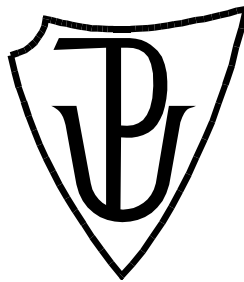


UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Příjmy z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele



Katedra matematické analýzy a aplikací matematiky

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Bohanesová, Ph. D.**

Vypracovala: **Kristýna Králová**

Studijní program: B1103 Aplikovaná matematika

Studijní obor: Matematika–ekonomie se zaměřením na bankovníctví/pojišťovnictví

Forma studia: prezenční

Rok odevzdání: 2019

BIBLIOGRAFICKÁ IDENTIFIKACE

Autor: Kristýna Králová

Název práce: Příjmy z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele

Typ práce: Bakalářská práce

Pracoviště: Katedra matematické analýzy a aplikací matematiky

Vedoucí práce: Mgr. Eva Bohanesová, Ph.D.

Rok obhajoby práce: 2019

Abstrakt: Daňový a mzdový systém našeho státu je natolik složitý, že pro obvyčejného zaměstnance není jednoduché vypočítat, zda jeho odměna za vykonanou práci odpovídá skutečně inkasovanému čistému příjmu. Hlavním cílem této práce je ukázat, jak čistý příjem vypočítat. Dále se práce bude zabývat pracovními vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, druhy pracovních poměrů a způsoby jejich vzniku a ukončení, náležitostmi pracovní smlouvy, odvody z příjmu, daní z příjmu a úlevami na daních. Práce bude doplněna příklady výpočtu čistého příjmu a dotazníkem.

Klíčová slova: příjem, mzda, plat, hrubý příjem, čistý příjem, daň z příjmu, zaměstnanec, zaměstnavatel, výpočet příjmu, náhrady mzdy, odvody

Počet stran: 90

Počet příloh: 2

Jazyk: česky

BIBLIOGRAPHICAL IDENTIFICATION

Author: Kristýna Králová

Title: Income from an employee's and an employer's point of view

Type of thesis: Bachelor's

Department: Department of Mathematical Analysis and Application of Mathematics

Supervisor: Mgr. Eva Bohanesová, Ph.D.

The year of presentation: 2019

Abstract: Czech tax and wages system is so complicated, that employees can hardly calculate if their wages correspond to the income that they really receive. The main aim of the thesis is to show how to calculate the net income, to show types of work and the relationships between an employer and an employee. Further the essential items of an employment contract as well as the process of its settlement and its termination, the problem of income taxes and possible tax deductions are described. The thesis is complemented by examples of net income calculations and the questionnaire.

Keywords: income, wages, salary, gross income, net income, income tax, employee, employer, income calculation, wages compensations, levies

Number of pages: 90

Number of appendices: 2

Language: Czech

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně pod vedením paní Mgr. Evy Bohanesové, Ph.D. a všechny použité zdroje jsem uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne

.....

podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat své vedoucí Mgr. Evě Bohanesové, Ph. D. za její vstřícné připomínky, cenné rady, trpělivost, spolupráci a pomoc, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala. Mé vřelé poděkování také patří Petru Danitovi za pomoc s překladem abstraktu do angličtiny a paní Ivaně Balcarové za kontrolu práce.

Obsah

Seznam zkratk	9
Úvod	10
I. Teoretická část	11
1 Úvodní informace	11
1.1 Pracovní poměr	11
1.1.1 Pracovní smlouva a její náležitosti	11
1.2 Druhy pracovních poměrů	12
1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	12
1.3.1 Dohoda o provedení práce	12
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	13
1.4 Zkušební doba	13
1.5 Ukončení pracovního poměru	13
1.5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	14
1.5.2 Výpověď	14
1.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	15
1.5.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	15
1.5.5 Ukončení pracovního poměru v případě vzniku jmenování	15
1.5.6 Odstupné	16
2 Příjmy a složky příjmů	17
2.1 Plat vs. mzda	17
2.2 Minimální mzda	17
2.3 Průměrný výdělek	18
2.4 Odměny nemzdové povahy a zaměstnanecké benefity	19
2.5 Odměna za pracovní pohotovost	19
2.6 Zaručená mzda	20
2.7 Mzdové náležitosti	21
2.7.1 Kompenzace práce přesčas	22
2.7.2 Kompenzace práce ve svátek	22

2.7.3	Příplatek za práci v noci.....	23
2.7.4	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	23
2.7.5	Příplatek za práci v sobotu a v neděli	23
2.8	Platové náležitosti	23
2.8.1	Platový tarif.....	24
2.8.2	Osobní příplatek a příplatek za vedení	24
2.8.3	Příplatek za práci v noci, v sobotu a v neděli, přesčas a ve svátek	24
2.8.4	Další příplatky a ocenění	25
2.9	Cestovní náhrady.....	25
2.9.1	Náhrada jízdních výdajů	26
2.9.2	Stravné	26
2.9.3	Náhrada výdajů za ubytování a nutných výdajů	27
2.10	Dovolená	27
2.10.1	Dovolená za kalendářní rok	28
2.10.2	Dovolená při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby	29
2.10.3	Krácení dovolené	29
2.10.4	Čerpání dovolené a náhrada mzdy	29
2.11	Překážky k výkonu práce	31
2.11.1	Osobní překážky ve výkonu práce ze strany zaměstnance	31
2.11.2	Dočasná pracovní neschopnost	33
2.11.3	Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy	34
2.11.4	Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	34
3	Odpočty z hrubého příjmu.....	35
3.1	Hrubý vs. čistý příjem	35
3.2	Zdravotní pojištění	35
3.2.1	Osoby podléhající zdravotnímu pojištění	35
3.2.2	Ohlašování zdravotní pojišťovny zaměstnavateli, změna zdravotní pojištění 36	
3.2.3	Vyměřovací základ zdravotního pojištění	37

3.2.4	Rozhodné období, výše a výpočet pojistného.....	38
3.3	Pojistné na sociální zabezpečení	40
3.3.1	Poplatníci pojistného na sociální zabezpečení.....	40
3.3.2	Rozhodné období, vyměřovací základ pojistného	41
3.3.3	Sazby pojistného	41
3.3.4	Maximální vyměřovací základ.....	42
3.3.5	Nemocenské pojištění	42
3.4	Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	44
3.4.1	Poplatníci	44
3.4.2	Předmět daně.....	44
3.4.3	Osvobození od daně.....	45
3.4.4	Základ daně.....	45
3.4.5	Slevy na dani.....	46
3.4.6	Slevy na dani u nerezidentů	47
3.4.7	Daňové zvýhodnění	48
3.4.8	Superhrubá mzda	48
3.4.9	Výpočet daně	48
3.4.10	Výpočet čistého příjmu	50
II.	Praktická část	51
4	Příklady.....	51
5	Dotazník	62
5.1	Část 1 – Informace o respondentovi.....	62
5.2	Část 2 – Písemné a ústní dohody se zaměstnavatelem.....	65
5.3	Část 3 – Příjmy studentů	68
5.4	Část 4 – Představy studentů o budoucím příjmu.....	69
5.5	Část 5 – Znalosti studentů	73
	Závěr.....	82
	Literatura a prameny.....	85
	Seznam tabulek.....	89
	Seznam grafů	89

Seznam zkratek

CD	– kompaktní disk	PHV	– průměrný hodinový výdělek
ČPZP	– Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	PPS	– plánované pracovní směny
ČR	– Česká republika	RBP ZP	– Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna
d	– den	Sb.	– Sběrka
D	– počet pracovních dnů	SOD	– skutečně odpracovaná doba
DPČ	– dohoda o provedení pracovní činnosti	SŠ	– střední škola
DPP	– dohoda o provedení práce	str.	– strana
DT	– počet týdnů dovolené	T	– počet týdnů v roce
EHIC	– Evropský průkaz zdravotního pojištění	VOŠ	– vyšší odborná škola
EHP	– Evropský hospodářský prostor	VoZP	– Vojenská zdravotní pojišťovna ČR
EU	– Evropská unie	VŠ	– vysoká škola
HM	– hrubá mzda	VZP ČR	– Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
HP	– hrubý příjem	ZP	– zdravotní pojišťovna
KFPD	– kalendářní fond pracovní doby	ZP MV	– Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra
max.	– maximum/maximálně	ZPŠ	– Zaměstnanecká pojišťovna Škoda
MT	– mzdový tarif	ZŠ	– základní škola
např.	– například	ZTP	– zvlášť těžké postižení
odst.	– odstavec	ZTP/P	– zvlášť těžké postižení s průvodcem
OSSZ	– okresní správa sociálního zabezpečení		
OSVČ	– osoba samostatně výdělečně činná		
OZP	– Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví		

Úvod

Na myšlenku, zvolit téma bakalářské práce „Příjmy z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele“, mě přivedla situace, která se mi stala asi před dvěma lety. Spolubydlící z koleje si stěžovala na malý příjem z brigády. Byla přesvědčená o tom, že její měsíční příjem je v menší výši, než by měl být. Ona sama ale nevěděla, jak správně čistý příjem přepočítat, proto přinesla výplatní pásku a požádala mě o pomoc. V důsledku toho jsem si uvědomila, že by toto téma bylo pro bakalářskou práci vhodné.

Touto prací bych chtěla pomoci lidem, kteří se v těžké problematice příjmů nevyznají. Umět přepočítat inkasovaný příjem z výplatní pásky je základní věc, která se v životě hodí snad úplně každé vydělávající osobě. Zajímalo mě také, co znamená příjem zaměstnance pro jeho zaměstnavatele.

Celá práce je rozčleněna na dva velké celky, a to teoretickou a praktickou část. Teoretickou část tvoří první tři kapitoly, praktickou pak kapitola čtvrtá a pátá.

První část poskytuje základní informace o pracovním poměru, jeho vzniku a ukončení.

Druhá část se zabývá příjmy. Vysvětluji zde rozdíl mezi platem a mzdou, problematiku průměrného výdělku, zabývám se i odměnami mzdové a nemzdové povahy. Dále zmiňuji mzdové a platové náležitosti, mezi které patří důležité informace o příplatcích za práci v noci, ve svátek nebo o víkendu a o kompenzaci práce přesčas. Tato kapitola také poskytuje informace o čerpání dovolené, cestovních náhradách nebo o dočasné pracovní neschopnosti a dalších.

Třetí část pojednává o hrubém a čistém příjmu, zdravotním pojištěním, sociálním zabezpečení a dani z příjmu fyzických osob, ukazuje všechny mezikroky ve výpočtu čistého příjmu z hrubé mzdy.

Čtvrtá část je již částí praktického celku, obsahuje příklady vázané k teoretické části.

A nakonec je v páté části zpracován dotazník, který prezentuje nejen příjmy studentů během roku nebo prázdnin, ale i jejich představy o budoucím příjmu a znalosti problematiky příjmů, jako jsou např. sazby pojistného na odvody zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

I. Teoretická část

1 Úvodní informace

1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje vykonávat práci a zaměstnavatel se zavazuje vyplácet mzdu/plat zaměstnanci za vykonanou práci. Zaměstnanec je vždy fyzická osoba a zaměstnavatel je fyzická nebo právnická osoba. Právnická osoba zde může vystupovat např. jako obchodní společnost nebo státní podnik. Tento vztah vzniká obvykle pracovní smlouvou nebo ve výjimečných případech jmenováním. [2, str. 32, 46]

1.1.1 Pracovní smlouva a její náležitosti

Nezbytnou součástí pracovní smlouvy je druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo/místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva může dále obsahovat i další ujednání jako např. výše mzdy, velikost úvazku a další. Pokud není řečeno jinak, pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou a na tzv. plný úvazek. Platový (mzdový) výměr je zvláštní listina, na které je uvedeno veškeré odměňování zaměstnance. Tuto listinu je povinné přikládat k pracovní smlouvě. [2, str. 47–48]

Pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemnou formou. Při uzavření smlouvy vzniknou minimálně dvě vyhotovení pracovní smlouvy, z nichž jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. [2, str. 46]

Smlouva se za písemně uzavřenou považuje ode dne, kdy byla podepsána oběma stranami (zaměstnancem a zaměstnavatelem). Smlouvu je třeba podepsat buď' jakkoli dlouho dopředu, nebo nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Jestliže se tak nestalo, je nutné ji neprodleně podepsat a daný pracovní poměr tak vzniká sjednaným dnem nástupu zaměstnance do práce. [2, str. 46]

1.2 Druhy pracovních poměrů

Pracovní poměr můžeme rozlišit podle:

- a) doby, na kterou je pracovní poměr ustanoven na:
 - a. pracovní poměr na dobu určitou,
 - b. pracovní poměr na dobu neurčitou.
- b) velikosti úvazku:
 - a. plný pracovní úvazek,
 - b. zkrácený pracovní úvazek.

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dalším pracovněprávním vztahem jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Obě tyto dohody musí být uzavřeny písemně a na rozdíl od pracovního poměru není zaměstnavatel povinen ustanovit zaměstnanci pracovní dobu.

Dřívější zákoník práce stanovil, že dohodu o provedení práce lze použít pouze na ucelený pracovní úkol, takže tuto dohodu bylo možné využít např. pro roznos volebních lístků a zároveň ji nebylo možné využít např. pro celoroční roznos reklamních letáků společnosti. Nynější zákoník práce (2012) uvádí rozdíl mezi těmito dvěma dohodami pouze v časových parametrech. [2, str. 66]

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou pouze pod podmínkou, že doba výkonu práce je sjednána maximálně na 300 hodin za kalendářní rok.

Výhodou této dohody je fakt, že při výdělku do 10 000 Kč za měsíc včetně se neodvádí pojistné na sociální ani na zdravotní pojištění. [2, str. 67]

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o provedení pracovní činnosti lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou pod podmínkou, že pracovní doba v průměru nepřesáhne polovinu stanovené týdenní pracovní doby. [2, str. 67]

Jestliže výdělek nepřesáhne částku 2 999 Kč za měsíc, neodvádí se pojistné na sociální a zdravotní pojištění. [33]

1.4 Zkušební doba

Zkušební doba může být jedním z nepovinných údajů v pracovní smlouvě. Zkušební dobu musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout dopředu, nejpozději v den nástupu do práce, nelze ji dohodnout dodatečně po dni vzniku pracovního poměru a musí být dohodnuta písemnou formou. Ze zákona je stanovena maximální délka zkušební doby na 3 měsíce. U vedoucího zaměstnance může být prodloužena až na 6 měsíců, ale zároveň v případě pracovního poměru na dobu určitou nesmí být delší než polovina délky tohoto pracovního poměru. Zkušební doba může být prodloužena, ale pouze z důvodu celodenních překážek v práci nebo celodenního čerpání dovolené. [2, str. 50–51]

1.5 Ukončení pracovního poměru

„Pracovní poměr může skončit:

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době,*
- e) uplynutím sjednané doby,*
- f) u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním a též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. modrá karta,*
- g) smrtí zaměstnance.“* [2, str. 57]

Některé ze zmíněných možností ukončení pracovního poměru si dále rozebereme.

1.5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedná se o písemně uzavřený souhlas obou stran (zaměstnanec i zaměstnavatele). Pracovní poměr končí v ujednaný den. V dohodě může nebo nemusí být uveden důvod ukončení pracovního poměru. V případě, že lze prokázat, že dohoda vznikla z důvodu organizační změny, má zaměstnanec nárok na odstupné. Zaměstnavateli je umožněno smluvit v dohodě se zaměstnancem tzv. odchodné. To slouží k tomu, aby zaměstnanec byl ochotný přijmout nabízenou dohodu. [2, str. 57]

1.5.2 Výpověď

Výpověď je jedna z možností ukončení pracovního poměru a stane se tak na základě jednostranného podání výpovědi, tedy buď zaměstnavatel dá výpověď zaměstnanci, nebo výpověď podá sám zaměstnanec. Výpověď, ať už z jedné nebo z druhé strany, musí být podána písemně. Pracovní poměr následně končí po uplynutí výpovědní doby, jejíž délka je stejná pro obě strany a trvá nejméně dva měsíce. První den následujícího kalendářního měsíce po doručení písemné výpovědi druhé straně začíná výpovědní doba a ta končí nejdříve za dva měsíce posledním dnem v daném měsíci. [2, str. 57–58]

Důvody výpovědi

Zaměstnanec není povinen uvést důvod podání své výpovědi. Na druhou stranu zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze v pevně daných případech, které jsou stanoveny v Zákoníku práce. Z příčiny zaměstnavatele by důvodem k výpovědi zaměstnance z práce mohla být nadbytečnost tohoto zaměstnance nebo přemístění, či zrušení zaměstnavatele. Z příčiny zaměstnance by tímto důvodem mohlo být nesplňování předpokladů k vykonávání této práce, špatné pracovní výsledky, dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost nebo porušení pracovní kázně.

V určitých případech je zaměstnanec chráněn pro případ výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to při dočasné neschopnosti zaměstnance z důvodu nemoci či úrazu, při

uvolnění zaměstnance za účelem plnění veřejné funkce, při těhotenství zaměstnankyně nebo při mateřské, či rodičovské dovolené. [2, str. 58–60]

1.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze jen v ojedinělých případech, a to tehdy, když zaměstnanec závažně poruší pracovní kázeň a zaměstnavatel v něj přestane mít důvěru. Zaměstnanec tak už není zaměstnán ve výpovědní době.

Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nastává v případě, kdy zaměstnavatel porušil svou povinnost výplaty odměny (mzdy nebo platu) za práci do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti. [2, str. 61]

Příklad: Za měsíc září 20XY má zaměstnanec právo na výplatu mzdy, která by mu měla být vyplacena během měsíce října 20XY. Jestliže zaměstnavatel nesplní svoji povinnost ani prvních 15 dní v měsíci listopadu, tak 16. listopadu 20XY vzniká zaměstnanci právo na okamžité zrušení pracovního poměru a má také nárok na náhradu mzdy během výpovědní doby.

Příklad byl inspirován zdrojem [18].

1.5.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel písemně ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. [2, str. 61]

1.5.5 Ukončení pracovního poměru v případě vzniku jmenováním

Ukončení pracovního poměru v případě vzniku jmenováním se uskutečňuje odvoláním z funkce nebo vzdání se funkce, a to písemnou formou. Tímto ale pracovní poměr není naprosto ukončen. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh k přeřazení na jiné pracovní místo. V případě, že zaměstnavatel nemá vhodnou pozici pro pracovníka nebo sám zaměstnanec jinou pozici odmítne, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti. Odstupné zaměstnanci náleží, jestliže byl odvolán z důvodu

zrušení jeho funkce. Jestliže byl tento pracovní poměr vzniklý jmenováním na dobu určitou, může zaniknout uplynutím stanovené doby. [2, str. 54]

1.5.6 Odstupné

Jestliže byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele dohodou z důvodu organizačních změn, má zaměstnanec nárok na odstupné. V tabulce 1 je znázorněna výše minimálního odstupného v závislosti na délce pracovního poměru. Tabulka byla vytvořena na základě vlastního zpracování informací z [2, str. 62].;

Tabulka 1 – Minimální výše odstupného

Délka pracovního poměru	2 roky a více	1 až 2 roky	méně než 1 rok
Minimální odstupné	3násobek PMV	2násobek PMV	1násobek PMV

Poznámka: PMV = průměrný měsíční výdělek (viz. kapitola 2.3)

2 Příjmy a složky příjmů

2.1 Plat vs. mzda

Odměny za práci lze rozdělit na platy a mzdy.

Odměnou (příjmem) za vykonanou práci zaměstnancem ve státním sektoru je plat. Mezi zaměstnance státu patří i zaměstnanci samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací a školské právnické osoby. Ostatní zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance mzdou. [2, str. 96]

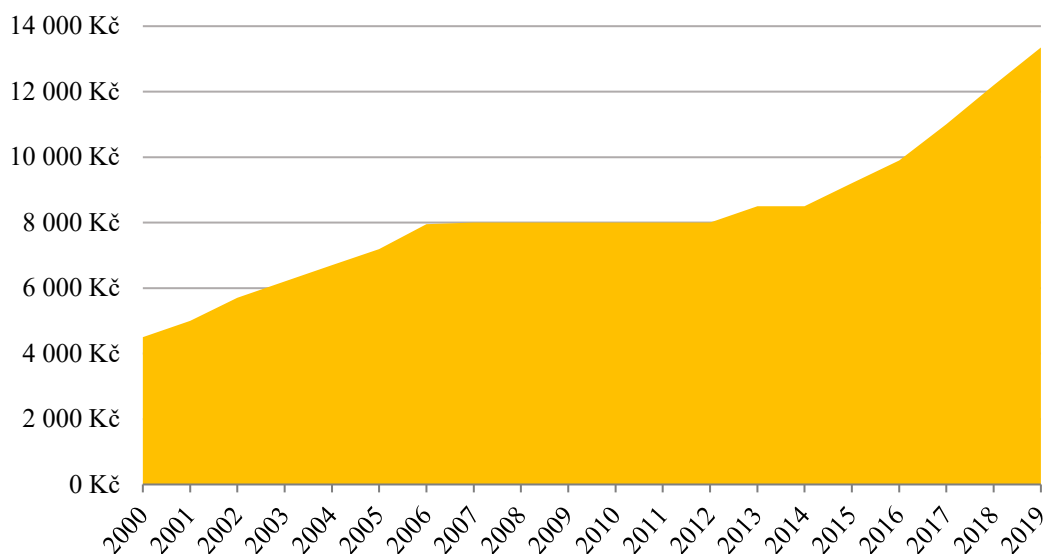
2.2 Minimální mzda

Minimální mzda je minimální výše odměny za vykonanou práci, která je stanovena nařízením vlády. Toto nařízení platí pro mzdy, platy i odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. [2, str. 97] Základní měsíční sazba se k 1. 1. 2019 zvýšila oproti minulé sazbě o 1 150 Kč, a to na 13 350 Kč. Základní hodinová sazba tedy odpovídá 79,80 Kč a je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. [8]

Jestliže mzda pracovníka nedosáhne výše minimální mzdy, poté mu náleží doplatek do minimální mzdy. Do dosažené mzdy se nezapočítává příplatek za vykonanou práci v sobotu a neděli, ve svátek, v noci, ani příplatek za práci ve ztíženém prostředí a mzda za práci přesčas. [2, str. 98]

Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje na webových stránkách informace o vývoji minimální sazby mezd. [36] Pro inspiraci přidávám na základě těchto dat vlastní graf 1 o tomto vývoji.

