



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

# Mzdové účetnictví v konkrétní firmě

Vypracovala: Kateřina Pešková  
Vedoucí práce: Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.

České Budějovice 2014

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina PEŠKOVÁ**  
Osobní číslo: **E11131**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Mzdové účetnictví v konkrétní firmě**  
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

**Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :**

Cíl práce:

Cílem práce je popsat dopady legislativních změn na mzdové účetnictví a jejich aplikace na příkladu účetní jednotky.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Pracovně právní vztahy
3. Právní úprava mezd
4. Mzdové účetnictví
5. Charakteristika účetní jednotky
6. Mzdové účetnictví ve vybrané účetní jednotce
7. Působení legislativních změn v oblasti mezd v letech 2011 - 2013
8. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. ŠUBRT, B. 2012. Abeceda mzdové účetní 2012. 22., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. s. 573. ISBN 978-80-7263-716-4.
2. JAKUBKA, J. 2008. Zákoník práce: k 1.1.2008. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. s. 183. ISBN 978-80-7263-428-6.
3. VYBÍHAL, V. 2010. Zdaňování příjmů fyzických osob 2010: praktický průvodce. 6. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 224. ISBN 978-80-247-3426-2.
4. VOŘÍŠEK, V. 2004. Právní nároky zaměstnanců: výklad práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích. 2. přeprac. vyd. Praha: Eurounion. s. 316. ISBN 80-7317-032-9.
5. ZACHARIÁŠ, J. 2007. Praktikum pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. s. 215. ISBN 978-80-7380-045-1.
6. TOMŠÍ, I. 2008. Mzdy a mzdové systémy. Praha: ASPI. s. 335. ISBN 978-80-7357-340-9.
7. TRNKOVÁ, L., ŽENÍŠKOVÁ M. 2008. Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných: podle právního stavu k 1.1.2008. 12., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. s. 183. ISBN 978-80-7263-426-2.
8. VYBÍHAL, V. 2013. Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce. 16. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 464. ISBN 978-80-247-4627-2.
9. VYBÍHAL, V. 2012. Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce. 15. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 446. ISBN 978-80-247-4101-7.
10. VYBÍHAL, V. 2011. Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce. 14. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 448. ISBN 978-80-247-3617-4.
11. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

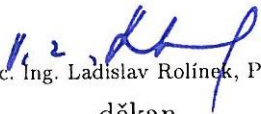
Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.

Katedra účetnictví a financí


Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2014

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2013

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Sedlčanech dne 25. dubna 2014

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Marii Vejsadové Dryjové, Ph.D. za její odborné vedení, připomínky a cenné rady, kterými přispěla k vypracování této práce a dále za čas, který mi věnovala. Dále děkuji subjektu Zemědělská společnost Kosova Hora, a. s., za umožnění využít společnost pro zpracování této bakalářské práce, jmenovitě pak vedoucí ekonomického úseku Blance Vlasové za vstřícný přístup při poskytování informací.

## Obsah

1. Úvod a cíl .....	3
2. Pracovněprávní vztahy .....	4
2.1. Základní zásady pracovněprávních vztahů .....	4
2.2. Pracovní poměr .....	5
2.2.1. Postup před vznikem pracovního poměru .....	5
2.2.2. Vznik pracovního poměru .....	6
2.2.3. Změny pracovního poměru .....	7
2.2.4. Skončení pracovního poměru .....	8
2.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	10
2.3.1. Dohoda o provedení práce .....	10
2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti .....	10
3. Právní úprava mezd .....	11
3.1. Pojetí .....	11
3.2. Odměna za práci.....	11
3.3. Minimální mzda .....	12
3.4. Zaručená mzda .....	13
3.5. Mzda.....	13
4. Mzdové účetnictví .....	14
4.1. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti .....	14
4.1.1. Příjmy ze závislé činnosti .....	14
4.1.2. Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně .....	15
4.1.3. Příjmy od daně osvobozené .....	16
4.1.4. Základ daně .....	16
4.1.5. Roční zúčtování záloh na daň z příjmů.....	19
4.2. Veřejné zdravotní pojištění .....	19
4.3. Pojistné na sociální zabezpečení .....	21
4.3.1. Nemocenské pojištění .....	23
4.3.2. Důchodové pojištění .....	25
4.4. Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím.....	25
4.5. Účtování mezd, zdravotního a sociálního pojištění .....	26
5. Metodika.....	27

6.	Charakteristika účetní jednotky .....	30
7.	Mzdové účetnictví ve vybrané účetní jednotce .....	32
7.1.	Přijímání nových zaměstnanců .....	32
7.2.	Odměňování zaměstnanců .....	33
7.3.	Ukončení pracovního poměru .....	35
7.4.	Dopady poskytovaných výhod na daňový základ .....	36
7.5.	Výpočet částky k výplatě u hlavního pracovního poměru .....	36
7.6.	Výpočet částky k výplatě u vedlejšího pracovního poměru.....	38
7.6.1.	Dohoda o provedení práce .....	38
7.6.2.	Dohoda o pracovní činnosti .....	39
7.7.	Zaúčtování účetních případů týkajících se odměňování .....	40
8.	Působení legislativních změn v oblasti mezd v letech 2011 – 2014 .....	41
8.1.	Změny v oblasti nemocenského pojištění .....	41
8.1.1.	Analýza vývoje nemocenského pojištění.....	41
8.1.2.	Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti .....	
	v letech 2011 – 2014.....	44
8.2.	Změny v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti .....	51
8.2.1.	Působení změn u slev na dani a daňového zvýhodnění .....	51
8.2.2.	Působení změn v oblasti vybírání daně z příjmů srážkou a hranice .....	
	pro odvod pojistného u DPP a DPČ.....	53
9.	Závěr.....	56
10.	Summary .....	59
11.	Seznam použité literatury .....	60

## 1. Úvod a cíl

Mzdové účetnictví, jak již samotný název napovídá, zahrnuje dvě dílčí oblasti týkající se ekonomických a finančních činností v podniku. Tuto činnost vykonává mzdová účetní, která každému zaměstnanci vypočte hrubou mzdu na základě předložených pokladů, kterými jsou např. pracovní smlouvy, vnitropodnikové směrnice, mzdové a personální evidence a evidence docházek. Mzdová účetní je tak ve spojení s institucí sociálního zabezpečení, se zdravotními pojišťovnami, s finančním úřadem, s úřadem práce atd. Výpočtem čisté mzdy získá podklady pro samotné zaúčtování účetních případů týkajících se odměňování. Tyto podklady využívají i jiní interní pracovníci, například pro účely řízení podniku (managementu) či pro účely řízení nákladů. Podklady tedy slouží pro finanční i manažerské účetnictví.

Cílem práce je popsat dopady legislativních změn na mzdové účetnictví a jejich aplikace na příkladu účetní jednotky. Jelikož změn působí každým rokem mnoho, je pozornost věnována těm nejdůležitějším z nich z období let 2011 až 2014. V tomto období, totiž nastaly změny např. v oblasti náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost, v oblasti slev na dani a nároku na daňové zvýhodnění. Dále se posunula hranice pro srážkovou daň, což je novinka roku 2014. Právní změny jsou zpracované, jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Dalším záměrem práce je představit vývoj změn, a lépe tak porozumět mechanismu výpočtu mezd. V neposlední řadě také ukázat, že každá mzdová účetní se v daných platných změnách musí umět orientovat, ať již pro správné stanovení základu daně z příjmů či pro správně provedené zákonné srážky. Právní úpravy s jejich dopady na podnik jsou představeny na zvolené účetní jednotce z podnikatelské sféry, jejíž hlavní činností je zemědělská výroba, vč. prodeje nezpracovaných zemědělských výrobků.



## 2. Pracovněprávní vztahy

Vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 2 uvádí, že „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“. Pokud nelze použít tento zákon, použije se ustanovení občanského zákoníku, nového od 1. 1. 2014. (§ 1 - 4 zákoníku práce)

Zaměstnancem je vždy fyzická osoba, která je způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Dohodu o hmotné odpovědnosti lze sjednat s osobou starší 18 let. Zaměstnavatelem může být fyzická osoba starší 18 let nebo právnická osoba. (Šubrt, 2012)

Podle Vybíhala (2012) můžeme základní pracovněprávní vztahy uzavřít formou:

- pracovního poměru,
- dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

### 2.1. Základní zásady pracovněprávních vztahů

V této části došlo k určitým změnám, které jsou zachyceny v novele zákoníku práce 2012. Do roku 2011 byly zásady obsaženy v § 13 a § 14 tohoto zákona, které byly zrušeny. Ode dne platnosti novely se nacházejí hned na začátku zákoníku práce v Hlavě I, § 1a. Hlavní změnou je, že jsou stručné a nejsou taxativně vymezené.

Jedná se o tyto zásady:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. (Šubrt, 2012)

Tomší (2008) ve své knize Mzdy a mzdové systémy popisuje, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace vychází z ústavy. Proto nelze mzdu, která náleží zaměstnanci za určitou práci měnit na základě pohlaví, věku, rasy, barvy pleti aj. Pro případnou rozdílnost v úpravě pracovněprávních vztahů musí existovat věcný důvod, aby se nejednalo o diskriminaci.

Šubrt (2012) dále rozvádí zásadu o zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance. Zaměstnanec má právo v pracovním poměru na přidělování práce v rámci jeho pracovní doby. Zaměstnavatel má povinnost vyřídit stížnost podanou zaměstnancem, týkající se pracovněprávních vztahů. Nesmí mu uložit peněžní postih, nejde-li o náhradu škody. Nezákoně je i postihovat a znevýhodňovat, když se zákonným způsobem domáhá svých práv.

Zachariáš (2007) tuto problematiku ještě doplňuje tím, že pracovněprávní vztahy vznikají pouze se souhlasem obou stran. Zaměstnavatel musí seznámit zaměstnance se všemi tiskopisy, jako je kolektivní smlouva a vnitřní předpisy.

## **2.2. Pracovní poměr**

### **2.2.1. Postup před vznikem pracovního poměru**

Při výběru zaměstnanců může zaměstnavatel postupovat podle svých zvyklostí, zkušeností a strategií řízení. Vybírá si sám nebo využije krajskou pobočku Úřadu práce či agentury práce. Samotná forma a průběh výběrového řízení je v rukou zaměstnavatele, tedy pokud pravidla nestanoví zvláštní právní předpis (př. podle zákona o úřednících). Průběh řízení obecně začíná zasláním životopisu případného uchazeče, vyplněním osobního dotazníku a následným osobním pohovorem. Zaměstnavatel však není povinen odpovídat na každou nabídku práce a není ani povinen si z případných uchazečů vybrat. Jeho povinností je požadovat od uchazečů jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovního poměru. Další povinností je seznámit budoucího zaměstnance s jeho právy a povinnostmi ještě před podpisem smlouvy, jakož to i s dalšími tiskopisy (mzdové podmínky, pracovní řád, kolektivní smlouva aj.). Právními předpisy je od 1. 4. 2012 stanovena i vstupní lékařská prohlídka. (Stránský, 2012)

### 2.2.2. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel může požadovat předložení potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a pracovní posudek od předchozího zaměstnavatele. Mezi manželi nemůže vzniknout žádný pracovněprávní vztah. (Šubrt, 2012)

Způsoby vzniku pracovního poměru:

- pracovní smlouvou,
- jmenováním.

Nejrozšířenějším způsobem vzniku pracovního poměru je sepsání pracovní smlouvy. Ta musí být vyhotovena písemně se všemi podstatnými náležitostmi (jinak je neplatná), podepsaná oběma smluvními stranami a každá ze stran musí obdržet po jednom vyhotovení. Dnem nástupu do práce (event. dnem jmenování) určeným ve smlouvě vzniká pracovní poměr. (Vybíhal, 2012)

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy:

- druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- místo (místa) výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Určení druhu práce je velmi důležité pro obě smluvní strany. Zaměstnanec si pod tímto pojmem přesně představí, jaký okruh činností má pro zaměstnavatele vykonávat, protože se vymezí s určitostí (př. recepční, skladník). A pro zaměstnavatele platí, že mu může přiřazovat jen úkoly spadající pod toto vymezení. Zaměstnanec tedy může odmítnout splnění úkolu vybočující z jeho definice druhu práce, aniž by se dopustil porušení svých povinností. Místo výkonu práce znamená název obce a adresa zaměstnavatele, konkrétní provozovna či jen udání názvu obce. Na uvedených místech smí zaměstnavatel vyžadovat splnění práce, ledaže by vyslal zaměstnance, na základě dohody s ním, na pracovní cestu či by se dohodli na změně místa výkonu práce. (Stránský, 2012)

Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy:

#### *Doba trvání*

- na dobu určitou - vymezenou časovým intervalem, odkazem na skutečnost, která nastane v budoucnu (tj. zastoupení za mateřskou a rodičovskou dovolenou) nebo na vykonání konkrétní práce (př. provedení inventury ve skladu). Lze opakovat nejvýše dvakrát na dobu max. 3 let.
- na dobu neurčitou – tj. smlouva o době mlčí. (Vybíhal, 2012)

#### *Zkušební doba*

Musí mít písemnou formu, která udává možnost odstoupit od smlouvy bez udání důvodů oběma smluvními stranám. Nesmí být delší než 3 měsíce a u vedoucích zaměstnanců delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Pokud máme pracovní smlouvu na dobu určitou, nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání poměru. (Šubrt, 2012)

#### *Konkurenční doložka*

Písemný závazek zaměstnance, že se pozdrží výkonu stejné či podobné práce po skončení pracovního poměru na dobu nejdéle 1 roku. Podle novely zákoníku práce mu za to náleží nejméně polovina jeho průměrného platu. Za nedodržení doložky je zaměstnanec povinen zaplatit přiměřenou pokutu, byla-li ve smlouvě sjednána. (Zachariáš, 2007)

Vznik pracovního poměru jmenováním je využíván ve státní sféře u vedoucích zaměstnanců, jak uvádí § 33 odst. 3 v zákoníku práce.

#### **2.2.3. Změny pracovního poměru**

Změnit obsah pracovní smlouvy lze za předpokladu, že se na tom obě strany dohodnou a sepíší vše písemně. (Šubrt, 2012)

Vybíhal (2012) uvádí následující důvody změny pracovního poměru:

- jmenování na vedoucí pracovní místo,
- převedení na jinou práci,
- pracovní cesty,
- přeložení.

#### 2.2.4. Skončení pracovního poměru

Rozlišuje se, zda se jedná o jednostranný právní úkon (např. výpověď), dvoustranný právní úkon (např. dohoda), nebo zda se tak děje na základě jiných právních skutečností. (Vybíhal, 2012)

Druhy zániku pracovního poměru:

- dohoda,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,
- u cizinců na základě zrušení, vyhoštění či uplynutí doby povolení k zaměstnání,
- úmrtím zaměstnance. (Šubrt, 2012)

#### *Dohoda*

Dohodnou-li se obě smluvní strany na jejím obsahu bez námitek, mohou sjednaným dnem ukončit pracovní poměr. Dohoda musí být písemná. Každá ze stran obdrží jedno vyhotovení. Na žádost zaměstnance musí zaměstnavatel uvést důvod rozvázání poměru. (Zachariáš, 2007)

#### *Výpověď*

Jedná se o jednostranný právní úkon písemné formy a doručený druhé straně pod hrozbou neplatnosti. Výpovědní lhůta činí minimálně 2 měsíce a začíná běžet 1. dnem následujícího měsíce po doručení. Zaměstnanec ji může podat z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání. Ze strany zaměstnavatele může být dána jen z důvodů taxativně

vymezených v § 52 zákoníku práce. První tři body tohoto paragrafu se týkají organizačních změn, tj. ruší se či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část a dále pro nadbytečnost. U těchto důvodů (platí i u dohod) náleží zaměstnanci odstupné. (Vybíhal, 2012) Zaměstnavatel nemůže dát výpověď (až na výjimky uvedené v § 54 zákoníku práce) v tzv. ochranné době. (§ 53 odst. 1 zákoníku práce)

### *Okamžité zrušení*

Zákoník práce stanovuje, že důvod musí být skutkově vymezen v písemné formě. Lhůta pro uplatnění je ve výši dvou měsíců od doby, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl a nejpozději do jednoho roku, kdy k němu došlo. (Šubrt, 2012) Okamžité zrušení nelze použít u těhotných zaměstnankyň, v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Důvody udělení jsou vymezeny v § 55 - 56 zákoníku práce.

### *Zrušení ve zkušební době*

Provádí se písemnou formou. Novela 2012 zákoníku práce zrušila ústní formu. Pracovní poměr se rozváže kdykoli ve zkušební době i bez udání důvodu. Pracovní poměr se nemůže zrušit např. v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. (Šubrt, 2014)

### *Uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou*

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit i způsoby uvedenými výše, bez ohledu na zákazy výpovědi tzn. i v případech těhotenství či pracovní neschopnosti. Na poměr končící provedením práce je zaměstnavatel povinen upozornit alespoň tři dny předem. Pracovní poměr se mění na dobu neurčitou, když zaměstnanec pracuje dále po vypršení sjednané doby s vědomím zaměstnavatele. (Zachariáš, 2012)

Ke skončení pracovněprávního vztahu může dojít i smrtí zaměstnavatele v případě, že se jedná o fyzickou osobu a v živnosti nikdo nepokračuje, a to nejdříve po uplynutí 3 měsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele. (§ 342 zákoníku práce)

## **2.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohod by měl zaměstnavatel využívat spíše výjimečně, a jen na časově omezenou práci. Zákoník práce totiž preferuje využívání pracovního poměru, ovšem neuvádí postih za nesplnění. Forma sepsání je písemná. Dnešní právní úprava nestanoví, jaká dohoda se smí využít k jaké práci. Uvádí jen, že se na ně vztahuje ustanovení týkající se pracovního poměru s danými výjimkami (př. nevzniká nárok na dovolenou a pracovní volno). Tyto nevýhody lze však odstranit dohodou. Zaměstnancům náleží jen nárok na odměnu za vykonanou práci, popř. na náhradu škody. (Šubrt, 2012)

### **2.3.1. Dohoda o provedení práce**

Rozsah práce u všech dohod o provedení práce, uzavřených zaměstnancem pro jednoho zaměstnavatele, nesmí v součtu přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Musí se uvést doba, na kterou se uzavírá. Zaměstnanci se sráží jak nemocenské, tak i důchodové a zdravotní pojištění pokud měsíční příjem přesáhne 10 000 Kč (tedy od 10 001 Kč). Pro potřeby sociálního pojištění se limit příjmu posuzuje v úhrnu z dohod uzavřených u jednoho zaměstnavatele. Naopak z hlediska zdravotního pojištění se každá dohoda posuzuje zvlášť. Vznikne-li navíc v takovém měsíci pracovní neschopnost, má nárok na náhradu odměny. (Kučerová, 2014)

### **2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti**

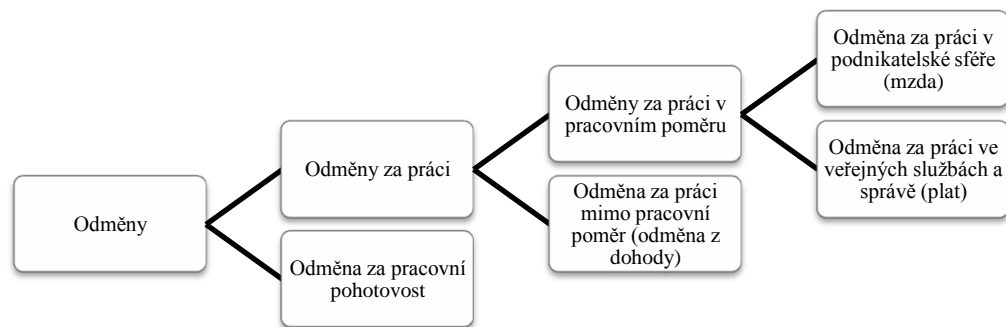
Rozsah práce nemusí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda je v průměru omezena na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž dodržování je posuzováno za celou dobu sjednané doby, nejvýše však za 52 týdnů. (Vybíhal, 2012) Ve smlouvě musí být sjednána práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. (Šubrt, 2014) Pokud není uveden způsob ukončení pracovní činnosti lze to provést dohodou či výpovědí i bez udání důvodu s výpovědní dobou 15 dnů. Okamžité zrušení se smí použít jen u prací, kde to lze sjednat. (§ 76 odst. 4 zákoníku práce) Z dohody se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, jestliže odměna neměla dosáhnout a ani nedosáhla hranice 2 500 Kč, tj. až do částky 2 499 Kč. V případě souběžného uzavření více dohod s jedním zaměstnancem, se daná hranice posuzuje zvlášť. Dohodu nelze uzavřít na práce stejného druhu. (Kučerová, 2013)

### 3. Právní úprava mezd

#### 3.1. Pojetí

Tomší (2008) ve své knize *Mzdy a mzdové systémy* uvádí schéma (viz obrázek 1) rozdělení odměn v podnikatelské a státní sféře.

**Obrázek 1: Schéma rozdělení odměn**



Zdroj: TOMŠÍ, I. 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. s. 27 – vlastní zpracování

#### 3.2. Odměna za práci

Upravuje přímo zákoník práce od 1. 1. 2007. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Zaměstnancům státu, územním samosprávním celkům (krajům a obcím), státním fondům, většině příspěvkovým organizací a školským právnickým osobám náleží jako peněžité plnění plat. Dále § 109 odst. 4 zákoníku práce uvádí, že „*mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.*“ Z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je za práci zaměstnanci poskytnuta jako peněžité plnění odměna.

Za mzdu a plat je považován i doplatek. Tím je doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatek při převedení na jinou práci. Zaměstnavatel při odměňování musí respektovat zásadu, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat či odměna z dohody. (Šubrt, 2012)



### 3.3. Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu tj. platí pro mzdu, plat a odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do mzdy a platu se však nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas a zákonné příplatky např. za práci ve svátek či za noční práci. Výši sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením v závislosti na vývoji mezd a spotřebitelských cen. Pro zaměstnavatele má ochrannou funkci z hlediska rovných podmínek konkurence v nejnižší možné úrovni mzdových nákladů. (Tomší, 2008) Pro zaměstnance má mít především motivační funkci, aby raději pracovali za mzdu, než pobírali sociální dávky. (Voříšek, 2004)

Podle MPSV je s účinností od 1. 8. 2013 výše hrubé základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin ve výši 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. Pro zaměstnance pobírající invalidní důchod činí sazba 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Vývoj minimální mzdy uvádí tabulka 1.

Zaměstnancům přísluší doplatek do minimální mzdy v případě, že jejich mzda je nižší. U mezd se využije doplatek do minimální hodinové mzdy (pokud není ve smlouvě uvedeno jinak), při odměňování platem se využije doplatek do minimální měsíční mzdy, a u dohod doplatek do minimální hodinové mzdy. (Šubrt, 2012)

**Tabulka 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2003**

Období	Výše minimální mzdy (Kč)	
	za měsíc	za hodinu
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) – vlastní zpracování

Autoři Kamandulienė a Paulauskaitė (2013) uvádějí, že minimální mzda nezávisí jen na makroekonomickém a mikroekonomickém prostředí dané země, ale i na kulturních, historických a společenských souvislostech. Má dvě hlavní funkce. Jedna z nich má za úkol snížit chudobu a dokonce podpořit ekonomický růst. Druhá se zabývá

nerovnováhou na trhu práce, jelikož stanovení minimální mzdy nad danou rovnovážnou úroveň vede k poklesu zaměstnanosti.

### **3.4. Zaručená mzda**

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo ze zákoníku práce, smlouvy aj. Při odměňování z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na ni není nárok. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a na zaměstnance jejichž práce je odměňována platem. (Vybíhal, 2012) Tím se liší od minimální mzdy, která se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu a způsob odměňování. (Zachariáš, 2007) Práce jsou zde navíc odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin, kde nejnižší úroveň zaručené mzdy je rovna minimální mzdě. Nejvyšší úroveň činí přibližně dvojnásobek minimální mzdy. I zde náleží doplatek do výše zaručené mzdy. V praxi někdy dochází k hrubému porušení zákona kvůli nevědomosti zaměstnavatelů poskytovat mzdu ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy. (Šubrt, 2012)

### **3.5. Mzda**

Výše mzdy může být sjednána v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, stanovena vnitřním předpisem či určena mzdovým výměrem vydaným zaměstnavatelem. Výši mzdy musí zaměstnanec znát před začátkem výkonu práce, za kterou mu přísluší. (Stránský, 2012) Zaměstnanec může mít od zaměstnavatele daný jakýkoliv mzdový systém, formu mzdy (časovou, úkolovou, podílovou, provizní nebo osobní) a části mzdy (prémie, odměny, příplatky, bonusy, osobní ohodnocení aj.), ale následující kompenzace a příplatky ke mzdě mu náleží ze zákona. (Šubrt, 2012) Jedná se o příplatek za práci přesčas (25 %) nebo náhradní volno, příplatek za práci ve svátek (100 %) nebo náhradní volno, příplatek za práci v noci (10 %), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (10 %) a příplatek za práci v sobotu a v neděli (10 %). Uvedená procenta představují minimální výši příplatku z průměrného výdělku kromě příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který se počítá ze sazby minimální mzdy. (Vybíhal, 2012) Každý příplatek se posuzuje zvlášť, to znamená, že v případě potřeby se jednotlivé příplatky sčítají. (Tomší, 2008)

## 4. Mzdové účetnictví

### 4.1. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zaměstnanec (rezident), který má bydliště na území ČR, nebo se v ČR převážně zdržuje (déle než 183 dní v kalendářním roce) má neomezenou daňovou povinnost. Jeho příjmy ze všech zdrojů ČR i ze zahraničí podléhají zdanění v ČR. Nerezident má omezenou daňovou povinnost a zdaňuje v ČR jen příjmy ze zdrojů na území ČR uvedené v § 22 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Před naší úpravou však mají přednost Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění. (Jaroš, 2011)

Fyzické osoby v zaměstnaneckém poměru mající příjmy pouze podle § 6 zákona o daních z příjmů od jednoho či postupně od více plátců daně, nemají povinnost podávat *daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob (DaP)*. A to za podmínek uvedených v § 38g, odst. 2 zákona o daních z příjmů, např. že podepsali Prohlášení k dani u plátce na příslušné zdaňovací období a zároveň nemají příjmy podle § 7 až 10 zákona o daních z příjmů v úhrnu vyšší než 6 000 Kč (do těchto příjmů se nezapočítávají příjmy od daně osvobozených a zdaňovaných zvláštní sazbou daně). Poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti je zaměstnanec a plátcem je zaměstnavatel. (Jaroš, 2011)

#### 4.1.1. Příjmy ze závislé činnosti

Jedná se o:

- plnění v podobě příjmu z pracovněprávního vztahu, služebního poměru (př. příjmy policistů), členského poměru (př. v družstvu) a z funkčního požitku,
- příjmy za práci členů družstev, společníků s. r. o. a komanditistů k. s.,
- odměny členů orgánu právnických osob, orgánu právnických osob a likvidátorů,
- příjmy plynoucí v souvislosti s dřívějším, současným nebo budoucím výkonem činnosti, dle předchozích bodů. (§ 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů)

Jejich bližší vymezení je následující:

- pravidelně vyplácené mzdy a platy, nepravidelně vyplácené odměny a prémie,
- příjmy vyplácené nad rámec stanovených náhrad nebo limitů (př. náhrady cestovních výdajů poskytované státem),

- příjmy plynoucí zaměstnanci, či osobě, na kterou přešlo příslušné právo (př. v případě smrti zaměstnance přecházejí mzdové nároky na dědice),
- příjmy vyplácené nebo připisované k dobru,
- částky, o které je úhrada zaměstnance za poskytnutá práva, služby nebo věci (kromě bytu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí) nižší než je cena obvyklá nebo zaměstnavatelem účtovaná jiným osobám,
- příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla vč. DPH za každý započatý kalendářní měsíc, nejméně ve výši 1000 Kč, pokud zaměstnanec využívá služební auto i k soukromým účelům. (Vybíhal, 2012)

Kromě tohoto vymezení Šubrt (2012) ještě rozlišuje příjem peněžní a nepeněžní.

Za příjmy z funkčních požitků jsou považovány *funkční platy* a plnění za výkon funkce představitelů státní moci a soudců. Dále *odměny za výkon funkce* a plnění za výkon funkce např. v orgánech územní samosprávy. (Šubrt, 2012)

#### 4.1.2. Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně

- Náhrady cestovních výdajů do zákonné výše a hodnota stravování poskytnutá na pracovních cestách (vyplácí-li zaměstnavatel vyšší částku náhrady, tak rozdíl vyplacený nad rámec zákona je zdanitelným příjmem zaměstnance). (Vybíhal, 2012)
- Hodnota a náklady na udržování osobních ochranných pracovních prostředků a stejnokrojů, hodnota oděvů, obuvi, nápojů, čisticích prostředků v rozsahu zákona.
- Částky přijaté zaměstnancem zálohově, aby je vydal jménem zaměstnavatele či částky k proplacení od zaměstnavatele, které již vydal zaměstnanec sám jeho jménem.
- Náhrady za opotřebení náradí, zařízení a předmětů využívaných pro výkon práce. (Jaroš, 2011)

#### 4.1.3. Příjmy od daně osvobozené

Některé příjmy osvobozené od daně z příjmů mají *sociální aspekty* týkající se pracovních či sociálních podmínek a mající naturální podobu př. poskytování stravenek či nealkoholických nápojů v pracovní době. Jejich poskytnutí může být vázáno na podmínku, že budou uhrazeny ze zisku společnosti. Jiné mají *stimulační funkci*, např. osvobození příspěvků od zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo životní pojištění zaměstnanců. (Blechová & Janoušková, 2011) V celkové maximální výši 30 000 Kč ročně. (Šubrt, 2014)

Dále se jedná o nepeněžní plnění na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci, bezplatné či zlevněné jízdenky od zaměstnavatele provozující veřejnou dopravu, nepeněžní plnění na rekreaci zaměstnance i pro jeho rodinu do 20 000 Kč za rok, hodnotu přechodného ubytování (ne v rámci pracovní cesty) v místě výkonu práce pokud tam zaměstnanec nemá bydliště do 3 500 Kč měsíčně. Celý výčet osvobozených příjmů uvádí § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů.

#### 4.1.4. Základ daně

Základem daně (dílním základem daně) je příjem ze závislé činnosti zvýšený o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Jde o tzv. superhrubou mzdu. Pojistné se zaokrouhluje na Kč nahoru. (Vybíhal, 2014)

Od roku 2012 platí, že souhrnný hrubý příjem z dohod o provedení práce u jednoho plátce nižší než 10 000 Kč včetně se o povinné pojištění nezvyšuje, jelikož z tohoto limitu se pojistné neodvádí. V případě vyššího hrubého příjmu než 10 000 Kč se vypočte superhrubá mzda. Pro dohodu o pracovní činnosti platí limit 2 500 Kč pro odvod pojistného. (Vybíhal, 2014)

#### *Zdanění příjmů ze závislé činnosti*

Plátce daně posuzuje, zda poplatník podepsal či nepodepsal Prohlášení k dani na určité zdaňovací období. Pro poplatníka platí, že nesmí současně podepsat více Prohlášení u různých plátců najednou na daný měsíc. (Vybíhal, 2014)

### Záloha na daň

Vybírá se u poplatníků bez ohledu na to, zda podepsali či nepodepsali Prohlášení k dani, a bez ohledu na výši příjmu. Pro výpočet zálohy na daň z příjmů se základ daně zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru (do 100 Kč základu daně na celé koruny nahoru). Poté se může vypočítat 15% záloha na daň. Povinnost plátce je odvést zálohu na daň tím způsobem, aby byla do 20. dne měsíce, v kterém vznikla tato povinnost, připsána na účet správce daně. Výsledná daň se sníží o slevy na dani u poplatníka, který podepsal Prohlášení k dani a splnil podmínky pro jejich uplatnění maximálně však do výše vypočtené daně. Výčet slev je uveden v tabulce 2. Dále může uplatnit, za splnění podmínek, daňové zvýhodnění na vyživované děti žijící s ním v domácnosti. Pokud je toto daňové zvýhodnění větší než daňová povinnost, tak vznikne daňový bonus. (Šubrt, 2014)

Od roku 2013 je zavedeno nové ustanovení tzv. solidární zvýšení daně u zálohy, které činí 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovaných do základu daně a 4násobku průměrné mzdy stanovené zákonem upravující pojistné na sociální zabezpečení. Pro rok 2014 je ve výši  $4 \times 25\,942 = 103\,768$  Kč. (Šubrt, 2014)

**Tabulka 2: Slevy na dani**

Slevy na dani	Roční (Kč)	Měsíční (Kč)
Na poplatníka	24 840	2 070
Na manželku (manžela)	24 840	0
Na manželku (manžela) držitele průkazu ZTP/P	49 680	0
Základní sleva na invaliditu	2 520	210
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Student	4 020	335

Zdroj: ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ... MIKYSKA, M. 2014. *Abeceda mzdové účetní 2014*. Olomouc: ANAG. s. 236-240 - vlastní zpracování

### Zvláštní sazba daně

Do roku 2013 se vybírala u poplatníků, kteří nepodepsali Prohlášení k dani a jejich příjmy dosáhli limitu 5 000 Kč včetně. (Vybíhal, 2013) Od roku 2014 se vybírá jen u poplatníků, kteří také nepodepsali Prohlášení k dani, ale mají souhrnné měsíční příjmy

ze závislé činnosti na základě uzavřených dohod o provedení práce u jednoho plátce do 10 000 Kč včetně. Samostatný základ daně se o pojistné hrazené zaměstnavatelem nezvyšuje. Zaokrouhlí se na celé koruny dolů a 15% srážková daň taktéž. (Vybíhal, 2014)

#### *Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti*

Uplatňuje v rámci 1 domácnosti vždy 1 z poplatníků. Může mít formu slevy na dani, daňového bonusu či obojího. Je-li daň nižší než daňové zvýhodnění, tak do výše daně uplatní poplatník slevu na dani a na zbylou část uplatní daňový bonus. Roční výše činí 13 404 Kč na jedno dítě (měsíční 1 117 Kč). Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, tak jeho výše je rovna 2násobku. Daňový bonus se vyplácí od 100 Kč do 60 300 Kč za rok a od 50 Kč do 5 025 Kč za měsíc. (Vybíhal, 2014) Poplatníkovi je měsíční daňový bonus vyplacen, pokud úhrn jeho příjmů za daný měsíc dosáhne alespoň poloviny minimální mzdy platné k počátku příslušného zdaňovacího období, tj. 4 250 Kč. (§ 35d odst. 4 zákona o daních z příjmů)

#### *Nezdanitelné části základu daně, které lze odečíst při ročním zúčtování či si je poplatník uplatní sám ve svém daňovém přiznání*

- bezúplatné plnění, do roku 2013 známé jako dary, (min. 1 000 Kč či více než 2 % ZD, max. 15 % ZD zvýšeného o povinné pojistné za zaměstnavatele, př. 1 odběr krve se oceňuje 2 000 Kč),
- úroky z úvěrů ze stavebního spoření a hypotečního úvěru (max. 300 000 Kč),
- částka příspěvků na produkty penzijního připojištění snížená o 12 000 Kč u penzijního připojištění se státním příspěvkem a u doplňkového penzijního spoření (max. 12 000 Kč),
- pojistné na soukromé životní pojištění (v souhrnu za všechny smlouvy uzavřené u pojišťoven max. 12 000 Kč),
- členské příspěvky členů odborové organizace (max. 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 s výjimkou příjmů podléhající zvláštní sazbě daně, max. 3 000 Kč),
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání (max. 10 000 Kč, osoba se zdravotním postižením max. 13 000 Kč a osoba s těžším zdravotním postižením max. 15 000 Kč). (Vybíhal, 2014)

#### 4.1.5. Roční zúčtování záloh na daň z příjmů

Poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání, může písemně požádat o roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti svého zaměstnavatele. Pokud podepsal u plátce daně (či postupně u různých plátců) Prohlášení k dani nejpozději do 15. 2. následujícího roku. V případě, že v průběhu roku neuplatnil některou ze slev na dani či daňové zvýhodnění může tak provést dodatečně při ročním zúčtování. U základní slevy na poplatníka platí, že se uplatňuje vždy v plné roční výši, i když zaměstnanec pracoval jen po určitou část roku. O roční zúčtování záloh může požádat poplatník svého posledního plátce daně, který tak provede na základě potvrzení o zdanitelných příjmech a o sražených zálohách od jeho předchozích plátců (u těchto plátců nesměl pracovat najednou). Základ daně (úhrn všech zdanitelných příjmů) se zaokrouhlí na celé stokoruny dolů. Přepatek na dani se vrací nejpozději se zúčtováním mzdy za březen, je-li jeho částka ve výši alespoň 51 Kč. (Šubrt, 2012)

#### 4.2. **Veřejné zdravotní pojištění**

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění vymezuje osoby, které jsou povinně pojištěny. Jde o osoby, které mají na území ČR trvalý pobyt a osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má v ČR sídlo nebo trvalý pobyt. Pojištěnec má právo na svobodnou volbu pojišťovny vyjma případů narození dítěte, kdy je dítěti přidělena pojišťovna podle matky a vojákům i žákům vojenských škol je přiřazena Vojenská zdravotní pojišťovna podle zákona. Právo na změnu pojišťovny má pojištěnec jednou za 12 měsíců vždy jen k 1. lednu následujícího roku. Pod podmínkou podání přihlášky k dané zdravotní pojišťovně nejpozději půl roku předem. Každý pojištěnec obdrží bezplatně průkaz pojištěnce.

