

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

Mzdový systém a formy odměňování

Zuzana Hlídková

© 2011 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zuzana Hlídková

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Mzdový systém a formy odměňování**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Diskuse
5. Závěr
6. Seznam použitých zdrojů
7. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

DOBEŠOVÁ, Katarína: Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků v roce 2008, Anag, Olomouc 2007, ISBN 978-80-7263-424-8

Kolektiv autorů: Hospodářská komora České republiky. Příručka pro podnikání v roce 2008, Praha 2008

Kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní 2008, Anag, Olomouc 2008, ISBN 978-80-7263-438-5

Kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní 2009, Anag, Olomouc 2009, ISBN 978-80-7263-497-2

Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů


Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marie Landová, CSc.**

Termín odevzdání bakalářské práce: březen 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15. 6. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Mzdový systém a formy odměňování" vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Marii Landové, CSc. za odborné vedení a cenné informace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji všem, kteří mě podpořili a poskytli mi potřebné informace ohledně mzdového programu DC-SAM.

Mzdový systém a formy odměňování

Wage payment plant and forms of remuneration

Souhrn

Bakalářská práce se v první části zabývá pojmy mzdové problematiky z hlediska právní úpravy České republiky a způsobem výpočtu mezd pro zaměstnance z pohledu zaměstnavatele. Uvedeny jsou zákonné normy, kterým podléhá odměňování zaměstnanců. Dále jsou v teoretické části přiblíženy jednotlivé složky důležité pro výpočet mzdy či platu. V druhé části je provedena vlastní práce, která spočívá na vývoji a výpočtu mzdy v jednotlivých letech 2007 – 2011 doplněná o zaúčtování a dále je zahrnuta ukázka programu DC-SAM od firmy DTG.

Summary

The bachelor thesis in the first part deals with the concepts underlying this discussion in terms of legislative of the Czech Republic and in the manner of calculating wages for employees of the employer's perspective. Included are legal standards that are subject to employee compensation. Furthermore, in the theoretical part there are described the components essential for the calculation of wages or salary. In the second part is made the work itself, which involves the development and calculation of wages in the period 2007 - 2011 completed with recognition and there is also included the demonstration programme DC-SAM from the company DTG.

Klíčová slova: Mzda, plat, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, poplatníci, sociální a zdravotní pojištění, daně

Keywords Wage, salary, employee, employer, labour law, taxpayers, social and health insurance, taxes

Obsah

1.	ÚVOD	5
2.	CÍLE PRÁCE A METODIKA.....	6
3.	LITERÁRNÍ REŠERŠE	7
3.1.	FORMY ODMĚŇOVÁNÍ	7
3.1.1.	ROZDÍL MEZI MZDOU A PLATEM	7
3.1.2.	MINIMÁLNÍ MZDA	9
3.1.3.	ZARUČENÁ MZDA	9
3.1.4.	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK.....	10
3.1.5.	MZDA.....	11
3.1.5.1.	KOMPENZACE PRÁCE PŘESČAS	11
3.1.5.2.	KOMPENZACE PRÁCE VE SVÁTEK.....	11
3.1.5.3.	PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOCI	12
3.1.5.4.	PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	12
3.1.5.5.	PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V SOBOTU A V NEDĚLI	12
3.1.6.	PLAT A ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST.....	13
3.1.6.1.	PLATOVÝ TARIF	13
3.1.6.2.	PŘÍPLATKY A DALŠÍ SLOŽKY PLATU	14
3.1.7.	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ PRO SPLATNOST A VÝPLATU MZDY	14
3.1.7.1.	PRODLENÍ, PROMLČENÍ PŘI VÝPLATĚ MZDY	14
3.2.	DOVOLENÁ	15
3.2.1.	DRUHY DOVOLENÉ	15
3.2.2.	KRÁCENÍ DOVOLENÉ.....	17
3.2.3.	ČERPÁNÍ DOVOLENÉ.....	17
3.2.4.	NÁHRADA MZDY ZA DOVOLENOU.....	18
3.3.	ODMĚNY Z DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	18
3.3.1.	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE	18
3.3.2.	DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI	19
3.4.	SRÁŽKY ZE MZDY	19
3.4.1.	SRÁŽKY STANOVENÉ ZÁKONEM	20
3.4.2.	SRÁŽKY STANOVENÉ NA ZÁKLADĚ DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY.....	20
3.4.3.	SRÁŽKY K ÚHRADĚ ČLENSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ.....	21
3.4.4.	POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY	21
3.5.	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	22
3.5.1.	PLÁTCI.....	22
3.5.2.	ROZHODNÉ OBDOBÍ	23