Graf 1 – Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2000 do roku 2019



2.3 Průměrný výdělek

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud není stanoveno jinak. Průměrný výdělek je stanoven z hrubé mzdy nebo platu za odpracovanou dobu v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek je stanoven k prvnímu dni kalendářního měsíce, který následuje po rozhodném období. Vzniknul-li pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v průběhu kalendářního čtvrtletí, rozhodné období je chápáno jako doba ode dne vzniku pracovního poměru do konce kalendářního čtvrtletí. [3, § 352–354]

Průměrný výdělek se zjistí nejprve jako průměrný hodinový výdělek. Při přepočtu na průměrný hrubý měsíční výdělek se průměrný hrubý hodinový výdělek vynásobí počtem pracovních hodin za týden a koeficientem 4,348, který představuje průměrný počet týdnů na jeden měsíc v průměrném roce, který pro tento účel obsahuje dobu 365,25 dne. Čistý průměrný měsíční výdělek získáme z hrubého měsíčního výdělku při odečtení sociálního a zdravotního pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob. [3, § 356]

Pokud zaměstnanec neodpracoval aspoň 21 dnů v rozhodném období, použijeme pravděpodobný výdělek, který se vypočítá z hrubé mzdy (platu), na kterou by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl. [3, § 355]

Příklad 4 v praktické části ukazuje výpočet průměrného hodinového a měsíčního výdělku.

2.4 Odměny nemzdové povahy a zaměstnanecké benefity

Tyto odměny jsou peněžité nebo nepeněžité požitky, které souvisejí pouze se zaměstnáním, ne s vykonanou prací. Nejde tedy o plat ani mzdu.

Jedná se o různé podnikové benefity, které Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům ustanovit. Těmito benefity jsou životní a pracovní jubileum, benefit při odchodu do invalidního nebo starobního důchodu. Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům stanovit i jiné firemní benefity, které si určí sám zaměstnavatel. Zákoník práce také doporučuje poskytnout zaměstnanci odměnu za mimořádnou dobrovolnou pomoc při požárových či živelních událostech. O benefitech nemzdové povahy se můžeme dočíst v § 224 odst. 2 zákoníku práce. [2, str. 97] [3, § 224 odst. 2]

Zaměstnanecké benefity slouží k motivaci zaměstnanců a nabídka těchto benefitů u jednotlivých zaměstnanců hraje velkou roli při výběru zaměstnání.

Některé z benefitů jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. A to z důvodu daňově uznatelných nákladů pro zaměstnavatele a daňové osvobození příjmu zaměstnance. Takovými benefity jsou např. stravenky, příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění, kurzy, školení a další.

Dalšími zaměstnaneckými benefity mohou být např. mobilní telefony, týden dovolené navíc, služební auto i pro soukromé účely, pružná pracovní doba a další. [37]

2.5 Odměna za pracovní pohotovost

Odměna za pracovní pohotovost není mzdou ani platem. Dobu pracovní pohotovosti drží zaměstnanec při svém volnu a náleží mu za to odměna nejméně ve výši 10 % z průměrného výdělku. [2, str. 97]

2.6 Zaručená mzda

Zaručená mzda je příjem zaměstnance (mzda nebo plat), na který vzniká zaměstnanci nárok. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je obdoba dřívějších minimálních mzdových tarifů a vztahuje se na případy, kdy není uzavřena kolektivní smlouva o výši mezd, a také na případy, kdy jsou zaměstnanci odměňováni platem. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se nevztahuje na odměny za práci, které jsou uzavřeny na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stejně jako výše minimální mzdy jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoveny nařízením vlády.

Jednotlivé práce jsou rozděleny do osmi skupin podle náležité odpovědnosti, složitosti a namáhavosti. V první skupině je nejnižší úroveň zaručené mzdy rovna minimální mzdě. Rozdíl mezi první a osmou skupinou musí být roven nejméně dvojnásobku minimální mzdy.

V případě, že mzda nebo plat zaměstnance nedosáhne výše příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, zaměstnanec má právo na doplatek do této stanovené výše. Stejně jako u nedodržení minimální mzdy se do této mzdy nezapočítává příplatek za vykonanou práci v sobotu a neděli, ve svátek, v noci, ani příplatek za práci ve ztíženém prostředí a mzda za práci přesčas. Při nedodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy se zaměstnavatel dopouští hrubého porušení zákona. [2, str. 98]

V tabulce 2 jsou uvedeny skupiny prací příslušných do jednotlivých nejnižších úrovní zaručené mzdy. Výčet prací v tabulce 2 je velmi stručný. Pro detailnější popis prací patřících do jednotlivých skupin můžete například navštívit web Aktuálně.cz, na jehož základě byla tato tabulka zpracována. [24]

Tabulka 2 – Úrovně zaručené mzdy

Číslo skupiny	Stručný seznam prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
1	Pomocné práce při výrobě jídel, šicí práce, základní hotelové služby, uklízečka běžného úklidu, doručovatel, ošetřovatel veřejné zeleně	13 350 Kč/měsíc	79,80 Kč/hod
2	Kopáčské práce, sanitář, popelář, domovník, školník, průvodce zájezdů, prodej sortimentu s nižší náročností, ochrana objektů, řízení motorových vozidel do 3,5 tuny, výroba jednoduchých jídel, jakostní kontrola zboží	14 740 Kč/měsíc	88,10 Kč/hod
3	Pokladní, opravář spotřebičů, laborant, holič, kominík, opravář hodin, fotograf, kuchař, číšník, ošetřovatel, jednoduché práce s účetními písemnostmi	16 208 Kč/měsíc	97,30 Kč/hod
4	Všeobecná sestra a záchranář pod odborným dohledem, mzdová účetní, letecký technik, kuchař specialista, švec, zedník, nižší strojvedoucí	17 970 Kč/měsíc	107,40 Kč/hod
5	Řidič autobusů, všeobecná sestra a porodní asistent bez odborného dohledu, zajišťování jednotlivých úseků obchodní činnosti, správa rozsáhlého majetku, běžný správce IT, vzdělávání dětí předškolního věku, samostatný daňový specialista, kameraman	19 850 Kč/měsíc	118,60 Kč/hod
6	Režisér, dirigent, spec. pedagog, psycholog ve zdravotnictví, zajišťování obchodní činnosti	21 900 Kč/měsíc	130,90 Kč/hod
7	Lékař, zubař, finanční analytik, tvorba marketingových strategií, architekt, samostatný výzkumný pracovník	24 180 Kč/měsíc	144,50 Kč/hod
8	Makléř, vědecký výzkumný a vývojový pracovník, stanovování podnikatelské strategie organizace	26 700 Kč/měsíc	159,60 Kč/hod

2.7 Mzdové náležitosti

Zaměstnavatel může dle svého uvážení zavést části mzdy, jako například odměny, prémie, příplatky a bonusy nebo tzv. 13. a 14. výplata. Jsou tu ale jisté části mzdy, které zaměstnavatel musí povinně poskytovat, těmi jsou kompenzace práce přesčas, práce ve svátek, příplatek za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkend.

[2, str. 99]

2.7.1 Kompenzace práce přesčas

Práci přesčas lze vykompenzovat dvěma způsoby. Zaměstnavatel má možnost se se zaměstnancem dohodnout, že za práci přesčas bude moci zaměstnanec čerpat náhradní volno, primárně však za vykonanou práci přesčas zaměstnanec dostane příplatek, a to nejméně 25 % průměrného výdělku.

Zákon také umožňuje stanovit mzdu s přihlédnutím na případnou práci přesčas. Toto však musí být ujednáno v individuální nebo kolektivní smlouvě. Současně je sjednaný maximální rozsah práce přesčas, který bude ještě zahrnut ve mzdě. Dle ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce je limit pro nařízení práce přesčas 150 hodin ročně. V případě, že zaměstnanec přesáhl tento limit, má nárok na čerpání náhradního volna nebo na příplatek za přesčas.

V případě čerpání náhradního volna musí být volno poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas. [2, str. 99, 112] [3, § 114 odst. 3]

2.7.2 Kompenzace práce ve svátek

Pracuje-li zaměstnanec ve svátek, náleží mu náhradní volno ve stejném rozsahu, jako byla práce, kterou vykonal, a za tuto dobu, kdy čerpá náhradní volno, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel má také možnost se se zaměstnancem dohodnout na příplatku nejméně ve výši průměrného výdělku místo čerpání náhradního volna.

V případě, že zaměstnanec nepracuje z důvodu, že na jeho obvyklý pracovní den připadnul svátek, přísluší tomuto zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

[2, str. 99–100]

Stejně jako u čerpání náhradního volna při výkonu práce přesčas musí být volno poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek.

Ustanovenými svátky (státní a ostatní) pro pracovněprávní účely jsou:

1. leden, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. a 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. říjen, 17. listopad, 24., 25. a 26. prosinec. [2, str. 113]

2.7.3 Příplatek za práci v noci

Při vykonávání práce zaměstnancem mezi 22:00 a 6.00 hodinou ranní náleží zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Pouze kolektivní nebo individuální smlouvou lze snížit výši příplatku pod hranici 10 % nebo určit jiný způsob příplatku, např. v pevné korunové výši. [2, str. 100]

2.7.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tento příplatek přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě ve výši minimálně 10 % základní sazby minimální mzdy. Pro rok 2018 tento příplatek činí minimálně 7,32 Kč/hod a pro rok 2019 činí minimálně 7,98 Kč/hod.

V případě, že zaměstnanci práci ztěžuje více vlivů současně, náleží mu příplatek za každý takový vliv. [2, str. 100] [34]

2.7.5 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku.

Stejně jako u příplatku za práci v noci lze pouze kolektivní nebo individuální smlouvou snížit, anebo také zvýšit, výši příplatku za práci v sobotu/neděli nebo určit jiný způsob příplatku. [2, str. 100]

Příklady 1, 2 a 3 v praktické části bakalářské práce se zabývají určením kalendářního fondu pracovní doby na základě plánovacího kalendáře a poté vypočítáním základní mzdy.

2.8 Platové náležitosti

Podobně jako u mzdy je také plat tvořen jeho částmi, a to platovým tarifem, příplatky a dalšími složkami platu.

2.8.1 Platový tarif

Dle katalogu prací je zaměstnanec odměňovaný platem zařazen do určité platové třídy na základě nejsložitější práce, kterou během pracovní doby vykonává, a do určitého platového stupně, který se určí dle délky započitatelné praxe. Výše tarifů je stanovena jako minimální. Existuje celkem pět stupnic platových tarifů podle druhu vykonávané práce, platových tříd je celkově 16. Katalog prací je zveřejněn na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, přímý odkaz najdete zde [14]. [2, str. 102]

2.8.2 Osobní příplatek a příplatek za vedení

Osobní příplatek je složkou platu slouží k odměnění zaměstnanců, kteří dosáhnou velmi dobrých pracovních výsledků, nadstandardních výkonů nebo kteří vykonávají více pracovních úkolů. Osobní příplatek také může dostávat zaměstnanec, který je obecně uznávaným odborníkem.

Zaměstnanec vykonávající řídicí práci nebo zaměstnanec, který zastupuje po přechodnou dobu vedoucího zaměstnance, má nárok na ocenění příplatkem za vedení. [2, str. 103]

2.8.3 Příplatek za práci v noci, v sobotu a v neděli, přesčas a ve svátek

Příplatek za práci v noci činí 20 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance při výkonu práce mezi 22. a 6. hodinou.

Za práci v sobotu či neděli zaměstnanci náleží příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance.

Příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného hodinové výdělku, v případě dnů nepřetržitého volna v týdnu činí 50 % průměrného hodinového výdělku.

Práce ve svátek je prioritně nahrazována náhradním volnem. Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na příplatku za práci ve svátek, má zaměstnanec nárok na 100 % průměrného hodinového výdělku. Pokud zaměstnanec nepracoval z důvodu svátku v den, na který by mu jinak připadl jeho obvyklý pracovní den, jeho plat se nijak nekrátí.

[2, str. 103–104]

2.8.4 Další příplatky a ocenění

Mezi další možné příplatky při odměňování platem je příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, činící minimálně 5 % ze základní sazby minimální mzdy za měsíc, příplatek za rozdělenou směnu, zvláštní příplatek, specializační příplatek pedagogického pracovníka a příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah ve výši 2násobku průměrného hodinového výdělku za každou nadúvazkovou hodinu.

Dále do platu zahrnujeme odměny, které tvoří jednorázovou složku platu. Zaměstnanci je možné odměnu poskytnout za splnění mimořádného nebo významného pracovního úkolu.

Cílová odměna se uděluje za splnění dopředu známého mimořádného úkolu, u kterého má zaměstnanec již předem informaci o výši odměny za splnění tohoto úkolu. [2, str.104–105]

2.9 Cestovní náhrady

Zákoník práce upravuje pravidla pro poskytování cestovních náhrad zaměstnancům odměňovaných platem a mzdou rozdílně. Pro poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v podnikatelských sférách, tedy zaměstnancům odměňovaných mzdou, platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Toto ale neplatí pro druhou skupinu zaměstnanců, tedy zaměstnanců veřejných služeb a správy odměňovaných platem. U této skupiny je zakázáno se od zákona jakkoli odchýlit a všechny sazby jsou tedy pevně stanoveny. [2, str. 117]

Dle ustanovení § 183 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci zálohu na cestovní náhrady až do předpokládané výše těchto náhrad, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. [3, § 183 odst. 1]

„Zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dnů po ukončení pracovní cesty předložit doklady k vyúčtování a rovněž vrátit nevyúčtovanou zálohu (neučiní-li tak, může ji zaměstnavatel z jeho mzdy srazit). Zaměstnavatel musí do 10 pracovních dnů ode dne předložení dokladů zaměstnancem provést vyúčtování pracovní cesty a uspokojit jeho nároky (nemůže tak např. činit jen jednou měsíčně při výplatě mzdy, nebude-li to mezi nimi dohodnuto). O těchto lhůtách se mohou oba účastníci dohodnout jinak.“ [2, str. 118]

Dále následuje výčet a popis jednotlivých cestovních náhrad.

2.9.1 Náhrada jízdních výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada prokázaných jízdních dokladů, jako jsou jízdenky nebo letenky. Pokud zaměstnanec použil vlastní motorové vozidlo, které není majetkem zaměstnavatele, přísluší tomuto zaměstnanci jak náhrada za spotřebované pohonné hmoty, tak i základní náhrada. Základní náhrada pro osobní silniční motorové vozidlo činí nejméně 4,10 Kč/km, pro jednostopová vozidla a tříkolky činí nejméně 1,10 Kč/km. Jak je uvedeno v úvodu kapitoly 2.9, jsou tyto sazby pro zaměstnance odměňované platem nepřekročitelné. [2, str. 117] [2 § 157 odst. 4]

V případě, že zaměstnanec není schopen prokázat cenu pohonné hmoty, kterou spotřeboval, například dokladem z čerpací stanice, náhrady za pohonnou hmotu jsou vypočítány z průměrné ceny této pohonné hmoty, která je určena vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí. [2, str. 117]

Z tabulky 3 můžeme vyčíst průměrné ceny pohonných hmot v čase od roku 2017 po rok 2019. Tabulka byla inspirována a mnou zpracována na základě odkazu [13].

Tabulka 3 – Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	2017	2018	2019
Benzin 95 oktanů	29,50 Kč/litr	30,50 Kč/litr	33,10 Kč/litr
Benzin 98 oktanů	32,50 Kč/litr	32,80 Kč/litr	37,10 Kč/litr
Motorová nafta	28,60 Kč/litr	29,80 Kč/litr	33,60 Kč/litr

2.9.2 Stravné

Tabulka 4 ukazuje výši stravného za kalendářní den pracovní cesty dle délky pracovní cesty a dle způsobu odměňování zaměstnance. Sazba stravného u zaměstnanců odměňovaných mzdou je stanovena jako minimální. Výše stravného je určena zaměstnavatelem předem ve smlouvě se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Tabulka 4 byla vypracována na základě ustanovení § 163 odst. 1 zákoníku práce a ustanovení § 176 odst. 1 zákoníku práce. [2, § 163 odst. 1] [2, § 176 odst. 1]

Tabulka 4 – Stravné

Délka pracovní cesty	Stravné za kalendářní den pracovní cesty	
	Zaměstnanci odměňovaní mzdou	Zaměstnanci odměňovaní platem
5-12 hodin	82 Kč	82-97 Kč
12-18 hodin	124 Kč	124-150 Kč
18 a více hodin	195 Kč	195-233 Kč

Při poskytnutí bezplatného jídla, které nahrazuje snídani, oběd nebo večeři, se musí stravné krátit. Při délce pracovní cesty 5-12 hodin se stravné při poskytnutí bezplatného jídla krátí za každé toto jídlo o 70 % stravného, při délce pracovní cesty 12-18 hodin se krátí o 35 % stravného a při délce 18 hodin a více se stravné krátí o 25 %. U zaměstnanců odměňovaných platem se musí snížit o plný limit, u zaměstnanců odměňovaných mzdou se může stravné snížit o méně, než je stanovena daná sazba, ale tato nesnížená část není osvobozena o daň z příjmu ze závislé činnosti. [3, § 163 odst. 2, § 176 odst. 3 a 5] [2, str. 118]

2.9.3 Náhrada výdajů za ubytování a nutných výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování v případě, že toto ubytování je schopen prokázat dokladem. Stejně tak při prokázání, že zaměstnanec měl na služební cestě nutný vedlejší výdaj, přísluší mu za něj náhrada, např. výdaj za parkování, výdaj za nutný vstup do placených prostor atd. [2, 117–118]

2.10 Dovolená

Můžeme rozeznat 3 typy dovolených, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a dodatkovou dovolenou.

2.10.1 Dovolena za kalendářní rok

Dovolena se udává za kalendářní rok. V případě, že pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem netrval celý rok, se uvádí poměrná část za danou část roku. Nárok na dovolenou má zaměstnanec, který konal práci u zaměstnavatele za nepřetržitého trvání poměru alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Odpracovaným dnem je myšleno odpracování více než poloviny směny. Některé náhradní doby se počítají také za výkon práce. Jsou to např. překážky v práci, mateřská dovolená, poskytování péče nebo ošetřování člena rodiny, dovolená, svátek, v jehož důsledku zaměstnanec nepracuje, a také náhradní volno za práci přesčas a ve svátek. Při domluvě zaměstnance a zaměstnavatele lze dobu 60 dnů zkrátit. [2, str. 76]

„Pokud pracovní poměr netrval celý rok, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené, a to za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru ve výši jedné dvanáctiny (resp. i za měsíc, v němž zaměstnanec mění zaměstnání). I zde se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance a poskytnout tak dovolenou i za měsíc, v němž netrval pracovní poměr po všechny dny.“ [2, str. 76–77]

Výměra dovolené činí minimálně 4 týdny. Tato doba může být prodloužena v tzv. podnikatelské sféře a lze tak učinit individuální nebo kolektivní smlouvou, anebo tak uvést ve vnitřním předpisu. Za předpokladu, že budou dodrženy zásady rovnosti a zákazu diskriminace, může být dovolená stanovena v různé výši pro různé skupiny zaměstnanců. Zaměstnanci odměňovaní platem mají nárok na 5 týdnů dovolené a tato výměra se již nesmí prodloužit. Pedagogičtí a akademičtí pracovníci mají dovolenou v délce 8 týdnů. Týdnem dovolené je myšleno 7 po sobě jdoucích kalendářních dní. [2, str. 77]

Zaměstnancům v některých zhoršených a těžkých podmínkách přísluší tzv. dodatková dovolená, která přidává k celkové dovolené ještě o jeden týden navíc. Jedná se o některé práce v podzemí, nepřetržité práce v tropických a obtížných zdravotních oblastech světa a je rovněž přiznána zdravotnickým záchranářům. [2, str. 79]

2.10.2 Dovolená při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se dovolená přepočítává na pracovní dny, dle rozvrhu, na příslušný kalendářní rok, přičemž má zaměstnanec nárok na takový počet pracovních dnů dovolené, kolik jich na jeho dovolené připadá v celoročním průměru dle rozvržení jeho pracovní doby. Počet pracovních dnů dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, se pak vypočítá vzorcem

$$D = \frac{PPS \times DT}{T},$$

kde D značí počet pracovních dnů, na které má zaměstnanec nárok vzít si dovolenou, PPS značí počet plánovaných pracovních směn za kalendářní rok, DT je počet týdnů, na které má zaměstnanec právo vzít si dovolenou a T značí počet týdnů v roce. Pro počet týdnů v roce se používá koeficient 52,143 v roce nepřestupném a 52,286 v roce přestupném. [2, str. 77]

2.10.3 Krácení dovolené

Dovolená se krátí zaměstnanci, jestliže vznikají v zaměstnání situace, kdy pracovník nemůže odpracovat směny z důvodu překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce. Za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů se nárok na dovolenou krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takovýchto dnů se opět dovolená krátí o jednu dvanáctinu.

Za neomluvenou nepřítomnost v práci se zaměstnanci dovolená může zkrátit o 1 až 3 dny za takovou neomluvenou směnu, ba dokonce se může postupovat přísněji, a to trestem odnětí svobody a vazby.

Na dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené. [2, str. 79–80]

2.10.4 Čerpání dovolené a náhrada mzdy

Zaměstnavatel by měl být schopen umožnit zaměstnanci čerpání dovolené v celé její výši najednou a do konce kalendářního roku. Jestliže zaměstnavatel poskytuje dovolenou ve více částech, musí alespoň jedna tato část tvořit nejméně dva týdny vcelku, přičemž týdnů

dovolené rozumíme sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem ale dohodnout i jinak. Se souhlasem odborů může zaměstnavatel určit tzv. celozávodní dovolenou, což znamená, že dovolenou čerpají zaměstnanci hromadně.

V případě, že je zaměstnanec uznán neschopným práce z důvodu úrazu, nemoci nebo mateřské či rodičovské dovolené, zaměstnavatel na tuto dobu neschopnosti výkonu práce nesmí určit čerpání dovolené. Navíc v případě, že tyto důvody nastanou v době již čerpané dovolené, se tato dovolená přerušuje. Přerušování dovolené se uplatní zejména v případě ošetřování nemocného člena rodiny.

Pokud při čerpání dovolené zaměstnancem připadne na jinak jeho pracovní den svátek, tento den se mu nezapočítává do dovolené a zaměstnanci přísluší kompenzace za svátek (viz kapitoly 2.7.2 a 2.8.3).

Existuje pouze jediný případ, kdy zaměstnavatel musí zaměstnanci vyhovět při žádosti o čerpání dovolené, a to, když si zaměstnankyně zažádá o poskytnutí dovolené, která by přímo navazovala na její mateřskou dovolenou, příp. zaměstnanec zažádá o poskytnutí dovolené v návaznosti na jeho rodičovskou dovolenou.

Veškerá dovolená musí být vyčerpána do konce kalendářního roku, ve kterém vzniklo právo zaměstnance na čerpání dovolené. Pokud existují překážky, ať už na straně zaměstnance nebo provozní překážky na straně zaměstnavatele, je povinností zaměstnavatele určit tomuto zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby byla dovolená vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června tohoto následujícího roku, získává zaměstnanec právo určit si čerpání dovolené sám. Souběžně s tím ale zůstává právo i povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání dovolené, proto bude rozhodující ta žádost smluvní strany, která byla podána dříve. [2, str. 81]

Za dobu, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, přísluší tomuto zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, „platného“ pro zaměstnance v době čerpání dovolené. Náhrada mzdy je pak poskytnuta ve výši průměrného hodinového výdělku za příslušný počet hodin plánované směny, při níž byla dovolená čerpána. [2, str. 82]

2.11 Překážky k výkonu práce

Překážkou k výkonu práce se rozumí vždy pouze přípustná omluvená nepřítomnost zaměstnance, která není totéž, co bezdůvodné, neomluvené absence, výkon trestu odnětí svobody nebo vazba i způsoby odpočinku, jako jsou přestávky na jídlo nebo dovolená. [2, str. 84]

Překážky v práci mohou vznikat na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

2.11.1 Osobní překážky ve výkonu práce ze strany zaměstnance

Celá tato podkapitola je zpracována na základě [2, str. 84–86].

Ze strany zaměstnance jsou osobními důvody k nevykonávání práce zdravotní problémy (pracovní neschopnost), péče o děti a jiné členy rodiny, karanténa nebo mateřská a rodičovská dovolená. Zaměstnavatel tuto žádost o uvolnění z práce, v délce až 90 dnů, může odmítnout pouze v případě, že zaměstnancova nepřítomnost způsobí vážné provozní důvody.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená

Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla 6 týdnů před očekávaným datem porodu, nejdříve 8 týdnů před porodem, a tato dovolená dále trvá 28 týdnů. V případě, že žena čeká více než jedno dítě, ji náleží 37 týdnů mateřské dovolené. Po skončení mateřské dovolené může žena zažádat o rodičovskou dovolenou, která trvá maximálně do 3 let věku dítěte. Otec dítěte může také o rodičovskou dovolenou požádat, a to od narození dítěte do 3 let jeho věku. Rodičovská dovolená se poskytuje na tak dlouhou dobu, o kterou zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádá, nejdéle tedy do 3 let věku dítěte. Rodičovský příspěvek lze pobírat až do 4 let věku dítěte a při jeho pobírání je možné chodit do zaměstnání.

Další osobní překážky v práci a náhrada mzdy s nimi spojená

Překážkou v práci může být vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. Za podmínky, že tento úkon nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance a jedná se o nejbližší zdravotnické centrum od místa výkonu práce nebo bydliště zaměstnance, které spolupracuje s jeho zdravotní pojišťovnou, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud úkon není proveden v takovémto nejbližším zařízení, je mu poskytnuto volno, ale náhrada mzdy mu bude poskytnuta za dobu, která by byla potřebná k návštěvě nejbližšího zdravotního zařízení.

V případě potřeby může být zaměstnanec vyslán na pracovnělékařskou prohlídku k lékaři z důvodu vyšetření či očkování, které je potřebné pro výkon práce. Za ušlou pracovní dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Náhrada mzdy se uznává v případě nepředvídaného přerušení silničního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku se uznává zaměstnanci, kterému byla znemožněna cesta do práce kvůli špatným povětrnostním podmínkám při dopravě nehromadným dopravním prostředkem.

Nepřítomnost v práci z důvodu vlastní svatby nebo dětí zaměstnance je nahrazena průměrným výdělkem zaměstnance, svatba rodičů zaměstnance je bez náhrady. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci za dobu nezbytně nutnou k převezení rodící manželky nebo družky, účast u porodu je již bez náhrady mzdy. Překážka v práci z důvodu úmrtí rodinného příslušníka až po dobu 3 dnů dle stupně příbuzenství je nahrazena průměrným výdělkem.

Za doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického nebo sociálního zařízení na nejvýše 1 den nebo zdravotně postiženého dítěte až na 6 dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Doba strávená na pohřbu spoluzaměstnance je nahrazena průměrným výdělkem.

Stěhuje-li se zaměstnanec v zájmu zaměstnavatele, je poskytnuta zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nejvýše 2 dnů, v jiném případě je doba stěhování bez náhrady mzdy.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci neplacené pracovní volno i z jiných důvodů, a to na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

2.11.2 Dočasná pracovní neschopnost

Tato podkapitola je zpracována na základě informací z [2, str. 86–87].

Náhradu mzdy (platu) poskytuje zaměstnavatel prvních 14 kalendářních dnů karantény nebo dočasné pracovní neschopnosti. Existuje zde tzv. karenční doba, která trvá prvních 24 pracovních hodin, nejdéle však první 3 dny pracovní neschopnosti. V průběhu karenční doby zaměstnanci nepřísluší žádná náhrady mzdy. Od 4. dne, resp. od 25. hodiny, do 14. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku (viz následující kapitola). Při karanténě se karenční doba neuplatňuje a zaměstnanec přijímá náhradu mzdy již od 1. dne pracovní neschopnosti.

Výši náhrady mzdy lze na základě vnitřního předpisu, individuální nebo kolektivní smlouvy zvýšit a také je možné náhradu mzdy poskytovat již od 1. dne pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy však nesmí převýšit průměrný výdělek. Toto nadstandardní poskytování náhrady mzdy však již podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele je nadstandardní poskytování náhrady mzdy daňově uznatelné.

Náhrada mzdy se v některých případech může snížit o 50 %, a to při zaviněné účasti ve rvačce, dále případy, kdy se jedná o následky opilosti nebo zneužití omamných či psychotropních látek a úmyslné spáchání trestného činu.

Náhrada mzdy se může snížit nebo nemusí být vůbec poskytnuta v případě, že zaměstnanec porušil povinnost zdržování se v místě pobytu a nedodržením doby a rozsahu povolených vycházek. Za tímto účelem může zaměstnanec zaměstnavatel kontrolovat.

Od 15. dne pracovní neschopnosti již zaměstnanec pobírá nemocenskou, kterou vyplácí místně příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení.

Příklad 5 praktické části ukazuje určení karenční doby závislou na délce pracovních směn.

Poznámka: Vláda ČR zrušila 3denní karenční dobu při pracovní neschopnosti s účinností od 1. 7. 2019. [12]

2.11.3 Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy

Redukovaný výdělek pro náhradu mzdy vychází z průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Jsou stanoveny redukční hranice.

V tabulce 5 jsou uvedeny jednotlivé redukční hranice a procenta započítatelného průměrného hodinového výdělku mezi danými redukčními hranicemi pro rok 2018 a 2019. Tabulka byla zpracována na základě dat z [2, str. 147–148] [29]. Dále pak v příkladu 6 v praktické části se nachází ukázka výpočtu redukovaného průměrného výdělku. Příklad 6 byl inspirován článkem o výpočtu náhrady mzdy na webu www.finance.cz [28].

Poznámka: Z části PHV nad třetí redukční hranicí nebude započítáno do redukovaného průměrného výdělku nic.

Tabulka 5 – Redukční hranice pro náhradu mzdy a příslušná výše procent

Rok	Redukční hranice	Procenta z PHV
2018	1. redukční hranice: do 175,00 Kč	90 %
	2. redukční hranice: od 175,00 Kč do 262,33 Kč	60 %
	3. redukční hranice: od 262,33 Kč do 524,65 Kč	30 %
2019	1. redukční hranice: do 190,75 Kč	90 %
	2. redukční hranice: od 190,75 Kč do 286,13 Kč	60 %
	3. redukční hranice: od 286,13 Kč do 572,25 Kč	30 %

2.11.4 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Pokud nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu prostojů, které jsou způsobeny např. poruchou stroje, přerušením dodávek surovin nebo jinými provozními příčinami, a není převeden na jinou práci, přísluší tomuto zaměstnanci náhrada mzdy ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku. V případě přerušení činnosti z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek přísluší zaměstnanci za tuto dobu nejméně 60 % průměrného výdělku. [2, str. 95]

3 Odpočty z hrubého příjmu

Hlavní náplní následující kapitoly bude osvětlit, jak vypočítáme z hrubého příjmu příjem čistý. Budeme se zabývat daní z příjmu, pojistným na zdravotní a sociální pojištění, tedy odvody z příjmu.

3.1 Hrubý vs. čistý příjem

Nyní si odpovíme na otázku, jaký je rozdíl mezi hrubým a čistým příjmem. Hrubá mzda (plat) vzniká součtem základní mzdy (platu) s pohyblivými složkami příjmu, kterými jsou zákonné a osobní příplatky (příplatek přesčas), prémie, odměny, podíly na hospodářském výsledku a nepeněžní požitky. Z hrubé mzdy následně vzniká hrubý příjem, a to přičtením náhrad mezd k hrubé mzdě (platu), tím jsou náhrady mzdy za svátek, dovolenou, svatbu, úmrtí v rodině, návštěvu lékaře atd. Rozdíl mezi hrubým a čistým příjmem je pak takový, že z hrubého příjmu vzniká po zdanění a jiných odpočtech čistý příjem. [1, str.15–17]

3.2 Zdravotní pojištění

„Veřejné zdravotní pojištění je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav. Rozsah poskytované zdravotní péče je dán zákonem č. 48/1997 Sb.“ [27]

3.2.1 Osoby podléhající zdravotnímu pojištění

Veřejnému zdravotnímu pojištění podléhají v ČR povinně ze zákona osoby s trvalým pobytem na území ČR a osoby, které na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, jehož sídlo nebo trvalý pobyt se nachází na území ČR.

Zdravotnímu pojištění nepodléhají osoby, které vykonávají nelegální práci na území ČR a osoby, které pobývají dlouhodobě v cizině a neplatí pojistné. Dále také osoby bez trvalého pobytu v ČR, které pracují v ČR pro zaměstnavatele požívající diplomatické výhody nebo imunitu, nebo které pracují pro zaměstnavatele se sídlem mimo území ČR. [2, str. 315]

Nepřetržitý pobyt v cizině delší 6 měsíců se považuje za dlouhodobý pobyt. Za dobu dlouhodobého pobytu pojištěnec nemusí platit v ČR pojistné na zdravotní pojištění, pokud je v cizině pojištěn. [2, str. 323]

V souvislosti se členstvím ČR v EU platí, že pokud osoba s trvalým pobytem na českém území je výdělečně činná ve státech EU, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku nebo Švýcarsku, podléhá systému zdravotního pojištění daného státu výkonu práce.

Cizinci s trvalým bydlištěm na území ČR mají stejná práva a povinnosti vůči veřejnému zdravotnímu pojištění jako ostatní čeští občané s trvalým pobytem v ČR. Pokud tyto osoby nepodléhají právním předpisům jiného státu EU, Evropského hospodářského prostoru (zkr. EHP), kam patří Norsko, Island a Lichtenštejnsko, nebo Švýcarsko, jsou tyto osoby zdravotně pojištěny podle zákona ČR.

Pojištěnci (např. turisté, studenti) zemí EU, EHP a Švýcarska mají v ČR nárok na takovou nezbytnou zdravotní péči, aby se nemuseli vracet zpět do země trvalého bydliště dříve, než zamýšleli. Za zdravotní služby by měli zaplatit stejnou spoluúčasť jako pojištěnci ČR. Tito pojištěnci se musí prokázat plastovým Evropským průkazem zdravotního pojištění (European Health Insurance Card – EHIC) nebo papírovým Potvrzením dočasně nahrazující Evropský průkaz zdravotního pojištění.

Existují zvláštní případy, kdy se zákonem vymezené skupiny osob také považují za cizince s trvalým pobytem v ČR. Těmito případy jsou např. azylanti (platí po dobu udělení azylu), cizinci požívající dočasnou ochranu, cizinci svěřeni do náhradní výchovy, pokud má alespoň jedna z osob, jíž je tento cizinec svěřen, trvalý pobyt na území ČR, a další. [2, str. 316–317]

3.2.2 Ohlašování zdravotní pojišťovny zaměstnavateli, změna zdravotní pojištění

Zaměstnancovou povinností je sdělit zaměstnavateli při nástupu do pracovního poměru zdravotní pojišťovnu, u které je zaměstnanec pojištěn. Také je jeho povinností ohlásit změnu zdravotní pojišťovny, a to do 8 dnů ode dne změny.

Každý pojištěnec má právo na změnu své pojišťovny, za osoby s omezenou svéprávností může změnu zdravotní pojišťovny učinit zákonný zástupce, opatrovník či poručník. Tuto

změnu lze provést jednou za 12 měsíců, vždy pouze k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku je nutno podat nejpozději 3 měsíce před dnem změny. To tedy znamená, že aby byla osoba pojištěna u vybrané pojišťovny k 1. 7., musí podat přihlášku od 1. 1. do 31. 3. téhož roku, nebo aby byla osoba pojištěna k 1. 1., musí podat přihlášku od 1. 7. do 30. 9. předchozího roku. V kratší lhůtě lze zdravotní pojišťovnu změnit např. v případě, že daná zdravotní pojišťovna vstoupila do likvidace. [2, str. 320]

Povinností zaměstnavatele je pak po vzniku skutečnosti, kterou zaměstnanec ohlásil, podat do 8 dnů oznámení u příslušné zdravotní pojišťovny o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení nebo o změně zdravotní pojišťovny. [2, str. 321]

3.2.3 Vyměřovací základ zdravotního pojištění

Hrubý příjem zaměstnance odpovídá vyměřovacímu základu na zdravotní pojištění.

„Vyměřovací základ zaměstnance se podle § 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb. snižuje o

- a) náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,*
 - b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů,*
 - c) věrnostní přídavek horníků,*
 - d) plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,*
 - e) jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.“*
- [5, § 3 odst. 2]

Dále nejsou součástí vyměřovacího základu příjmy, které nejsou předmětem daně dle § 3 odst. 4 a § 6 odst. 7 zákona o dani z příjmu, a příjmy osvobozené od daně dle § 4, § 4a a § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmu. [2, str. 357] [4, § 3 odst. 4, § 4, § 4a, § 6 odst. 7 a 9]

3.2.4 Rozhodné období, výše a výpočet pojistného

Rozhodným obdobím pro výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění je jeden kalendářní měsíc. Celkem je výše pojistného stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu. Tato výše je rozdělena tak, že zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 2/3 (9 %) pojistného a současně hradí zaměstnanec 1/3 (4,5 %) pojistného, která je mu přímo sražena ze mzdy/platu.

Korunová výše pojistného se vypočítá takto:

- I. Z vyměřovacího základu zaměstnance se vypočítá 13,5 %. Vypočtenou částku zaokrouhlíme na celé koruny nahoru. Tuto částku odvede zaměstnavatel pojišťovně.
- II. Vypočte se jedna třetina vypočítaného celkového pojistného (zaokrouhlíme nahoru na celé koruny). Tuto částku strhne zaměstnavatel zaměstnanci ze mzdy/platu.
- III. Část pojistného hrazenou zaměstnavatelem tvoří rozdíl mezi částkou celkového pojistného (z bodu I.) a částkou, kterou uhradil zaměstnanec (z bodu II.).

[2, str. 358]

Vyměřovací základ je zpravidla roven hrubé mzdě zaměstnance, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, který se váže na minimální mzdu, jestliže se na zaměstnance vztahuje povinnost odvádět pojistné alespoň z tohoto minimálního vyměřovacího základu. [2, str. 359]

Tento minimální vyměřovací základ se neváže na osoby, za které je plátcem pojistného stát, na osoby s těžkým postižením vlastníci průkaz ZTP nebo ZTP/P, na osoby, které dosáhly potřebného věku pro nárok na starobní důchod, ale nesplňují další podmínky pro přiznání tohoto důchodu. Dále se neváže na osobu, která celodenně a řádně pečuje o jedno dítě do 7 let věku, nebo minimálně o 2 děti do 15 let věku, a na osobu současně vykonávající zaměstnání i samostatně výdělečnou činnost, která zálohy na pojistné na zdravotní pojištění odvádí alespoň z minimálního vyměřovacího základu určeného pro osoby samostatně výdělečně činné. [2, str. 359–360]

Je-li vyměřovací základ pro výpočet pojistného nižší než minimální vyměřovací základ a osoba je vázána povinností odvádět pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího

základu, je počítán dopočet a doplatek do minimálního vyměřovacího základu, který je dán výší minimální mzdy, pro rok 2018 tedy 12 200 Kč a pro rok 2019 ve výši 13 350 Kč. Tento doplatek doplácí zaměstnanec a je odveden prostřednictvím zaměstnavatele. V případě, že je vyměřovací základ pro pojistné nižší z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, doplácí tento doplatek zaměstnavatel. [2, str. 359]

Poznámka: Vyměřovacím základem zdravotního pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) činí 50 % příjmu ze samostatné činnosti po odpočtu výdajů, které byly vynaloženy k dosažení, zajištění a udržení příjmu. [2, str. 404]

Příklad 7 v praktické části ukazuje výpočet pojistného na zdravotní pojištění.

V tabulce 6 je uveden seznam zdravotních pojišťoven existujících v ČR k 1. 1. 2019. Tabulku jsem zpracovala za pomoci inspirace v [2, str. 321] a [32].

Tabulka 6 – Zdravotní pojišťovny v ČR k 1.1.2019

Kód	Název zdravotní pojišťovny	Zkratka
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	VZP ČR
201	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	VoZP
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	ČPZP
207	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	OZP
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	ZPŠ
211	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	ZP MV
213	Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna	RBP ZP

3.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [2, str. 409]

3.3.1 Poplatníci pojistného na sociální zabezpečení

Tato podkapitola je citována z [19]

„Poplatníky pojistného jsou:

- 1. zaměstnavatelé, jimiž se rozumějí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance,*
- 2. zaměstnanci, pokud jsou účastni nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*
- 3. osoby samostatně výdělečně činné, které jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud jsou účastné důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (pojistné na nemocenské pojištění jsou osoby samostatně výdělečně činné povinny platit, pokud se dobrovolně k tomuto pojištění přihlásí),*
- 4. osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění, které jsou za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění povinny platit pojistné na důchodové pojištění (§ 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění),*
- 5. zahraniční zaměstnanci, kteří jsou po dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění povinni platit pojistné na nemocenské pojištění. Jedná se o zaměstnance zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, je-li činný v České republice ve prospěch tohoto zaměstnavatele.“*

3.3.2 Rozhodné období, vyměřovací základ pojistného

Rozhodným obdobím pro odvod pojistného na sociální zabezpečení je stanoven na 1 kalendářní měsíc.

Vyměřovacímu základu pojistného na sociální zabezpečení zaměstnavatele odpovídá suma vyměřovacích základů všech zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají pojistnému na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pro zaměstnance tvoří vyměřovací základ na pojistné na sociální zabezpečení úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnanci zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. [2, str. 426]

Dále se vyměřovací základ zaměstnance snižuje o stejné položky jako vyměřovací základ pro zdravotní pojištění, které jsou uvedeny v podkapitole 3.2.3 v bodech a) až e). [2, str. 428–430]

3.3.3 Sazby pojistného

V roce 2019 činí sazby na pojistné sociálního zabezpečení:

- a) u zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu, z čehož 21,5 % připadá na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- b) u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu,
- c) u osoby samostatně výdělečně činné:
 - i. účastné na důchodovém pojištění 29,2 % z vyměřovacího základu, přičemž 28 % připadá na důchodové pojištění a 2,3 % a na nemocenské pojištění,
 - ii. účastné na nemocenském pojištění 2,3 % z vyměřovacího základu
- d) u osoby účastné na důchodovém pojištění 28 % z vyměřovacího základu. [25]

Zaměstnavatel odvádí část pojistného, kterou platí zaměstnanec, za zaměstnance. Pojistné, které platí zaměstnavatel a zaměstnanec, se vypočítá odděleně, a tyto částky se také odděleně zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Jestliže existuje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem více pracovněprávních vztahů, ze kterých je zaměstnanec účasten

pojištění, zaměstnavatel vypočte pojistné za každé zaměstnání samostatně a také tyto částky samostatně zaokrouhlí. [2, str. 436]

3.3.4 Maximální vyměřovací základ

Rozhodné období, na které se zjišťuje maximální vyměřovací základ, je v délce jednoho kalendářního roku.

Maximální vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení se určuje dle průměrné mzdy, a to jako 48násobek této částky. Pro rok 2018 činil maximální vyměřovací základ 1 438 992 Kč. Oproti roku 2018 se v roce 2019 maximální vyměřovací základ zvýšil na 1 569 552 Kč. Z částky nad touto maximální výší zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. [2, str. 433] [25]

Poznámka: Pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění není stanoven žádný maximální vyměřovací základ. [2, str. 237]

3.3.5 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je součástí pojištění na sociální zabezpečení.

Z nemocenského pojištění se poskytuje nemocenská, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství a dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovská), ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné. Všechny tyto dávky se hradí ze státního rozpočtu, kde se nachází nakumulované pojistné z pojistného na sociální zabezpečení, a vyplácí je při nároku Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). [35]

Pro účast na pojištění je podmínkou rozhodný příjem zaměstnance, který pro rok 2018 musel činit nejméně 2 500 Kč za kalendářní měsíc, od 1. 1. 2019 se tato částka zvýšila na 3 000 Kč za kalendářní měsíc. U zaměstnanců, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce, musí být zúčtovaný započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč. S příjmy malého rozsahu zúčtovanými v jednom kalendářním měsíci u stejného zaměstnavatele a jejichž úhrn činí alespoň 3 000 Kč za daný kalendářní měsíc, je zaměstnanec v tomto měsíci po dobu trvání těchto zaměstnání účasten nemocenského pojištění. [35] [2, str. 450]

Na nemocenském pojištění jsou povinni se účastnit zaměstnanci (při splnění podmínek). Účast osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) a zahraničních zaměstnanců je dobrovolná.

Na nemocenskou má zaměstnanec/OSVČ nárok od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, maximálně ale 380 kalendářních dnů od vzniku této dočasné pracovní neschopnosti. OSVČ musí být pro získání nároku na dávky nemocenské účasten nemocenského pojištění nejméně po dobu 3 měsíců předcházejících dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti. [35]

Výpočet dávek nemocenského pojištění

„Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ.“ [35]

Pro výpočet denního vyměřovacího základu v roce 2019 činí 1. redukční hranice 1 090 Kč, 2. redukční hranice 1 635 Kč a 3. redukční hranice 3 270 Kč. Do první redukční hranice se poté u nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného započítá 90 % denního vyměřovacího základu, kdežto u peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se započte celých 100 % denního vyměřovacího základu. Mezi první a druhou redukční hranicí se z denního vyměřovacího základu započte 60 % a mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %. K části nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží.