Plátcí pojistného:

- pojištěnec (individuální plátce),
- zaměstnavatel (hromadný plátce),
- stát.

Pojištěncem je zaměstnanec, tj. fyzická osoba, která má příjmy ze závislé činnosti nebo z funkčních požitků, osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) a osoba bez zdanitelných příjmů (OBZP). Zaměstnavatelem se rozumí právnická či fyzická osoba,



kteřá je podrobena dani z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků a zaměstnává zaměstnance. Stát je plátcem zdravotního pojištění za nezaopatřené děti, poživatele důchodu z důchodového pojištění a za osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby. Více uvádí, Vybíhal (2012) ve své knize Mzdové účetnictví.

Povinností zaměstnance je platit pojistné v ČR kromě případu nepřetržitého pobytu v zahraničí trvajícího více než 6 měsíců. V cizině musí být zdravotně pojištěn a tuto skutečnost musí oznámit své pojišťovně v písemném prohlášení. Další povinností je oznámit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn při nástupu do zaměstnání. Případnou změnu pojišťovny musí nahlásit do 8 dnů. Pokud tak neučiní, může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat úhradu penále, které zaplatil kvůli neoznámení či pozdnímu oznámení změny pojišťovny. (Šubrt, 2012)

Povinností zaměstnavatele je odvést pojistné za zaměstnance. Platit část pojistného za své zaměstnance, oznámit do 8 dnů nástup/ukončení pracovního poměru a změnu zdravotní pojišťovny zaměstnance (pokud byl o tom informován). Dále oznámit skutečnosti rozhodné pro povinnost státu platit pojistné. O těchto oznamovaných skutečnostech je povinen vést evidenci a dokumentaci. (Vybíhal, 2013)

#### *Výše pojistného a rozhodné období*

Pojistné je ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Zaokrouhlené na celé koruny nahoru odvede zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně. Zaměstnanci ze mzdy strhne a odvede 1/3 pojistného (i bez jeho souhlasu) a zbylé 2/3 uhradí a odvede sám zaměstnavatel. Nejčastější chybou v praxi bývá výpočet pojistného ve výši 4,5 % a 9 % z hrubého příjmu zaměstnance, každé zaokrouhlené na Kč nahoru. Tak ale dochází k nepatrným korunovým rozdílům. Rozhodným obdobím pro stanovení vyměřovacího základu je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Platí pro zaměstnavatele, zaměstnance a OBZP. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího měsíce. S tím souvisí i povinnost zaměstnavatele zasílat pojišťovnám Přehled o platbách pojistného. Pro OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok. (Šubrt, 2012)

#### *Vyměřovací základ k roku 2014*

Vyměřovacím základem je úhrn hrubých příjmů zaměstnance zúčtovaných od zaměstnavatele sníženým o položky uvedené v § 3 odst. 2. v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Jestliže jsou dané příjmy nižší než minimální vyměřovací základ (tj. minimální mzda), provede se dopočet do této mzdy platné k 1. dni měsíce, ve kterém se pojistné platí (pokud se na zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimální mzdy). Zaměstnavatel je tak povinen za zaměstnance odvést pojistné ve výši 1 148 Kč. Doplatek platí zaměstnanec, jestliže jsou však důvodem nižšího vyměřovacího základu překážky na straně zaměstnavatele, daný doplatek uhradí zaměstnavatel. V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmů se pro daný měsíc využije minimální vyměřovací základ. Pokud bylo volno kratší než rozhodné období, připočte se k vyměřovacímu základu jen poměrná část minimální mzdy připadající na 1 den a to za každý den, kdy volno trvalo. Maximální roční vyměřovací základ je pro rozhodná období 2013 až 2015 zrušen za účelem zvýšení příjmů do systému. Pro rok 2012 činil 1 809 864 Kč a max. odvod pojistného proto byl ve výši 244 332 Kč. Po dosažení tohoto maxima se již pojistné neplatilo. (Vybíhal, 2014)

#### **4.3. Pojistné na sociální zabezpečení**

Upravuje zákon č. 589/1992 a pod pojmem pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné je příjmem státního rozpočtu a slouží k úhradě výdajů v souvislosti s dávkami důchodového pojištění, podporou v nezaměstnanosti a s dávkami nemocenského pojištění. Splatnost pojistného je od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Výběr a kontrolu pojistného provádí okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). Pojistné za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Zaměstnanci jsou povinně účastni všech třech složek sociálního pojištění, ale sami si platí jen důchodové a zbytek pojištění za ně platí zaměstnavatel. (Arnoldová, 2012) Jednotlivé poplatníky a jejich sazby uvádí tabulka 3.

Od roku 2014 mají navíc zaměstnavatelé povinnost komunikovat se správou sociálního zabezpečení elektronickou formou. Týká se to hlavně zasílání předepsaných tiskopisů. (Šubrt, 2014)

**Tabulka 3: Poplatníci a výše pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2014**

<b>Poplatníci</b>	<b>Nemocenské pojištění (%)</b>	<b>Důchodové pojištění (%)</b>	<b>Příspěvek na SPZ (%)</b>
Zaměstnanec	-	6,50/3,50 <sup>1</sup>	-
Zaměstnavatel	2,30/3,30 <sup>2</sup>	21,50	1,20
OSVČ	2,30 dobrovolně	28,00/25,00 <sup>3</sup>	1,20
Osoba dobrovolně účastná důchodového pojištění	-	28,00/30,00 <sup>4</sup>	-

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2014) - vlastní zpracování

### *Rozhodné období*

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance a zaměstnavatele, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Pro OSVČ platí kalendářní rok. Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. (Vybíhal, 2012)

### *Vyměřovací základ pro rok 2014*

Vyměřovacím základem pro zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Pro zaměstnavatele je to úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Do tohoto základu se nezahrnují příjmy uvedené v § 5 odst. 2 v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Arnoldová, 2012)

Maximálním ročním vyměřovacím základem je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy, což pro rok 2014 činí 1 245 216 Kč. Zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele, jehož vyměřovací základ přesáhne maximální úroveň, již pojistné neplatí (ani zaměstnavatel). Pokud je zaměstnán u více zaměstnavatelů a v souhrnu taktéž přesáhne maximální úroveň, náleží mu přeplatek na pojistném. Zaměstnavatel srazí pojistné ve výši 6,5 % každému zaměstnanci a z úhrnu

<sup>1</sup> Zaměstnanec, který je účasten důchodového spoření, uplatňuje sazbu 3,50 %.

<sup>2</sup> Zaměstnavatel, který má průměrný počet zaměstnanců do 25, si může dobrovolně zvolit na kalendářní rok sazbu 3,30 % na nemocenském pojištění. Oznámení provede písemnou formou.

<sup>3</sup> Je-li osoba účastna důchodového spoření, uplatňuje 25,00% sazbu.

<sup>4</sup> Je-li osoba účastna důchodového spoření, uplatňuje 30,00% sazbu.

vyměřovacích základů všech svých zaměstnanců uhradí pojistné ve výši 25 % či 26 % u zvláštního režimu zaměstnavatelů do 25 zaměstnanců. (Vybíhal, 2012)

#### 4.3.1. Nemocenské pojištění

Upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který vymezuje účastníky nemocenského pojištění. Těmi jsou při splnění stanovených podmínek povinně zaměstnanci a dobrovolně OSVČ. Podmínky zakládající účast na nemocenském pojištění jsou: výkon činnosti na území ČR, zaměstnání musí trvat alespoň 15 dnů a rozhodný příjem musí být ve výši alespoň 2 500 Kč/měsíc. Pro OSVČ činí částka 5 000 Kč/měsíc. Podmínky musí být splněny současně. Pro zaměstnance z dohody o provedení práce platí pouze podmínka, že započitatelný příjem musí být ve výši vyšší než 10 000 Kč/měsíc. Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání, je při splnění podmínek pojištěn z každého zaměstnání zvlášť (OSVČ je pojištěna jen jednou). Náhrada mzdy mu tak náleží od všech zaměstnavatelů. Proto i zdravotní stav se vždy posuzuje ke všem vykonávaným pracím zvlášť. Nemocenská dávka se vyplácí jen jedna. Pojištění vzniká dnem nástupu do práce, tj. u zaměstnanců dnem vzniku pracovněprávního vztahu. (Arnoldová, 2012) Z nemocenského pojištění se vyplácí dávky nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. (Šubrt, 2012)

Vybíhal (2014) uvádí, že začátkem roku 2014 končí dočasné opatření, kdy v letech 2011 až 2013 zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci za prvních 21 dní náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (DPN). Od letošního roku poskytuje náhradu mzdy při prvních 14 dnech trvání DPN.

V těchto dnech nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr. Náhrada se poskytuje za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny. Nepřísluší však za první 3 pracovní dny, jen v případě nařízené karantény. Náhrada je ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku. Náleží jen po dobu trvání pracovního poměru a je daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel má možnost ze zúčtovaného sociálního zabezpečení zaměstnancům na náhradě mzdy v prvních 14 dnech odečíst částku 50 %, pokud si pro daný rok zvolil 26 % sazbu sociálního zabezpečení. (Vybíhal, 2014)

Dávky nemocenské vyplácí OSSZ od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Vyměřují se z denního vyměřovacího základu (DVZ) zaokrouhleného na 2 desetinná místa. Ten se zjišťuje podílem vyměřovacího základu za rozhodné období a počtem kalendářních dnů v rozhodném období. Rozhodným obdobím je 12 předchozích kalendářních měsíců, popř. sníženým o vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění. DVZ podléhá třem redukčním hranicím (RH):

- do částky 1. RH činící 865 Kč se u nemocenské počítá 90 % DVZ,
- z částky nad 1. RH do 2. RH činící 1 298 Kč se počítá 60 % DVZ,
- z částky nad 2. RH do 3. RH činící 2 595 Kč se počítá 30 % DVZ,
- k částce nad 3. RH se nepřihlíží. (Šubrt, 2014)

Částky redukčních hranic se zaokrouhlují na celé Kč nahoru. Maximální redukovaný DVZ u nemocenského pro rok 2014 činí 1 428 Kč. Maximální denní dávka při sazbě 60 % činí 857 Kč/den. Výši RH stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Vybíhal, 2014) Ostatní dávky nemocenského pojištění jsou uvedeny v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Pro výpočet náhrady mzdy při DPN se použije průměrný hodinový výdělek (PHV) zaměstnance zjištěného pro pracovníprávní účely podle § 351 a násl. zákoníku práce. A upraví se obdobným způsobem jako DVZ pro výpočet dávek nemocenského. RH platné pro výpočet dávek nemocenského se přepočítají koeficientem 0,175. Částky RH se zaokrouhlí na dvě desetinná místa nahoru. Redukční hranice pro náhradu mzdy činí:

- do částky 1. RH činící 151,38 Kč se započte 90 % PHV,
- z částky nad 1. RH do 2. RH činící 227,15 Kč se započte 60 % PHV,
- z částky nad 2. RH do 3. RH činící 454,13 Kč se započte 30 % PHV,
- k částce nad 3. RH se nepřihlíží.

Maximální redukovaný PHV u náhrady mzdy činí 249,82 Kč. Maximální výše náhrady mzdy tak činí 149,90 Kč za hodinu. (Vybíhal, 2014)

#### 4.3.2. Důchodové pojištění

Upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a vyhláška MPSV. Mezi základní povinnosti zaměstnavatelů patří vedení záznamů o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky důchodového pojištění a předkládat je příslušným orgánům sociálního zabezpečení. (Šubrt, 2012) Jedná se například o vedení evidenčních listů důchodového pojištění pro každého zaměstnance za jednotlivý kalendářní rok, tedy na každý rok se vede nový. Vyplňují se nejpozději do 30. dubna následujícího roku nebo do 1 měsíce pokud účast na důchodovém pojištění skončila před 31.12. Vyhotovuje jeden originál a dva stejnopisy. Originál zaměstnavatel předloží příslušnému orgánu sociálního zabezpečení, jeden stejnopis si ponechá ve své evidenci po dobu 3 let a druhý stejnopis vydá zaměstnanci, a to nejpozději v den odeslání originálu. (Vybíhal, 2012)

Z důchodového pojištění se poskytují starobní, invalidní, vdovský či vdovecký a sirotčí důchody. Výše důchodu se skládá ze základní výměry (daným procentní sazbou z průměrné mzdy) a z procentní výměry. (Arnoldová, 2012) Starobní a invalidní důchod je vyměřen na základě doby pojištění a výše výdělků dané osoby, ostatní důchody jsou od tohoto výměru odvozeny. (Vybíhal, 2012)

#### **4.4. Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím**

Zúčtování se zaměstnanci se provádí za mzdové období, kterým je kalendářní měsíc. Za toto období se provede vyúčtování mezd (odměn ze závislé činnosti zaměstnanců) způsobem, že zaměstnavatel vypočítá daň z příjmů (resp. měsíční zálohy či výjimečně daň vybíranou srážkou, tj. zvláštní sazbou daně), pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. Tyto částky srazí zaměstnanci z jeho hrubé mzdy a odvede na účet daných institucí (finančnímu úřadu, OSSZ a zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn). Dále vyúčtuje ostatní srážky ze mzdy, např. spoření, splátky půjček, náhrady škody, manka, výživné a vyúčtuje nároky na sociální dávky či dávky nemocenského. Podkladem pro zúčtování se zaměstnanci je zúčtovací a výplatní listina. (Blechová & Janoušková, 2012)

Na mzdových listech se vedou analytické účty jednotlivých zaměstnanců s jejich osobní evidencí. (Vybíhal, 2012) Povinností zaměstnavatele je vést tyto listy pro zaměstnance, kterým sráží zálohu na daň či srážkovou daň. (Šubrt, 2012)

#### 4.5. Účtování mezd, zdravotního a sociálního pojištění

Vztahy podniku k zaměstnancům, ke společníkům či členům družstev z titulu závislé činnosti, ze zdravotního a sociálního pojištění, se promítají na účtech účtové skupiny 33-*Zúčtování se zaměstnanci a institucemi* a na účtu 366-*Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti*. Při ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti zaměstnavatel zúčtuje zálohy s konečným vyúčtováním daně. Závazky k institucím zdravotního a sociálního pojištění vznikají, když zaměstnavatel odvádí pojistné, které strhává zaměstnancům z hrubé mzdy (tj. snižuje tak závazek vůči zaměstnancům), a když zaměstnavatel platí pojistné ze zúčtovaných hrubých mezd. Pojištění placené do zákonné výše se vyúčtuje na vrub účtu 524-*Zákonné sociální a zdravotní pojištění*, a nad stanovenou výši na vrub účtu 525-*Ostatní sociální pojištění*. Pohledávky k těmto institucím vznikají v případě nároku na sociální dávky a na dávky nemocenského pojištění. Výdaje zaměstnavatele na zabezpečení sociálních a pracovních podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) zohledněné v daňových nákladech zákonem o daních z příjmů se účtují na vrub účtu 527-*Zákonné sociální náklady*. Ostatní sociální výdaje se účtují na vrub účtu 528-*Ostatní sociální náklady*. (Ryneš, 2014)

## 5. Metodika

Cílem bakalářské práce je popsat dopady legislativních změn na mzdové účetnictví a jejich aplikace na příkladu účetní jednotky.