3.5.3.	MINIMÁLNÍ A MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD.....	23
3.6.	POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ	25
3.6.1.	POPLATNÍCI POJISTNÉHO	25
3.6.2.	VÝPOČET A ODVOD POJISTNÉHO	25
3.6.3.	SAZBY POJISTNÉHO	26
3.7.	DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ.....	26
3.7.1.	NEMOCENSKÉ.....	26
3.7.2.	OŠETŘOVNÉ.....	27
3.7.3.	PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ.....	27
3.8.	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ.....	27
3.8.1.	SUPERHRUBÁ MZDA.....	29
3.8.2.	SLEVY NA DANI	29
3.8.3.	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ.....	29
3.9.	ÚČTOVÁNÍ MEZD	30
4.	DISKUZE.....	31
4.1.1.	VÝPOČET MZDY V ROCE 2007	31
4.1.2.	VÝPOČET MZDY V ROCE 2010	33
4.1.3.	VÝPOČET MZDY V ROCE 2011	37
5.	ZÁVĚR.....	38
6.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	40
7.	PŘÍLOHY	40

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Stanovení poměrné části dovolené (přepočtené na pracovní dny)	16
Tabulka 2:	Výpočet maximálního vyměřovacího základu	24
Tabulka 3:	Výpočet měsíčních záloh.....	28
Tabulka 4:	Placení záloh na daň a daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků	32
Tabulka 5:	Zaúčtování mzdy dle účtové osnovy	36
Tabulka 6:	Dílčí složky mzdy v jednotlivých letech	36

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Schéma účtování o mzdě zaměstnance	30
Obrázek 2:	Vzor výplatní pásky prosinec 2007.....	33
Obrázek 3:	Vzor výplatní pásky prosinec 2010.....	34
Obrázek 4:	Vzor výplatní pásky leden 2011	37

Seznam zkratek

DP:	daň z příjmů
ODS:	Občanská demokratická strana
OSVČ:	osoba samostatně výdělečně činná
OSŘ:	Občanský soudní řád
OZ:	Obchodní zákoník
PSSZ (OSSZ):	Pražská správa sociálního zabezpečení, Okresní správa sociálního zabezpečení
SP:	sociální pojištění
ZDP:	záloha na daň z příjmů
ZDRP:	zdravotní pojištění
ZP:	Zákoník práce
ZTP/P:	zvláště těžce postižený s průvodcem

1. Úvod

Tato bakalářská práce je zaměřena na základní pojmy o mzdovém systému a formách odměňování. Zaobírá se problematikou k 31. 12. 2010.

Mzdový systém je jeden z nejdůležitějších systémů ve společnosti. Kořeny této problematiky můžeme nalézt již v období počátků cechů hornických, kdy pracovněprávní ustanovení a hlavně právo na mzdu zmiňuje horní zákoník Václava II. z 13. století. Právní úpravy o mzdovém systému se neustále vyvíjely a dnes je nutné nahlédnout do obrovského množství zákonů a vyhlášek. Touto problematikou se v podniku zabývá mzdová účetní, která je nepostradatelná a musí pečlivě provádět výpočty mzdy zaměstnanců pro zaměstnavatele. Práce mzdové účetní je velmi náročná, jelikož obsahuje znalosti personální i orientaci v právní úpravě a legislativě a samozřejmě účetní a mzdové agendy.

Z důvodu nezbytnosti ovládat alespoň základy výpočtu mzdy jsem se rozhodla pro zpracování tohoto tématu na bakalářskou práci. Mzdové systémy obklopují svět kolem nás, jednak v současném nebo budoucím zaměstnání, ve školství i státě. Každý zaměstnanec ve firmě je odměňován mzdou na základě pracovní smlouvy či jiných typů dohod a jejich osobní údaje jsou zpracovány pro účely mzdové evidence.

Specifická problematika mzdového účetnictví musí být srozumitelná, pečlivě zapsaná a archivovaná. Mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Pokud se jedná o mzdové listy nebo účetní záznamy poživatelů starobního důchodu, stačí archivace 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. V případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce, je zaměstnavatel povinen zajistit po tuto dobu úschovu záznamů a sdělit PSSZ (OSSZ) místo, na kterém budou záznamy uloženy.

2. Cíle práce a metodika

Cíl práce

Tato bakalářská práce se zabývá charakteristikou všeobecných pojmů mzdového systému a termínu formy odměňování. Cílem práce je popsání jednotlivých srážek ze mzdy a zhodnocení fiktivních zaměstnanců v období 2007 – 2011. Posuzuje pohyblivost mzdových složek způsobenou vlivem změny zákonů v udaném období.

První část literární rešerše je věnována teoretickým poznatkům včetně začlenění odměňování zaměstnanců dle pracovní smlouvy či jiných dohod a poté je vymezena z platných právních norem tvorba mzdy.

Podkladem pro vypracování vlastní práce je vytvořena fiktivní osoba v mzdovém programu DC-SAM od firmy DTG. Tento program poskytuje stručný obsah výplatní pásky pro posouzení konkrétního měsíce.

Metodika práce

Metodika práce je založena na sběru informací dle odborné literatury. