 15 %	45 Kč	331000/342000
VPD	výplata odměny	9 299 Kč	331000/211000

Zdroj: Vlastní zpracování.

## II. výpočet v případě odměny pod 10 000 a nepodepsané prohlášení k dani

V případě, že by byla zaměstnanci D poskytnuta odměna nižší než 10 000 a zároveň neměl podepsané prohlášení k dani, za těchto okolností by se výpočet měsíční odměny zásadně změnil. Pokud by tedy hodinová sazba za vykonanou práci představovala 110 Kč/hod. a celkem by zaměstnanec D odpracoval 75 hodin za sledované období, jeho hrubá odměna by byla ve výši **8 250 Kč**.

Na základě těchto předpokladů je výpočet odměny zaměstnance D následující:

- hrubá odměna = **8 250 Kč** (75 x 110),
- základ pro výpočet daně = **8 250 Kč**
- srážková daň 15 % = **1 237 Kč** (8 250 x 0,15, zaokrouhлено na celé koruny dolů)
- čistá odměna = **7 013 Kč** (8 250 - 1 237)

Z příkladu je zjevné, že není zaměstnanci D z hrubé odměny počítána superhrubá mzda a sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem ve výši 6,5 % a 4,5 %. Dále je místo zálohové daně počítána daň srážková, která je konečná a daňová povinnost zaměstnance D je tak splněna. V tomto případě je zaměstnanec D pro společnost XY velmi výhodný, jelikož za něj nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění v celkové výši 34 %.

Závěrem příkladu zaměstnance D je, že zdanění v případě dohody o provedení práce je limitováno částkou 10 000 Kč. Pokud má tedy zaměstnanec podepsané prohlášení k dani a odměna je vyšší než 10 000 Kč je vybírána daň v podobě zálohy. Pokud ovšem zaměstnanec neučiní prohlášení k dani a jeho odměna je nižší než stanovený limit 10 000

Kč je zaměstnanci sražena daň srážková. V druhém případě se zaměstnanec nepodílí ani na sociálním a zdravotním pojištění.

## **5.2 Shrnutí výpočtů mezd zaměstnanců A až D**

Příklady, které byly v diplomové práci použity pro znázornění mzdových případů, které mohou v praxi nastat, si jsou ve svém základu velmi podobné. Ovšem liší se v okolnostech, které byly zaměstnanci přiděleny. Výpočty byly nastudovány a pro zpracování byly využity postupy korespondující se zákony.

Zaměstnanec A představuje běžný příklad z praxe, který má několik částí. Tento zaměstnanec je zaměstnán na hlavní pracovní poměr, odpracoval celý měsíc, během kterého byl na tři dny vyslán na služební cestu do Německa. Jedná se o příklad, kdy je v první jeho části spočítána klasickým postupem čistá mzda a poté cestovní náhrady. Jelikož se jedná o služební cestu mimo ČR, nejedná se pouze o proplacení pohonných hmot, ale také stravného a dalších vedlejších nákladů, které byly v souvislosti se služební cestou vynaloženy. Z popisu je zřejmé, že se jedná o komplexní příklad.

Dalším příkladem je výpočet mzdy zaměstnance B, u kterého je zkoumána mzda v případě zaměstnavatelského benefitu v podobě používání firemního automobilu pro osobní účely. Dále je v případě tohoto zaměstnance znázorněn výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Podobný výpočet je použit také u zaměstnance C, kterému je poskytnuta také náhrada mzdy, ale tentokrát za vyčerpanou dovolenou. Rozdílem však je, že náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost nepodléhá zdanění a je přičtena na konci výpočtu k čisté mzdě. Oproti tomu stojí náhrada mzdy za čerpanou dovolenou zaměstnance C, kterému je náhrada přičtena k hrubé mzdě a poté zdaněna.

Příklad zaměstnance D je zaměřen na výpočet odměny při práci na dohodu o provedení práce. V tomto výpočtu jsou znázorněny dvě odlišnosti, které mohou v praxi nastat. Obě varianty se od sebe liší ve výši poskytnuté odměny a v účasti na podepsaném prohlášení k dani. Zásadní rozdíl, který se v tomto příkladu řeší, je účast na sociálním a zdravotním pojištění a zda zaměstnanec platí zálohu na daň nebo je z odměny počítána daň dle zvláštní

sazby (srážková). Obě jsou ovšem ve stejné výši a to 15 % ze základu daně. Pro každou variantu výpočtu je také jiný základ daně.

V tabulce 15 jsou znázorněny náklady za jednotlivé zaměstnance. Na první pohled je vidět, že nejnákladnějším zaměstnancem v dubnu 2018 je pro společnost XY zaměstnanec A, kdy musel zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci mimo jiné také cestovní náhrady ve výši 466,47 EUR. Oproti tomu nejméně nákladným je pro společnost XY zaměstnanec D v případě odměny nižší než 10 000 Kč. V tomto případě zaměstnavatel za zaměstnance nezaplátí žádné výdaje kromě samotné odměny.

Tabulka 15: Celkové náklady za jednotlivé zaměstnance v dubnu 2018

zaměstnanec	Hrubá mzda (odměna)	sociální pojištění (25 %)	zdravotní pojištění (9 %)	ostatní náklady	Celkové náklady
<b>A</b>	100 600 Kč	25 150 Kč	9 054 Kč	466,47 EUR (cestovní náhrady)	134 804 Kč + 466,47 EUR
<b>B</b>	41 786 Kč	10 447 Kč	3 761 Kč	2 148 Kč (za DPN)	58 142 Kč
<b>C</b>	38 095 Kč	12 500 Kč	4 500 Kč	990 Kč (stravenky) 11 905 Kč (za dovolenou)	67 990 Kč
<b>D: I.</b>	10 500 Kč	2 625 Kč	945 Kč	0	14 070 Kč
<b>II.</b>	8 250 Kč	0 Kč	0 Kč	0	8 250 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

## 6. Zpracování ročního zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti

Na konci roku zaměstnanci A, B, C a D požádali účetní společnosti XY o zpracování ročního zúčtování za rok 2018. Pro zpracování museli všichni tři zaměstnanci doložit do všechny důležité podklady. Jelikož všichni v roce 2018 pracovali u jednoho zaměstnavatele, jejich základem daně bude roční hrubý úhrn příjmů poskytnuté právě společností XY. Účetní si tak může z účetního systému vygenerovat výkazy a dokumenty, které jsou pro zpracování ročního zúčtování potřebné.

### 6.1 Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci A

Zaměstnanec A požádal svého zaměstnavatele, o zpracování ročního zúčtování. V daném termínu byly zaměstnancem předloženy a podepsány všechny potřebné doklady. Jelikož zaměstnanec A byl celý rok zaměstnán u jednoho zaměstnavatele, jeho základem daně bude hrubý úhrn příjmů právě od společnosti XY, který činí 1 137 870 Kč (viz příloha C mzdový list zaměstnance). Dále zaměstnanec A v podepsaném prohlášení uplatňoval po celý kalendářní rok 2018 základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 2 vyživované děti. Po skončení zdaňovacího období uplatnil při ročním zúčtování nezdanitelné položky základu daně, v podobě poskytnutého daru nadaci Dobrý anděl v hodnotě 8 350 Kč (předložil potvrzení od nadace, že dar převzala), penzijní připojištění se státní spoluúčastí ve výši 20 000 Kč (po odečtení 12 000 Kč státního příspěvku bude poskytnuto ve výši 8 000 Kč), životní pojištění v celkové výši 9 650 Kč a úroky z úvěru ve výši 20 000 Kč.

Výpočet ročního zúčtování je následující:

- Hrubá mzda za rok = **1 137 870 Kč**,
- povinné pojistné 34 % = **386 876 Kč**,
- základ daně = **1 524 746 Kč** (1 137 870 + 386 876).

Z výše uvedeného základu daně jsou následně odečteny nezdanitelné části základu daně:

- dar nadaci Dobrý anděl = 8 350 Kč,
- penzijní připojištění = 8 000 Kč,
- životní pojištění = 9 650 Kč,
- úroky z úvěru = 20 000 Kč,
- základ daně pro výpočet daně = **1 478 700 Kč** (1 524 746 - 8 350 - 8 000 - 9 650 - 20 000, zaokrouhлено na stokoruny dolů).

Ze zaokrouhleného základu daně se poté vypočítá daň ve výši 15 %:

- roční daň 15 % = **221 805 Kč** (1 478 700 x 0,15)

Roční daň je možné zaměstnanci A snížit o základní slevu na dani a poté o daňové zvýhodnění na děti:

- daň po slevě na poplatníka = **196 965 Kč** (221 805 - 24 840),
- daň po uplatnění daňového zvýhodnění na dvě děti = **162 357 Kč** [(196 965 - (15 204 + 19 404)]

Po výše uvedených krocích vyplývá, že zaměstnanci A vzniká daňová povinnost ve výši 162 357 Kč. Ovšem ze mzdového listu zaměstnance A lze vyčíst, že během roku zaplatil určitou část záloh na daň z příjmu. Ta bude zohledněna při skutečném stanovení výsledku ročního zúčtování.

- skutečné sražené zálohy = **169 362 Kč** (údaj převzat ze mzdového listu zaměstnance A)

Po úpravě a kompenzaci vzniklých rozdílů mezi skutečně sraženými zálohami, je výsledek ročního zúčtování zaměstnance A následující:

- výsledek ročního zúčtování = **- 7 005 Kč** (162 357 - 169 362)

Po zpracování ročního zúčtování zaměstnance A, bude stát zaměstnanci vracet přeplatek na dani ve výši 7 005 Kč. Přeplatek v této výši vznikl z důvodu vysokých záloh, které byly zaměstnanci sráženy z hrubé mzdy během roku.

## 6.2 Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci B

Dalším zaměstnancem, který požádal zaměstnavatele o zpracování ročního zúčtování, je zaměstnanec B. Tento zaměstnanec také doložil a podepsal všechny potřebné dokumenty, které jsou pro zpracování ročního zúčtování důležité. Oproti zaměstnanci A musel zaměstnanec B předložit také lékařskou dokumentaci a zprávu od posudkového lékaře o zařazení do II. stupně invalidity. Základem daně zaměstnance B je roční hrubý úhrn příjmů získané za odvedenou práci ve společnosti XY, který za rok 2018 činí 566 901 Kč (viz příloha D mzdový list zaměstnance B). Díky podepsanému prohlášení k dani uplatňoval zaměstnanec B po celý kalendářní rok 2018 základní slevu na poplatníka. Jelikož je zaměstnanec B řazen do II. skupiny invalidity, může si v ročním zúčtování uplatnit také tuto slevu. Dále po celý rok využíval daňového zvýhodnění na jedno vyživované dítě, které má po rozvodu ve své péči. V září 2018 přispěl také peněžním darem v hodnotě 5 000 Kč nadaci Světluška (účetní bylo předloženo potvrzení o převzetí peněžního daru). Zaměstnanec B za rok 2018 zaplatil na příspěvcích na penzijní pojištění částku 24 000 Kč se státní spoluúčastí (daňový základ si tak sníží o 12 000 Kč).

Postup výpočtu ročního zúčtování záloh na daň z příjmů je následující:

- roční hrubá mzda = **566 901 Kč**,
- povinné pojistné 34 % = **192 746 Kč**,
- základ daně = **759 647 Kč** (566 901 + 192 746).

Zaměstnanec B měl během roku 2018 několik výdajů, o které si může snížit daňový základ. Jedná se o následující nezdánitelné části základu daně:

- dar nadaci Světluška = **5 000 Kč**,
- příspěvek na penzijní připojištění = **12 000 Kč**,
- upravený základ daně = **742 600 Kč** (759 647 - 5 000 - 12 000, zaokrouhlený na stokrundy dolů)



Z výše upraveného a zaokrouhleného základu daně se dále vypočítá 15% daň:

- roční daň 15 % = **111 390 Kč** ( $742\,600 \times 0,15$ )

Jelikož zaměstnanec B uplatňoval po celý rok 2018 základní slevu na poplatníka, slevu na invaliditu a slevové zvýhodnění na děti, sníží se výše vypočtená daň právě o tyto slevy:

- daň po slevě na poplatníka = **86 550 Kč** ( $111\,390 - 24\,840$ )
- daň po slevě na invaliditu = **84 030 Kč** ( $86\,550 - 2\,520$ )
- daň po slevě na jedno dítě = **68 826 Kč** ( $84\,030 - 15\,204$ )

Po výše uvedených postupech vzniká zaměstnanci B daňová povinnost ve výši 60 501 Kč. Tato hodnota daňové povinnosti ovšem není konečná, jelikož zaměstnanec B zaplatil během roku určitou výši záloh na daň z příjmu. Výše zaplacených záloh činí:

- skutečné sražené zálohy = **71 466 Kč** (údaj převzat ze mzdového listu zaměstnance B)

Výsledek ročního zúčtování po zohlednění výše skutečných sražených záloh činí:

- výsledek ročního zúčtování = **- 2 640 Kč** ( $68\,826 - 71\,466$ )

Po zpracování ročního zúčtování zaměstnanci B je dosaženo stejného závěru jako u zaměstnance A. Díky vysokým zálohám, které zaměstnanec B během roku zaplatil, bude stát vracet zaměstnanci přeplatek ve výši 2 640 Kč.