V první části je nejdříve představena samotná účetní jednotka, ve druhé části je pak přiblížen způsob, jakým vede své mzdové účetnictví. Tedy jak postupuje při přijímání nových pracovníků, odměňování za vykonané práce, jaké používá motivační prostředky ke zvýšení produktivity práce, a jak případně ukončuje pracovní poměry. Dále je na třech základních pracovněprávních vztazích, kterými jsou hlavní pracovní poměr a dva vedlejší pracovní poměry, tj. DPP a DPČ, uveden způsob výpočtu čisté částky k výplatě pro rok 2014. Metoda výpočtu je popsána v teoretické části. Následně je ukázáno zaúčtování účetních případů týkajících se odměňování s využitím účtového rozvrhu zkoumané jednotky. Třetí část je zaměřena na působení legislativních změn v oblasti mezd v letech 2011 až 2014. Ta se rozděluje na změny v oblasti nemocenského pojištění, které je věnována největší část, a na změny v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti. Jednotlivé částky hrubých mezd v příkladech pocházejí z interních zdrojů podniku.

Změny v nemocenském pojištění jsou brány z pohledu účetní jednotky, tedy při vyplácení náhrad mezd pro dočasnou pracovní neschopnost. Metodika výpočtu náhrady mzdy je následující. Účetní jednotka nejdříve vypočte průměrný hodinový výdělek tím způsobem, že součet hrubých mezd zúčtovaných k výplatě v bezprostředně předcházejícím kalendářním čtvrtletí vydělí počtem odpracovaných hodin v tomto rozhodném období. Přičemž do základu zahrne jen to, co je mzdou a nikoliv ostatním plněním, např. náhrada za dovolenou a počet hodin čerpané dovolené. Postup je tedy podobný jako u zjišťování průměrného výdělku pro stanovení náhrady mzdy za dovolenou či pro příplatky. Takto zjištěný PHV se upraví pomocí třech hodinových redukčních hranic pro náhradu mzdy, které musí být odvozeny od denních hranic pro nemocenské dávky.

Tyto denní redukční hranice (RH) se vypočítávají vždy na každý kalendářní rok. První RH představuje  $1/30$  součinu všeobecného vyměřovacího základu, stanoveného zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů (vždy z dvou předcházejících let než pro jaký rok stanovuje) a přepočítacího koeficientu stanoveného na každý rok. Druhá RH činí 1,5násobek nezaokrouhlené první RH a třetí



RH činí 3násobek též nezaokrouhlené první RH. Denní RH se zaokrouhluje na koruny nahoru.

Následně se zjistí hodinové RH pro náhradu mzdy. Jednotlivé denní RH pro nemocenské dávky se vynásobí koeficientem 0,175 (tj. poměr 7 dnů v týdnu pro nemocenské dávky, 5 pracovních dnů v týdnu pro náhradu mzdy a 8 standardních pracovních hodin ve směně) a zaokrouhlí na haléře nahoru. Redukce PHV pomocí hodinových RH se provede tak, že se do částky první RH započte 90 % PHV, z částky nad první do druhé RH 60 % PHV, z částky nad druhou do třetí RH 30 % PHV a k částce nad třetí RH se již nepřihlédne. Zde se doporučuje zaokrouhlovat na čtyři desetinná místa. Účetní jednotka nakonec tyto dílčí částky sečte a vynásobí 60% sazbou, z čehož dostane hodinovou náhradu mzdy. Ta zaměstnanci přísluší za počet neodpracovaných hodin při dočasné pracovní neschopnosti, ovšem až od 4. neodpracované směny (při karanténě již od první směny). Vypočtenou částku náhrady mzdy k výplatě zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

Vývoj jednotlivých redukčních hranic uvádí tabulka 4. Redukční hranice pro náhradu mzdy jsou využity dále v práci.

**Tabulka 4: Výše redukčních hranic v letech 2011 - 2014**

Redukční hranice	Pro nemocenské dávky (denní v Kč)				Pro náhradu mzdy (hodinové v Kč)			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1. RH	825	838	863	865	144,38	146,65	151,03	151,38
2. RH	1 237	1 257	1 295	1 298	216,48	219,98	226,63	227,15
3. RH	2 474	2 514	2 589	2 595	432,95	439,95	453,08	454,13

Zdroj: *Mzdová účetní: odborný měsíčník: Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění, cestovních náhrad a státní sociální podpory.* 2011-2014. Olomouc: ANAG - vlastní zpracování

Kapitola týkající se změn v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti, je zaměřena na slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti. Okrajově se pak věnuje příjmům podléhajícím srážkové dani a změnám v hranicích pro odvod pojistného z příjmů uzavřených na základě DPP i DPČ.

Na rok 2011 byla zavedena tzv. povodňová stokoruna měsíčně. Tedy oproti roku 2010 byla sleva na poplatníka ročně snížena o 1 200 Kč, tj. o 100 Kč měsíčně. Toto

snížení platilo jen na daný rok. V roce 2012 došlo ke zvýšení daňového zvýhodnění na vyživované dítě o 1 800 Kč ročně, tj. o 150 Kč měsíčně. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P částky se násobí dvěma. V souvislosti s tím se zvýšila i částka maximálního daňového bonusu. Poslední změna se týká pracujících důchodců, jelikož osoby pobírající starobní důchod k 1. 1. příslušného zdaňovacího období si od roku 2013 nemohou uplatnit slevu na poplatníka. Přehled změn je zachycen v tabulce 5 tučným písmem.

**Tabulka 5: Slevy na dani/daňové zvýhodnění v letech 2011 – 2014 (v Kč)**

Slevy na dani/daňové zvýhodnění	2011	2012	2013	2014
Na poplatníka	23 640	<b>24 840</b>	24 840	24 840
Na poplatníka - starobní důchodce	23 640	<b>24 840</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Na manželku (manžela)	24 840	24 840	24 840	24 840
Na manželku (manžela) – držitele průkazu ZTP/P	49 680	49 680	49 680	49 680
Základní sleva na invaliditu	2 520	2 520	2 520	2 520
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040	5 040	5 040	5 040
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	16 140	16 140	16 140
Student	4 020	4 020	4 020	4 020
Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	11 604	<b>13 404</b>	13 404	13 404
Daňové zvýhodnění na vyživované dítě – držitele průkazu ZTP/P	23 208	<b>26 808</b>	26 808	26 808
- maximální daňový bonus	52 200	<b>60 300</b>	60 300	60 300
- minimální daňový bonus	100	100	100	100

Zdroj: *Mzdová účetní: odborný měsíčník: Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění, cestovních náhrad a státní sociální podpory.* 2011-2014. Olomouc: ANAG - vlastní zpracování

## 6. Charakteristika účetní jednotky

Zemědělská společnost Kosova Hora, a. s. se sídlem v Kosově Hoře č. p. 338, PSČ 262 91 vznikla v roce 2003 přeměnou právní formy ze zemědělského družstva. Historie firmy se tak datuje až k 16. 1. 1953. Společnost je zapsaná v obchodním rejstříku vedeného Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 8946.

IČO: 00107956

DIČ: CZ00107956 (Od 1. 1. 1993 je plátcem daně z přidané hodnoty.)

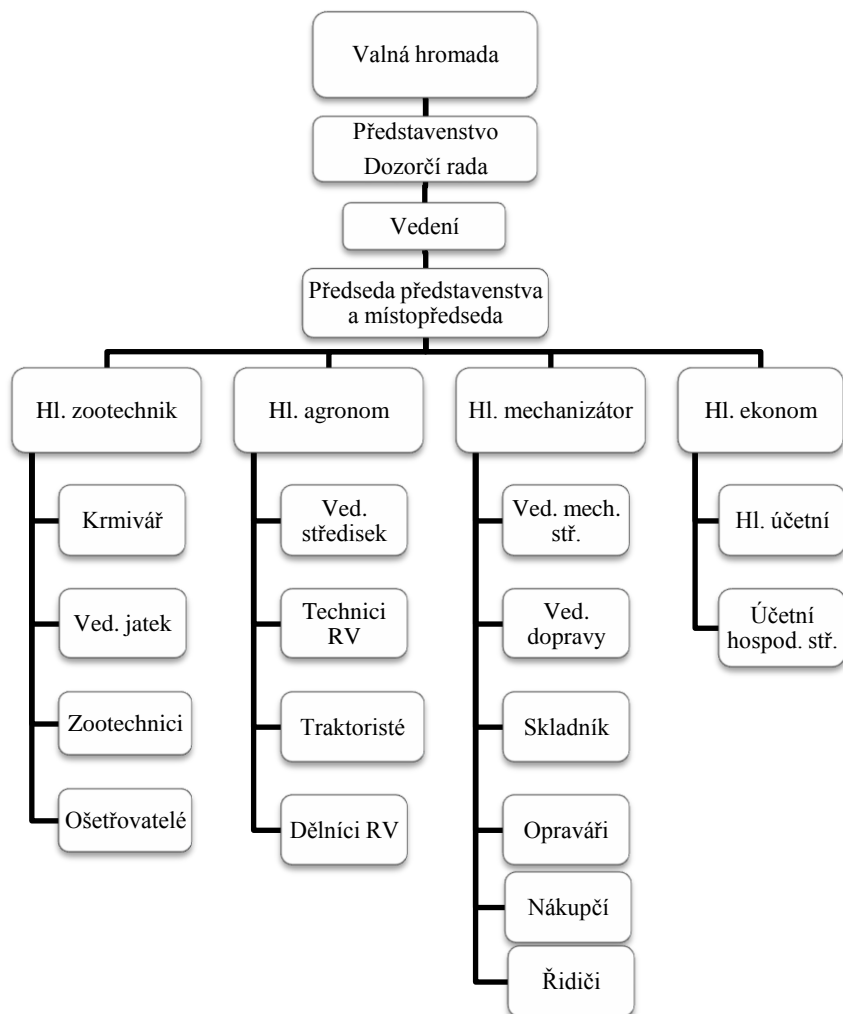
Rozhodujícím předmětem podnikání je zemědělská výroba, vč. prodeje nezpracovaných zemědělských výrobků. Další předměty činnosti jsou:

- řeznictví a uzenářství,
- truhlářství-zámečnictví,
- opravy motorových vozidel,
- výroba a opravy zemědělských strojů,
- zednictví,
- silniční motorová doprava,
- koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje,
- pronájem průmyslového zboží,
- pronájem motorových vozidel.

Pro rok 2012 je základní kapitál ve výši 237 092 tis. Kč, který tvoří 632 akcionářů vlastníci akcie na jméno. Po provedení roční účetní závěrky je organizace povinna nechat si tuto závěrku zkontrolovat auditorem. Daňové přiznání tedy podává k 30. 6. následujícího roku. Vrcholným orgánem je valná hromada, která se svolává jednou ročně. Hlavním programem je schválení účetní závěrky za předcházející rok, rozdělení hospodářského výsledku a schválení výplaty dividend z akcií na jméno. Statutárním orgánem je představenstvo, které tvoří 15 členů. Zvoleným předsedou představenstva je Ing. Vladimír Vaněk a místopředsedou je Ing. Jaroslav Skalický, přičemž za představenstvo jedná navenek každý samostatně. Kontrolu představenstva provádí 6 členná dozorčí rada. V roce 2013 se na valné hromadě mimo jiné volili noví členové představenstva z důvodu skončení funkčního období a předmět podnikání byl doplněn o výrobu elektřiny a teplené energie. Nejbližším konkurentem společnosti ve Středočeském kraji v okrese Příbram je ZD Krásná Hora nad Vltavou a. s., nicméně tyto společnosti si v případě potřeby navzájem vypomáhají.

Společnost hospodaří na 3 600 ha půdy, kde převažuje pěstování obilí. Dále v rostlinné výrobě (RV) pěstuje řepku, krmné plodiny a brambory. V živočišné výrobě chová dojnice, skot, masné krávy, prasnice, žír (skot ve výkrmu), telata a selata. Středisko pneuservis Barum provádí nákup, výměnu a montáže pneumatik, jak pro svoji potřebu, tak především pro jiné odběratele (cca ze 70 %). Pomocným střediskem jsou jatka, ve kterých zpracovává a posléze prodává vlastní i nakoupená zvířata. V neposlední řadě má středisko dopravy s 11 nákladními auty, které slouží pro práce podniku jako je odvoz zrna od kombajnu, senážování a silážování. Toto středisko taktéž zabezpečuje dopravu i pro cizí odběratele. Mezi další střediska patří stavební výroba a údržba, mechanizace, truhlárna a bioplynová stanice. Posledním desátým střediskem je správa, pod kterou patří členové vedení, ekonomický úsek a provozní technici. V roce 2013 společnost průměrně zaměstnala 155 zaměstnanců. Organizační schéma jednotlivých pozic zaměstnanců ve společnosti uvádí obrázek 2.

**Obrázek 2: Organizační struktura společnosti**



Zdroj: Interní směrnice pro účetnictví – vlastní zpracování

## **7. Mzdové účetnictví ve vybrané účetní jednotce**

Pro práci na ekonomickém úseku se používá ekonomický systém EKOSOFT Krásná Hora. Potřebné doklady pro výplatu mezd musí být předány mzdové účetní do 2. dne následujícího měsíce. Výplata mezd je prováděna 12. dne a zaúčtování do 21. dne následujícího měsíce. Všichni zaměstnanci mají podepsané Prohlášení k dani z příjmů. Téměř z 90 % jsou částky k výplatě převáděny na účty zaměstnanců. Pouze starší pracovníci preferují výplatu v hotovosti. Těm se částka vloží do výplatních sáček a rozveze na jejich pracoviště. Každý zaměstnanec v den výplaty obdrží výplatní lístek.

### **7.1. Přijímání nových zaměstnanců**

Pro vyhledávání nových pracovníků společnost nejvíce využívá služeb úřadu práce, výjimečně pak inzertní služby. Nejčastěji se tak děje při uvolnění pracovního místa z důvodu odchodu stávajícího pracovníka do důchodu. Společnost v roce 2013 však i vytvořila nová pracovní místa díky doplnění svého předmětu podnikání o výrobu elektřiny a výrobu tepelné energie. Všichni zaměstnanci mají uzavřenou pracovní smlouvu na hlavní pracovní poměr (Příloha 1). Dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti jsou uzavírány jen v případech dočasné pracovní neschopnosti stálých zaměstnanců či dovolených. Zaměstnanci jsou vybíráni na základě pohovoru a osobního dotazníku vyplněného uchazečem o zaměstnání. Vybranému kandidátovi je vyhotovena písemná žádost na vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře, kterou je povinen absolvovat. Před podpisem pracovní smlouvy budoucí zaměstnanec doloží doklady o předchozím pracovním poměru, potvrzení o zaměstnání (tj. zápočtový list) a doklady potvrzující dosažené kvalifikace. Následně může být sepsána pracovní smlouva a podepsáno Prohlášení k dani z příjmů. Povinností zaměstnavatele je do 8 dnů přihlásit zaměstnance u příslušné OSSZ a zdravotní pojišťovny. Nakonec je zaměstnanec bezpečnostním technikem poučen o bezpečnosti práce. Následně je daným nadřazeným seznámen s pracovním řádem a se svou pracovní pozicí. Školení zaměstnanců v podniku probíhá minimálně jednou ročně. Na ekonomickém úseku probíhá dvakrát ročně, popř. dle změn legislativy.

## 7.2. Odměňování zaměstnanců

Zaměstnanci jsou zařazeni do osobní třídy se sazbou dle vnitřního předpisu. Jejich hrubá mzda se skládá z pevné složky, tj. základní mzdy podle pracovní pozice, kterou zastávají a pohyblivé složky, tj. příplatků, osobního ohodnocení a prémie. Zaměstnavatel svým zaměstnancům navíc poskytuje dodatkovou složku mzdy ve formě různých výhod, např. příplatek na stravování či týden dovolené navíc.

Systém odměňování bude představen na čtyřech různých pracovních pozicích. Peněžní částky vycházejí z interních zdrojů podniku.

### ➤ Traktorista

Pracuje v rostlinné výrobě. Jeho základní mzda (ZM) se skládá z časové a úkolové mzdy dle podnikových norem. Tato pozice má specifickou pracovní dobu. Od prosince do února má 7 hodinovou směnu. Klasickou 8 hodinovou směnu má od března do června. A v době sklizně tedy od července do září má 9 hodinovou směnu. V zimním období jeho hrubá mzda (HM) činí cca 10 000 - 12 000 Kč. Naopak v letním období může jeho HM dosáhnout až 30 000 Kč, kdy v práci stráví 80 - 100 hodin přesčas.

### ➤ Ošetřovatel prasat

Pracuje v živočišné výrobě. Jeho ZM je dána počtem odpracovaných hodin. Příplatky obdrží za přírůstky na váze a dle počtu narozených selat. Srážky nastávají při úhynech selat. Ranní směna je 8 hodinová, odpolední 6 hodinová a noční 10 hodinová. Na daném úseku pracuje 5 lidí (3 na ranní a 2 na odpolední směně). Jedná se o pavilony porodnice, jalovárny (pro přípuštění) a odchovny selat. Vždy jeden ze skupiny má na starost veterinární dohled. Noční hlídač kontroluje areál a dohlíží na porody prasnic a prasniček (prvorodiček). Je odměňován časovou mzdou ve výši 61 Kč/hod + 10 % příplatkem za práci v noci + příplatkem ve výši 10 Kč za každé živé narozené sele.

➤ Ošetřovatel dojnic

Pracuje v živočišné výrobě. Jeho ZM je dána počtem odpracovaných hodin. Příplatky dostane za jakost a množství nadojeného mléka a podle počtu narozených telat. Srážky nastávají při nesplnění procentní normy čistoty mléka a obsahu bílkovin.