Výše nemocenského pak činí od 15. do 30. kalendářního dne 60 % denního vyměřovacího základu, od 31. do 60. kalendářního dne 66 % denního vyměřovacího základu a od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti 72 % denního vyměřovacího základu. U dobrovolných členů integrovaného záchranného systému, kdy sociální událost vznikla při zásahu, dávka nemocenského činí 100 % denního vyměřovacího základu. Výše ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného činí 60 % denního vyměřovacího základu. Výše peněžité pomoci v mateřství a otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu. [35]

Na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí lze najít kalkulačky pro výpočet výše nemocenské, ošetrovného a dávky otcovské poporodní péče. Přímý odkaz na jednotlivé kalkulačky na těchto webových stránkách naleznete zde [10]. Kalkulačku pro výpočet náhrady mzdy v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti naleznete zde [11].

3.4 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

„Daň z příjmů patří spolu s DPH a spotřebními daněmi mezi nejdůležitější a nejvýnosnější daně.“ [38]

3.4.1 Poplatníci

Poplatníky daně z příjmu fyzických osob můžeme rozlišit na daňové rezidenty a daňové nerezidenty. Rezidentem je fyzická osoba s trvalým pobytem na území ČR nebo fyzická osoba obvykle se zdržující na území ČR a daň se vztahuje na její příjmy z území ČR i ze zahraničí. Poplatníkem obvykle se zdržujícím na území ČR je fyzická osoba pobývajícím na alespoň 183 dnů v kalendářním roce. Daňový nerezident je fyzická osoba bez trvalého pobytu na území ČR a její daňová povinnost se vztahuje na příjmy ze zdrojů na území ČR. [4, § 2]

3.4.2 Předmět daně

O příjmech, které jsou předmětem daně, se dočteme v § 3 odst. 1 zákona o daních z příjmu [4, § 3 odst. 1].

„Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou

- a) příjmy ze závislé činnosti (§ 6),*
- b) příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),*
- c) příjmy z kapitálového majetku (§ 8),*
- d) příjmy z nájmu (§ 9),*
- e) ostatní příjmy (§ 10).“ [4, § 3 odst. 1]*

O příjmech, které nejsou předmětem daně, se dále dočtete v § 3 odst. 4 zákona o daních z příjmu. Uvedu zde pouze některé položky. Předmětem daně z příjmu nejsou příjmy získané nabytím akcií nebo podílových listů, úvěry nebo zápůjčky s některými výjimkami, o kterých se dočtete v § 3 odst. 4 odrážce b) zákona o daních z příjmu, příjmy z rozšíření rozsahu nebo vypořádání společného jmění manželů a další. [4, § 3 odst. 4]

3.4.3 Osvobození od daně

§ 4 odst. 1 zákona o daních z příjmu se zabývá příjmy, které jsou osvobozeny od daně z příjmu. Příjem osvobozený od daně z příjmu je např.

„příjem z prodeje hmotné movité věci s výjimkou příjmu z prodeje

- 1. cenného papíru,*
- 2. motorového vozidla, letadla nebo lodě, nepřesahuje-li doba mezi jejich nabytím a prodejem dobu 1 roku,*
- 3. movité věci, která je nebo v období 5 let před prodejem byla zahrnuta do obchodního majetku.“* [4, § 4 odst. 1 písmeno c)]

Dále je např. osvobozen od daně z příjmu příspěvek fyzické osobě poskytovaný podle zákona upravujícího stavební spoření a státní podporu stavebního spoření a mnoho dalších příjmů dle §4 odst. 1 zákona o daních z příjmu. [4, § 4 odst. 1 písmeno t)]

Dále se od daně osvobozuje dle § 4a zákona o daních z příjmu bezúplatný příjem. Tím může být mimo jiné bezúplatný příjem z nabytí dědictví nebo odkazu a další. [4, § 4a]

3.4.4 Základ daně

Základ daně zaměstnance se spočítá jako příjem ze závislé činnosti zvýšený o pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které je zaměstnavatel povinen platit jako povinné pojistné. Pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti tak za zaměstnavatele odpovídá 25 % z hrubé mzdy a pojistnému na veřejné zdravotnímu pojištění odpovídá za zaměstnavatele 9 % z hrubé mzdy. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. [2, str. 218, 236–237]

Nezdanitelné části základu daně

„Od základu daně lze odečíst nezdanitelné části základu daně, mezi které patří:

- a) *bezúplatná plnění (dary),*
- b) *úroky z úvěrů na financování bytových potřeb (ze stavebního spoření, hypotečního úvěru, z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou, bankou v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem),*
- c) *příspěvek na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření,*
- d) *pojistné na soukromé životní pojištění,*
- e) *členské příspěvky zaplacené odborové organizaci,*
- f) *úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání.“ [15]*

Více o nezdanitelné části daně se můžete dočíst zde [4, § 15].

Poznámka: V rámci příspěvku na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření si lze od základu daně ročně odečíst částku tvořící úhrn všech příspěvků zaplacených za zdaňovací období, maximálně lze celkem odečíst 24 000 Kč. [2, str. 249]

3.4.5 Slevy na dani

Slev na dani pro rok 2019 je osm a jmenovitě to je sleva na poplatníka, sleva na manželku/manžela ve společně hospodařící domácnosti, sleva na invaliditu a rozšířená sleva na invaliditu, sleva na držitele ZTP/P, sleva na studenta, sleva na umístění dítěte a sleva na evidenci tržeb. Sleva na poplatníka, invaliditu, držitele průkazu ZTP/P, studenta a rozšířená sleva na invaliditu se uplatňuje „Prohlášením poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti“. [4, § 35ba] [2, str. 252–257]

Sleva na manželku/manžela ve společně hospodařící domácnosti se váže i na registrovaná partnerství. [2, str. 253]

Sleva na invaliditu se váže na invaliditu 1. a 2. stupně a rozšířená sleva na invaliditu se váže na invaliditu 3. stupně. [2, str. 254–255]

Nárok na slevu na studenta vzniká studentovi naposledy v měsíci, kdy dovrší 26 let věku, u prezenčního doktorského studia naposledy v měsíci dovršení 28 let věku. [2, str. 257]

„Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka na dané zdaňovací období v předškolním zařízení. Jedná se o slevu, která se uplatňuje jako „roční“ v rámci provedení ročního zúčtování daňových záloh nebo podáním daňového přiznání.“ [2, str. 257]

„Výše slevy na evidenci tržeb činí 5000 Kč. Sleva na dani činí nejvýše částku ve výši kladného rozdílu mezi 15 % dílčího základu daně ze samostatné činnosti a základní slevy na poplatníka. Slevu na evidenci tržeb lze uplatnit pouze ve zdaňovacím období, ve kterém poplatník poprvé zaevidoval tržbu, kterou má podle zákona o evidenci tržeb povinnost evidovat.“ [4, § 35bc]

Tabulka 7 ukazuje roční a měsíční slevy na dani. Tabulku jsem zpracovala sama a data v ní byly použity z [4, § 35ba] a [2, str. 252–257].

Tabulka 7 – Slevy na dani

Sleva na dani	Roční sleva	Měsíční sleva
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Sleva na manželku/manžela ve společně hospodařící domácnosti	24 840 Kč	x
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Sleva na umístění dítěte	Max. do výše minimální mzdy	x
Sleva na evidenci tržeb	5 000 Kč	x

3.4.6 Slevy na dani u nerezidentů

Daňový nerezident má nárok pouze na slevu na poplatníka a slevu na soustavnou přípravu na budoucí povolání. Ostatní slevy lze uplatnit v daňovém přiznání za předpokladu, že poplatník je daňovým rezidentem členského státu EU nebo státu EHP a jeho příjem ze zdrojů na území ČR činí minimálně 90 % všech jeho příjmů s výjimkou příjmů od daní osvobozených nebo příjmů, které nejsou předmětem daně. [2, str. 259]

3.4.7 Daňové zvýhodnění

Daňový rezident si může nárokovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, která se nachází na území členského státu Evropské unie (EU) nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor (EHP). [4, § 35c]

Mnou zpracovaná tabulka 8 na základě informací [2, str. 259], ukazuje roční a měsíční výši daňového zvýhodnění.

Výše této slevy na dani se uplatní maximálně do výše daňové povinnosti. Dále je ale možné uplatnit daňový bonus, a to v případě, že daňový bonus dosáhne částky 100 Kč včetně za rok nebo 50 Kč včetně za měsíc, zároveň ale maximálně do výše 60 300 Kč včetně za rok nebo 5 025 Kč včetně za měsíc. [2, str. 259–260]

Daňové zvýhodnění se uplatňuje „Prohlášením poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti“.

Tabulka 8 – Daňové zvýhodnění na vyživované děti

	Roční zvýhodnění	Měsíční zvýhodnění
Na první dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Na druhé dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
Na třetí a každé další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč

3.4.8 Superhrubá mzda

Navýšením hrubé mzdy o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, které platí zaměstnavatel za zaměstnance, vzniká superhrubá mzda. Superhrubá mzda tvoří základ pro výpočet zálohy na daň neboli základ daně. Před výpočtem zálohy daně se základ daně v měsíční nebo roční výši zaokrouhlí na celou stokorunu nahoru. [26] [1, str. 24]

3.4.9 Výpočet daně

Tato podkapitola se bude zabývat výpočtem daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Výpočet daně uvedu v několika krocích.

- I. Výpočet pojistného a superhrubé mzdy: Výši superhrubé mzdy lze vypočítat dvěma způsoby. Můžeme vypočítat samostatně pojistné, které platí zaměstnavatel, na sociální zabezpečení (25 % z hrubého příjmu) a na zdravotní pojištění (9 % z hrubého příjmu), přičemž každou z částek zaokrouhlíme na koruny nahoru. Superhrubou mzdu následně získáme přičtením obou pojistných k hrubému příjmu. Nebo můžeme superhrubou mzdu spočítat rovnou jako 1,34násobek hrubého příjmu. Po vypočítání superhrubé mzdy (základu daně) zaokrouhlíme danou částku na stokoruny nahoru.
- II. Výpočet zálohy na daň: Ze superhrubé mzdy (základu daně) vypočítáme 15 % a tím získáme zálohu na daň, kterou zaokrouhlíme na celé koruny nahoru.
- III. Odečtení slev na dani: Uplatněné slevy na dani postupně odečteme od zálohy na daň a tím získáme zálohu na daň po slevě. Při odečítání nelze přejít do záporných čísel, pouze na částku 0 Kč.
- IV. Odečtení daňového zvýhodnění: Od zálohy na daň po slevě odečteme daňové zvýhodnění na vyživované dítě/děti. Pokud se při výpočtu dopočítáme záporných čísel, je tato záporná částka považována za daňový bonus.
- V. Výsledná daň: Po těchto krocích jsme dostali nezápornou daň (větší nebo rovno 0 Kč) nebo daňový bonus.

[1, str. 24] [4, § 38h]

K postupu bych ráda zmínila několik poznámek.

V případě, že zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nepodepsal prohlášení k dani a jeho hrubý příjem činí maximálně 10 000 Kč/měsíc včetně, základ daně se rovná hrubé mzdě zaokrouhlené na koruny dolů, protože se v tomto případě pojistné neodvádí. Žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění nelze uplatnit. Může ji však uplatnit až v daňovém přiznání.

V případě, že zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce podepsal prohlášení k dani a jeho hrubá mzda činí maximálně 10 000 Kč/měsíc včetně, základ daně se rovná hrubé mzdě zaokrouhlené na koruny dolů, protože se ani v tomto případě pojistné neodvádí. Slevu na dani lze uplatnit, tedy se odečte i ze srážkové daně.

Záloha na daň u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce s měsíčním příjmem nad 10 000 Kč se zaokrouhlí na stokoruny nahoru. [31]

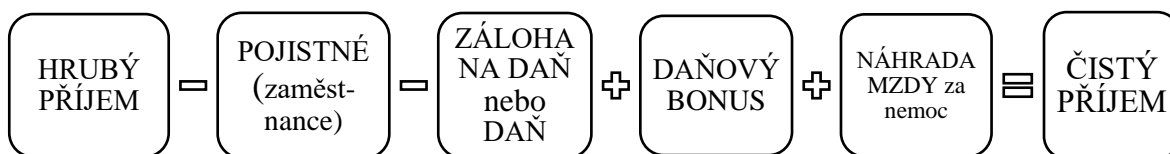
Záloha na daň z ostatních příjmů (tedy mimo DPP) s příjmem do 3 000 Kč včetně se zaokrouhlí na koruny dolů. [22]

3.4.10 Výpočet čistého příjmu

Čistý příjem se vypočítá následovně. Od hrubé mzdy se odečte pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené zaměstnancem (dohromady 11 % z hrubé mzdy), odečte se také záloha na daň nebo daň, popřípadě se místo toho přičte daňový bonus. A nakonec se přičte náhrada mzdy za nemoc, pokud vznikla (náhrady mzdy za přesčas, placené volno a další se již zahrnuly do hrubého příjmu). [2, str. 244] [1, str. 21]

Následující obrázek 1 byl vytvořen a inspirován diagramem z [2, str. 244].

Obrázek 1 – Diagram výpočtu čistého příjmu



Příklady 8 a 9 v praktické části ukazují výpočet čistého příjmu.

II. Praktická část

4 Příklady

Příklad 1

Určete kalendářní fond pracovní doby na základě plánovacího kalendáře na květen 2019 při pracovní době 8 hodin denně pro mzdový tarif za měsíc (MT/měsíc) a mzdový tarif za hodinu (MT/hod).

Tabulka 9 znázorňuje dle vlastního provedení plánovací kalendář na květen 2019, kdy pracovní doba odpovídá 8 hodinám denně. [1, str. 12] [17]

Tabulka 9 – Plánovací kalendář na květen 2019 při pracovní době 8 hodin

2019	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Pracovních		
								dnů v týdnu	dnů v měsíci	hodin v měsíci
Květen			1	2	3	4	5	2	21 + 2*	168 (184**)
	6	7	8	9	10	11	12	4		
	13	14	15	16	17	18	19	5		
	20	21	22	23	24	25	26	5		
	27	28	29	30	31			5		

Řešení:

Kalendářní fond pracovní doby (KFPD) vyjadřuje počet pracovních dnů v měsíci. KFPD se liší dle mzdového tarifu. Při mzdovém tarifu za měsíc je svátek, který připadne na pracovní den, zahrnut do kalendářního fondu pracovní doby a náhrady mzdy za svátek se neposkytují (byly by totiž ve mzdě zahrnuty 2x). Opačně, při mzdovém tarifu za hodinu není svátek, který připadne na pracovní den, zahrnut do kalendářního fondu pracovní doby a poskytují se tedy náhrady mzdy za svátek.

MT/měsíc: KFPD = 21 + 2 dnů nebo 168 + 16 hodin = 23 dnů neboli 184 hodin

MT/hod.: KFPD = 21 dnů neboli 168 hodin

Odpověď:

Při MT/měsíc odpovídá kalendářní fond pracovní doby 23 dnům neboli 184 hodinám, a při MT/hod odpovídá kalendářní fond pracovní doby 21 dnům neboli 168 hodinám.

Příklad 2

Zaměstnanec A má stálý měsíční výdělek 20 000 Kč/měsíc a zaměstnanec B 110 Kč/hod. V měsíci květnu 2019 odpracovali oba zaměstnanci všechny pracovní dny, neměli žádný přesčas a jejich skutečně odpracovaná doba (SOD) se rovná kalendářnímu fondu pracovní doby (KFPD). Určíme KFPD a základní mzdu obou zaměstnanců.

Řešení:

Na základě tabulky 9 snadno určíme kalendářní fond pracovní doby.

Zaměstnanec A: KFPD = 23d/183hod

Zaměstnanec B: KFPD = 21d/168hod

Jelikož oba zaměstnanci odpracovali všechny pracovní dny, neměli žádný přesčas a SOD = KFPD, tak se jejich základní mzda rovná jejich měsíčním výdělkům.

Základní mzda zaměstnance A = 20 000 Kč

Základní mzda zaměstnance B = 110 Kč/hod × 168 hod = 18 480 Kč (nebo 110 Kč/hod × 8 hod × 21 dnů)

Odpověď:

Kalendářní fond pracovní doby zaměstnance A je 23 dnů neboli 183 hodin a základní mzda je rovna 20 000 Kč. Kalendářní fond pracovní doby zaměstnance B je 21 dnů neboli 168 hodin a základní mzda je rovna 18 480 Kč.

Příklad 3

Zaměstnanec A má stálý měsíční výdělek 20 000 Kč/měsíc. Kalendářní fond pracovní doby v květnu 2019 činí 23 d/183 hod. Zaměstnanec ve skutečnosti odpracoval 200 hodin. Určíme základní mzdu.

Řešení:

Jelikož zaměstnanec odpracoval o 17 hodin více, než činí KFPD, základní mzdu vypočteme daným poměrem:

$$\text{Základní mzda} = \frac{\text{měsíční výdělek}}{\text{KFPD}} \times \text{SOD}$$

Skutečně odpracovaná doba (SOD) = 200 hod

Kalendářní fond pracovní doby (KFPD) = 183 hod

Měsíční výdělek = 20 000 Kč/měsíc

Základní mzda = $(20\,000/183) \times 200 = 21\,857,92$ Kč

Odpověď:

Základní mzda zaměstnance A činí 21 857,92 Kč.

Příklad 4

Zaměstnanec C odpracoval při osmihodinových směnách v měsíci lednu 123 hodin, v únoru 160 hodin a v březnu 150 hodin. Postupně v každém měsíci dostal zapláceno 20 000 Kč, 24 000 Kč a 23 000 Kč. Určíme průměrný hodinový a měsíční výdělek ke dni 1. 4. tohoto roku.

Řešení:

Průměrný hodinový výdělek = PHV =

$$= (20\,000 + 24\,000 + 23\,000) / (123 + 160 + 150) = 113,16 \text{ Kč/hod}$$

Průměrný měsíční výdělek =

$$\text{PHV} \times \text{počet hodin odpracovaných za týden} \times \text{koeficient } 4,348 =$$

$$= 113,16 \times 8 \times 5 \times 4,348 = 19\,680,79 \text{ Kč/měsíc}$$

Odpověď:

Průměrný hodinový výdělek zaměstnance C činí 113,16 Kč/hod a průměrný měsíční výdělek činí 19 680,79 Kč/měsíc.

Příklad 5

Zaměstnanec D, který pracuje ve firmě v 10hodinových směnách, byl uznán dočasně pracovní neschopným. I zaměstnanec E byl, stejně jako zaměstnanec D, uznán dočasně pracovní neschopným, avšak jeho pracovní doba tvoří 6 pracovních hodin za den. Jak se projeví jejich dočasná pracovní neschopnost v náhradě mzdy?

Řešení:

Karenční doba trvá prvních 24 pracovních hodin, nejdéle však první 3 dny pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec D:

Karenční doba bude tedy činit první 2 dny pracovní neschopnosti, které odpovídají 20 pracovním hodinám, a ve 3. dni pracovní neschopnosti se budou do karenční doby také počítat první 4 hodiny. Náhrada mzdy ve 3. dni pracovní neschopnosti bude náležet za zbývajících 6 hodin.

Zaměstnanec E:

Karenční doba bude trvat 3 dny, které odpovídají 18 pracovním hodinám. Od 4. dne bude zaměstnanci E uznána náhrada mzdy.

Příklad 6

Tento příklad je inspirován [28].

Průměrný hodinový výdělek zaměstnance D je 560 Kč. Tento zaměstnanec, jehož pracovní doba je 8 hodin denně a odpracuje 40 hodin za týden (pondělí až pátek), je dočasně pracovní neschopný od pondělí do středy dalšího týdne včetně (rok 2019). Určíme karenční dobu, redukovaný průměrný hodinový výdělek pro náhradu mzdy, hodinovou výši náhrady mzdy a celkovou výši náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti.

Řešení:

Karenční doba trvá prvních 24 pracovních hodin, nejdéle však první 3 dny pracovní neschopnosti. V tomto případě tedy karenční doba trvá 3 dny (zároveň přesně 24 hodin).

Nyní určíme redukováný průměrný hodinový výdělek pro náhradu mzdy, přičemž budeme vycházet z tabulky 5 a vytvoříme tabulku 10. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance činí 560 Kč, proto použijeme všechny 3 redukční hranice.

Tabulka 10 – Výpočet redukováných částí

Redukční hranice	Procenta z PHV	Redukované části
1. redukční hranice: do 190,75 Kč	90 %	$190,75 \times 0,9 = 171,68 \text{ Kč}$
2. redukční hranice: od 190,75 Kč do 286,13 Kč	60 %	$(286,13 - 190,75) \times 0,6 = 57,23 \text{ Kč}$
3. redukční hranice: od 286,13 Kč do 572,25 Kč	30 %	$(560 - 286,13) \times 0,3 = 82,16 \text{ Kč}$
	Suma	311,07 Kč

Upravený hodinový výdělek (redukováný průměrný hodinový výdělek) zaměstnance D činí 311,07 Kč.

Hodinová výše náhrady mzdy pak činí 60 % z redukováného průměrného hodinového výdělku. Hodinovou výši náhrady mzdy tedy vypočteme jako součin $311,07 \times 0,6 = 186,64 \text{ Kč}$.

Zbývá nám určit celkovou výši náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti. Jak jsme již určili, tak karenční doba bude v tomto případě rovna 3 dnům. Náhrada mzdy tedy začíná od čtvrtka a končí ve středu následující týden, přičemž tento zaměstnanec nepracuje o víkend. Zbývající dobu dočasné pracovní neschopnosti tedy tvoří 5 dnů po 8 pracovních hodinách. Celková výše náhrady mzdy se vypočítá jako součin hodinové výše náhrady mzdy a počtu hodin ze zbývající doby pracovní neschopnosti. Toto číslo se následně zaokrouhlí na koruny nahoru.

Celková výše náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti = $186,64 \times 8 \times 5 = 7\,466 \text{ Kč}$

Odpověď:

Karenční doba trvá 3 dny. Redukovaný průměrný hodinový výdělek činí 311,07 Kč. Hodinová výše náhrady mzdy činí 186,64 Kč a celková výše náhrady mzdy činí 7 466 Kč.

Příklad 7

Zaměstnanec společnosti BCD má hrubý příjem za měsíc září 24 850 Kč. Vypočítáme celkové pojistné na zdravotní pojištění za měsíc září a výši částí odváděných zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Řešení:

K tomuto výpočtu využijeme body z kapitoly 3.2.4.

- I. Vypočítáme 13,5 % z hrubého příjmu: $24\,850 \times 0,135 = 3\,354,75$ Kč, po zaokrouhlení na celé koruny nahoru: 3 355 Kč
- II. Nyní vypočítáme třetinu z částky z bodu II.: $3\,355/3 = 1\,118,33$ Kč, po zaokrouhlení na celé koruny nahoru: 1 119 Kč
- III. Část pojistného hrazenou zaměstnavatelem spočítáme rozdílem částek z bodu I. a II.: $3\,355 - 1\,119 = 2\,236$ Kč

Odpověď:

Celkové pojistné na zdravotní pojištění zaměstnance činí 3 355 Kč, z jedné třetiny se na pojistném podílí zaměstnanec, tato část činí 1 119 Kč, a ze dvou třetin se na pojistném podílí zaměstnavatel, tato část činí 2 236 Kč.

Příklad 8

Příklad je inspirován příklady z [1, str. 17, 18, 24].

Hodinová mzda zaměstnance činí 108 Kč a zaměstnanec pracuje v osmihodinových směnách. V měsíci květnu 2019 odpracoval 175 hodin, ve svátky nepracoval a zároveň v tomto měsíci čerpal 2 dny dovolené. Za tento měsíc zaměstnanec obdrží prémii ve výši 20 % ze základní mzdy. Jeho průměrný hodinový výdělek činí 110 Kč. Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na první, druhé a třetí dítě.

Vypočítáme základní mzdu, hrubou mzdu, hrubý příjem, odvody na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (zaměstnance), základ daně, zálohu na daň, daň a čistý příjem.

Řešení:

Jednotlivé výpočty jsou uvedeny pod textem.

Známe mzdový tarif za hodinu (MT/hod). Dle tabulky 9 tvoří měsíc květen 2019 kalendářní fond pracovní doby (KFPD) pro mzdový tarif za hodinu 21 dnů/168 hodin, do kterého nejsou započítány dny svátků. Dle zadání zaměstnanec skutečně odpracoval (SOD) 175 hodin. Základní mzdu vypočteme jako součin mzdového tarifu za hodinu a skutečně odpracované doby. Základní mzda činí 18 900 Kč/měsíc.

Zároveň ale zaměstnanec čerpal 2 dny dovolené. Proto se po odečtu dvou dnů od KFPD změni na fond pracovní doby na 19 dnů/152 hodin. Počet hodin přesčas pak vypočítáme jako rozdíl mezi skutečně odpracovanou dobou a KFPD po odečtu dovolené. Počet hodin přesčas je tedy 23 hodin ($175 - 152 = 23$ hodin).

Nyní vypočteme příplatek za práci přesčas. Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.7.1, příplatek za přesčas se vypočítá jako 25 % průměrného výdělku. Proto z průměrného hodinového výdělku vypočítáme 25 % a následně vynásobíme počtem přesčasových hodin. Příplatek za práci přesčas činí 632,50 Kč ($0,25 \times 110 \times 23 = 632,50$ Kč).

Prémii vypočteme jako 20 % ze základní mzdy. Prémie činí 3 780 Kč.

Hrubou mzdu vypočítáme dle kapitoly 3.1 přičtením prémie a příplatku za práci přesčas k základní mzdě. Hrubá mzda činí 23 312,50 Kč.

Dle kapitoly 2.10.4 se náhrada mzdy za dovolenou vypočítá jako příslušný průměrný hodinový výdělek za dobu čerpání dovolené. Náhrada mzdy za dovolenou činí 1 760 Kč ($110 \times 2 \times 8 = 1 760$ Kč).

Dle kapitoly 2.7.2 se náhrada mzdy za svátek, kdy zaměstnanec nepracoval, vypočítá jako příslušný průměrný hodinový výdělek za dobu svátku. Náhrada mzdy za svátky činí 1 760 Kč ($110 \times 2 \times 8 = 1 760$ Kč).

Hrubý příjem získáme tak, že přičteme k hrubé mzdě náhradu mzdy za dovolenou a za svátek a následně zaokrouhlíme na koruny nahoru. Hrubý příjem činí 26 833 Kč.

Dále vypočítáme pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění zaměstnance. Pojistné na sociální zabezpečení činí 6,5 % z hrubého příjmu, pojistné na zdravotní

pojištění činí 4,5 % z hrubého příjmu. Obě částky zaokrouhlíme na celé koruny nahoru. Pojistné na sociální zabezpečení tedy činí 1 745 Kč a na zdravotní pojištění 1 208 Kč.

Nyní pomocí bodů v kapitole 3.4.9 vypočítáme daň.

Superhrubou mzdu vypočítáme jako 1,34násobek hrubého příjmu a následně ji zaokrouhlíme na stokoruny nahoru. Superhrubá mzda tak činí 35 956,22 Kč a po zaokrouhlení 36 000 Kč.

Zálohu na daň vypočítáme jako 15 % ze superhrubé mzdy (základu daně). Tuto částku zaokrouhlíme na koruny nahoru. Záloha na daň činí 5 400 Kč.

Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka, což dle kapitoly 3.4.5 činí 2 070 Kč/měsíc. Záloha na daň po slevě činí 3 330 Kč.

Zaměstnanec také uplatňuje daňové zvýhodnění na 3 děti. Ze zálohy na daň po slevě se tedy odečte za každé dítě příslušné daňové zvýhodnění. Po odečtení jsme získali částku minus 1 571 Kč. Zjistili jsme, že se záloha na daň dostala do záporných hodnot, jedná se tedy o daňový bonus, který splňuje podmínku, že musí být ve výši minimálně 50 Kč a maximálně 5 025 Kč. Daňový bonus tedy činí 1 571 Kč.

Nakonec vypočítáme čistý příjem, např. pomocí diagramu v obrázku 1. Čistý příjem zaměstnance činí 25 451 Kč.

KFPD = 21 d/168 hod

SOD = 175 hod

- základní mzda = MT/hod \times SOD = 108 \times 175 = 18 900 Kč/měsíc
- odečet 2 dnů dovolené: (21 - 2) d/(168 - 16) hod = 19 d/152 hod
- počet hodin přesčas: 175 - 152 = 23 hod
- příplatek za práci přesčas: 0,25 \times 110 \times 23 = 632,50 Kč
- prémie: 0,20 \times 18 900 = 3 780 Kč
- hrubá mzda (HM) = základní mzda + příplatek za práci přesčas + prémie =
= 18 900 + 632,50 + 3 780 Kč = 23 312,50 Kč
- náhrada mzdy za dovolenou: 110 \times 2 \times 8 = 1 760 Kč
- náhrada mzdy za svátek: 110 \times 2 \times 8 = 1 760 Kč
- hrubý příjem (HP) = HM + náhrada mzdy za dovolenou + náhrada mzdy za svátek =
= 23 312,50 + 1 760 + 1 760 = 26 832,50 \doteq 26 833 Kč

- pojistné na sociální zabezpečení (zaměstnanec): $26\,833 \times 0,065 = 1\,744,15 \doteq 1\,745$ Kč
- pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec): $26\,833 \times 0,045 = 1\,207,49 \doteq 1\,208$ Kč

Výpočet superhrubé mzdy (základu daně): $1,34 \times 26\,833 = 35\,956,22 \doteq 36\,000$ Kč

- I. Výpočet zálohy na daň: $36\,000 \times 0,15 = 5\,400$ Kč
 - II. Odečtení slev na dani: $5\,400 - 2\,070 = 3\,330$ Kč
 - III. Odečtení daňového zvýhodnění: $3\,330 - 1\,267 - 1\,617 - 2\,017 = -1\,571$ Kč
 - IV. Výsledná daň: Vzniknul nám daňový bonus ve výši 1 571 Kč
- čistý příjem = HP - pojistné (zaměstnanec) - daň + daňový bonus + náhrada mzdy za nemoc = $26\,833 - 1\,745 - 1\,208 - 0 + 1\,571 + 0 = 25\,451$ Kč

Odpověď:

Základní mzda zaměstnance činí 18 900 Kč/měsíc, hrubá mzda 23 312,50 Kč, hrubý příjem 26 833 Kč. Pojistné na sociální zabezpečení (zaměstnanec) činí 1 745 Kč, pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec) činí 1 208 Kč. Základ daně je 36 000 Kč, záloha na daň činí 5 400 Kč. Zaměstnanec získal daňový bonus ve výši 1 571 Kč. Čistý příjem zaměstnance dohromady činí 25 451 Kč.

Příklad 9

Příklad je inspirován příklady z [1, str. 17, 18, 24].

Měsíční mzda zaměstnance činí 21 600 Kč a zaměstnanec pracuje v osmihodinových směnách. V měsíci květnu 2019 odpracoval 165 hodin, ve svátky nepracoval a zároveň v tomto měsíci čerpal 5 dnů dovolené. Zaměstnanci náleží příplatek za vedení ve výši 8 000 Kč/měsíc. Jeho průměrný hodinový výdělek činí 130 Kč. Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na první dítě.

Vypočítáme základní mzdu, hrubou mzdu, hrubý příjem, pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (zaměstnanec), základ daně, zálohu na daň, daň a čistý příjem.

Řešení:

Jednotlivé výpočty jsou uvedeny pod textem. Kroky, které nejsou popsány, jsou stejné jako v příkladu 8.

Známe mzdový tarif za měsíc (MT/měsíc). Dle tabulky 9 tvoří měsíc květen 2019 kalendářní fond pracovní doby (KFPD) pro mzdový tarif za měsíc 23 dnů/184 hodin, do kterého již jsou započítány dny svátků. Dle zadání zaměstnanec skutečně odpracoval (SOD) 165 hodin. Základní mzdu vypočteme jako součin mzdového tarifu za měsíc vynásobený počtem skutečně odpracovaných hodin a vydělený kalendářním fondem pracovní doby. Základní mzda činí 19 369,57 Kč/měsíc.

Příplatek za vedení musíme upravit stejně jako mzdový tarif za měsíc. Vynásobíme tedy příplatek za vedení počtem skutečně odpracovaných hodin a vydělíme kalendářním fondem pracovní doby. Příplatek za vedení tak činí 7 173,91 Kč.

Hrubou mzdu vypočítáme sečtením příplatku za vedení a příplatku za práci přesčas k základní mzdě. Hrubá mzda činí 27 225,98 Kč.

Náhrada mzdy za dovolenou se vypočítá jako příslušný průměrný hodinový výdělek za dobu čerpání dovolené. Zaměstnanec čerpal 5 dní dovolené, tomu odpovídá 40 hodin (8×5). Náhrada mzdy za dovolenou činí 5 200 Kč.

Náhrada mzdy za svátek se neposkytuje, protože u mzdového tarifu za měsíc je svátek součástí kalendářního fondu.

Hrubý příjem získáme tak, že přičteme k hrubé mzdě náhradu mzdy za dovolenou a následně zaokrouhlíme na koruny nahoru. Hrubý příjem činí 32 426 Kč.

Vypočítáme pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnance, základ daně, zálohu na daň, odečteme slevy a daňové zvýhodnění (na první dítě) a konečnou daň. Vznikla nám daň ve výši 3 188 Kč

Nakonec vypočítáme čistý příjem. Čistý příjem zaměstnance činí 25 670 Kč.

Zde je představen celý výpočet vedoucí ke stanovení čistého příjmu:

KFPD = 23 d/184 hod

SOD = 165 hod

- základní mzda = $(\text{MT/měsíc} \times \text{SOD})/\text{KFPD} = (21\,600 \times 165)/184 = 19\,369,57 \text{ Kč/měsíc}$
- odečet 5 dnů dovolené (fond pracovní doby): $(23 - 5) \text{ d}/(184 - 40) \text{ hod} = 18 \text{ d}/144 \text{ hod}$
- počet hodin přesčas: $165 - 144 = 21 \text{ hod}$

- příplatek za práci přesčas: $0,25 \times 130 \times 21 = 682,50$ Kč
- příplatek za vedení: $(8\ 000 \times 165)/184 = 7\ 173,91$ Kč
- hrubá mzda (HM) = základní mzda + příplatek za práci přesčas + příplatek za vedení =
 $= 19\ 369,57 + 682,50 + 7\ 173,91$ Kč = $27\ 225,98$ Kč
- náhrada mzdy za dovolenou: $130 \times 5 \times 8 = 5\ 200$ Kč
- hrubý příjem (HP) = HM + náhrada mzdy za dovolenou =
 $= 27\ 225,98 + 5\ 200 = 32\ 425,98 \doteq 32\ 426$ Kč
- pojistné na sociální zabezpečení (zaměstnanec): $32\ 426 \times 0,065 = 2\ 107,69 \doteq 2\ 108$ Kč
- pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec): $32\ 426 \times 0,045 = 1\ 459,17 \doteq 1\ 460$ Kč
- I. Výpočet superhrubé mzdy (základu daně): $1,34 \times 32\ 426 = 43\ 450,84 \doteq 43\ 500$ Kč
- II. Výpočet zálohy na daň: $43\ 500 \times 0,15 = 6\ 525$ Kč
- III. Odečtení slev na dani: $6\ 525 - 2\ 070 = 4\ 455$ Kč
- IV. Odečtení daňového zvýhodnění: $4\ 455 - 1\ 267 = 3\ 188$ Kč
- V. Výsledná daň: Vznikla nám daň ve výši $3\ 188$ Kč.
 - čistý příjem = HP - pojistné (zaměstnanec) – daň po slevách
 $= 32\ 426 - 2\ 108 - 1\ 460 - 3\ 188 = 25\ 670$ Kč

Odpověď:

Základní mzda zaměstnance činí $19\ 369,57$ Kč/měsíc, hrubá mzda $27\ 225,98$ Kč, hrubý příjem $32\ 426$ Kč. Pojistné na sociální zabezpečení (zaměstnanec) činí $2\ 108$ Kč, pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec) činí $1\ 460$ Kč. Základ daně je $43\ 500$ Kč, záloha na daň činí $6\ 525$ Kč. Výsledná daň činí $3\ 188$ Kč a daňový bonus nevznikl. Čistý příjem zaměstnance dohromady činí $25\ 670$ Kč.

5 Dotazník

Vytvořila jsem dotazník s názvem „Pohled studentů na pracovní činnost“, který jsem následně rozeslala mezi studenty. Tento dotazník se zaměřil na znalosti studentů ve věku od 15 do 26 let z oblasti příjmů a v této části práce budou odpovědi těchto studentů zpracovány. Dotazník se skládá z 22 otázek, které jsou rozděleny do 5 částí: Informace o respondentovi, Písemné a ústní dohody se zaměstnavatelem, Příjmy studentů, Představy studentů o budoucím příjmu, Znalosti studentů. Dotazník se nalézá pod názvem Příloha 1 na CD. Získala jsem odpovědi od 140 respondentů, které jsem následně zpracovávala, viz. soubor Příloha 2 na přiloženém CD. Pro názornost je vyhodnocení odpovědí jednotlivých otázek demonstrováno pomocí barevných grafů. Všechny grafy v této části byly vytvořeny na základě vlastního zpracování ze získaných dat.

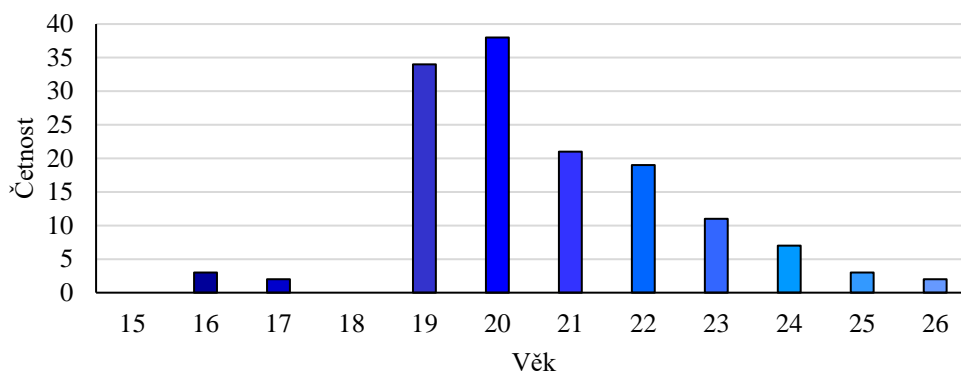
Poznámka: Ve všech koláčových grafech kapitoly 4.2 jsou v popiscích grafů středníkem odděleny nejprve absolutní četnosti, a poté procentuální rozložení daných částí.

5.1 Část 1 – Informace o respondentovi

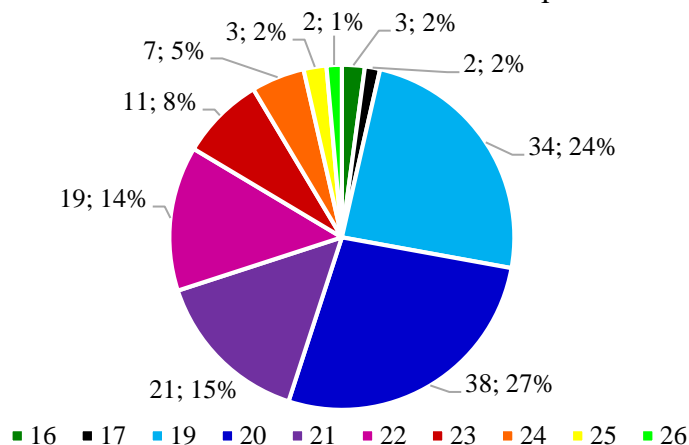
Otázka 1: „Věk respondenta“

Tato otázka se týkala věku respondentů. Graf 2 ukazuje, že nejčetnější skupinou respondentů jsou respondenti ve věku 20 let s četností 38, poté osoby ve věku 19 let s četností 34. Ve skupinách 15 a 18 let neodpovídal žádný respondent. V grafu 3 dále vidíme, že nejčetnější skupina, tedy ve věku 20 let, odpovídá částí 27 % z počtu respondentů a skupina ve věku 19 let odpovídá 24 % z celkového počtu respondentů. Tedy nepatrně přes polovinu respondentů tvořili studenti ve věku 19 až 20 let. S narůstajícím věkem četnost respondentů klesala. Velmi nízká je četnost respondentů ve věku 16 a 17 let.

Graf 2 – Rozložení věku respondentů



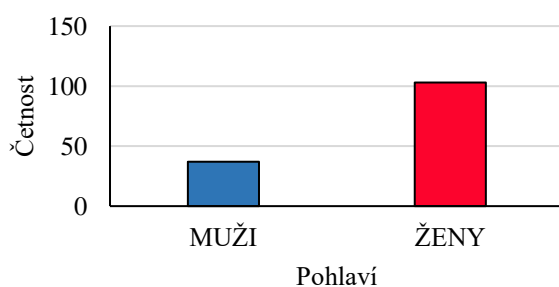
Graf 3 – Procentuální rozložení věku respondentů



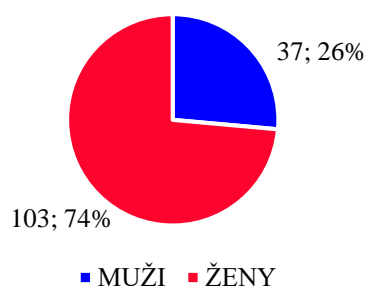
Otázka 2: „Pohlaví respondenta“

Z grafu 4 i z grafu 5 lze vyčíst, že početnější skupinou jsou ženy v počtu 103, což odpovídá 74 % respondentů z celkového počtu osob. Mužů odpovědělo na dotazník 37 a tato část odpovídá 26 % z počtu respondentů.

Graf 4 – Rozložení pohlaví respondentů



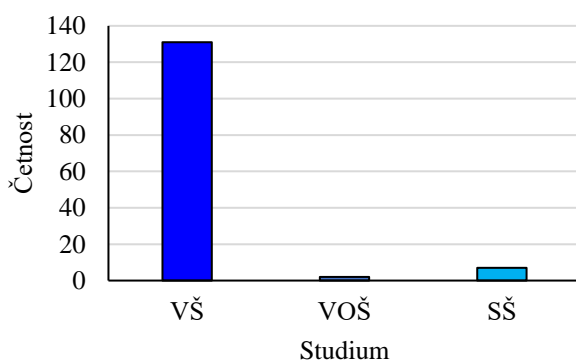
Graf 5 – Procentuální rozložení pohlaví respondentů



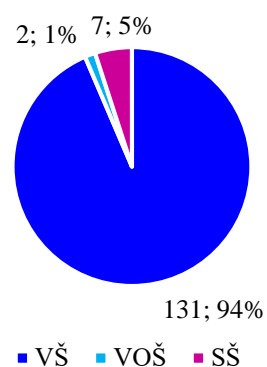
Otázka 3: „Studium respondenta“

Další otázka se týká aktuálního studia respondentů. Ze skupiny žáků základní školy neodpovídala ani jedna osoba (v souboru nemám žádnou 15letou osobu). Dle grafů 6 a 7 lze vyčíst, že nejpočetnější skupinou jsou respondenti studující vysokou školu v počtu 131 osob (94 %), poté následuje skupina studentů středních škol v počtu 7 osob (5 %) a nejméně osob patří do skupiny studujících vyšší odbornou školu v počtu 2 osob (1 %).

Graf 6 – Odpovědi na otázku 3:
"Studium respondenta."



Graf 7 – Procentuální rozložení
odpovědí na otázku 3

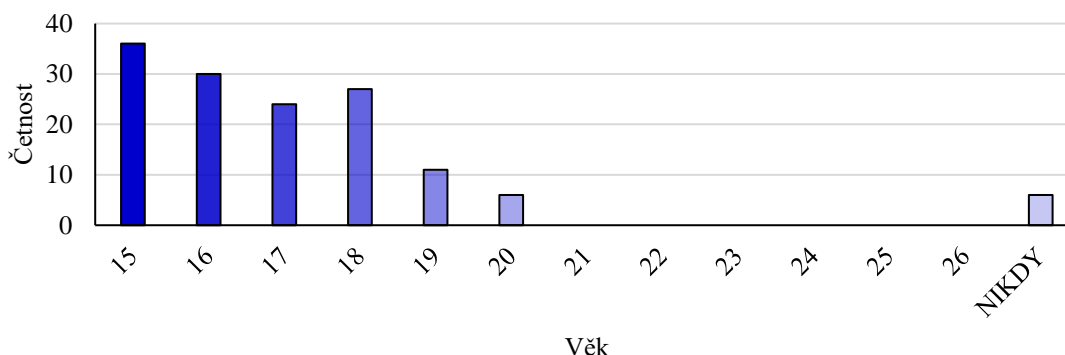


5.2 Část 2 – Písemné a ústní dohody se zaměstnavatelem

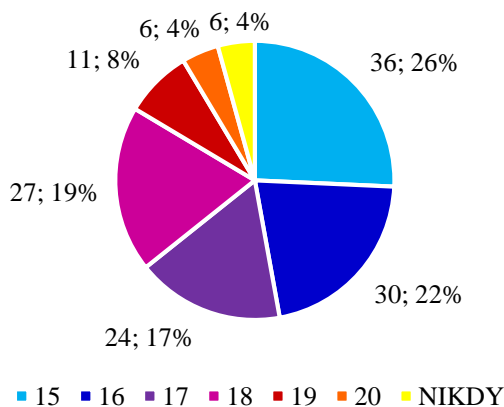
Otázka 4: „V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem?“

Odpovědí na tuto otázku mohl být určitý věk osoby nebo slovo NIKDY. Nejnižší věk osob, ve kterém měli poprvé brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem, je 15 let a zároveň, jak můžeme vidět z grafů 9 a 10, je to také nejpočetnější skupina ve velikosti 36 osob, což odpovídá 26 % z celkového počtu respondentů. Podobně velké skupiny tvoří osoby, které měly první písemnou smlouvu k brigádě uzavřenou ve věku 16, 17 a 18 let, což postupně odpovídá 22 %, 17 % a 19 % z celkového počtu respondentů. Šest osob neuzavřelo písemnou smlouvu na brigádě nikdy a mezi 21. a 26. věkem písemnou smlouvu poprvé nikdo neuzavřel.

Graf 8 – Odpovědi na otázku 4: "V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem?"

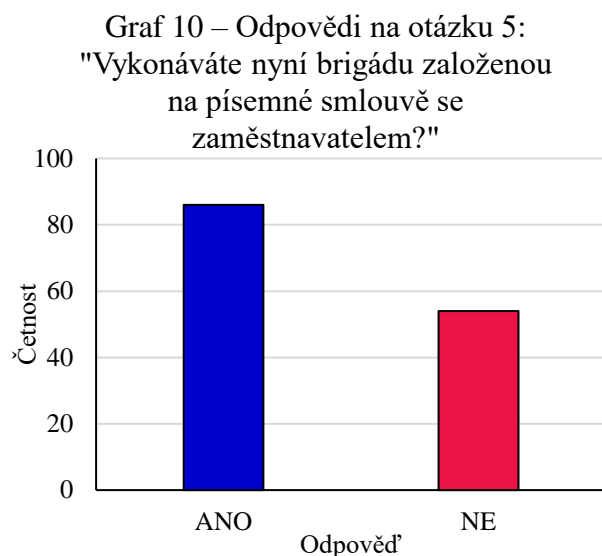


Graf 9 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 4

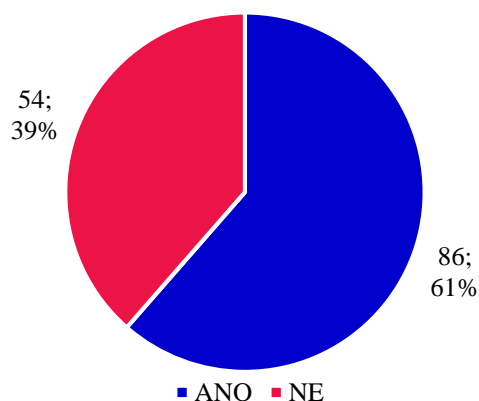


Otázka 5: „Vykonáváte nyní brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem?“

Na tuto otázku bylo možné odpovědět pouze ANO nebo NE. V grafu 11 vidíme, že 61 % respondentů odpovědělo na otázku, zda nyní vykonávají brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem, kladně, 39 % respondentů odpovědělo záporně. Graf 10 ukazuje absolutní četnosti odpovědí ANO a NE.



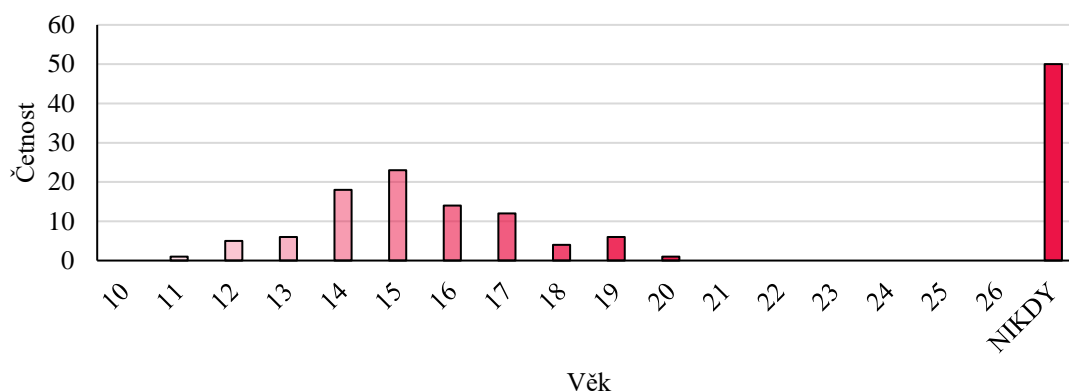
Graf 11 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 5



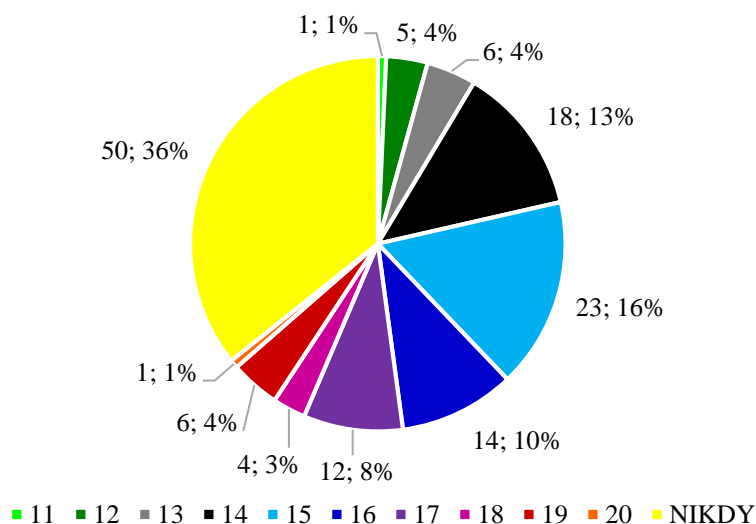
Otázka 6: „V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?“

Odpovědi na tuto otázku mohl být určitý věk osoby nebo slovo NIKDY. Ze sloupcového grafu číslo 12 můžeme vyčíst, že ve věku 10 a 21 až 26 let nikdo poprvé neuzavřel brigádu založenou na ústní dohodě. Dále vidíme, že nejčastější odpovědí bylo, že respondent neuzavřel ústní dohodu nikdy. V koláčovém grafu číslo 13 vidíme, že nejčastější odpovědí tedy bylo NIKDY v četnosti 50 a procentuálně vychází tato odpověď na 36 % ze všech odpovědí. Druhou nejčastější odpovědí byl věk 15 let s četností 23 a tato četnost odpovídá 16 % ze všech odpovědí.

Graf 12 – Odpovědi na otázku 6: "V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?"



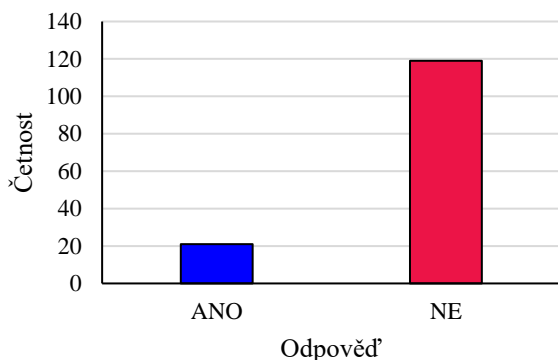
Graf 13 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 6



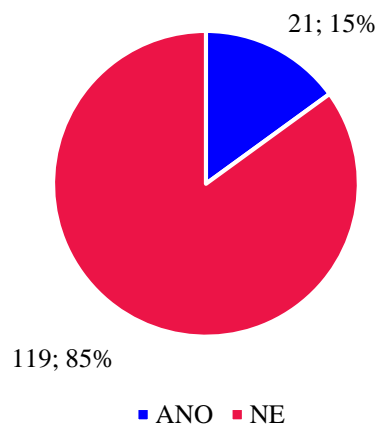
Otázka 7: „Vykonáváte nyní brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?“

Na tuto otázku bylo možné odpovědět pouze ANO nebo NE. Z grafu 15 lze vyčíst, že kladně odpovědělo 21 osob (15 %) a záporně 119 osob (85 %). Graf 14 ukazuje sloupcový graf rozložení kladných a záporných odpovědí.

Graf 14 – Odpovědi na otázku 7: "Vykonáváte nyní brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?"



Graf 15 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 7



5.3 Část 3 – Příjmy studentů

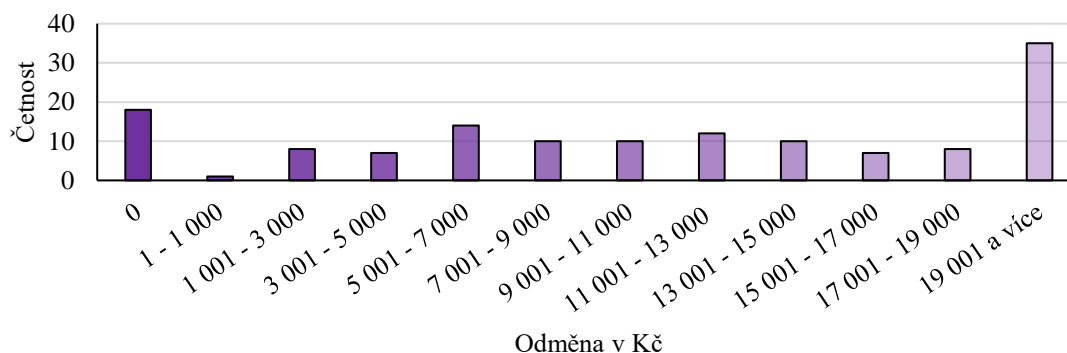
Otázka 8: „Kolik peněz jste si vydělal/a minulé letní prázdniny (červenec, srpen)? Částky jsou uvedeny v Kč.“

Bylo možné jako odpověď zvolit jeden z intervalů:

0, 1 - 1 000, 1 001 - 3 000, 3 001 – 5 000, 5 001 – 7 000, 7 001 – 9 000, 9 001 – 11 000, 11 001 – 13 000, 13 001 – 15 000, 15 001 – 17 000, 17 001 – 19 000, 19 001 a více.

Nejvíce respondentů si za minulé letní prázdniny (červenec a srpen 2018) vydělalo 19 001 Kč a více a bylo jich 35. Druhou nejpočetnější skupinou byly osoby, které si za minulé prázdniny nevydělali nic, jejich počet je 18. Třetí nejpočetnější skupinou jsou osoby, které měli příjem 5 001 – 7 000 Kč a kterých bylo 14.

Graf 16 – Odpovědi na otázku 8: "Kolik peněz jste si vydělal/a minulé letní prázdniny (červenec, srpen)?"



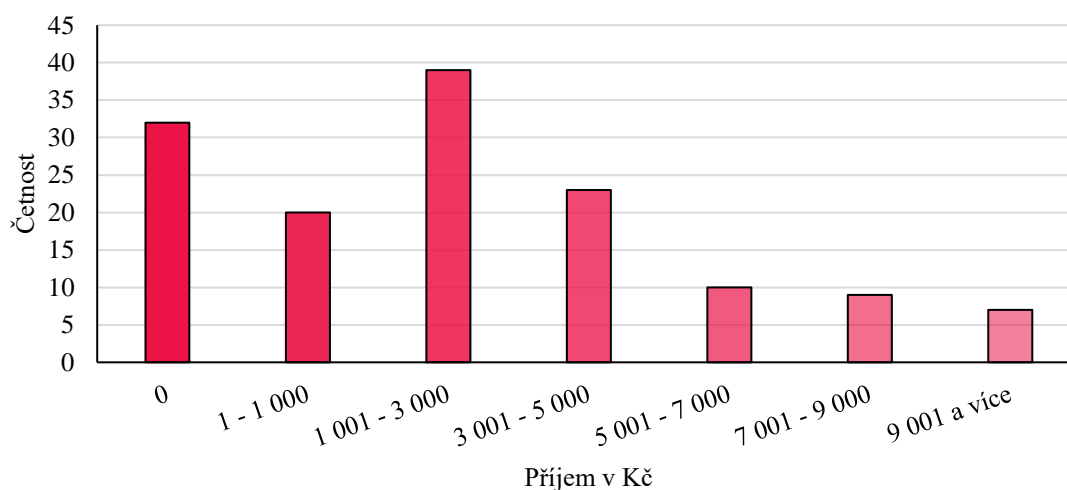
Otázka 9: „Kolik peněz si vyděláváte průměrně během školního roku za měsíc? Částky jsou uvedeny v Kč.“

Bylo možné jako odpověď zvolit jeden z intervalů:

0, 1 – 1 000, 1 001 – 3 000, 3 001 – 5 000, 5 001 – 7 000, 7 001 – 9 000, 9 001 a více.

Z grafu 17 plyne, že nejvíce, v počtu 39 osob, si respondenti vydělají během školního roku 1 001 – 3 000 za měsíc. Druhá nejpočetnější skupina má během roku nulový příjem z brigád, odpovědělo tak 32 respondentů. Dále je z grafu 17 zřejmé, že přes polovinu vydělávajících respondentů (82) má měsíční příjem z brigád do 5 000 Kč. Pouze 26 osob má měsíční příjem nad 5 000 Kč.

Graf 17 – Odpovědi na otázku 9: "Kolik peněz si vyděláváte průměrně během školního roku za měsíc?"



5.4 Část 4 – Představy studentů o budoucím příjmu

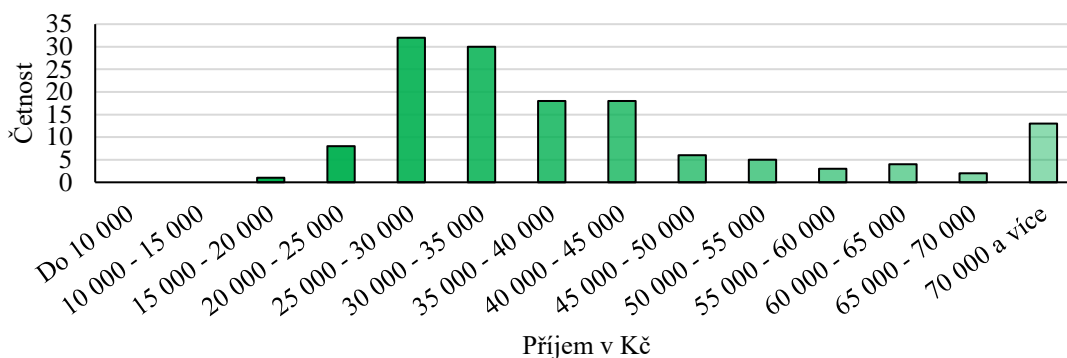
Otázka 10: „Za jaký měsíční hrubý příjem byste chtěl/a pracovat v trvalém zaměstnání? Částky jsou uvedeny v Kč.“

Jako odpověď bylo možné zvolit jeden z intervalů:

Do 10 000, 10 000 – 15 000, 15 000 – 20 000, 20 000 – 25 000, 25 000 – 30 000, 30 000 – 35 000, 35 000 – 40 000, 45 000 – 50 000, 50 000 – 55 000, 55 000 – 60 000, 60 000 – 65 000, 65 000 – 70 000, 70 000 a více.

V grafu 18 vidíme, že nejpočetnější skupinou jsou osoby, které by chtěly mít hrubý měsíční příjem v budoucnu z trvalého zaměstnání 25 000 až 30 000 Kč. Těchto osob je 32. Druhá, podobně početná skupina jako předchozí, má četnost 30 a jsou to respondenti, kteří by chtěli, aby jejich budoucí měsíční hrubý příjem z trvalého zaměstnání činil 30 000 až 35 000 Kč. Ani jediný respondent by nechtěl příjem pod 15 000 Kč. 13 osob odpovědělo na otázku odpovědí 70 000 a více.

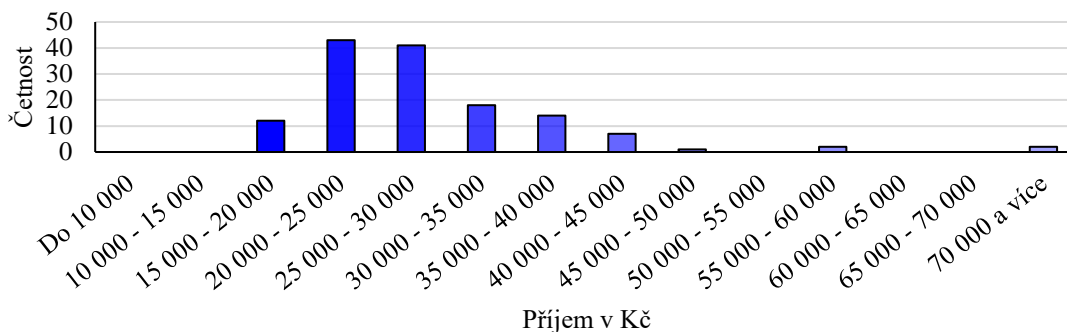
Graf 18 – Odpovědi na otázku 10: "Za jaký měsíční hrubý příjem byste chtěl/a pracovat v trvalém zaměstnání?"



Otázka 11: „Za jaký měsíční hrubý příjem by Vám stačilo pracovat v trvalém zaměstnání? Částky jsou uvedeny v Kč.“

Možné odpovědi byly stejné jako v otázce 10. Z grafu 19 snadno vyčteme, že nejpočetnější skupinou je interval od 20 000 do 25 000 Kč v počtu 43 odpovědí a hned poté následuje skupina s 41 odpověďmi pro možnost 25 000 až 30 000 Kč. Možnosti do 10 tis. Kč, 10 až 15, 50 až 55, 60 až 65 a 65 až 70 tis. Kč ne zvolil nikdo. Možnost 70 tis. Kč a více vybraly 2 osoby.

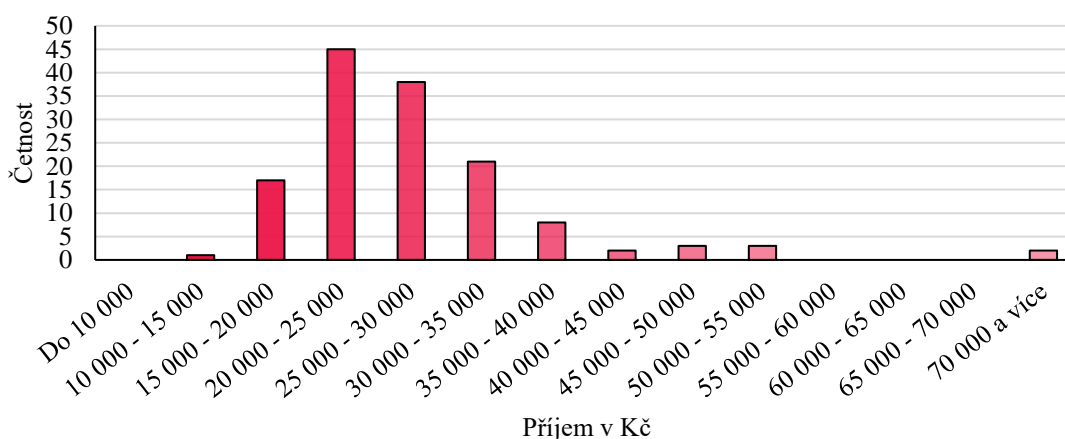
Graf 19 – Odpovědi na otázku 11: "Za jaký měsíční hrubý příjem by Vám stačilo pracovat v trvalém zaměstnání?"



Otázka 12: „Za jaký měsíční hrubý příjem si myslíte, že budete reálně pracovat v trvalém zaměstnání? Částky jsou uvedeny v Kč.“

Možné odpovědi byly stejné jako v otázce 10 a 11. Graf 20 ukazuje, že na tuto otázku nejvíce odpovědělo 45 osob pro odpověď 20 až 25 tis. Kč. Odpověď 25 až 30 tis. Kč zvolilo 38 respondentů. Jedna osoba zvolila odpověď 10 až 15 tis. Kč. Do 10 tis. Kč a 55 až 70 tis. nedopověděl nikdo.

Graf 20 – Odpovědi na otázku 12: "Za jaký měsíční hrubý příjem si myslíte, že budete reálně pracovat v trvalém zaměstnání?"