### 6.3 Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci C

Posledním zaměstnancem, který zažádal o zpracování ročního zúčtování je zaměstnanec C. Stejně tak jako zaměstnanci A a B, také zaměstnanec C doložil a podepsal všechny potřebné dokumenty. Rozdílem však je předložení výpisu o příjmech ženy zaměstnance C, na kterou uplatňuje v ročním zúčtování slevu. Jedná se situaci, kdy se žena zaměstnance C stará o svou nemocnou matku a její celkové příjmy za rok 2018 činily pouze 53 400 Kč. Základem daně zaměstnance C je roční hrubá mzda ve výši 603 840 Kč (údaj převzat z přílohy E mzdový list zaměstnance). Zaměstnanec C má podepsané prohlášení k dani tudíž uplatňuje základní slevu na poplatníka a po předložení konkrétní dokumentace uplatní také slevu na manželku. V roce 2018 si zaměstnanec C zaplatil příspěvek na penzijní připojištění v celkové výši 36 000 se státní spoluúčástí (uplatní si pouze 24 000 Kč).

Výpočet ročního zúčtování zaměstnance C je následující:

- roční hrubá mzda = **603 840 Kč**,
- povinné pojistné 34 % = **205 306 Kč**,
- základ daně = **809 146 Kč** (603 840 + 205 306).

Výše uvedený základ daně si zaměstnanec C může upravit o položku ročního příspěvku na penzijní připojištění, které činí:

- příspěvek na penzijní připojištění = **24 000 Kč**,
- upravený základ daně = **785 100 Kč** (809 146 - 24 000, po zaokrouhlení na stokoruny dolů)

Z upraveného a zaokrouhleného základu daně je následně vypočítána 15% daň, která v případě zaměstnance C činí:

- roční daň 15 % = **117 765 Kč** (785 100 x 0,15)

Vypočtená roční daň je možné snížit o základní slevu na poplatníka a slevu na manželku. Roční daň po těchto slevách je následující:

- daň po slevě na poplatníka = **92 925 Kč** (117 765 - 24 840),
- daň po slevě na manželku = **68 085 Kč** (92 925 - 24 840).

Vypočítaná daň po slevách 68 085 Kč ovšem není konečná, jelikož zaměstnanec C během roku 2018 zaplatil určitou část záloh. Výše daně po zohlednění skutečných záloh činí:

- skutečná výše záloh = 96 600 Kč (údaj ze mzdového listu zaměstnance C)
- výsledek ročního zúčtování = - 28 515 (68 085 - 96 600)

Výsledkem zpracování ročního zúčtování zaměstnance C, je přeplatek ve výši 28 515.

#### **6.4 Postup zpracování ročního zúčtování zaměstnanci D**

Posledním zaměstnancem, který požádal o zpracování ročního zúčtování, je zaměstnanec D, který byl ve společnosti na brigádě po dobu čtyř měsíců (duben - červenec). Po celý rok 2018 byl zaměstnán pouze u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec D má podepsané prohlášení k dani, což znamená, že každý měsíc uplatňoval základní slevu na poplatníka. Dále bylo výše zmíněno, že je zaměstnanec D studentem, z čehož vyplývá, že uplatňoval také slevu na studenta. Pro roční zúčtování doložil zaměstnanec D všechny potřebné podklady, včetně potvrzení o studiu.

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanec D je studentem, může si tedy v ročním zúčtování uplatnit slevu na studenta v měsíční výši 335 Kč. Jelikož je studentem celý rok, má nárok na slevu v plné výši, která za kalendářní rok 2018 činí 4 020 Kč. Základní slevu na poplatníka může uplatnit v plném rozsahu tedy 24 840 Kč. Základem daně zaměstnance D, je úhrn hrubé odměny za odpracované měsíce. Základ daně tedy činí 43 170 Kč (údaj převzatý z přílohy F mzdový list zaměstnance).

Výpočet ročního zúčtování zaměstnance D je následující:

- roční hrubá odměna = **43 170 Kč**

- povinné pojistné 34 % = **14 678 Kč** ( $43\,170 \times 0,34$ )
- základ daně = **57 848 Kč** ( $43\,170 + 14\,678$ )

Výše uvedený základ daně se zaokrouhlí na stokoruny dolů. Takto upravený základ daně činí 57 800 Kč. Následně je z upraveného základu daně vypočtená daň 15 %, která v případě zaměstnance D činí:

- roční daň 15 % = 8 670 Kč.

Z roční daně je možné zaměstnanci D odečíst základní slevu na poplatníka ve výši 24 480 Kč a poměrnou slevu na studenta ve výši 2 345 Kč. Daň po těchto slevách činí:

- daň po slevě na poplatníka = - **16 170 Kč** ( $8\,670 - 24\,840$ )
- daň po slevě na studenta = - **20 190 Kč** ( $-16\,170 - 4\,020$ )
- daňová povinnost = **0 Kč**

Na první pohled je vidět, že slevy způsobily minusovou daňovou povinnost. V tomto případě to ovšem neznamená daňový bonus, protože slevy, které zaměstnanec D uplatnil v ročním zúčtování, snižují daňovou povinnost maximálně do nuly. Zaměstnanci D, byly během čtyř měsíční brigády, sraženy ze mzdy zálohy na daň v celkové výši **435 K**. Tato částka bude zaměstnanci D vrácena jako přeplatek.

## Závěr

V rámci diplomové práce byla rozebrána problematika mzdového účetnictví. V rámci této oblasti byly zpracovány a následně analyzovány mzdové postupy při výpočtu mezd a jejich účtování. Vstupními informacemi pro všechny typy výpočtů byly údaje o společnosti XY. Ovšem některé údaje o zaměstnancích byly poupraveny, aby vyhovovaly výpočtům. Oblast mezd byla charakterizována jak z hlediska teoretického, s využitím dostupných poznatků, tak z hlediska praktického, kdy byly namodelovány nejrůznější příklady, které mohou v praxi nastat. Pro vypracování diplomové práce na téma mzdové problematiky, byly využity teoretické znalosti získané jak studiem na Technické univerzitě, tak na základě samostudia z knižních a internetových zdrojů.