➤ Mzdová účetní

Pracuje ve správním hospodářském středisku. Její ZM je rovna měsíční mzdě. Pracovníci náleží prémie podle prémievého řádu při splnění daných úkolů. Tyto úkoly jsou uvedeny v prémievé listu (Příloha 2), který je vyhotovený pro každou vedoucí pozici zvlášť. Vyplácejí se třikrát do roka v souhrnné výši 10 % ze základní roční odměny. V červnu se vyplácí 40 %, v září 30 % a v prosinci zbylých 30 % prémie.

Pohyblivé složky mzdy náležící všem zaměstnancům:

- Zaměstnancům přísluší ze zákona příplatky za práci přesčas, za práci o sobotách a nedělích, za práci ve svátcích a za noční práci ve výši stanovené obecně závaznými právními předpisy. Práce ve ztíženém pracovním prostředí se v podniku nevyskytuje.
- Osobní ohodnocení je vypláceno z fondu vedoucího za mimořádnou činnost, tj. činnost navíc, než určuje pracovní řád. Jedná se například o dobrovolné vybílání stání pro prasata, sběr železného odpadu v areálu podniku či směna navíc za nemocného kolegu.
- Dvakrát ročně jsou vypláceny výsledkové prémie podle výsledku hospodaření, které schvaluje představenstvo společnosti a to v září a v listopadu.

Výhody poskytované všem zaměstnancům:

- Valorizace mezd. Pro letošní rok 2014 ji společnost zvedla o jeden procentní bod na 6 % z HM bez náhrad za dovolenou a nemoc. Nenáleží zaměstnancům pracujícím na dohody.
- Zaměstnancům je poskytován příspěvek na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Zaměstnanec platí 11 Kč z ceny a zbytek do

výše poskytnutého oběda doplatí společnost. Bývalí zaměstnanci pracující u společnosti až do odchodu do důchodu platí 43 Kč z ceny.

- Příspěvek na penzijní připojištění je ve výši 5 % z HM bez náhrad za dovolenou a nemoc. Do roku 2013 činil 3 % z HM bez náhrad. Ve společnosti mají toto připojištění uzavřené všichni zaměstnanci. Naopak společnost neposkytuje příspěvek na životní pojištění, jelikož toto pojištění má uzavřeno jen minimum z nich.
- Dovolena celkem činí 5 týdnů.
- Nárok na odkup obilí či brambor za tržní cenu cca ve výši 2 000 Kč za kalendářní rok (cílem je zlepšit naturální požitky). Každý zaměstnanec jednou ročně obdrží danou sumu ke své mzdě a záleží na něm, zda ji uplatní pro nákup plodin či si ji ponechá v podobě peněžních prostředků.

Každý zaměstnanec drží akcie na jméno. Společnost je poskytuje za odpracované roky či dřívější vklady majetku do bývalého zemědělského družstva (př. vklad krávy). Na základě výpočtového listu se převedla hodnota vloženého majetku na počet akcií, které poté zaměstnanec obdržel. Dále následoval návrh na zápis zvýšení základního kapitálu do obchodního rejstříku. Každý rok se vyplácí podíly na zisku (dříve dividendy) ve výši schválené valnou hromadou, cca ve výši 1,2 % z nominální hodnoty akcií, které zaměstnanec vlastní.

Osobám poskytující své pozemky společnosti (př. pole, louky) náleží 1 700 Kč/ha pronajaté půdy (nemusejí být akcionáři).

Členům statutárních a dozorčích orgánů, kteří nejsou ve společnosti zaměstnání, jsou poskytovány roční odměny ve výši cca 350 Kč.

### **7.3. Ukončení pracovního poměru**

Preferovaným způsobem je podepsání dohody ukončení pracovního poměru. Zda se poskytne odstupné, záleží opět na domluvě. Zaměstnanci je předán potvrzený zápočtový list a potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a z funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění. Povinností zaměstnavatele je do 8 dnů odhlásit zaměstnance u příslušné OSSZ, zdravotní pojišťovny a odevzdat evidenční



list důchodového pojištění na OSSZ. Dále vydat pracovní posudek do 15 dnů po předání žádosti zaměstnancem.

#### **7.4. Dopady poskytovaných výhod na daňový základ**

Jako daňový náklad za každého zaměstnance účastnícího se pracovní směny, může zaměstnavatel uplatnit příspěvek na stravování do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla stanovené ve vnitřním předpisu, maximálně však do výše 70 % stravného pro trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin stanoveného zákonem o cestovních náhradách. Podmínkou pro uplatnění příspěvku je alespoň 3 hodinová přítomnost zaměstnance během směny. Z toho vyplývá, že příspěvek poskytnutý bývalým zaměstnancům (důchodcům) je nedaňovým nákladem. K prokázání počtu odpracovaných směn, a tím i daňového nákladu, je třeba vést průkaznou evidenci. Je-li zaměstnanec v práci déle než 11 hodin, vznikne mu nárok na další jedno jídlo, které je rovněž daňovým nákladem. Pro zaměstnance je tento nepeněžní příjem od daně z příjmů osvobozen a nepodléhá tak ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Dále může účetní jednotka uplatnit jako daňově uznatelný náklad příspěvek na penzijní připojištění a to v té výši, v jaké má zaměstnanec právo na příspěvek vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Pro zaměstnance je tento příjem od daně osvobozen do výše 30 000 Kč ročně od jednoho zaměstnavatele. Ve stejné výši se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a pojistné se tedy neplatí.

Valorizace mezd, náhrada mzdy za týden dovolené navíc a nárok na nákup plodin ve výši 2 000 Kč vstupuje do hrubé mzdy zaměstnancům. Tyto položky jsou upraveny v kolektivní smlouvě. Jsou proto daňově uznatelným nákladem a podléhají odvodům daně z příjmů i pojistného.

#### **7.5. Výpočet částky k výplatě u hlavního pracovního poměru**

Způsob výpočtu částky k výplatě bude představen na pracovní pozici mzdové účetní za měsíc duben roku 2014. Tento měsíc má 21 pracovních dnů a 1 placený svátek připadající na pracovní den. Fond pracovní doby včetně svátků, tak při 8 hodinové pracovní směně činí 176 hodin. Zaměstnankyně pobírá měsíční mzdu ve výši

16 700 Kč. Je vdaná, má dvě vlastní děti ve věku 5 a 7 let, na které uplatňuje daňové zvýhodnění na dítě. Účetní jednotce předložila potvrzení od manželova zaměstnavatele, že on daňové zvýhodnění neuplatňuje. Podepsala Prohlášení k dani z příjmů. V daném měsíci odpracovala 144 hodin, 3 dny (24 hodin) měla dovolenou a jeden den (8 hodin) byla nemocná. Během svátků byla v práci. Každý měsíc si nechává srážet z čisté mzdy 300 Kč na penzijní připojištění. Její průměrný výdělek za bezprostředně předcházející čtvrtletí (tj. I. čtvrtletí roku 2014) činil 98,30 Kč za hodinu (bez náhrad, které jsou ostatním plněním). Valorizace mezd činí 6 % z HM bez náhrad.

### Výpočet hrubé mzdy:

Hodinový tarif	= 16 700 / 176	= 94,89 Kč
Základní mzda	= 94,89 * 144	= 13 664,16 Kč
Příplatek za práci ve svátek	= 1 * 8 * 98,30	= 786,40 Kč
Náhrada mzdy za dovolenou	= 3 * 8 * 98,30	= 2 359,20 Kč
Náhrada mzdy za nemoc (podnik poskytuje jen v zákonné výši)		= 0,00 Kč
Ostatní prémie (valorizace)	= 14 450,56 * 0,06	= 867,04 Kč
Hrubá mzda (zaokr. na koruny nahoru)	= 17 676,80	= <b>17 677,00 Kč</b>

### Výpočet zálohy na daň:

Hrubá mzda	17 677 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	
+ sociální (25 %)	4 420 Kč
+ zdravotní (9 %)	1 591 Kč
Dílčí základ daně (superhrubá mzda)	23 688 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	23 700 Kč
Záloha ze zdanitelné mzdy (15 %)	3 555 Kč
Sleva na dani na poplatníka	2 070 Kč
Záloha na daň snižená o slevu na dani	1 485 Kč
Daňové zvýhodnění na děti (2 * 1 117)	2 234 Kč
Slevy na dani celkem	3 555 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevách	0 Kč
Daňový bonus (2 234 – 1 485)	<b>749 Kč</b>

## Výpočet částky k výplatě

Hrubá mzda	17 677 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem	
– sociální (6,5 %)	1 150 Kč
– zdravotní (4,5 %)	796 Kč
Daňový bonus	749 Kč
Čistá mzda (17 677 – 1 150 – 796 + 749)	16 480 Kč
Náhrada mzdy za nemoc (za první 3 dny nenáleží)	0 Kč
Srážka na penzijní připojištění	300 Kč
Částka k výplatě (16 480 – 300)	<b>16 180 Kč</b>

Mzdové náklady (číslo účtu 521) činí 17 677 Kč a zákonné sociální a zdravotní pojištění (524) činí 6 011 Kč. Kdyby podnik poskytoval náhradu mzdy i za první tři dny DPN, tedy neposkytoval by ji v zákonné výši, vstupovala by do základu daně pro výpočet daně z příjmů a tvořila by vyměřovací základ pro odvod pojistného.

## 7.6. Výpočet částky k výplatě u vedlejšího pracovního poměru

### 7.6.1. Dohoda o provedení práce

Na pomocné práce byla s panem Jiřím Novákem uzavřena dohoda o provedení práce. Jeho měsíční odměna činí 12 500 Kč. Nepodepsal Prohlášení k dani z důvodu podepsání u jiného zaměstnavatele.

### Výpočet zálohy na daň:

Hrubá mzda	12 500 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	
+ sociální (25 %)	3 125 Kč
+ zdravotní (9 %)	1 125 Kč
Dílčí základ daně (superhrubá mzda)	16 750 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	16 800 Kč
Záloha ze zdanitelné mzdy (15 %)	<b>2 520 Kč</b>

### Výpočet částky k výplatě

Hrubá mzda	12 500 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem	
– sociální (6,5 %)	813 Kč
– zdravotní (4,5 %)	563 Kč
Záloha ze zdanitelné mzdy	2 520 Kč
<b>Částka k výplatě (12 500 – 813 – 563 – 2 520)</b>	<b>8 604 Kč</b>

Mzdové náklady (521) činí 12 500 Kč a zákonné sociální a zdravotní pojištění (524) činí 4 250 Kč.

#### 7.6.2. Dohoda o pracovní činnosti

Paní Jana Poláchová je zaměstnána na dohodu o pracovní činnosti, jako zástup za nemocného zaměstnance. V daném měsíci odpracovala 40 hodin. V dohodě má sjednán hodinový tarif 58,75 Kč. Tedy její měsíční odměna je zúčtovaná ve výši 2 350 Kč. Nepodepsala Prohlášení k dani z příjmů.

#### Výpočet zálohy na daň a částky k výplatě:

Hrubá mzda	2 350 Kč
Dílčí základ daně	2 350 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	2 400 Kč
Záloha ze zdanitelné mzdy (15 %)	<b>360 Kč</b>
<b>Částka k výplatě (2 350 – 360)</b>	<b>1 990 Kč</b>

Mzdové náklady (521) činí 2 350 Kč.

## 7.7. Zaúčtování účetních případů týkajících se odměňování

Účtový rozvrh má účetní jednotka zpracován ve smyslu *Účtové osnovy a postupů účtování pro podnikatele*. K jednotlivým syntetickým účtům je vytvořena analytika pro potřeby řízení a kontroly účetní jednotky z hlediska zákona o dani z příjmů, tj. rozdělení účtů na daňově uznatelné a neuznatelné. Účtový rozvrh používaných účtů účetní jednotkou pro potřeby zaúčtování jednotlivých účetních případů týkajících se odměňování je uveden v příloze 3. V tabulce 6 je představeno zaúčtování vybraných účetních případů.

**Tabulka 6: Zúčtování se zaměstnanci, s institucemi a akcionáři**

Doklad	Účetní případ	MD	D
ZVL	Zúčtování hrubé mzdy	521/110	331/000
	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	521/400	331/000
	Předpis sociálního pojištění podniku	524/001	336/024
	Předpis zdravotního pojištění podniku	524/003	336/x
	Srážka sociálního pojištění zaměstnanci	331/000	336/024
	Srážka zdravotního pojištění zaměstnanci	331/000	336/x
	Srážka zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	331/000	342/300
	Ostatní srážky ve prospěch jiných osob (př. spoření, pojištění, půjčky)	331/000	379/x
	Srážky ve prospěch podniku (př. manka a škody)	331/000	335/328
VÚD	Rozdělení hospodářského výsledku dle usnesení valné hromady	431/000	427/123
	Předpis nároku na výplatu podílů na zisku (dříve dividend)	427/123	364/000
	Předpis odvodu daně z podílů na zisku	427/123	342/500
VÚD (VBÚ)	Zúčtování podílů na zisku (výplata)	364/000	333/415 (221/010)
VBÚ (VPD)	Převod částky k výplatě na účty zaměstnancům (resp. výplata v hotovosti)	331/000	221/010 (211/000)
VBÚ	Odvod sociálního pojištění	336/024	221/010
	Odvod zdravotního pojištění	336/x	221/010
	Odvod zálohy na daň z mezd	342/300	221/010
	Odvod daně z podílů na zisku	342/500	221/010

Zdroj: vlastní zpracování

## **8. Působení legislativních změn v oblasti mezd v letech 2011 – 2014**

Počátek této kapitoly se bude nejdříve zabývat zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který vešel v platnost 1. 1. 2009. Ten mimo jiné vyřešil unikum České Republiky, a to jedno z největších procent pracovní neschopnosti v Evropě zjištěné Českým statistickým úřadem. Tato skutečnost byla zapříčiněná především nepřehledným sociálním systémem, kdy docházelo k zneužívání nemocenských dávek. Řešením tedy bylo, že se nemocenské pojištění sjednotilo do jednoho zákona upravující tak všechny dávky nemocenského pojištění (tj. nemocenské, podpor při ošetřování člena rodiny, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství), a stalo se tak lépe přehledným. V textu níže se z okruhu nemocenského pojištění bude práce zabývat jen nemocenskými dávkami, resp. náhradami za dočasnou pracovní neschopnost, které vyplácí sám zaměstnavatel na úkor svých nákladů.

Zbylá část práce se bude zabývat změnami v oblasti zákona č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů.

### **8.1. Změny v oblasti nemocenského pojištění**

#### **8.1.1. Analýza vývoje nemocenského pojištění**

Pro vytvoření ucelené představy, jak na účetní jednotku působí změny zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bude rozbor započat rokem 2008. V tomto roce došlo postupně ke třem změnám týkající se proplácení/neproplácení prvních třech dnů pracovní neschopnosti, přičemž při té poslední bylo propláceno 25 % denního vyměřovacího základu (DVZ). DVZ se upravoval jen v rámci dvou redukčních hranic z částky:

- do 550 Kč se počítalo 90 %,
- od 550 Kč do 790 Kč se počítalo 60 %,
- k částce nad 790 Kč se nepřihlíželo.

Výše nemocenské byla poté upravena o sazby podle doby trvání pracovní neschopnosti nebo karantény a činila:

- 4. - 30. den 60 % redukováného DVZ,
- 31. - 60. den 66 % redukováného DVZ,
- od 61. dne 72 % redukováného DVZ.

Dávky nemocenské byly vypláceny OSSZ nejdéle po dobu jednoho roku. Do tohoto roku neměla účetní jednotka s nemocným zaměstnancem spojené téměř žádné náklady (bez počítání potřebné administrativy).

Rokem 2009 vešel v platnost zákon o nemocenském pojištění a nastala řada změn. Největší změna nastala pro účetní jednotku, kdy na ní přešla povinnost vypočítávat a následně i vyplácet náhradu mzdy ze svých peněžních prostředků (popř. náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti) v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti nebo karantény. Zde připomeňme, že příjem z dohody o provedení práce byl až do roku 2011 plně osvobozen od odvodů pojistného. Náhrada mzdy náležela zaměstnanci jen za jeho pracovní dny, přičemž za první 3 dny pracovní neschopnosti se neposkytovala. Zaměstnanec samozřejmě musel splňovat podmínky nároku na nemocenskou. Pro výpočet se použil průměrný hodinový výdělek (PHV) zjištěný z předchozího kalendářního čtvrtletí, který se redukoval podobně jako DVZ pro nemocenské dávky. Tato ustanovení se uchovala až do dnešních let. Novinkou bylo zavedení třech redukčních hranic DVZ. Z částky:

- do 786 Kč se počítalo 90 %,
- od 786 Kč do 1 178 Kč se počítalo 60 %,
- od 1 178 Kč do 2 356 Kč se počítalo 30 %,
- k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíželo.

Tyto hranice se každým rokem mění, ale přepočet hranic platných pro redukci DVZ na hranice používané pro redukci PHV koeficientem 0,175 zůstává. Náhrada mzdy činila a dodnes činí 60 % redukováného průměrného výdělku. Výhodou bylo, že si účetní jednotka mohla polovinu částky, kterou zúčtovala zaměstnancům na náhradě mzdy v daném měsíci, odečíst z pojistného odvedeného ve stejném měsíci. Dávky nemocenské se tedy poskytovaly až od 15. dne pracovní neschopnosti nebo karantény nejdéle však do uplynutí 380 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Sazby pro

výpočet nemocenské zůstaly zachovány jen s tou úpravou, že se 60 % redukováného DVZ vyplácelo až od 15. do 30. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Rokem 2010 se opět změnila redukční hranice DVZ, a tedy tím i PHV. Redukce DVZ činila:

- do 791 Kč se počítalo 90 %,
- od 791 Kč do 1 186 se počítalo 60 %,
- od 1 186 Kč do 2 371 Kč se počítalo 30 %,
- k částce nad 2 371 Kč se nepřihlíželo.