Porovnání odpovědí na otázky 10 až 12

Otázka 10: „Za jaký měsíční hrubý příjem byste chtěl/a pracovat v trvalém zaměstnání?“

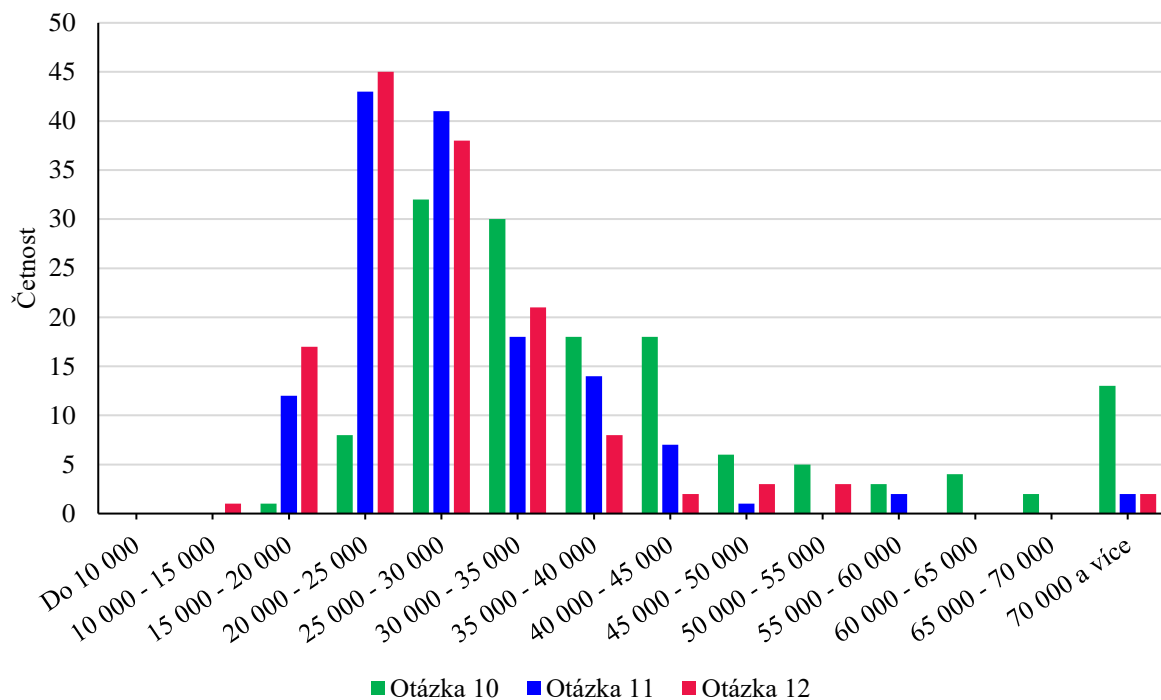
Otázka 11: „Za jaký měsíční hrubý příjem by Vám stačilo pracovat v trvalém zaměstnání?“

Otázka 12: „Za jaký měsíční hrubý příjem si myslíte, že budete reálně pracovat v trvalém zaměstnání?“

V grafu 21 pozorujeme posun zeleného trendu oproti modrému a červenému. Je to proto, že zelený trend ukazuje hrubý příjem, za který by člověk chtěl pracovat. Tato otázka je nejpozitivnější a nejoptimističtější z těchto tří otázek, proto je odpověďmi na tuto otázku trend posunut vpravo. Odpovědi na otázky 11 a 12 jsou překvapivě hodně vyrovnané, z osobního pohledu jsem předpokládala, že trend k otázce 12 bude nejvíce posunut vlevo. Z toho, že se odpovědi na otázky 11 a 12 shodují, bych dedukovala, že existuje jisté

naplnění představ, že lidé dostanou příjem, který by jim alespoň stačil, ale už si nemyslí, že by mohli dostat něco navíc.

Graf 21 – Odpovědi na otázky 10, 11 a 12

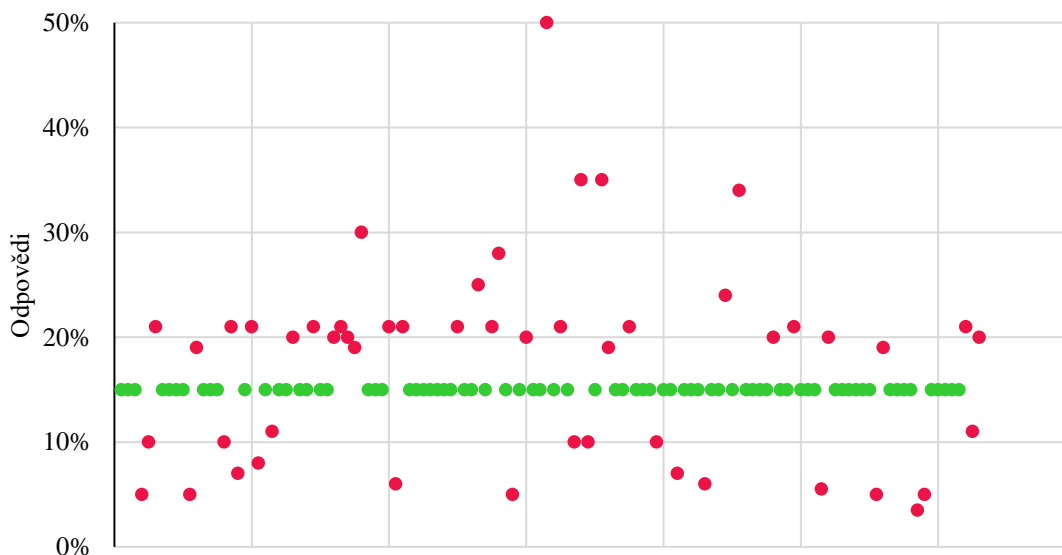


5.5 Část 5 – Znalosti studentů

Otázka 13: „Jaká je aktuální sazba daně z příjmu fyzických osob v ČR (v procentech)?“

Tato otázka byla otevřeného typu. Aktuální sazba daně z příjmu fyzických osob v ČR činí 15 % ze základu daně [4, § 16]. Na tuto otázku odpovědělo 126 osob (14 osob neodpovědělo), z čehož 60 % dotázaných osob odpovědělo správně a 40 % špatně. Správné odpovědi jsou v grafu 22 zbarveny zeleně, špatné odpovědi červeně. Nejvyšší odhadnutá sazba činila 50 % a nejnižší 3,5 %.

Graf 22 – Zaznamenané odpovědi k otázce 13: "Jaká je aktuální sazba daně z příjmu fyzických osob v ČR?"



Otázka 14: „Jaká je aktuální sazba pojistného na zdravotního pojištění placená zaměstnancem a odváděná zaměstnavatelem z příjmu?“

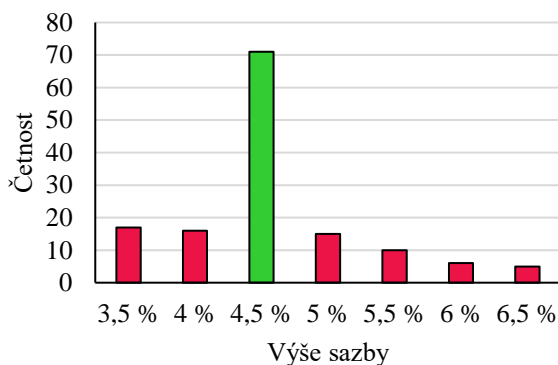
Otázka 15: „Jaká je aktuální sazba pojistného na sociální pojištění placená zaměstnancem a odváděná zaměstnavatelem z příjmu?“

Možné odpovědi na tyto otázky byly: 3,5 %; 4 %; 4,5 %; 5 %; 5,5 %; 6 %; 6,5 %.

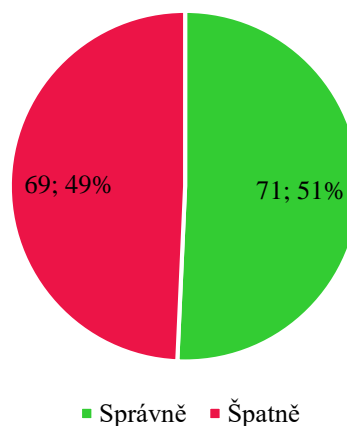
Grafy 23 a 24 zobrazují rozložení odpovědí na otázku 14 o aktuální sazbě zdravotního pojištění. Správná odpověď na tuto otázku je 4,5 % [21] a v grafech je vyznačena zeleně. Na tuto otázku odpovědělo správně 51 % (71 osob) dotázaných.

Grafy 25 a 26 zobrazují odpovědi na otázku 15 o aktuální sazbě sociálního pojištění. Správná odpověď na tuto otázku je 6,5 % [25] a v grafech je také vyznačena zeleně. Na tuto otázku odpovědělo správně pouze 29 % (40 osob) dotázaných.

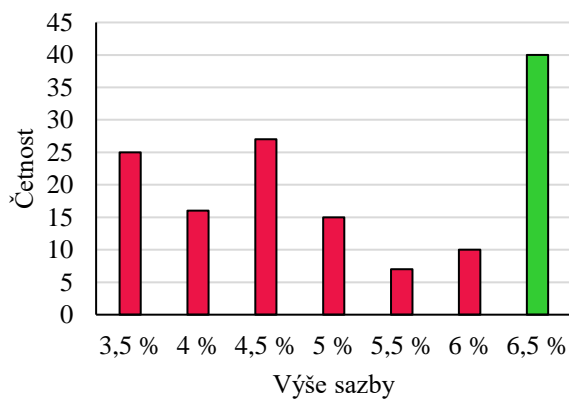
Graf 23 – Odpovědi na otázku 14:
"Jaká je aktuální sazba pojistného na zdravotní pojištění odváděná zaměstnancem?"



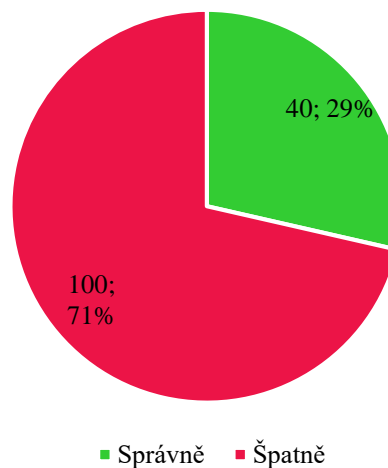
Graf 24 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 14



Graf 25 – Odpovědi na otázku 15:
"Jaká je aktuální sazba pojistného na sociální pojištění odváděná zaměstnancem?"



Graf 26 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 15



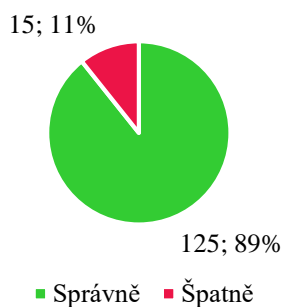
Otázka 16: „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (tzv. růžový papír) na jedno zdaňovací období lze uplatnit u nanejvýš jednoho zaměstnavatele, nanejvýš dvou zaměstnavatelů, neomezeného počtu zaměstnavatelů.“

Správná odpověď na tuto otázku je, že toto prohlášení poplatníka lze uplatnit za jedno zdaňovací období nanejvýš u jednoho zaměstnavatele. [4, § 38k odst. 6]

Na základě grafu 27 vidíme, že správně odpovědělo 89 % respondentů (zelená část koláče), početně to je 125 osob ze 140 osob dotázaných.

Poznámka: Prohlášení v 1 zdaňovacím období lze uplatnit u více zaměstnavatelů, avšak pouze tehdy, když jednotlivá zaměstnání na sebe navazují.

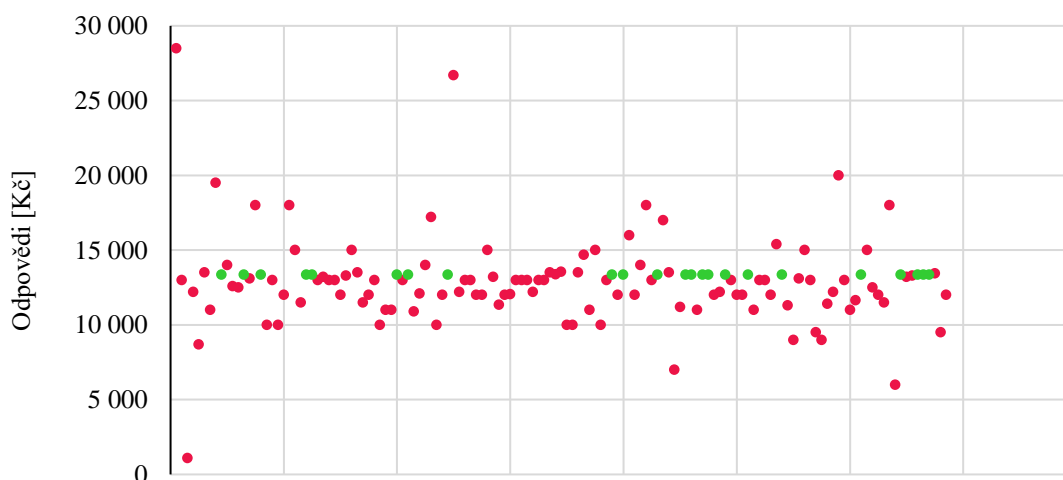
Graf 27 – Procentuální zastoupení odpovědí na otázku 16:
"Počet zaměstnavatelů, u nichž lze uplatnit prohlášení k
dani z příjmů"



Otázka 17: „Jaká je minimální mzda v ČR k 1. 1. 2019?“

Tato otázka byla otevřeného typu. V grafu 28 vidíme rozložení všech odpovědí, až na 3 odpovědi od respondentů, kteří na tuto otázku neodpověděli. Minimální mzda k 1. 1. 2019 činí 13 350 Kč [8]. Správně odpovědělo 23 respondentů (17 %), tyto odpovědi jsou v grafu zaznamenány zelenou barvou. Průměrná respondenty odhadovaná minimální mzda činí 12 928 Kč.“

Graf 28 – Zaznamenané odpovědi k otázce 17: "Jaká je minimální mzda v ČR od 1. 1. 2019?"

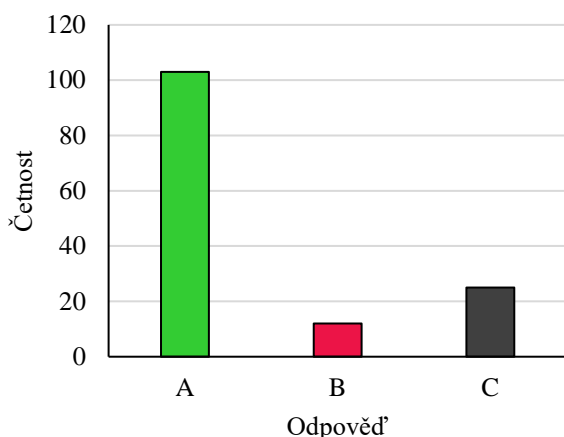


Otázka 18: „Co je to superhrubá mzda?“

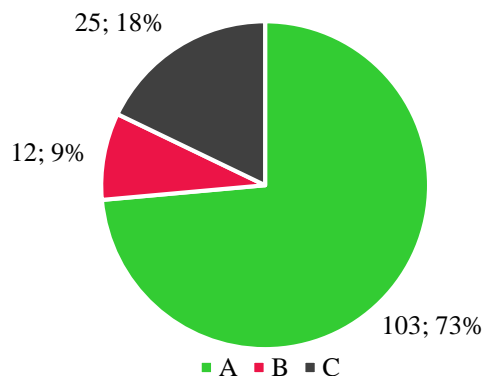
- A. Částka, ze které se vychází při výpočtu zálohy na daň i daně z příjmů fyzických osob.
- B. Částka, ze které se vychází při výpočtu výše zdravotního pojištění z příjmů fyzických osob.
- C. Částka, ze které se vychází při výpočtu výše sociálního pojištění z příjmů fyzických osob.

Správná odpověď je A [26]. Z grafů 29 a 30 vyčteme, že správně odpovědělo 73 % respondentů.

Graf 29 – Odpovědi na otázku 18:
"Co je to superhrubá mzda?"



Graf 30 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 18

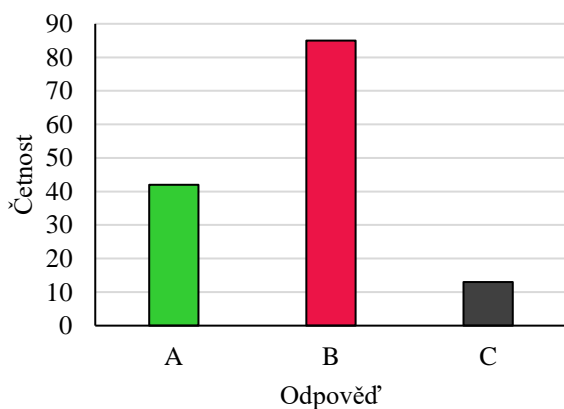


Otázka 19: „Co jsou to tzv. odvody?“

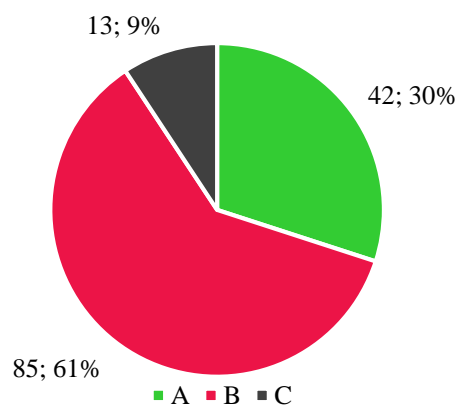
- A. Souhrnná částka sociálního a zdravotního pojištění bez daně z příjmu, kterou je zaměstnavatel povinen odvádět ze mzdy zaměstnance.
- B. Souhrnná částka sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu, kterou je zaměstnavatel povinen odvádět ze mzdy zaměstnance.
- C. Částka, která činí 31 % z hrubé mzdy zaměstnance a kterou odvádí zaměstnavatel státu.

Správná odpověď je A. [9] Dle grafů 31 a 32 na tuto otázku odpovědělo správně 30 % respondentů, tedy 42 ze 140 osob. Nejvíce osob zvolilo odpověď B, a to 61 % respondentů.

Graf 31 – Odpovědi na otázku 19:
"Co jsou to tzv. odvody?"



Graf 32 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 19



Otázka 20: „Uveďte aspoň 1 slevu, kterou si z daně z příjmu můžete odečíst.“

O slevách na dani se dočtete v kapitole 3.4.5 nebo na [4, § 35ba odst. 1].

V odpovědích se objevily některé nepřesnosti, které zde uvedu.

Sleva na poplatníka se váže i na poplatníky důchodce, proto jsem odpovědi „sleva na důchodce“ a „sleva na poplatníka“ považovala ze stejné. [23]

Sleva na dítě/děti, přestože se odečítá od daně, se správně jmenuje daňové zvýhodnění na děti. Tuto odpověď jsem vyhodnotila jako správnou. [4, § 35c odst. 1]

Sleva pro dárce krve či plazmy není sleva na dani, ale pouze nezdanitelná část základu daně. Přesto jsem tuto odpověď také vyhodnotila jako správnou. [16]

Sleva na dar, kterou respondenti v dotazníku zmiňovali, není sleva na dani, ale tato částka tvoří nezdanitelnou část základu daně. Tuto odpověď jsem vyhodnotila jako správnou. [7]

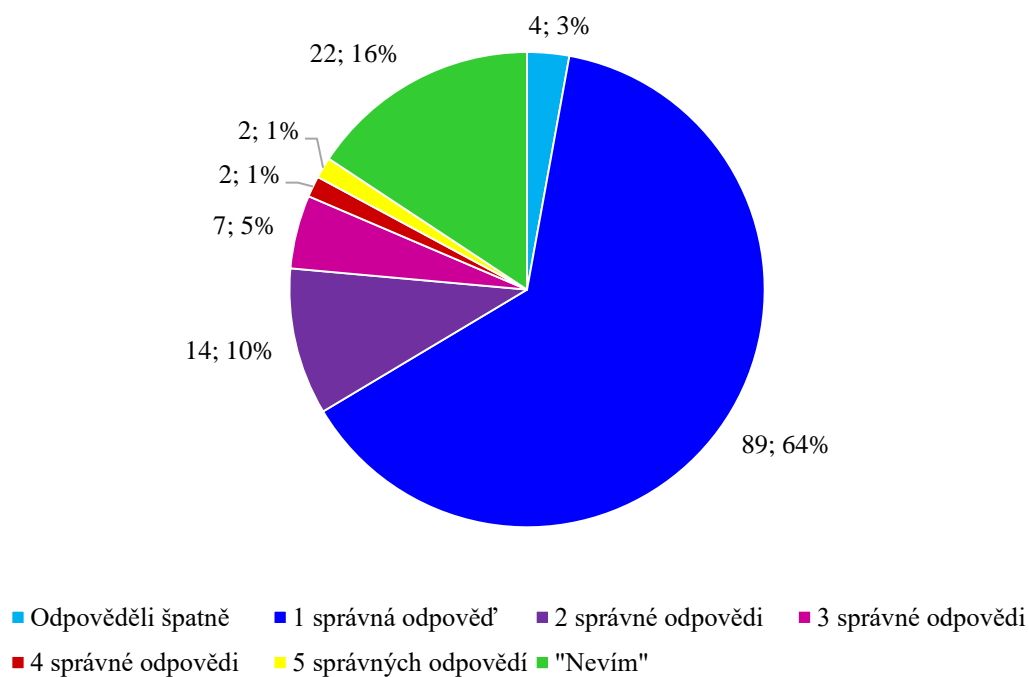
Příspěvek/přídavek na dítě není ani sleva na dani, ani daňové zvýhodnění a ani netvoří nezdanitelnou část základu daně, proto jsem tuto odpověď vyhodnotila jako nesprávnou. [20]

Sleva na auto k podnikání, zmíněná respondenty v několika případech, není slevou na dani z příjmu, ale sleva z daně silniční, proto jsem tuto odpověď hodnotila jako nesprávnou. [30]

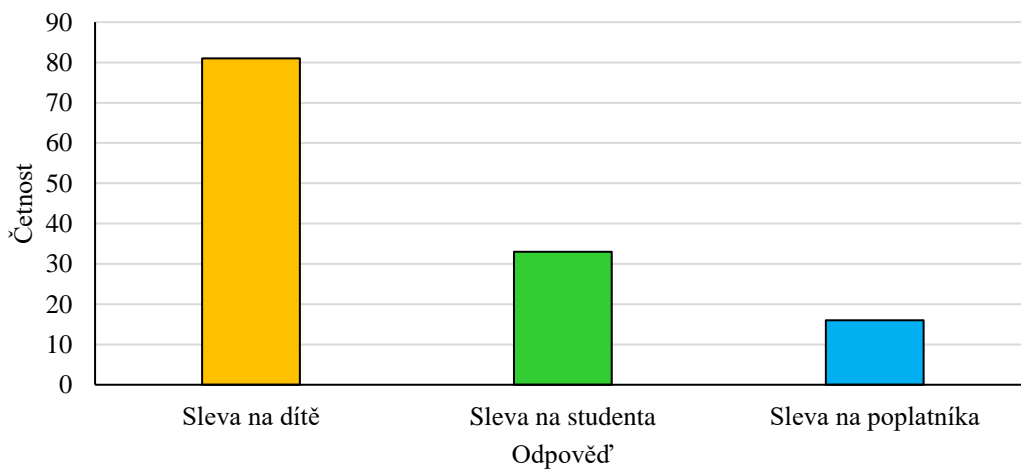
Grafy 33 a 34 shrnují odpovědi na tuto otázku. V grafu 33 vidíme, že nejčastější situací bylo, že respondentova odpověď obsahovala jednu správnou slevu na dani z příjmu, a to v 64 %. 16 % respondentů odpovědělo, že neznají žádnou ze slev na dani a 10 % odpovědí obsahovalo 3 slevy na dani z příjmu.

Graf 34 ukazuje četnosti nejznámějších slev na dani z příjmu, konkrétně počet odpovědí, které obsahovaly slevu na dítě (neboli daňové zvýhodnění na děti), slevu na poplatníka a slevu na studenta. Sleva na dítě byla zmíněna 81krát, sleva na studenta 33krát a sleva na poplatníka pouze 16krát.