První část diplomové práce je věnována právní úpravě mzdového účetnictví a charakteristice základních pojmů, které se mzdami úzce souvisí. Práce seznamuje s nejdůležitějšími zákony, které se mzdovou problematikou souvisejí. Patří mezi ně především pracovní právo, sociální pojištění, zdravotní pojištění a daň z příjmů. Tato část je dále věnována oblasti, která se liší od klasického zaměstnávání. Jedná se konkrétně o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a s tím spojený výpočet povinného podílu, a zaměstnávání agenturních pracovníků. Další oblastí, která je součástí první části, je grafické znázornění vývoje minimální mzdy v České republice a porovnání její výše s ostatními zeměmi Evropské unie.

Druhá část je věnována zúčtování zaměstnaneckých transakcí, tedy charakteristika mzdového účetnictví, povinnosti mzdových účetní a přiblížení využití mzdových systémů, které jsou v dnešní době pro mzdové účetní velkým pomocníkem. Dále jsou v této části, charakterizovány konkrétní účty, se kterými mzdová účetní operuje a, které využívá při přenášení mzdových údajů do podvojného účetnictví.

Poslední praktická část je zaměřena na již konkrétní sestavené příklady, které jsou vypracovány v návaznosti na teorii. V první řadě je popsána společnost XY, která byla ochotna poskytnout některé informace, pro vypracování této diplomové práce. Na základě těchto informací byly zpracovány různé typy příkladů, které mzdová účetní běžně v praxi řeší. Cílem této diplomové práce byla analýza, následné shrnutí a porovnání jednotlivých příkladů. Ke každému příkladu jsou vždy nastíněny vstupní informace o zaměstnanci

a poté je s těmito údaji pracováno. Příklady jsou sestaveny tak, aby byly komplexní a aby se jeden od druhého lišily. Byli zvoleni celkem čtyři zaměstnanci, na kterých je znázorněn postup pro výpočet hrubé mzdy, odvodů na zdravotní a sociální pojištění, a záloh na DPFO. Každý zaměstnanec má vždy navíc nějaký specifický předpoklad, o který je analýza doplněna. V této části je také zahrnuta charakteristika účetního programu Byznys, který účetní jednotka používá pro práci se mzdami.

V praktické části jsou použity různé typy výpočtů mzdy, aby bylo možné porovnat jejich výhodnost pro společnost. Z těchto výpočtů vyplývá, že nejvýhodnější formou zaměstnání je pro zaměstnavatele zaměstnávání osob na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Záleží však také na výši odměny. V dnešní době je běžné, že pokud zaměstnavatelé zaměstnávají osoby na základě dohod, jedná se většinou o studenty, kteří si měsíčně vydělají odměnu do stanoveného limitu. V tomto případě nemá zaměstnavatel za zaměstnance žádné výdaje mimo samotné odměny. Tuto problematiku z praktického hlediska znázorňuje příklad zaměstnance D, který je zpracován ve dvou variantách. První varianta je věnována možnosti, kdy je zaměstnanci D poskytnuta odměna překračující limit 10 000 Kč. V tomto případě zaměstnavateli vznikají náklady v podobě povinného zdravotního a sociálního pojištění a zaměstnanci je z odměny sražena záloha na daň z příjmu. V tomto případě je tedy společnosti XY doporučeno, aby odměna zaměstnance D byla do limitu 10 000 Kč, díky čemuž společnost uspoří na odvodech za brigádníka a zaměstnanci nevzniknou srážky ve formě sociálního a zdravotního pojištění a zálohy na daň z příjmu. Odměna do limitu 10 000 Kč je daněna srážkovou daní, která je ovšem nižší než záloha na daň, jelikož není počítána přes „superhrubou mzdu“.

V rámci diplomové práce jsou využity především numerická data, která jsou poté verbálně zanalyzována. Dále jsou sestaveny pro účely přehlednosti účtování tabulky a vloženy obrázky. V teoretické části jsou použity také grafy pro znázornění, některých oblastí.

## Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, et al. 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-667-8.

BIEG, Bernard J. a Judith A. TOLAND. 2018. *Payroll accounting*. 2018 edition. Mason, OH: Cengage Learning, 2018. ISBN 978-1-337-29105-7.

CZECH NEWS CENTER. 2019. *Hrubá vs. čistá mzda: Jak velké jsou rozdíly a proč?* finexpert.e15.cz. [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/hruba-vs-cista-mzda-jak-velke-jsou-rozdily-a-proc>.

DEEMING, Christopher. 2017. Defining Minimum Income (and Living) Standards in Europe: Methodological Issues and Policy Debates. *Social Policy and Society* [online]. Cambridge, 2017, 16(1), 33-48 [cit. 2019-12-15]. DOI: 10.1017/S147474641500041X. ISSN 1474-7464. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/1844858396/9342F797716C4A96PQ/9?accountid=17116>

Internet Info. 2019. *Superhrubá mzda*. [online]. Praha, [cit. 2018-12-30]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/superhruba-mzda/>

KRAUSOVÁ, Lucie. 2019. Hlavní nebo vedlejší? *Vysvetlovník.cz: daňový vysvětlovník* [online]. 2019 [cit. 2019-12-08]. Dostupné z: <https://vysvetlovník.cz/hlavni-nebo-vedlejsi/>

KUČEROVÁ, Dagmar. 2019. *Lexikon mzdového účetnictví pro rok 2019*. Dolní Lhota: Dagmar Kučerová, 2019. ISBN 978-80-905712-5-9.

MÁČE, Miroslav. 2013. *Účetnictví a finanční řízení*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4574-9.

MACHÁČEK, Ing. Ivan. 2019. *Solidární zvýšení daně 2019*. Daneprolidi.cz: odborný online systém pro daně a účetnictví [online]. [cit. 2019-12-12].

MARKOVÁ, Hana. 2019. *Daňové zákony 2019: úplná znění platná k 1. 1. 2019*. Praha: Grada, 1999. ISBN 978-80-271-0766-7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2019. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019 [online]. Praha. [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2019\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf)

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Mgr. Romana. 2018. Agenturní zaměstnávání. *Pravniprostor.cz: Právní prostor* [online]. [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

Nakladatelství Sagit. 2018. *Účtová skupina 33* [online]. Praha, [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: [http://www.madati.cz/info/delfinuctytxt.asp?cd=217&typ=r&levelid=U\\_33.HTM](http://www.madati.cz/info/delfinuctytxt.asp?cd=217&typ=r&levelid=U_33.HTM)

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2014 - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2014*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5124-5.

Partners media. 2018. *Cestovní náhrady a diety v roce 2018: na služebku víc peněz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zamestnani/329719-cestovni-nahrady-a-diety-v-roce-2018-na-sluzebku-vic-penez>

Sdělení č. 236/2018 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 5. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2018-236#f6267891>

SCHMIED, Zdeněk et al. 2018. *Průvodce mzdovou problematikou 2018*. 6. aktualiz.vyd. Bohuňovice: Účetní portál. ISBN 978-80-88128-24-3.



STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. *DU.cz: daně, účetnictví, právo, práce a mzdy pro profesionály* [online]. Praha: Dashöfer Holding, Ltd., Verlag Dashöfer, 2019 [cit. 2019-12-07]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/prispevek-na-podporu-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-chranenem-trhu-prace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EkKap1Ba2aykBUmmdRfrKvA/>

ŠUBRT, Bořivoj et al. 2018. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-117-8.

VANČUROVÁ, Alena. 2018. *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-926-8.

VOJTA, Tomáš. 2018. *Účetní slovník: mzda* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/ucetni-slovník.php?co=Mzda&id=58>

VOJTA, Tomáš. 2019. *Účetní osnova pro podnikatele 2019* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/ucetni-osnova.php>

VYBÍHAL, Václav, et al. 2018. *Mzdové účetnictví 2018*. Praktický průvodce. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0806-0.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 4. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518#f2631868>

Vyhláška č. 254/2018 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2019. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 12. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2018-254#f6314465>

Wolters Kluwer ČR, 2019. Minimální mzda od 1. 1. 2019. *praceamzda.cz: práce a mzda*. [online]. Praha, 2019 [cit. 15. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/minimalni-mzda-od-1-1-2019>

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 4. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48#p10-1>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 4. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p;6-1>

## Seznam příloh

<b>Příloha A</b>	<b>směrná účtová osnova .....</b>	<b>84</b>
<b>Příloha B</b>	<b>žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.....</b>	<b>85</b>
<b>Příloha C</b>	<b>mzdový list zaměstnance A za rok 2018 .....</b>	<b>86</b>
<b>Příloha D</b>	<b>mzdový list zaměstnance B za rok 2018.....</b>	<b>87</b>
<b>Příloha E</b>	<b>mzdový list zaměstnance C .....</b>	<b>88</b>
<b>Příloha F</b>	<b>mzdový list zaměstnance D .....</b>	<b>89</b>

# Příloha A směrná účtová osnova

## VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro studijní účely 2018)

- 38 – Přechodné účty aktiv a pasiv
  - 381 – Náklady přístích období
  - 382 – Komplexní náklady přístích období
  - 383 – Výdaje přístích období
  - 384 – Výnosy přístích období
  - 385 – Příjmy přístích období
  - 388 – Dohadné účty aktivní
  - 389 – Dohadné účty pasivní
  - 39 – Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování
  - 391 – Opravná položka k pohledávkám
  - 395 – Vnitřní zúčtování
  - 398 – Spojovací účet při společnosti (sdružení)
- Účtová třída 4 – KAPITÁLOVÉ ÚČTY A DLOUHODOBÉ ZÁVAZKY**
- 41 – Základní kapitál a kapitálové fondy
  - 411 – Základní kapitál
  - 412 – Ážio
  - 413 – Ostatní kapitálové fondy
  - 414 – Ocenovací rozdíly z přecenění majetku a závazků
  - 416 – Rozdíly z ocenění při přeměnách obchodních korporací
  - 417 – Rozdíly z přeměn obchodních korporací
  - 418 – Ocenovací rozdíly z přecenění při přeměnách obchodních korporací
  - 419 – Změny základního kapitálu
  - 42 – Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření
  - 421 – Rezervní fondy
  - 422 – Nedělitelný fond
  - 423 – Statutární fondy
  - 424 – Ostatní fondy ze zisku
  - 426 – Jiný výsledek hospodaření minulých let
  - 428 – Nerozdělený zisk minulých let
  - 429 – Neuhrazená ztráta minulých let
  - 43 – Výsledek hospodaření
  - 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení
  - 432 – Zůstatky na podíly na zisku
  - 45 – Rezervy
  - 451 – Rezervy podle zvláštních právních předpisů
  - 453 – Rezerva na daň z příjmů
  - 459 – Ostatní rezervy
  - 46 – Dlouhodobé závazky k úvěrovým institucím
  - 461 – Dlouhodobé úvěry
  - 47 – Dlouhodobé závazky
  - 471 – Dlouhodobé závazky – ovládaná nebo ovládající osoba

- 472 – Dlouhodobé závazky – podstatný vliv
  - 473 – Emitované dluhopisy
  - 474 – Závazky z nájmu a pachtu
  - 475 – Dlouhodobé přijaté zálohy
  - 478 – Dlouhodobé směnky k úhradě
  - 479 – Jiné dlouhodobé závazky
  - 48 – Odložený daňový závazek a pohledávka
  - 481 – Odložený daňový závazek a pohledávka
  - 49 – Individuální podnikatel
  - 491 – Účet individuálního podnikatele
- Účtová třída 5 – NÁKLADY**
- 50 – Spotřebované nákupy
  - 501 – Spotřeba materiálu
  - 502 – Spotřeba energie
  - 503 – Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek
  - 504 – Prodané zboží
  - 51 – Služby
  - 511 – Opravy a udržování
  - 512 – Odstavné
  - 513 – Náklady na reprezentaci
  - 518 – Ostatní služby
  - 52 – Osobní náklady
  - 521 – Mzdové náklady
  - 522 – Příjmy společníků obchodní korporace ze závislé činnosti
  - 523 – Odměny členům orgánů obchodní korporace
  - 524 – Zakonné sociální a zdravotní pojištění
  - 525 – Ostatní sociální pojištění
  - 526 – Zdravotní a sociální pojištění individuálního podnikatele
  - 527 – Zakonné sociální náklady
  - 528 – Ostatní sociální náklady
  - 53 – Daně a poplatky
  - 531 – Daň silniční
  - 532 – Daň z nemovitých věcí
  - 538 – Ostatní daně a poplatky
  - 54 – Jiné provozní náklady
  - 541 – Zůstatková cena prodaného dlouhodobého nemovitého a hmotného majetku
  - 542 – Prodaný materiál
  - 543 – Dary
  - 544 – Smluvní pokuty a úroky z prodlení
  - 545 – Ostatní pokuty a penále
  - 546 – Odpis pohledávky
  - 547 – Mimořádné provozní náklady
  - 548 – Ostatní provozní náklady
  - 549 – Manka a škody z provozní činnosti