Největší změnu tentokrát zaznamenala OSSZ, která začala vyplácet nemocenské od 15. dne ve stále stejné výši 60 % redukováného DVZ po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, což platí až dodnes.

### **Shrnutí období mezi roky 2008 a 2010**

Za toto tříleté období lze vidět, jak nejenže se průběžně zvyšují jednotlivé částky redukčních hranic pro zachování přiměřené úrovně výdělku zaměstnanců při dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, ale současně lze vidět i účinné zapojení zaměstnavatelů při zabezpečování zaměstnanců v době jejich nemoci. Tím, že náhradu mzdy v prvních 14 dnech vyplácí sami. Z toho je patrné, že na účetní jednotku dopadají mnohem větší náklady na zaměstnance a na mzdovou účetní působily nároky na zvýšení její kvalifikace. Tu si musela doplnit při běžném každoročním školení či na speciálních seminářích. Na zaměstnance mají změny negativní dopad v tom, že v prvních třech dnech pracovní neschopnosti jim již nenáleží nemocenské ve výši 25 % DVZ ani náhrada mzdy. Důvodem tohoto zapojení zaměstnavatele je samozřejmě šetření peněžních prostředků v resortu, čili ve státním rozpočtu. Dalším šetřícím opatřením bylo zavedení jednotné sazby 60 % redukováného DVZ na nemocenské dávky. Tímto je ukončen přehled vývoje změn před obdobím 2011 – 2014, pro které budou jednotlivé změny konkrétně vyčísleny. Dílčím cílem tohoto rozboru bylo předvést změny před stěžejním obdobím, pro které některá ustanovení i nadále platí.



### 8.1.2. Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti v letech 2011 – 2014

Pro tyto roky se práce bude zabývat vzorovým příkladem již jen z pohledu účetní jednotky při vyplácení náhrad mzdy pro dočasnou pracovní neschopnost. Pro možnost následného objektivního srovnání bude předpokládána stejná výše PHV a stejná délka pracovní neschopnosti.

#### **Výpočet PHV**

Zaměstnanec na pozici hlavního agronoma p. Petr Novák je v podniku zaměstnán na hlavní pracovní poměr a v I. čtvrtletí roku 2011 odpracoval veškeré směny, přičemž dva dny (16 hodin) čerpal řádnou dovolenou. Má stanovenou 40 hodinovou týdenní pracovní dobu od pondělí do pátku. Dané čtvrtletí má 512 pracovních hodin pro 8 hodinovou pracovní dobu. Podepsal Prohlášení k dani, přičemž nárok na daňové zvýhodnění na jeho dvě vlastní děti uplatňuje manželka. V rozhodném období má zúčtován příjem v celkové výši 81 128 Kč ve složení:

- základní mzda 72 000 Kč, tj.  $3 * 24\ 000$  Kč,
- osobní ohodnocení 5 000 Kč,
- čtvrtletní prémie 2 837 Kč,
- náhrada mzdy za dovolenou 1 291 Kč.

Do výpočtu nelze zahrnout ostatní plnění, které není mzdou. Tedy základ se upraví o náhradu mzdy za dovolenou a počet hodin čerpané dovolené následovně:

- zúčtovaný příjem bez náhrady mzdy =  $72\ 000 + 5\ 000 + 2\ 837 = 79\ 837$  Kč,
- počet odpracovaných hodin =  $512 - 16 = 496$  hodin,
- **PHV =  $79\ 837 / 496 = 160,97$  Kč.**

Takto zjištěný PHV se využívá pro pracovní právní účely.

#### **Samotný výpočet náhrady mzdy pro rok 2011**

Pan Novák v dubnu onemocní a je na jeden týden uznán práce neschopným. Jeho PHV za bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí činí 160,97 Kč.

*Odvození RH pro úpravu PHV:*

1. RH činí  $825 * 0,175 = 144,38$  Kč,
2. RH činí  $1\ 237 * 0,175 = 216,48$  Kč,
3. RH činí  $2\ 474 * 0,175 = 432,95$  Kč.

*Redukce PHV:*

- z částky 144,38 Kč se započte 90 %, tedy  $144,38 * 0,9 = 129,9420$  Kč,
- z částky  $160,97 - 144,38 = 16,59$  se započte 60 %, tj.  $16,59 * 0,6 = 9,9540$  Kč,
- nedosáhl.

Redukovaný PHV =  $129,9420 + 9,9540 = 139,8960$  Kč

Hodinová náhrada mzdy ve výši 60 % redukovaného PHV =  
=  $139,8960 * 0,6 = 83,9376$  Kč

Takto vypočtená náhrada mzdy náleží zaměstnanci za jednu hodinu dočasné pracovní neschopnosti. Za první tři dny nemoci se neposkytuje. Náleží mu tedy jen za zbývající dva dny nemoci.

Náhrada mzdy k výplatě =  $83,9376 * 8 * 2 = 1\ 343,0016$  Kč

**Náhrada mzdy k výplatě zaokrouhlená na celé koruny nahoru = 1 344 Kč**

Obdobným způsobem se pokračuje i pro výpočet náhrady mzdy za nemoc v letech 2012 až 2014 při předpokládané stejné výši PHV a délce DPN. Výsledky za sledované období uvádí tabulka 7. Následné srovnání jednotlivých výší náhrad mezd za DPN je uvedeno v tabulce 8.

**Tabulka 7: Přehled výpočtu RPHV v letech 2011 – 2014 (v Kč)**

Postup výpočtu	2011	2012	2013	2014
1. redukce PHV	129,9420	131,9850	135,9270	136,2420
2. redukce PHV	9,9540	8,5920	5,9640	5,7540
3. redukce PHV	-	-	-	-
Suma RPHV	139,8960	140,5770	141,8910	141,9960
60 % RPHV	83,9376	84,3462	85,1346	85,1976

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 8: Srovnání výše náhrad mezd za DPN v letech 2011 – 2014 (v Kč)**

Srovnání v letech	2011	2012	2013	2014
Náhrada mzdy za 2 pracovní dny DPN	1 344	1 350	1 363	1 364
Nárůst	18	6	13	1

Zdroj: vlastní zpracování

Vezme-li se v úvahu, jen pro účel hypotetického srovnání, jeho měsíční mzda ve výši 24 000 Kč za měsíc duben 2011, který má 21 pracovních dní (vč. jednoho svátku, během kterého nepracuje) je zřejmé, že za týden DPN obdržel méně než polovinu výdělku, oproti tomu než kdyby pracoval.

- Průměrný denní výdělek =  $24\ 000 / 21 = 1\ 143$  Kč (zaokrouhleně),
- Výdělek za 5 pracovních dní =  $1\ 143 * 5 = 5\ 715$  Kč.

Za odpracovaný týden by mu tak náležel hrubý výdělek ve výši cca 5 715 Kč. Jelikož slevy na dani jsou dány v absolutní výši, tak pro tento hypotetický příklad by poměrná týdenní část slevy na poplatníka činila cca 493 Kč (tj.  $2\ 070 / 21 * 5$ ). Pojistné hrazené zaměstnancem a daň po slevě by byly ve výši 1 292 Kč. Částka k výplatě se tedy rovná 4 423 Kč (tj.  $5\ 715 - 1\ 292$ ). Pan Novák byl ale týden nemocný, za což mu náleží náhrada mzdy jen za 2 pracovní dny ve výši 1 344 Kč, tj. čistý příjem nevstupující do ZD ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Z toho je patrné, že si při výplatě kvůli nemoci pohoršil cca o 70 % (v absolutní výši o 3 079 Kč, tj.  $4\ 423 -$

1 344). Tím je dokázáno předešlé tvrzení o poklesu jeho výdělku o více než polovinu, oproti tomu než kdyby pracoval. V tabulce 9 je pokles výdělku představen na měsíční mzdě.

**Tabulka 9: Výpočet částky k výplatě bez DPN a s DPN**

Výpočet	Výdělek v Kč	
	bez DPN	s DPN
Hrubá mzda	24 000	18 286
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	8 160	6 218
Základ pro výpočet zálohy	32 160	24 504
Zaokrouhlený základ daně	32 200	24 600
Záloha na daň	4 830	3 690
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	2 760	1 620
Pojistné hrazené zaměstnancem	2 640	2 012
Náhrada mzdy za DPN	0	1 344
Částka k výplatě	18 600	15 998

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec v dubnu odpracuje zbylých 16 dní, tedy jeho hrubá mzda činí  $24\,000 / 21 * 16 = 18\,286$  Kč. Pokles v částce k výplatě při DPN za celý měsíc činí cca 14 %. V absolutním vyjádření je pokles ve výši 2 602 Kč. Zaměstnavatel naproti tomu ušetří cca 20 % nákladů na zaměstnance, tj. absolutně 6 312 Kč. Jelikož měsíční náklady bez DPN činí 32 160 Kč a při DPN činí  $24\,504 + 1\,344 = 25\,848$  Kč.

Ze vzorového příkladu (viz tabulka 8) lze vyzorovat, že letošní rok 2014 zaznamenal nejmenší nárůst náhrady mzdy při DPN za srovnávané období, což je patrné již ze samotných redukčních hranic mezi lety 2013 a 2014 uvedených v Metodice. Z celkového srovnání je zřejmé, že rozdíly ve vyplacených částkách jsou zanedbatelné. Nicméně i kvůli těmto malým změnám v redukčních hranicích musí účetní jednotka každý rok nakoupit novou licenci či vlastním IT technikem upravit původní mzdový software za aktuální, respektující novou legislativu (pokud tak předplacený software

nečiní sám). Navíc pro roky 2011 až 2013 bylo potřeba změnit i dobu poskytování náhrad ze 14 na 21 kalendářních dnů. Pro rok 2014 již platí poskytování náhrad jen za prvních 14 kalendářních dnů DPN. Proto lze jen doporučit každé mzdové účetní, aby při poskytování první náhrady mzdy v každém novém kalendářním roce nejdříve ověřila správnost nastavených parametrů software v PC.

### **Shrnutí období mezi roky 2011 až 2014**

Nejvýraznější legislativní změnou, která zásadním způsobem dopadá na účetní jednotku v tomto čtyřletém období je, že zákonem č. 374/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV, bylo s platností od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 prodlouženo období, v kterém je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. A to z dosavadních 14 na 21 kalendářních dnů. Nemocenské dávky tak vyplácí OSSZ až od 22. kalendářního dne trvání nemoci. Přičemž jestliže, vznikla tato sociální událost do konce roku 2010 a trvá i do roku 2011, platí původní úprava a náhrada mzdy se poskytuje jen po dobu prvních 14 kalendářních dnů.

Navíc začátkem roku 2011 si již účetní jednotka nemůže odečíst polovinu zúčtovaných náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu. Toto zvýhodnění je zachováno jen tzv. malým zaměstnavatelům, kteří se mohou připojistit a platit pojistné ve výši 26 % (namísto 25 %) vyměřovacího základu. Malým zaměstnavatelem je ten, kdo zaměstnává v průměru méně než 26 zaměstnanců měsíčně účastných na nemocenském pojištění. To se ale sledovaného podniku netýká.

V roce 2014 platí pro účetní jednotku vyplácení náhrady mzdy při DPN zaměstnance opět jen za prvních 14 kalendářních dnů. Pro tento rok bude předvedeno, jak redukce jednotlivých hranic dopadá na příjem zaměstnanců s různou výší mzdy. K tomu je nutné vynásobit hodinové RH koeficientem 173,92, zjištěný podílem hodnot 365,25 jako průměrný počet dnů v roce, 12 měsíci a 7 dny (tj.  $365,25 / 12 / 7 = 4,348$ , což vyjadřuje průměrný počet týdnů v měsíci v průměrném roce) a následně vynásobený 40 hodinovou pracovní dobou zaměstnance tj.  $4,348 * 40 = 173,92$ . Tímto postupem získáme z průměrného hodinového výdělku, průměrný měsíční výdělek:

1.  $RH = 151,38 * 173,92 = 26\,328$  Kč/měsíc,
2.  $RH = 227,15 * 173,92 = 39\,506$  Kč/měsíc,
3.  $RH = 454,13 * 173,92 = 78\,982$  Kč/měsíc.

Je patrné, že čím má zaměstnanec vyšší mzdu, tím více se ho redukce dotýká (viz tabulka 10). Nicméně je třeba dodat, že s růstem průměrné mzdy rostou každoročně i úrovně redukčních hranic. Pro porovnání byla v roce 2013 průměrná mzda ve výši 25 128 Kč, tzn., že 1. RH je o 1 200 Kč nad loňským průměrem.

**Tabulka 10: Dopad redukce na PHV při různé výši hrubé mzdy v roce 2014**

Postup výpočtu	Výše hrubé mzdy v Kč			
	20 000	30 000	40 000	80 000
PHV	125,0000	187,5000	250,0000	500,0000
1. redukce PHV	112,5000	136,2420	136,2420	136,2420
2. redukce PHV	-	21,6720	45,4620	45,4620
3. redukce PHV	-	-	6,8550	68,0940
Suma RPHV	112,5000	157,9140	188,5590	249,7980
60 % RPHV	67,5000	94,7484	113,1354	149,8788

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 10 jsou zobrazeni čtyři zaměstnanci se stálou výší měsíční mzdy a stanoveným PHV za bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí, tedy IV. čtvrtletí roku 2013 (tj. na konci roku obdrželi zvláštní odměny). Zaměstnanec se stálou měsíční mzdou ve výši 20 000 Kč má průměrný hodinový výdělek 125 Kč a RPHV 67,5 Kč. Vliv redukce u prvního z pracovníků je tak ve výši 46 %. U druhého pracovníka činí pokles cca 50 %. Třetí pracovník pocítuje vliv redukce ve výši cca 55 % a čtvrtý ve výši cca 70 %. Tedy na zaměstnance s nejvyšší úrovní mzdy dopadá největší podíl redukce PHV.

Tabulka 11 představuje výši částky k výplatě, pokud by zaměstnanci s různou výší měsíční mzdy nebyli na DPN. Následně tabulka 12 uvádí částky k výplatě zaměstnanců při DPN v době trvání dvou týdnů, tj. náhrada mzdy za nemoc jim přísluší za 77 dní. Pracovníci pracují od pondělí do pátku při 8 hodinové pracovní době.

**Tabulka 11: Částka k výplatě při různé výši mzdy bez DPN**

Výpočet	Výše hrubé mzdy v Kč			
	20 000	30 000	40 000	80 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	6 800	10 200	13 600	27 200
Základ pro výpočet zálohy	26 800	40 200	53 600	107 200
Záloha na daň	4 020	6 030	8 040	16 080
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	1 950	3 960	5 970	14 010
Pojistné hrazené zaměstnancem	2 200	3 300	4 400	8 800
Částka k výplatě	15 850	22 740	29 630	57 190

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 12: Částka k výplatě při různé výši mzdy s DPN**

Výpočet	Výše hrubé mzdy v Kč			
	10 000	15 000	20 000	40 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	3 400	5 100	6 800	13 600
Základ pro výpočet zálohy	13 400	20 100	26 800	53 600
Záloha na daň	2 010	3 015	4 020	8 040
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	0	945	1 950	5 970
Pojistné hrazené zaměstnancem	1 100	1 650	2 200	4 400
Náhrada mzdy za DPN	5 198	7 296	8 712	11 541
Částka k výplatě	14 098	19 701	24 562	41 171

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci onemocněli v únoru roku 2014, který má 20 pracovních dní. Na DPN byli 10 dní. Zaměstnancům tedy náleží polovina měsíční mzdy za 10 odpracovaných dní. První pracovník si na částce k výplatě pohoršil cca o 11 %, druhý o 13 %, třetí o 17 % a čtvrtý o 28 %. Naopak zaměstnavatel ušetří osobní náklady u prvního zaměstnance o 8 202 Kč (tj. 26 800 – 13 400 – 5 198), tedy cca 31 %, u druhého o 12 804 Kč (32 %), u třetího o 18 088 Kč (34 %) a u čtvrtého o 42 059 Kč (39 %).

## 8.2. Změny v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti

### 8.2.1. Působení změn u slev na dani a daňového zvýhodnění

Nejdříve bude představeno období **mezi lety 2011 a 2012**, kde právě nastaly největší změny, jak pro základní slevu na poplatníka, tak u daňového zvýhodnění na děti.

Pro potřeby srovnání bude opět předpokládána stejná výše měsíční mzdy tentokrát ve výši 20 000 Kč a to na pozici vedoucí účtárny, která podepsala Prohlášení k dani. Na své dvě vlastní děti uplatňuje daňové zvýhodnění. Z důvodu uvedení způsobu výpočtu čisté mzdy v podkapitole „7.5. Výpočet částky k výplatě u hlavního pracovního poměru“, zde postup již nebude prezentován. Jednotlivé výsledky tak zachycuje tabulka 13.

**Tabulka 13: Výpočet částky k výplatě v letech 2011 – 2012 (v Kč)**

Výpočet částky k výplatě	2011	2012
Hrubá mzda	20 000	20 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	6 800	6 800
Základ pro výpočet zálohy	26 800	26 800
Záloha na daň	4 020	4 020
Sleva na poplatníka	1 970	2 070
Záloha na daň po slevě	2 050	1 950
Nárok na daňové zvýhodnění (2 děti)	1 934	2 234
Slevy na dani celkem	3 904	4 020
Záloha na daň po slevách	116	0
Daňový bonus	0	284
Pojistné hrazené zaměstnancem	2 200	2 200
Částka k výplatě	17 684	18 084

Zdroj: vlastní zpracování

U této zaměstnankyně přinesly změny ve výši měsíční slevy na poplatníka z 1 970 Kč na 2 070 Kč a daňového zvýhodnění na děti z 967 Kč na 1 117 Kč daňový bonus činící 284 Kč. Rozdíl ve vyplacené částce činí 400 Kč a to vlivem zrušení tzv. měsíční povodňové stokoruny a navýšení daňového zvýhodnění o 150 Kč na každé dítě.