Graf 33 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 20: „Uveďte aspoň 1 slevu, kterou si z daně z příjmu můžete odečíst.“



Graf 34 – Nejčastější odpovědi na otázku 20



Otázka 21: „Jakou výhodu má za určitých podmínek dohoda o provedení práce?“

Příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se nedaní, pojistné na sociální a zdravotní pojištění se také neodvádí. Nedaní/neodvádí

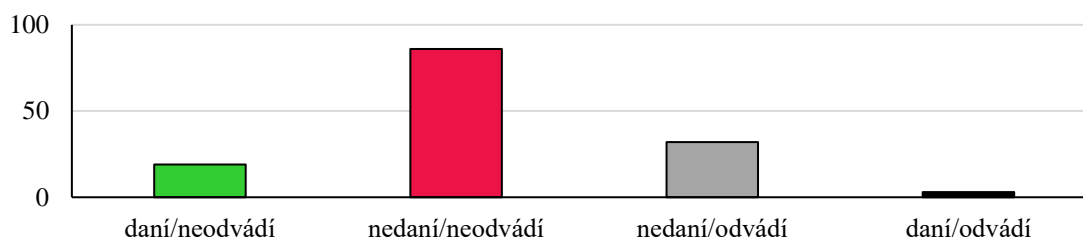
Příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se nedaní, ale pojistné na sociální a zdravotní pojištění se odvádí. Nedaní/odvádí

Příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se daní, pojistné na sociální a zdravotní pojištění se také odvádí. Daní/odvádí

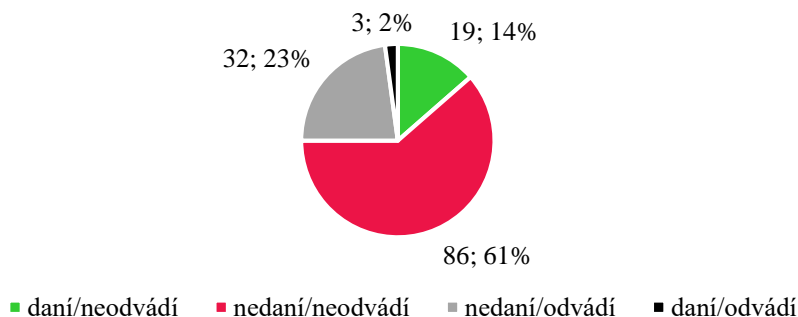
Příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se daní, ale pojistné na sociální a zdravotní pojištění se neodvádí. Daní/neodvádí

Správná odpověď je, že příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se daní, ale pojistné na sociální a zdravotní pojištění se neodvádí [2, str. 67]. Na tuto otázku odpovědělo dle grafu grafů 35 a 36 pouze 14 % respondentů, což odpovídá 19 ze 140 osob. Nejčtenější odpovědí byla odpověď taková, že se příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně nedaní a pojistné na sociální a zdravotní pojištění se také neodvádí. Takovou odpověď zvolilo 61 % respondentů.

Graf 35 – Odpovědi na otázku 21: "Jakou výhodu má za určitých podmínek dohoda o provedení práce?"



Graf 36 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 21



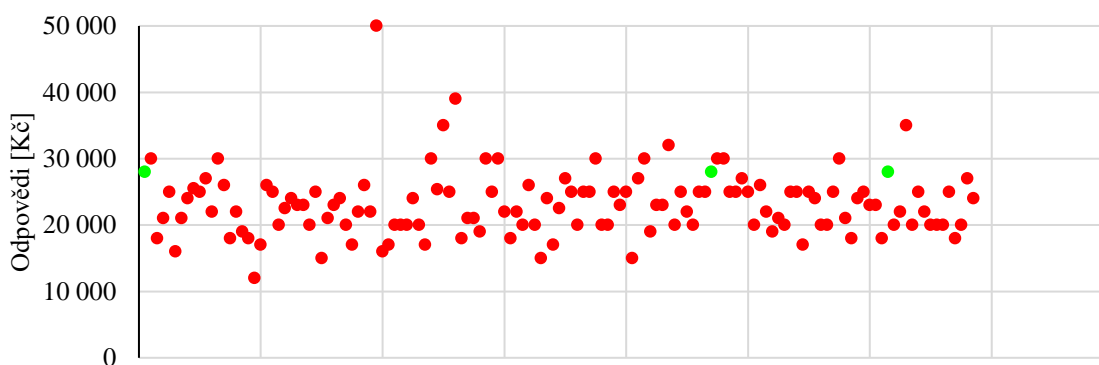
Otázka 22: „Jaký, myslíte, že je měsíční hrubý nástupní plat učitele ZŠ od ledna 2019?“

Tato otázka byla otevřeného typu. Otázku jsem zvolila pouze ze své zvědavosti, abych se dozvěděla o názorech a také informovanosti studentů k tomuto tématu. Na tuto otázku neodpověděly 3 osoby.

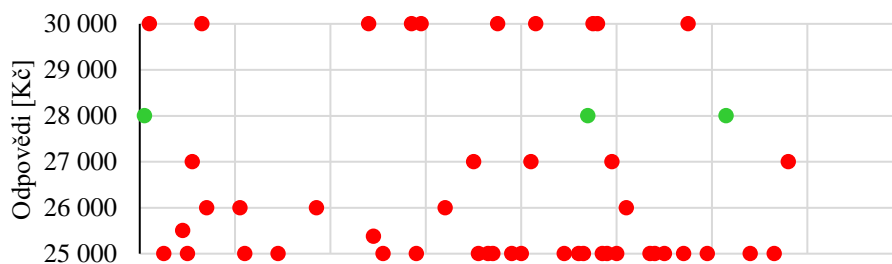
Z grafu 37 vidíme, že většina odpovědí se pohybovala v intervalu 15 až 30 tis. Kč, nejčastější interval pak je 20 až 25 tis. Kč. Správnou odpovědí je dle článku na webu Pedagogické komory 28 020 Kč. [6] Tato výše hrubého platu odpovídá částce v příloze č. 5 a platové třídě 11 ze souboru na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, který jsem již zmínila v podkapitole 2.8.1 o platových tarifech [14]. V tomto grafu vidíme, že většina respondentů tipovala částku nižší než zmíněných 28 020 Kč. Nejvyšší částka ze souboru odpovědí je 50 000 Kč, nejnižší pak 12 000 Kč.

V grafu 38 vidíme rozložení odpovědí na tuto otázku od 25 do 30 tis. Kč. Nejblíže správné odpovědi byly 3 osoby, které tipovaly 28 tis. Kč. Jejich odpovědi jsou v tomto grafu zaznamenány zelenou barvou.

Graf 37 – Zaznamenané odpovědi na otázku 22: "Jaký myslíte, že je měsíční hrubý nástupní plat učitele ZŠ od ledna 2019?"



Graf 38 – Rozložení odpovědí k otázce 22 (od 25 do 30 tis. Kč)



Závěr

Na dotazník odpovědělo celkem 140 osob, z čehož bylo 103 žen a 37 mužů. Šedesát šest procent dotázaných bylo ve věku 19 až 21 let, 94 % respondentů studuje vysokou školu. Nejvíce respondentů uzavřelo první písemnou smlouvu se zaměstnavatelem v 15 letech, odpovídá tomu 26 % respondentů, pouze 6 (tj. 4 %) osob písemnou smlouvu se zaměstnavatelem nikdy neuzavřelo. Brigádu na základě ústní dohody nikdy neuzavřelo 36 % dotázaných, 26 % dotázaných uzavřelo ústní dohodu se zaměstnavatelem v 15 letech, nejdříve však „poměr“ v této podobě uzavřel jeden respondent, a to v 11 letech. Brigádu na základě písemné smlouvy v době vyplňování dotazníku vykonávalo 61 % respondentů a brigádu na základě ústní smlouvy pouze 15 %.

Nejvíce respondentů si minulé letní prázdniny vydělalo více jak 19 000 Kč, a to celkem 28 % respondentů. Stejně procentuální zastoupení, tedy 28 % respondentů (tj. 39 osob), a zároveň nejvyšší, mají osoby, které si vydělají během školního roku 1 001 – 3 000 Kč. Třicet dva osob si během školního roku nevydělává.

Čtyřicet čtyři procent dotázaných by chtělo mít měsíční hrubý příjem z trvalého zaměstnání 25 až 30 tis. Kč. Šedesáti procentům dotázaných by stačilo v trvalém zaměstnání pracovat za 20 až 30 tis. Kč měsíčně v hrubém a zároveň si 59 % osob myslí, že v trvalém zaměstnání budou pracovat za 20 až 30 tis. Kč měsíčně, také v hrubém příjmu. Dva lidé (tj. 1,4 %) mají představu, že v budoucnu budou pracovat za více jak 70 tis. Kč za měsíc.

Padesát čtyři procent osob vyplnilo správnou sazbu daně z příjmu fyzických osob, 51 % osob vybralo správnou sazbu pojistného na zdravotní pojištění zaměstnance a pouze 29 % osob vybralo správnou sazbu pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance. Osmdesát devět respondentů ví, že „Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti“ může podepsat za jedno zdaňovací období pouze u jednoho zaměstnavatele. Jen 17 % respondentů uvedlo správnou výši minimální mzdy. Průměrná respondenty odhadovaná minimální mzda činí 12 928 Kč. Sedmdesát tři procent dotázaných zvolilo správnou odpověď na otázku „Co je to superhrubá mzda?“, 30 % dotázaných zvolilo správnou odpověď na otázku „Co jsou to tzv. odvody?“. K otázce o slevách na dani z příjmu nejvíce respondentů zmínilo daňové zvýhodnění na děti, poté

slevu na studenta a slevu na poplatníka. Jen 19 osob (tj. 14 %) ví, že příjem do 10 000 Kč za měsíc včetně se daní, ale pojistné na sociální a zdravotní pojištění se neodvádí. Tři osoby tiply správnou odpověď na otázku o měsíčním hrubém nástupním platu učitele ZŠ od ledna 2019.

Z dotazníku vyplývá několik myšlenek, které bych tu nyní ráda zmínila. Zároveň vznesu otázky, kterými by se mohla zabývat další práce.

Když porovnáme dvojice grafů 23, 24 a 25 a 26, snadno můžeme rozpoznat, že se tyto grafy v zásadě liší. Grafy 23 a 24 ukazují zaznamenané odpovědi respondentů ohledně výše sazby pojistného na zdravotní pojištění a grafy 25 a 26 ukazují odpovědi respondentů ohledně výše sazby pojistného na sociální zabezpečení. Správnost odpovědí se výrazně liší. Na první otázku odpovědělo správně 51 % respondentů, kdežto na druhou pouze 29 %. Relativní četnosti správných odpovědí jsou však na tyto otázky v závislosti na pohlaví respondenta vyrovnané. Tedy relativně odpověděl na tyto otázky správně stejný počet mužů jako žen. Výši sazby pojistného na zdravotní pojištění zvolilo správně v relativním měřítku 51 % žen a taktéž i mužů. Výši sazby pojistného na sociální zabezpečení zvolilo správně v relativním měřítku 29 % žen a 27 % mužů. Čím je tato různorodá (ne)znalost studentů sazeb pojistného ovlivněna?

Na tento dotazník odpovídali pouze studenti ve věku 15 až 26 let. Jak je tedy možné, že nejčastější volbou slevy na dani z příjmu bylo daňové zvýhodnění na děti („sleva na dítě“), a ne sleva na studenta? V návaznosti na to je také zajímavé, že z 61 % respondentů (tj. 85 osob), kteří v době vyplňování dotazníku měli brigádu založenou na písemné dohodě se zaměstnavatelem, odpovědělo správně na otázku 21 „Jakou výhodu má za určitých podmínek dohoda o provedení práce?“ pouze 11 osob. Na základě jakých pracovních smluv nebo dohod studenti pracují, jestliže nevědí tuto zásadní informaci o dohodě o provedení práce?

Tuto práci jsem psala s nadšením. Nejvíce jsem si užila zpracovávání dotazníku, v první řadě pro mě bylo zábavou vytvářet různé barevné grafy a jejich modifikace. Také se mi líbilo zjišťovat, jaké možnosti má zaměstnanec např. při uplatňování slev na dani z příjmu. Zároveň jsem si vědoma i toho, jak nákladné je to pro zaměstnavatele, hlavně z hlediska odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnance. Díky této

práci jsem se také utvrdila v tom, jak je problematika příjmů složitá, zejména z hlediska odváděných daní z příjmů.

Byla bych potěšena, kdyby tato práce někomu i jen trochu pomohla, např. při kontrole inkasovaného příjmu nebo čistě ze zájmu naučit se čistý příjem vypočítat.

Literatura a prameny

- [1] SEKANINOVÁ, D.: *Podniková ekonomika II*. Univerzita Palackého v Olomouci, Olomouc, 2013. ISBN 978-80-244-3416-2.
- [2] ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol.: *Abeceda mzdové účetní 2018*. ANAG, Olomouc, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.
- [3] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
- [4] *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*. [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.
- [5] *Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*. [online]. [cit. 2019-22-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>
- [6] *AKTUÁLNÍ TÉMA: Polovina učitelů na plat 39 000 rozhodně nedosáhne*. [online]. [cit.2019-13-05]. Dostupné z: <https://www.pedagogicka-komora.cz/2019/01/polovina-ucitelu-na-39-000-rozhodne.html>.
- [7] *Daňové přiznání za rok 2018. Co sníží základ daně z příjmů*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/403481-danove-priznani-za-rok-2018-co-snizi-zaklad-dane-z-prijmu>.
- [8] *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019*. [soubor pdf]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné na: [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%20o%20MMe%20od%201%20ledna%202019%20na%20web%20MPSV.pdf).
- [9] *Kalkulačka čisté mzdy 2019. Kolik snědí odvody a daně?*. [online]. [cit. 2019-20-05].
Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/402573-kalkulacka-ciste-mzdy-2019-kolik-snedi-odvody-a-dane>.
- [10] *Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2019*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/13622>.
- [11] *Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2019*. [online]. [cit. 2019-30-05].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/13626>.

- [12] *Karenční doba se zruší, a to už od července 2019.* [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné na: <https://www.podnikatel.cz/clanky/karencni-doba-se-zrusi-a-to-uz-od-cervence-2019/>.
- [13] *Náhrady za použití soukromého auta.* [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné na: http://www.help1.cz/clanek_vydaje_na_auto_pri_podnikani-nahrady-za-soukrome-vozidlo.html.
- [14] *NARÍZENÍ VLÁDY č. 263/2018 Sb.* [soubor pdf]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34786/NV_263_2018_1_1_2019_.pdf.
- [15] *Obecné informace.* [online]. [cit. 2019-30-05].
Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>.
- [16] *Odběr krve a daně.* [online]. [cit. 2019-30-05].
Dostupné z: <https://poradna.finance.cz/dane/68212-odber-krve-a-dane/>.
- [17] *Plánovací kalendář 2019 online.* [online]. [cit. 2019-20-05].
Dostupné z: <http://www.kalendar-online.cz/planovaci-kalendar?h=8>.
- [18] *Poradna: Do kdy mi musí zaměstnavatel zaplatit mzdu?.* [online]. [cit. 2019-03-05].
Dostupné na: <https://www.novinky.cz/kariera/394057-poradna-do-kdy-mi-musi-zamestnavatel-zaplatit-mzdu.html>.
- [19] *Povinnosti.* [online]. [cit. 2019-20-05]. Dostupné z: <https://web.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/povinnosti.htm>.
- [20] *Přídavky na dítě 2019. Kolik dělají a kdo má nárok?.* [online]. [cit. 2019-30-05].
Dostupné z: <https://www.penize.cz/pridavky-na-dite/402775-pridavky-na-dite-2019-kolik-delaji-a-kdo-ma-narok>.
- [21] *Sazba a výše zdravotního pojištění.* [online]. [cit. 2019-20-05]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sazba-a-vyse-zdravotniho-pojisteni/>.
- [22] *Sazby daně se nemění, přesto jsou tu zásadní změny ve zdanění zaměstnanců.* [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zasadni-zmeny-ve-zdaneni-zamestnancu/>.

- [23] *Slevy na dani v roce 2018 a v roce 2019.* [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/slevy-na-dani-v-roce-2018-a-v-roce-2019/>.
- [24] *S minimální mzdou stoupá i ta zaručená. Podívejte se, o kolik si polepší vaše profese.* [online]. [cit. 2019-03-05].
Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zvysi-se-minimalni-mzda-a-s-ni-i-ta-zarucena/r~f9a0bea0eca211e8b7c1ac1f6b220ee8/v~sl:1e3bcc0238322e1a68b9f3a83ff49862/>.
- [25] *Sociální pojištění, A. Přehled změn k 1. 1. 2019 v nemocenském pojištění, pojistném na sociální zabezpečení a v důchodovém pojištění OSVČ, 4. Sazby pojistného.* [online]. [cit. 2019-20-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1349>.
- [26] *Superhrubá mzda.* [online]. [cit. 2019-20-05].
Dostupné z: <https://www.idnes.cz/finance/archiv/superhruba-mzda.K448184>.
- [27] *1.2. Účel zdravotního pojištění.* [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/1-2-ucel-zdravotniho-pojisteni>.
- [28] *Výpočet náhrady mzdy 2019.* [online]. [cit. 2019-13-05].
Dostupné na: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/nemocenska-a-nahrada-mzdy/vypocet-nahrady-mzdy/>.
- [29] *Redukční hranice od 1. 1. 2019.* [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/redukcní-hranice-od-1-1-2019-uniqueidgOkE4NvrWuMU-VXONoVEkbqe9waf0tsZayX0xicUK50/?uri_view_type=4.
- [30] *Využíváte slevy na daních? Nabízíme jejich přehled.* [online]. [cit. 2019-30-05].
Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuzivate-slevy-na-danich-nabizime-jejich-prehled-105321.html>.
- [31] *Zdanění příjmu z dohody o provedení práce pro rok 2019.* [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/405249-zdaneni-privydelku-z-dohod-o-provedeni-prace/>.

- [32] *Zdravotní pojišťovny*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/KvalitaABezpeci/obsah/zdravotni-pojistovny_3307_29.html.
- [33] *Dohoda o pracovní činnosti 2019. Do částky 2999 Kč je výhodnější*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-2019-do-casky-2999-kc-je-vyhodnejsi/>.
- [34] *Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/priplatek-za-praci-ve-ztizenem-pracovnim-prostredi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElmvLvVrs9Xt01fg2ElPIJ0/>.
- [35] *Nemocenské pojištění v roce 2019*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7>.
- [36] *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>.
- [37] *Zaměstnanecké benefity a daně*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html>.
- [38] *Daň z příjmu*. [online]. [cit. 2019-30-05]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/dan-z-prijmu>.

Seznam tabulek

Tabulka	Strana
Tabulka 1 – Minimální výše odstupného	16
Tabulka 2 – Úrovně zaručené mzdy	21
Tabulka 3 – Průměrné ceny pohonných hmot	26
Tabulka 4 – Stravné	27
Tabulka 5 – Redukční hranice pro náhradu mzdy a příslušná výše procent	34
Tabulka 6 – Zdravotní pojišťovny v ČR k 1.1.2019	39
Tabulka 7 – Slevy na dani	47
Tabulka 8 – Daňové zvýhodnění na vyživované děti	48
Tabulka 9 – Plánovací kalendář na květen 2019 při pracovní době 8 hodin	51
Tabulka 10 – Výpočet redukovanych částí	55

Seznam grafů

Graf	Strana
Graf 1 – Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2000 do roku 2019	18
Graf 2 – Rozložení věku respondentů	63
Graf 3 – Procentuální rozložení věku respondentů	63
Graf 4 – Rozložení pohlaví respondentů	63
Graf 5 – Procentuální rozložení pohlaví respondentů	63
Graf 6 – Odpovědi na otázku 3: "Studium respondenta."	64
Graf 7 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 3	64
Graf 8 – Odpovědi na otázku 4: "V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem?"	65
Graf 9 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 4	65
Graf 10 – Odpovědi na otázku 5: "Vykonáváte nyní brigádu založenou na písemné smlouvě se zaměstnavatelem?"	66
Graf 11 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 5	66
Graf 12 – Odpovědi na otázku 6: "V kolika letech jste měl/a první brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?"	67
Graf 13 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 6	67

Graf 14 – Odpovědi na otázku 7: "Vykonáváte nyní brigádu založenou na ústní dohodě se zaměstnavatelem?"	68
Graf 15 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 7	68
Graf 16 – Odpovědi na otázku 8: "Kolik peněz jste si vydělal/a minulé letní prázdniny (červenec, srpen)?"	68
Graf 17 – Odpovědi na otázku 9: "Kolik peněz si vyděláváte průměrně během školního roku za měsíc?"	69
Graf 18 – Odpovědi na otázku 10: "Za jaký měsíční hrubý příjem byste chtěl/a pracovat v trvalém zaměstnání?"	70
Graf 20 – Odpovědi na otázky 12: "Za jaký měsíční hrubý příjem si myslíte, že budete reálně pracovat v trvalém zaměstnání?"	71
Graf 21 – Odpovědi na otázky 10, 11 a 12	72
Graf 22 – Zaznamenané odpovědi k otázce 13: "Jaká je aktuální sazba daně z příjmu fyzických osob v ČR?"	73
Graf 23 – Odpovědi na otázku 14: "Jaká je aktuální sazba pojistného na zdravotní pojištění odváděná zaměstnancem?"	74
Graf 24 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 14	74
Graf 25 – Odpovědi na otázku 15: "Jaká je aktuální sazba pojistného na sociální pojištění odváděná zaměstnancem?"	74
Graf 26 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 15	74
Graf 27 – Procentuální zastoupení odpovědí na otázku 16: "Počet zaměstnavatelů, u nichž lze uplatnit prohlášení k dani z příjmů"	75
Graf 28 – Zaznamenané odpovědi k otázce 17: "Jaká je minimální mzda v ČR od 1. 1. 2019?"	76
Graf 29 – Odpovědi na otázku 18: "Co je to superhrubá mzda?"	77
Graf 30 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 18	77
Graf 31 – Odpovědi na otázku 19: "Co jsou to tzv. odvody?"	77
Graf 32 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 19	77
Graf 33 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 20: „Uveďte aspoň 1 slevu, kterou si z daně z příjmu můžete odečíst.“	79
Graf 34 – Nejčastější odpovědi na otázku 20	79
Graf 35 – Odpovědi na otázku 21: "Jakou výhodu má za určitých podmínek dohoda o provedení práce?"	80
Graf 36 – Procentuální rozložení odpovědí na otázku 21	80
Graf 37 – Zaznamenané odpovědi na otázku 22: "Jaký myslíte, že je měsíční hrubý nástupní plat učitele ZŠ od ledna 2019?"	81
Graf 38 – Rozložení odpovědí k otázce 22 (od 25 do 30 tis. Kč)	81