- 55 – Odpisy, rezervy, komplexní náklady přístích období a opravné položky v provozní oblasti
- 551 – Odpisy dlouhodobého nemovitého a hmotného majetku
- 552 – Tvorba a zúčtování zákonných rezerv podle zvláštních právních předpisů
- 554 – Tvorba a zúčtování ostatních rezerv
- 555 – Tvorba a zúčtování komplexních nákladů přístích období
- 557 – Zúčtování oprávek k oceňovacím rozdílům k nabytému majetku
- 558 – Tvorba a zúčtování zákonných opravných položek v provozní činnosti
- 559 – Tvorba a zúčtování opravných položek v provozní činnosti
- 56 – Finanční náklady
- 561 – Prodané cenné papíry a podíly
- 562 – Úroky
- 563 – Kursové ztráty
- 564 – Náklady z přecenění cenných papírů
- 565 – Náklady z finančního majetku
- 566 – Náklady z derivátových operací
- 567 – Mimořádné finanční náklady
- 568 – Ostatní finanční náklady
- 569 – Manka a škody na finančním majetku
- 57 – Rezervy a opravné položky ve finanční oblasti
- 574 – Tvorba a zúčtování finančních rezerv
- 579 – Tvorba a zúčtování opravných položek ve finanční činnosti
- 58 – Změny stavu zásob vlastní činnosti a aktivace
- 581 – Změna stavu nedokončené výroby
- 582 – Změna stavu polotovárů
- 583 – Změna stavu výrobků
- 584 – Změna stavu mladých a ostatních zvířat
- 585 – Aktivace materiálu a zboží
- 586 – Aktivace vnitropodnikových služeb
- 587 – Aktivace dlouhodobého nemovitého majetku
- 588 – Aktivace dlouhodobého hmotného majetku
- 59 – Daň z příjmů, převodové účty a rezerva na daň z příjmů
- 591 – Daň z příjmů splatná
- 592 – Daň z příjmů odložená
- 593 – Tvorba a zúčtování rezervy na daň z příjmů
- 595 – Dodatečné odvody daně z příjmů
- 596 – Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům v.o.s. a komplementářům k.s.
- 597 – Převod provozních nákladů
- 598 – Převod finančních nákladů
- 599 – Náklady hospodářských středisek

## Účtová třída 6 – VÝNOSY

- 60 – Tržby za vlastní výkony a zboží
- 601 – Tržby za vlastní výrobky
- 602 – Tržby z prodeje služeb
- 604 – Tržby za zboží
- 64 – Jiné provozní výnosy
- 641 – Tržby z prodeje dlouhodobého nemovitého a hmotného majetku
- 642 – Tržby z prodeje materiálu
- 644 – Smluvní pokuty a úroky z prodlení
- 646 – Výnosy z odepsaných pohledávek
- 647 – Mimořádné provozní výnosy
- 648 – Ostatní provozní výnosy
- 66 – Finanční výnosy
- 661 – Tržby z prodeje cenných papírů a podílů
- 662 – Úroky
- 663 – Kursové zisky
- 664 – Výnosy z přecenění cenných papírů
- 665 – Výnosy z finančního majetku
- 666 – Výnosy z derivátových operací
- 667 – Mimořádné finanční výnosy
- 668 – Ostatní finanční výnosy

## Účtová třída 7 – ZÁVĚRKOVÉ A PODROZVAHOVÉ ÚČTY

- 70 – Účty rozvahové
- 701 – Počáteční účet rozvahový
- 702 – Konečný účet rozvahový
- 71 – Účet zisků a ztrát
- 710 – Účet zisků a ztrát
- 75 až 79 – Podrozvahové účty

## Účtová třída 8 a 9 – VNITROPODNIKOVÉ ÚČETNICTVÍ

Jitka Vachtová – vzdělávání  
www.uctenick.cz

Literatura: Učebnice účetnictví 2018 od Pavla Štolha

# Příloha B žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

## ŽÁDOST o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období

Identifikace poplatníka		
Příjmení _____	Jméno(-a) _____	Rodné číslo _____ příp. datum narození
Identifikace plátce daně (název) _____		

V souladu s § 38ch a § 35d zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění za uvedené zdaňovací období a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období nejsem povinen(-na) podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Uvádím, že jsem v uvedeném zdaňovacím období pobíral(-a) příjmy ze závislé činnosti od těchto předchozích plátců daně<sup>31)</sup>

V kalendářních měsících	Identifikace předchozích plátců daně

<sup>31)</sup> vyplňuje se pouze v případě, že poplatník pobíral od předchozích plátců daně tu kterých učinil prohlášení k dani postupně příjmy, které vstupují do ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkoví téžmo plátcí dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost, kromě příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny (§ 38ch odst. 4 zákona)

Kromě nároku na slevy na dani a nároku na daňové zvýhodnění uplatněného v Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti učiněného podle § 38k odst. 4, případně odst. 7 zákona, uplatňuji za výše uvedené zdaňovací období nárok na:

### SLEVY NA DANI

**Slevu na manžela (manželku)** podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona, který (která) se mnou žil (žila) v uvedeném zdaňovacím období ve společné hospodářci domácnosti a neměl (neměla) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 68 000 Kč

Jméno(-a)	Příjmení (manžela/manželky)	Rodné číslo	Nárok splněn za <sup>32)</sup>	ZTP/P <sup>33)</sup>	Nárok splněn za <sup>34)</sup>

<sup>32)</sup> uveďte kalendářní měsíce, ve kterých byly splněny podmínky pro uplatnění této slevy na dani, např. 9 - 12

<sup>33)</sup> označte „X“, pokud byl manžel(-a) příjemcem nároku na příkaz ZTP/P

<sup>34)</sup> uveďte kalendářní měsíce, ve kterých jsou splněny podmínky pro dvojnásobnou výši této slevy na dani (z titulu příkazu ZTP/P), např. 9 - 12