Nakonec bude ukázáno období **mezi lety 2012 a 2013** z pohledu pracujícího starobního důchodce.

Zaměstnanci pracujícímu v organizaci je přiznána mzda 11 000 Kč. Podepsal prohlášení k dani. K 1. lednu pobírá starobní důchod. Dále uplatňuje slevu na invaliditu druhého stupně. Výsledky jsou zobrazeny v tabulce 14.

**Tabulka 14: Výpočet částky k výplatě u starobního důchodce v letech 2012 – 2013 (v Kč)**

Postup výpočtu	2012	2013
Hrubá mzda	11 000	11 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	3 740	3 740
Základ pro výpočet zálohy (zaokr.)	14 800	14 800
Záloha na daň	2 220	2 220
Sleva na poplatníka	2 070	0
Záloha na daň po slevě na poplatníka	150	2 220
Sleva na invaliditu I. a II. stupně	210	210
Slevy na dani (do výše daňové povinnosti)	150	210
Záloha na daň po slevách	0	2 010
Pojistné hrazené zaměstnancem	1 210	1 210
Částka k výplatě	9 790	7 780

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že daný zaměstnanec oproti roku 2012 ztratí 2 010 Kč na výplatě. Od roku 2013 si totiž osoby pobírající k 1. lednu starobní důchod již nemůžou nárokovat slevu na poplatníka. V praxi se ustanovení ovšem obchází přerušením výplaty starobního důchodu k tomuto datu. Toto nařízení lze považovat za diskriminující, a proto je již podaná stížnost u Ústavního soudu. Získávání peněžních prostředků do státního rozpočtu na základě většího daňového zatížení u pracujících důchodců oproti osobám, které jsou v produktivním věku, je nedůstojné. Jak je dále vidět z tabulky, tak úsporné opatření se netýká vyplácení invalidních, sirotčích či vdovských důchodů.

### 8.2.2. Působení změn v oblasti vybírání daně z příjmů srážkou a hranice pro odvod pojistného u DPP a DPČ

Srážková daň je vždy vybírána u zaměstnanců bez podepsaného Prohlášení k dani s příjmy do určité zákonem stanovené hranice. Do roku 2013 platila hranice pro odvod srážkové daně z příjmů do 5 000 Kč včetně. Od roku 2014 platí nově hranice 10 000 Kč včetně, a to navíc pouze pro osoby pracující na základě dohody o provedení práce.

U této formy dohody se změnila i podmínka pojistného. Nově byla rokem 2012 zavedená hranice pro příjmy 10 001 Kč a vyšší, od které je povinnost odvádět pojistné. Do roku 2011 proto byly DPP účetní jednotkou velmi využívané, jelikož neměla povinnost podílet se na sociálním a zdravotním pojištění zaměstnance. To platí i dnes ovšem jen u dohod s příjmy do 10 000 Kč. Tabulka 15 uvádí dopady překročení hranic, jak pro způsob zdanění, tak i pro odvod pojistného.

**Tabulka 15: Dohoda o provedení práce v letech 2013 – 2014 (v Kč)**

Výpočet	2013		2014	
	5 000	5 001	10 000	10 001
Hrubá mzda	5 000	5 001	10 000	10 001
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	0	0	0	3 402
Základ daně	5 000	5 001	10 000	13 403
Zaokrouhlený ZD	5 000	5 100	10 000	13 500
Srážková daň	750	0	1 500	0
Záloha na daň	0	765	0	2 025
Pojistné hrazené zaměstnancem	0	0	0	1 102
Částka k výplatě	4 250	4 236	8 500	6 874

Zdroj: vlastní zpracování

Podnik v roce 2013 zaměstnával na DPP zaměstnance s měsíčním příjmem 5 000 Kč bez podepsaného Prohlášení k dani. Pokud by však zúčtoval nebo vyplatil odměnu byť i o jedinou korunu nad hranici pro srážkovou daň, mělo by to na zaměstnance negativní dopad ve větším daňovém zatížení a menší částce na výplatním lístku o 14 Kč. V roce 2014 pracuje v podniku zaměstnanec s příjmem 10 000 Kč opět bez podepsaného Prohlášení k dani. Zde by navýšení mělo dopad i na samotnou účetní jednotku. Jelikož hranice pro srážkovou daň se sjednotila s hranicí pro odvod pojistného. Zaměstnanec by

při výplatě dostal o 1 626 Kč méně a podniku by se náklad na zaměstnance zvýšil kvůli pojistnému o 3 402 Kč. Mzdové účetní by se navíc zvýšila administrativa s daným zaměstnancem. V daném měsíci by jej musela přihlásit OSSZ a příslušné zdravotní pojišťovně, případně jej zase odhlásit pokud by v následném měsíci zúčtovaný příjem klesl pod uvedenou hranici. Dále povede evidenční list důchodového pojištění a po skončení práce na dohodu by byla povinna vystavit potvrzení o zaměstnání, tedy tzv. zápočtový list. Ke zvýšení nákladů podniku by došlo i v případě, že zaměstnanec takto účasten nemocenského pojištění, by měl navíc nárok na náhradu odměny při dočasné pracovní neschopnosti, kterou vyplácí sám zaměstnavatel.

Tabulka 16 přibližuje změny u zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti bez podepsaného Prohlášení k dani mezi lety 2011 a 2012, kdy došlo ke zvýšení hranice pro odvod pojistného. Jelikož v tomto období sledovaný podnik takového zaměstnance nezaměstnával, je předložen možný způsob výpočtu.

**Tabulka 16: Dohoda o pracovní činnosti v letech 2011 – 2012 (v Kč)**

Výpočet	2011		2012	
	Hrubá mzda	1 999	2 000	2 499
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	0	680	0	850
Základ pro výpočet srážkové daně	1 999	2 680	2 499	3 350
Srážková daň zaokrouhlená	299	402	374	502
Pojistné hrazené zaměstnancem	0	220	0	275
Částka k výplatě	1 700	1 378	2 125	1 723

Zdroj: vlastní zpracování

Oproti roku 2011 došlo v roce 2012 ke zvýšení hranice pro odvod pojistného o 500 Kč tedy na úroveň 2 500 Kč. Pokud by příjem zaměstnance dosáhl této výše, podniku by se okamžitě zvýšily náklady o 850 Kč, než kdyby měl zaměstnanec započitatelný příjem o 1 Kč nižší. Pro rok 2011 by se náklady zvýšily o 680 Kč.

## **Dodatek ke kapitole**

Závěrem lze říci, že změn v oblasti mezd se každým rokem vyskytuje nepřeborné množství, ať už s pozitivním či negativním dopadem na podnik nebo samotného zaměstnance. Například ve veřejném zdravotním pojištění. Do roku 2007 se institut maximálního vyměřovacího základu týkal pouze OSVČ. Poprvé roku 2008 se však začal dotýkat i pracovních poměrů, tj. zaměstnavatelů a zaměstnanců. V letech 2008 až 2009 byl ve výši 48násobku průměrné mzdy a v dalších třech letech povýšil na úroveň 72násobku průměrné mzdy. Z toho vyplývá zvýhodnění osob s nadstandardními příjmy, kteří při překročení úrovně platí stále stejné pojistné bez ohledu na dosažený příjem. Rokem 2013 však toto zvýhodnění skončilo. Na období let 2013 – 2015 byl totiž tento institut zrušen z důvodu potřeb získání větších peněžních prostředků do systému. Ovšem je nutno dodat, že se změnila i úroveň tzv. započitatelného příjmu (jak je zobrazeno výše) za rozhodné období, tj. kalendářní měsíc, od které je zaměstnavatel povinen přihlásit zaměstnance u zdravotní pojišťovny a odvádět pojistné. Do roku 2011 činila úroveň 2 000 Kč a od roku 2012 činí 2 500 Kč.

## 9. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat dopady legislativních změn na mzdové účetnictví a jejich aplikace na příkladu účetní jednotky. Vybrány byly nejdůležitější a nejvýznamnější změny působící na sledovaný podnik v oblasti mezd, které se uskutečnily během let 2011 až 2014. A to tím způsobem, aby si čtenář mohl o jednotlivých novinkách pro daný rok či platných pro nějaké časové období udělat jasnou představu, jak dopadaly na samotnou účetní jednotku (či jak obdobným způsobem dopadaly na kteroukoliv jinou) a v neposlední řadě i na samotné zaměstnance. Ve sledovaném období totiž nastaly změny např. v oblasti náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost, v oblasti slev na dani a nároku na daňové zvýhodnění. Pro rok 2014 se pak posunula hranice pro srážkovou daň.

Zvolenou účetní jednotkou je akciová společnost, která do roku 2002 byla zemědělským družstvem. Převládajícím předmětem podnikání je zemědělská výroba, vč. prodeje nezpracovaných zemědělských výrobků. První a druhá praktická část představuje, jakým způsobem vede své vlastní mzdové účetnictví a předkládá postup výpočtu částky k výplatě zaměstnancům podle platné legislativy, jak pro hlavní, tak i vedlejší pracovní poměr, tj. DPP a DPČ. Následně jsou dané účetní případy zaúčtovány na základě účtového rozvrhu účetní jednotky. Třetí část se týká legislativních změn.

Práce se věnuje nemocenskému pojištění z pohledu zaměstnavatele, tedy při vyplácení náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost, kde se každoročně mění redukční hranice. Před samotným rozbořením změn pro roky 2011 – 2014 je čtenář seznámen s vývojem změn od roku 2008. V tomto roce totiž zaměstnanci v posledních měsících roku dostávali nemocenské dávky i za prvé tři dny DPN ve výši 25 % denního vyměřovacího základu od OSSZ. Rokem 2009 nastala pro účetní jednotku velká změna. Začala se podílet na zabezpečování zaměstnanců (pokud splňovali podmínky nároku na nemocenskou) v době prvních 14 kalendářních dní jejich DPN, které jsou pro ně pracovními dny, vyjma prvních 3 dní. Za tuto dobu se vyplácí tzv. náhrada mzdy za DPN z vlastních zdrojů podniku. Zaměstnanci tedy přišli o náhradu mzdy za jejich prvé 3 dny nemoci. Změna tak měla negativní dopad na podnik i zaměstnance. Důvodem tohoto opatření ovšem bylo ušetřit finanční prostředky ve státním rozpočtu. S určitou přestávkou platnou od roku 2011 do 2013 toto ustanovení platí až dodnes. V letech 2011 až 2013 došlo k dočasné změně a opět výrazné pro zaměstnavatele. V souvislosti

s dalšími úspornými opatřeními Nečasovy vlády, se totiž prodloužila doba vyplácení náhrady mzdy ze 14 na 21 dní trvání DPN.

Pro roky 2011 až 2014 je vyčíslen vliv každoročních změn v redukčních hranicích u zaměstnance, pro kterého je předpokládána stálá výše průměrného hodinového výdělku 160,97 Kč (odpovídá cca 24 000 Kč/měsíc) a stejná délka DPN ve výši jednoho týdne. Náhrada mzdy mu tedy přísluší za jeho pouhé dva pracovní dny. Z výsledků plyne, že vlivem růstu redukčních hranic jeho PHV podléhá menší redukci, a proto si polepší v řádu jednotek Kč. Největší nárůst činící 18 Kč byl zaznamenán v roce 2011 oproti roku 2010. Účetní jednotce se tedy náklady ve stejné výši naopak zvedly. Ovšem samotná DPN je pro zaměstnance samozřejmě značně nevýhodná. Ze srovnání částek k výplatě za měsíc duben v roce 2011 je zřejmé, že si kvůli týdenní nemoci pohoršil na výplatě cca o 14 % oproti tomu, než kdyby celý měsíc pracoval. Zaměstnavatel však díky této týdenní nemoci ušetřil cca 20 % osobních nákladů vynakládaných na daného zaměstnance.

Rokem 2011 přestala platit možnost odečíst si polovinu zúčtovaných náhrad mezd za DPN nebo karanténu. Toto zvýhodnění je zachováno jen tzv. malým zaměstnavatelům. Sledovaná účetní jednotka tyto podmínky zvýhodnění nesplňuje, a zapojila se tak naplno do zabezpečování zaměstnanců při jejich DPN z vlastních finančních zdrojů.

Pro rok 2014 je dokázáno, že osoby s vyššími příjmy pocítují větší vliv redukce na jejich PHV. Například pracovník s PHV 125 Kč, který odpovídá měsíční mzdě cca 20 000 Kč, vliv redukce pocítuje ve výši 46 %. Kdežto pracovník s PHV 500 Kč, odpovídající cca 80 000 Kč/měsíc, vliv redukce sníží jeho PHV až o 70 %. Následně je vyčíslen rozdíl v částce k výplatě, pokud jsou v daném měsíci uznáni práce neschopnými v době trvání dvou týdnů (tj. 10 pracovních dní) či pracují celý měsíc. Pokud má měsíc 20 pracovních dní, náleží tak zaměstnancům polovina měsíční mzdy za zbylých 10 odpracovaných dní. První pracovník si na částce k výplatě pohorší cca o 11 %, druhý o 28 %. Naopak zaměstnavatel ušetří osobní náklady u prvního zaměstnance cca o 31 % a u druhého až o 39 %.

Dále je práce zaměřena na změny v oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti. Především na přelom let 2011 a 2012, kdy došlo ke zvýšení základní slevy na poplatníka. Jinými slovy přestalo platit jednoleté období tzv. měsíční povodňové stokoruny. Roční sleva na poplatníka se tedy vrátila na svoji původní úroveň

z 23 640 Kč na 24 840 Kč. Dále se zvýšil nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, a to z 11 604 Kč na 13 404 Kč. Zaměstnankyně s měsíčním příjmem 20 000 Kč a s dvěma dětmi, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, si tak polepšila o 400 Kč na výplatě. Dále se práce orientuje na změnu platnou pro zaměstnance, pobírající k 1. lednu starobní důchod. Jelikož v takovém případě si počínaje rokem 2013 nemůžou uplatnit slevu na poplatníka. V uvedeném příkladě si daný zaměstnanec nicméně i nadále uplatňuje slevu na invaliditu druhého stupně. Jeho hrubý měsíční příjem činí 11 000 Kč. Oproti roku 2012, tak na výplatě přijde o 2 010 Kč. Toto ustanovení je však vůči pracujícím důchodcům považováno za diskriminující, a proto je již podána stížnost u Ústavního soudu.

Poslední praktická část se věnuje novince roku 2014, kdy se hranice pro srážkovou daň posunula na úroveň 10 000 Kč včetně (dříve činila do 5 000 Kč). I nadále se týká jen pracovníků s nepodepsaným Prohlášením k dani. Nově ovšem pouze v případě, pokud zaměstnanci pracují na základě dohody o provedení práce. Jestliže podnik vyplatí takovému pracovníku hrubou mzdu byť i o 1 Kč vyšší, je poté účasten na sociálním a zdravotním pojištění. Podniku se tedy zvýší náklady o 3 402 Kč a zaměstnanec, tak obdrží na výplatě o 1 626 Kč méně kvůli většímu daňovému zatížení a odvodům pojistného. Pro podnik by tedy bylo efektivnější zaměstnat na potřebný rozsah práce dva pracovníky s poloviční mzdou.

Všechny legislativní změny s sebou přináší samozřejmě i administrativní náročnost, která tak přispívá ke zvýšení nákladů podniku. Navrhovaných změn neuvedených v platnost také není pomálu. Účetní jednotka se například již několikrát připravovala na novinku zavedení tzv. jednotného inkasního místa, jak pro odvod zálohy na daň z příjmů, tak i pro odvody pojistného. Zatím však bylo ustanovení pokaždé odloženo a datum uvedení v platnost zatím není jednoznačně stanoveno.

## 10. Summary

The aim of this thesis was to describe the impact of legislative changes to payroll accounting and their application in the case of an entity. The most significant changes working in this company in terms of wages, which took place during the years 2011 to 2014, were selected. During the reporting period these changes have occurred in areas such as wage compensation for temporary inability for work, in the field of tax deductions and in the claim to the tax credit. In 2014, the border of withholding tax was moved.

The theoretical part describes labour-law relations, regulation of wages and payroll accounting. Provides guidance on calculate the advance on income tax from employment, levy social and health insurance and to determine the sum to be paid.

The practical part represents observed business, and how it does its payroll accounting. In the chapter about legislative changes it is demonstrated that due to the growth of reduction limits the employee with the same income is better off in terms of units of Czech crowns. On the contrary, costs of the company rise in the same amount. A comparison of the sums to be paid per month, in which the employee was sick for a week, implies that he earned less about 14%, while the employer has saved 20% of personnel costs of the worker, contrary to his working for an entire month. Furthermore, there is evidence that employees with higher incomes feel bigger impact of the reduction of the average hourly wage in provision of wage compensation for an illness. Finally, the differences in the sum to be paid due to changes in tax reductions, tax concessions for children and changes of the shifted threshold of withholding tax are calculated.