**Slevu za umístění dítěte** v předškolním zařízení podle § 35ba odst. 1 písm. g) zákona, na dítě (dítě) které se mnou žilo (žily) v uvedeném zdaňovacím období v mé společné hospodářci domácnosti

Jméno(-a)	Příjmení (dítěte)	Rodné číslo	Vynaložená částka (v Kč)

Zároveň prohlašuji, že na výše uvedené dítě (dítě) neuplatňuji tuto slevu jiný poplatník žijící v téže společné hospodářci domácnosti

### NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ

Uplatňuji <sup>35)</sup>	Nezdanitelné části základu daně podle § 15 zákona	Uplatňovaná částka (v Kč)
	Bezúplatná plnění - dary (odst. 1)	
	Úroky z úvěru na financování bytových potřeb (odst. 3 a 4)	
	Penzijní příspěvení nebo penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření (odst. 5)	
	Pojistné na soukromé životní pojištění (odst. 6)	
	Členské příspěvky člena odborové organizace (odst. 7)	
	Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání (odst. 8) <sup>36)</sup>	

<sup>35)</sup> označte „X“ nezdanitelnou část základu daně, kterou uplatňujete

<sup>36)</sup> podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů

25 5457/B MF 5457/B - vzeš č. 1

## Příloha C mzdový list zaměstnance A za rok 2018

měsíc	hrubá mzda	soc. a zdr. poj. 34 %	základ daně	zaokrouhlený ZD	záloha na daň	zákl. sleva na popl.	záloha na daň po slevě	daňové zvýhodnění - sleva na děti	sražená záloha na daň	soc. a zdr. poj. zaměstnanec 11 %	čistá mzda
1/2018	98 670 Kč	33 548 Kč	132 218 Kč	132 300 Kč	19 845 Kč	2 070 Kč	17 775 Kč	2 884 Kč	14 891 Kč	10 854 Kč	72 925 Kč
2/2018	102 500 Kč	34 850 Kč	137 350 Kč	137 400 Kč	20 610 Kč	2 070 Kč	18 540 Kč	2 884 Kč	15 656 Kč	11 275 Kč	75 569 Kč
3/2018	86 320 Kč	29 349 Kč	115 669 Kč	115 700 Kč	17 355 Kč	2 070 Kč	15 285 Kč	2 884 Kč	12 401 Kč	9 495 Kč	64 424 Kč
4/2018	100 600 Kč	34 204 Kč	134 804 Kč	134 900 Kč	20 235 Kč	2 070 Kč	18 165 Kč	2 884 Kč	15 281 Kč	11 066 Kč	74 253 Kč
5/2018	95 340 Kč	32 416 Kč	127 756 Kč	127 800 Kč	19 170 Kč	2 070 Kč	17 100 Kč	2 884 Kč	14 216 Kč	10 487 Kč	70 637 Kč
6/2018	87 670 Kč	29 808 Kč	117 478 Kč	117 500 Kč	17 625 Kč	2 070 Kč	15 555 Kč	2 884 Kč	12 671 Kč	9 644 Kč	65 355 Kč
7/2018	99 430 Kč	33 806 Kč	133 236 Kč	133 300 Kč	19 995 Kč	2 070 Kč	17 925 Kč	2 884 Kč	15 041 Kč	10 937 Kč	73 452 Kč
8/2018	82 700 Kč	28 118 Kč	110 818 Kč	110 900 Kč	16 635 Kč	2 070 Kč	14 565 Kč	2 884 Kč	11 681 Kč	9 097 Kč	61 922 Kč
9/2018	94 700 Kč	32 198 Kč	126 898 Kč	126 900 Kč	19 035 Kč	2 070 Kč	16 965 Kč	2 884 Kč	14 081 Kč	10 417 Kč	70 202 Kč
10/2018	99 650 Kč	33 881 Kč	133 531 Kč	133 600 Kč	20 040 Kč	2 070 Kč	17 970 Kč	2 884 Kč	15 086 Kč	10 962 Kč	73 603 Kč
11/2018	89 760 Kč	30 518 Kč	120 278 Kč	120 300 Kč	18 045 Kč	2 070 Kč	15 975 Kč	2 884 Kč	13 091 Kč	9 874 Kč	66 795 Kč
12/2018	100 530 Kč	34 180 Kč	134 710 Kč	134 800 Kč	20 220 Kč	2 070 Kč	18 150 Kč	2 884 Kč	15 266 Kč	11 058 Kč	74 206 Kč
<b>celkem</b>	<b>1 137 870 Kč</b>	<b>386 876 Kč</b>	<b>1 524 746 Kč</b>	<b>X</b>	<b>228 810 Kč</b>	<b>24 840 Kč</b>	<b>203 970 Kč</b>	<b>34 608 Kč</b>	<b>169 362 Kč</b>	<b>125 166 Kč</b>	<b>843 342 Kč</b>