**Keywords:** labour-law relations, payroll accounting, gross wage, income tax, social insurance, health insurance, legislative changes

**JEL code:** H24 Personal Income and Other Nonbusiness taxes and Subsidies, M41 Accounting



## 11. Seznam použité literatury

- ARNOLDOVÁ, A. 2012. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada Publishing. s. 352. ISBN 978-80-247-3724-9.
- BLECHOVÁ, B., & JANOUŠKOVÁ, J. 2012. *Podvojně účetnictví v příkladech 2012*. 12. vyd. Praha: Grada. s. 200. ISBN 978-80-247-4185-7.
- JAROŠ, T. 2011. *Zdanění příjmů v roce 2011: komplexní průvodce*. Praha: Grada Publishing. s. 237. ISBN 978-802-4738-222.
- KAMANDULIENĚ, A., & PAULAUSKAITĚ, G. 2013. Assessment of economic and social impact of minimum wage on individuals. *Applied Economics: Systematic Research*. roč. 7, č. 1, s. 117-135. DOI: 10.7720/AESR.1822-7996.2013.7.1.7.
- RYNEŠ, P. 2014. *Podvojně účetnictví a účetní závěrka: průvodce podvojným účetnictvím k 1. 1. 2014 po rekodifikaci soukromého práva*. 14. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. s. 1143. ISBN 978-80-7263-853-6.
- STRÁNSKÝ, J., & KOLEKTIV. 2012. *Zákoník práce: nové úplné znění s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1. 4. 2012*. Praha: Sondy. s. 584. ISBN 978-80-86846-45-3.
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ... MIKYSKA, M. 2012. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. s. 573. ISBN 978-80-7263-716-4.
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ... MIKYSKA, M. 2014. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. aktualiz. vydání. Olomouc: ANAG, s. 608. ISBN 978-80-7263-851-2.
- TOMŠÍ, I. 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. s. 336. ISBN 978-80-7357-340-9.
- VOŘÍŠEK, V., & KOLEKTIV. 2004. *Právní nároky zaměstnanců: výklad práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. 2. přeprac. vyd. Praha: Eurounion. s. 316. ISBN 80-7317-032-9.

VYBÍHAL, V., & KOLEKTIV. 2012. *Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 448. ISBN 978-80-247-4101-7.

VYBÍHAL, V., & KOLEKTIV. 2013. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 464. ISBN 978-80-247-4627-2.

VYBÍHAL, V., & KOLEKTIV. 2014. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 464. ISBN 978-80-247-5120-7.

ZACHARIÁŠ, J., & KOLEKTIV. 2007. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. s. 215. ISBN 978-80-7380-045-1.

### **Právní normy**

Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění  
Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

### **Periodikum**

*Mzdová účetní: odborný měsíčník: Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění, cestovních náhrad a státní sociální podpory*. 2011-2014. Olomouc: ANAG. ISSN 1211-1430.

## Internetové zdroje

Důležité údaje platné pro sociální zabezpečení v roce 2014. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ* [online] 27. 12. 2013 [cit. 2014-03-23]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/dulezite-udaje-platne-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2014.htm>

KUČEROVÁ, D. Dohoda o provedení práce 2014. Nový způsob jejího zdanění. *Podnikatel.cz: Průvodce vaším podnikáním* [online] 17. 2. 2014 [cit. 2014-03-19]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2014-novy-zpusob-jejeho-zdaneni/>

KUČEROVÁ, D. Dvě souběžné dohody o pracovní činnosti. Výhoda nebo komplikace?. *Podnikatel.cz: Průvodce vaším podnikáním* [online] 22. 7. 2013 [cit. 2014-03-13]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/dve-soubezne-dohody-o-pracovni-cinnosti-vyhoda-nebo-komplikace/>

Minimální mzda od 1. 8. 2013. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online] 26. 7. 2013 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

Přehled o vývoji minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online] 26. 7. 2013 [cit. 2014-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma rozdělení odměn .....	11
Obrázek 2: Organizační struktura společnosti .....	31

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2003.....	12
Tabulka 2: Slevy na dani .....	17
Tabulka 3: Poplatníci a výše pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2014.....	22
Tabulka 4: Výše redukčních hranic v letech 2011 - 2014 .....	28
Tabulka 5: Slevy na dani/daňové zvýhodnění v letech 2011 – 2014 (v Kč) .....	29
Tabulka 6: Zúčtování se zaměstnanci, s institucemi a akcionáři .....	40

Tabulka 7: Přehled výpočtu RPHV v letech 2011 – 2014 (v Kč).....	46
Tabulka 8: Srovnání výše náhrad mezd za DPN v letech 2011 – 2014 (v Kč) .....	46
Tabulka 9: Výpočet částky k výplatě bez DPN a s DPN.....	47
Tabulka 10: Dopad redukce na PHV při různé výši hrubé mzdy v roce 2014 .....	49
Tabulka 11: Částka k výplatě při různé výši mzdy bez DPN .....	50
Tabulka 12: Částka k výplatě při různé výši mzdy s DPN .....	50
Tabulka 13: Výpočet částky k výplatě v letech 2011 – 2012 (v Kč).....	51
Tabulka 14: Výpočet částky k výplatě u starobního důchodce v letech 2012 – 2013 (v Kč) .....	52
Tabulka 15: Dohoda o provedení práce v letech 2013 – 2014 (v Kč) .....	53
Tabulka 16: Dohoda o pracovní činnosti v letech 2011 – 2012 (v Kč) .....	54

### **Seznam zkratek**

DaP – Daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob

DPH – Daň z přidané hodnoty

DPN – Dočasná pracovní neschopnost

DVZ – Denní vyměřovací základ

HM – Hrubá mzda

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OBZP – Osoba bez zdanitelných příjmů

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PHV – Průměrný hodinový výdělek

RH – Redukční hranice

RPHV – Redukovaný průměrný hodinový výdělek

RV – Rostlinná výroba

SPZ – Státní politika zaměstnanosti

ZDP – Zákon o dani z příjmů

ZM – Základní mzda

## **Seznam příloh**

Příloha 1	Pracovní smlouva
Příloha 2	Prémiový list
Příloha 3	Účtový rozvrh vybraných účtů týkajících se odměňování dané účetní jednotky



- a) pracovní poměr se zkušební dobou 3 měsíce a to od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_  
b) pracovní poměr bez zkušební doby

#### **5. Pracovní poměr**

- a) na dobu neurčitou  
b) na dobu určitou od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

#### **6. Závěrečné ustanovení**

Zaměstnanec potvrzuje, že před podpisem této smlouvy byl seznámen s pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých bude vykonávat práci. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci zajistit další informace v rozsahu a způsobem stanoveným zákoníkem práce. Strany této smlouvy se zavazují, že případné spory vyplývající z této smlouvy a z pracovního poměru jí založeného se budou snažit řešit především smírně, tj. dohodou. Pokud by nedošlo k vyřešení sporu smírným způsobem, pak příslušnost soudu vyplývá z občanského soudního řádu.

Tato pracovní smlouva se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž po jednom vyhotovení obdrží zaměstnanec a zaměstnavatel.

Nedílnou součástí této pracovní smlouvy je dodatek k pracovní smlouvě, který v jednom vyhotovení obdrží zaměstnanec a zaměstnavatel.

V Kosově Hoře dne \_\_\_\_\_

.....  
Zaměstnanec

.....  
Zaměstnavatel

## **Dodatek k pracovní smlouvě ze dne**

### **MZDA**

Zaměstnanec je zařazen do osobní třídy se sazbou dle vnitřního předpisu.

Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda ve výši stanovené podle vnitřního předpisu.

Tato mzda je splatná vždy 12 dne kalendářního měsíce následujícího.

Práce přesčas nad rámec pracovní doby, jakož i práce o nedělích a ve svátcích, jakož i noční práce se odměňuje příplatkem v souladu s obecně závaznými právními a vnitřními předpisy. Práce přesčas a další práce vykonávají tehdy, jestliže to nařídí zaměstnavatel a vyhodnocuje a pouze za kalendářní měsíc.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že podle potřeby zaměstnavatele bude vykonávat přesčasovou práci v rozsahu maximálně 416 hodin ročně a vykonávat pracovní pohotovost v dohodnutém místě mimo pracoviště.

Z výše uvedené mzdy bude zaměstnavatel provádět srážky v souladu s obecně závaznými předpisy platnými v České republice.

Zaměstnanec se zavazuje, že nebude ostatní zaměstnance informovat o vlastní mzdě ani nebude zjišťovat mzdy ostatních zaměstnanců.

### **PRACOVNÍ DOBA**

Pracovní doba v průměru činí 40 hodin týdně.

Pracovní doba je rozvržena do období čtyř týdnů po sobě jdoucích v každém kalendářním měsíci, do pěti pracovních dnů v týdny. Nadřízený pracovník pro konkrétní středisko stanoví s ohledem na provozní potřebu rozdělení pracovní doby a přestávek v práci. Přitom dbá obecně závazných právních předpisů.

Zaměstnanec bere na vědomí, že je povinen být nejpozději ve stanovený, příp. dohodnutý okamžik počátku pracovní doby na svém pracovním místě v pracovní oděvu, připraven na výkon své pracovní činnosti bez vlivu alkoholu či jiných omamných látek. Nedodržení této povinnosti, jakož i nedodržení pracovní doby vůbec může zaměstnavatel považovat za hrubé porušení pracovní kázně.

Předvídatelné právně relevantní překážky v práci oznámí zaměstnanec svému nadřízenému v dostatečném předstihu.

Zaměstnanec, který nevykonává práci z důležitých nepředvídatelných důvodů, sdělí překážku v práci bezodkladně svému nadřízenému.

V případě nemoci je zapotřebí bezodkladně, nejpozději třetího kalendářního dne doložit pracovní neschopnost předložením lékařského potvrzení o pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že podle potřeby zaměstnavatele a na dobu nezbytné potřeby bude vyslán na pracovní cesty.

Zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci veškeré pracovní podmínky nutné pro dobré plnění úkolů a povinností a zaměstnanec se zavazuje pracovat pro zaměstnavatele svědomitě a s maximální péčí, kterou vyžaduje plnění jeho pracovních úkolů.

### **DOVOLENÁ**

Zaměstnanec má nárok na dovolenou na zotavenou v trvání 5 týdnů v kalendářním roce v souladu s obecně závaznými předpisy a kolektivní smlouvou vyššího stupně. Z rozhodnutí zaměstnavatele může být 5. týden dovolené proplacen.



## OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud mu k tomu neudělí zaměstnavatel výslovný a písemný souhlas.

Zaměstnanec je povinen stále zvyšovat svou kvalifikaci a přizpůsobit ji nejnovější úrovni ve svém oboru. V této souvislosti se též zavazuje absolvovat na výzvu školení, přičemž náklady s tím spojené nese zaměstnavatel. Neodůvodněné odmítnutí účasti na opatření za účelem zvyšování kvalifikace může zaměstnavatel považovat za zvlášť hrubé porušování pracovní kázně.

Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele, zejména mlčenlivosti ve věcech týkajících se klientů a obchodních partnerů zaměstnavatele, výrobních postupů apod. Zaměstnanec bere na vědomí, že porušení této povinnosti je zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, které by bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zachovávat mlčenlivost se zaměstnanec zavazuje nejen po dobu trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení.

Majetek zaměstnavatele je nutno chránit proti odcizení, zneužití nebo proti jiným škodám. S veškerým zařízením zaměstnavatele, obzvláště nástroji, stroji a materiálem je nutno zacházet s pečlivostí. Ztráty nebo poškození se bezodkladně nahlásí. Odpovědnost za ztráty nebo poškození nebo jiné narušení majetku podniku zaměstnavatele se posuzuje podle obecně závazných právních předpisů. Poškození majetku podniku zaměstnavatele způsobené úmyslně lze považovat za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Zaměstnanec vždy používá bezpečnostní zařízení, ochranné pomůcky a ochranný oděv. Obzvláště u prací které mohou způsobit poranění očí, je nutno používat brýle, štítků masek nebo štítů. Současně lze při zvláštním ohrožení jeho povinností stanovit pro určité práce stálé nošení ochranných brýlí nebo jiného ochranného oděvu při práci. Přiměřenost ochranných opatření a jejich použití posuzuje nadřízený pracovník příslušného pracoviště.

Zaměstnavatel je povinen vytvářet zdravé pracovní prostory, podporující pracovní výkon – v této souvislosti též dostatečné příležitosti pro udržování osobní hygieny, větrání, vytápění, osvětlení a sanitární zařízení.

Zejména následující porušení řádu a bezpečnosti v podniku může zaměstnavatel považovat za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně s příslušnými právními důsledky pro skončení právního vztahu:

1. Požívání alkoholických nápojů na pracovišti nebo pracovní době
2. Obcházení nebo zneužití kontrolních zařízení či jiné evidence pracovní doby
3. Neomluvený pozdní příchod nebo neomluvená nepřítomnost na pracovišti
4. Vpuštění cizích osob do prostorů podniku nebo do místností bez výslovného souhlasu vedoucího střediska či pracoviště
5. Jakékoliv ohrožení bezpečnosti v podniku nerespektováním příslušných předpisů obzvláště předpisů týkajících se zabraňování úrazům a požárům
6. Kouření přes zákaz (v případě, že tímto chováním může způsobit zaměstnavateli škodu)

Ustanovení tohoto dodatku k pracovní smlouvě, jakož i pracovní poměr uzavřený pracovní smlouvou, se řídí právními předpisy České republiky, zejména zákoníkem práce a jeho prováděcími předpisy. Skončení pracovního poměru se řídí ustanoveními § 48 a násl. Zákoníku práce. Délka výpovědní doby je určena ustanovením § 50 zákoníku práce.

Tento dodatek je vyhotoven ve dvou výtiscích, z nichž obdrží po jednom vyhotovení zaměstnanec a zaměstnavatel.

V Kosově Hoře dne

.....  
zaměstnanec

.....  
zaměstnavatel

## Příloha 2: Prémiový list

Zemědělská společnost Kosova Hora, a.s.  
Kosova Hora 338  
262 91 Kosova Hora  
IČO 00107956  
Tel. 318 822243

### PRÉMIOVÝ LIST

Jméno:

Funkce: mzdová účetní

Pro rok 2013 je Vám stanovena možnost dosažení výsledkové prémie ve výši

**10 %**


z přiznané roční odměny tj.:

Podmínkou pro výplatu je splnění těchto stanovených ukazatelů:

- 1) Celkové zpracování mzdové agendy vždy do 12. dne každého měsíce. Komunikace s penzijními fondy prostřednictvím kompatibilních médií. Kontrola zpracování prvotních mzdových dokladů.
- 2) Správnost výpočtu nemocenských dávek. Termínové plnění stanovené odvodové povinnosti sociálního a zdravotního pojištění.
- 3) Osobní hodnocení, při kterém bude posuzováno plnění průběžně zadávaných úkolů, celková iniciativa, pořádek a funkčnost úseku, zajištění BOZP.  
U administrativních pracovníků bude současně hodnocen přístup a ochota plnit úkoly nad rámec své pracovní náplně. Součástí tohoto ukazatele je zejména splnění úkolů stanovených nadřízeným vedoucím:
  - a) uplatňování novelizovaných předpisů soc. a zdrav. pojištění.
  - b) sledování a kontrola limitů přesčasových hodin
  - c) personální agenda
  - d) zpracování měsíčního nároku na vratku spotřební daně u nafty
  - e) roční vyúčtování poplatků za odběr podzemní vody z vlastních zdrojů, stanovení nových záloh na další období
  - f) zástup při zpracování evidence zvířat

Na plnění prvních dvou ukazatelů je vázáno po 1/5 částky prémie. Na třetí ukazatel jsou vázány 3/5 částky prémie. Na základě úspěšných výsledků lze prémie zvýšit až o 15% základní roční odměny. Ostatní podmínky výplaty prémie určuje prémiový řád ZS.

V Kosově Hoře dne 30.6.2013

  
.....  
Ing. Petr Krampera  
předseda

**Příloha 3: Účtový rozvrh vybraných účtů týkajících se odměňování dané účetní jednotky**

Číslo účtu	Název účtu
211/000	POKLADNA
221/010	Bankovní účty KB
331/000	ZAMĚSTNANCI
331/552	Mzdy na konta
333/410	Náhrada cestovné
333/411	Platba ostat. náhrady
333/412	Platba nájem
333/413	Náhrady praní oděvů
333/415	Výplata dividend
333/447	Přeplatky z ročního vyúčt. daně
335/321	Srážky nájemné
335/328	Srážky vl. organizace
335/334	Ostatní stálé srážky
335/461	Srážky obědy
335/462	Srážky obědy 22
335/463	Srážky doprava
335/464	Srážky selata
335/465	Ostatní srážky
335/466	Srážky telefon
335/468	Srážky palety brambor
335/469	Srážky jatka
335/470	Srážky prac. oděvy
335/471	Srážky doprava do zaměstnání
335/473	Prodej materiálu
335/474	Srážky naturálie
335/475	Srážky brambory
335/476	Ostatní srážky
335/550	Zaokrouhlení při výplatě
336/024	Odvod sociálního pojištění
336/601	VZP
336/603	OZP
336/605	Pojišťovna MV
336/606	Vojenská pojišťovna
336/609	Česká národní pojišťovna
342/300	DAŇ Z PŘÍJMU
342/500	Daň z příjmu – srážková, výplata podíl
364/000	Závazek vůči akcionářům
379/000	JINÉ ZÁVAZKY
379/322	Srážky mzdy – spoření
379/331	Srážky mzdy – pojištění
379/344	Pojištění pracovník
379/345	Pojištění přísp. podnik
379/347	Životní pojištění
379/351	Srážky mzdy disketa vkl. účty
379/352	Srážky mzdy disketa sporožiro
379/353	Srážky mzdy disketa půjčky
379/354	Srážky mzdy spořitelna
431/000	Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení
427/000	Ostatní fondy
427/123	Ostatní fond na výplatu podílů na zisku
521/110	ZÁKLADNÍ MZDY
521/210	PRÉMIE
521/400	NÁHRADY MEZD
521/600	Dohoda o provedení práce
523/171	Odměny členům orgánů společnosti
524/001	Sociální pojištění podnikem
524/003	Zdravotní pojištění podnikem
524/458	Sociální pojištění
527/000	Zákonné sociální náklady
527/303	Životní pojištění
527/331	Příspěvek připojištění 3 %
528/000	Ostatní soc. náklady
528/099	Ost. soc. nákl. lék. prohl., dar k 50
528/331	Příspěvek bez vyměřovac. základu

Zdroj: Interní směrnice pro účetnictví – vlastní zpracování