## Příloha D mzdový list zaměstnance B za rok 2018

měsíc	hrubá mzda	soc. a zdr. poj. 34 %	základ daně	zaokrouhlený ZD	záloha na daň	zákl. sleva na popl.	sleva na invaliditu	záloha na daň po slevě	daňové zvýhodnění - sleva na děti	sražená záloha na daň	soc. a zdr. poj. zaměstnance 11 %	čistá mzda
1/2018	45 000 Kč	15 300 Kč	60 300 Kč	60 300 Kč	9 045 Kč	2 070 Kč	210 Kč	6 765 Kč	1 267 Kč	5 498 Kč	4 950 Kč	34 552 Kč
2/2018	53 450 Kč	18 173 Kč	71 623 Kč	71 700 Kč	10 755 Kč	2 070 Kč	210 Kč	8 475 Kč	1 267 Kč	7 208 Kč	5 880 Kč	40 363 Kč
3/2018	51 870 Kč	17 636 Kč	69 506 Kč	69 600 Kč	10 440 Kč	2 070 Kč	210 Kč	8 160 Kč	1 267 Kč	6 893 Kč	5 706 Kč	39 271 Kč
4/2018	41 786 Kč	14 207 Kč	55 993 Kč	56 000 Kč	8 400 Kč	2 070 Kč	210 Kč	6 120 Kč	1 267 Kč	4 853 Kč	4 596 Kč	34 483 Kč
5/2018	45 650 Kč	15 521 Kč	61 171 Kč	61 200 Kč	9 180 Kč	2 070 Kč	210 Kč	6 900 Kč	1 267 Kč	5 633 Kč	5 022 Kč	34 996 Kč
6/2018	43 630 Kč	14 834 Kč	58 464 Kč	58 500 Kč	8 775 Kč	2 070 Kč	210 Kč	6 495 Kč	1 267 Kč	5 228 Kč	4 799 Kč	33 603 Kč
7/2018	40 760 Kč	13 858 Kč	54 618 Kč	54 700 Kč	8 205 Kč	2 070 Kč	210 Kč	5 925 Kč	1 267 Kč	4 658 Kč	4 484 Kč	31 618 Kč
8/2018	50 875 Kč	17 298 Kč	68 173 Kč	68 200 Kč	10 230 Kč	2 070 Kč	210 Kč	7 950 Kč	1 267 Kč	6 683 Kč	5 596 Kč	38 596 Kč
9/2018	44 620 Kč	15 171 Kč	59 791 Kč	59 800 Kč	8 970 Kč	2 070 Kč	210 Kč	6 690 Kč	1 267 Kč	5 423 Kč	4 908 Kč	34 289 Kč
10/2018	47 860 Kč	16 272 Kč	64 132 Kč	64 200 Kč	9 630 Kč	2 070 Kč	210 Kč	7 350 Kč	1 267 Kč	6 083 Kč	5 265 Kč	36 512 Kč
11/2018	51 650 Kč	17 561 Kč	69 211 Kč	69 300 Kč	10 395 Kč	2 070 Kč	210 Kč	8 115 Kč	1 267 Kč	6 848 Kč	5 682 Kč	39 121 Kč
12/2018	49 750 Kč	16 915 Kč	66 665 Kč	66 700 Kč	10 005 Kč	2 070 Kč	210 Kč	7 725 Kč	1 267 Kč	6 458 Kč	5 473 Kč	37 820 Kč
<b>celkem</b>	<b>566 901 Kč</b>	<b>192 746 Kč</b>	<b>759 647 Kč</b>	<b>X</b>	<b>114 030 Kč</b>	<b>24 840 Kč</b>	<b>2 520 Kč</b>	<b>86 670 Kč</b>	<b>15 204 Kč</b>	<b>71 466 Kč</b>	<b>62 359 Kč</b>	<b>433 076 Kč</b>

## Příloha E mzdový list zaměstnance C

měsíc	hrubá mzda	soc. a zdr. poj. 34 %	základ daně	zaokrouhlený ZD	záloha na daň	zákl. sleva na popl.	záloha na daň po slevě	soc. a zdr. poj. zaměstnance 11 %	čistá mzda
1/2018	49 760 Kč	16 918 Kč	66 678 Kč	66 700 Kč	10 005 Kč	2 070 Kč	7 935 Kč	5 474 Kč	36 351 Kč
2/2018	53 450 Kč	18 173 Kč	71 623 Kč	71 700 Kč	10 755 Kč	2 070 Kč	8 685 Kč	5 880 Kč	38 886 Kč
3/2018	51 650 Kč	17 561 Kč	69 211 Kč	69 300 Kč	10 395 Kč	2 070 Kč	8 325 Kč	5 682 Kč	37 644 Kč
4/2018	50 000 Kč	17 000 Kč	67 000 Kč	67 000 Kč	10 050 Kč	2 070 Kč	7 980 Kč	5 500 Kč	35 710 Kč
5/2018	47 430 Kč	16 126 Kč	63 556 Kč	63 600 Kč	9 540 Kč	2 070 Kč	7 470 Kč	5 217 Kč	34 743 Kč
6/2018	51 760 Kč	17 598 Kč	69 358 Kč	69 400 Kč	10 410 Kč	2 070 Kč	8 340 Kč	5 694 Kč	37 726 Kč
7/2018	49 760 Kč	16 918 Kč	66 678 Kč	66 700 Kč	10 005 Kč	2 070 Kč	7 935 Kč	5 474 Kč	36 351 Kč
8/2018	46 540 Kč	15 824 Kč	62 364 Kč	62 400 Kč	9 360 Kč	2 070 Kč	7 290 Kč	5 119 Kč	34 131 Kč
9/2018	51 230 Kč	17 418 Kč	68 648 Kč	68 700 Kč	10 305 Kč	2 070 Kč	8 235 Kč	5 635 Kč	37 360 Kč
10/2018	52 310 Kč	17 785 Kč	70 095 Kč	70 100 Kč	10 515 Kč	2 070 Kč	8 445 Kč	5 754 Kč	38 111 Kč
11/2018	50 200 Kč	17 068 Kč	67 268 Kč	67 300 Kč	10 095 Kč	2 070 Kč	8 025 Kč	5 522 Kč	36 653 Kč
12/2018	49 750 Kč	16 915 Kč	66 665 Kč	66 700 Kč	10 005 Kč	2 070 Kč	7 935 Kč	5 473 Kč	36 343 Kč
<b>celkem</b>	<b>603 840 Kč</b>	<b>205 306 Kč</b>	<b>809 146 Kč</b>	<b>X</b>	<b>121 440 Kč</b>	<b>24 840 Kč</b>	<b>96 600 Kč</b>	<b>66 422 Kč</b>	<b>440 008 Kč</b>



## Příloha F mzdový list zaměstnance D

měsíc	hrubá mzda	soc. a zdr. poj. 34 %	základ daně	zaokrouhlený ZD	záloha na daň	zákl. sleva na popl.	záloha na daň po slevě	soc. a zdr. poj. zaměstnanec 11 %	čistá mzda
4/2018	10 500 Kč	3 570 Kč	14 070 Kč	14 100 Kč	2 115 Kč	2 070 Kč	45 Kč	1 155 Kč	8 490 Kč
5/2018	11 300 Kč	3 842 Kč	15 142 Kč	15 200 Kč	2 280 Kč	2 070 Kč	210 Kč	1 243 Kč	9 847 Kč
6/2018	10 750 Kč	3 655 Kč	14 405 Kč	14 500 Kč	2 175 Kč	2 070 Kč	105 Kč	1 183 Kč	9 463 Kč
7/2018	10 620 Kč	3 611 Kč	14 231 Kč	14 300 Kč	2 145 Kč	2 070 Kč	75 Kč	1 168 Kč	9 377 Kč
<b>celkem</b>	<b>43 170 Kč</b>	<b>14 678 Kč</b>	<b>57 848 Kč</b>	<b>X</b>	<b>8 715 Kč</b>	<b>8 280 Kč</b>	<b>435 Kč</b>	<b>4 749 Kč</b>	<b>37 176 Kč</b>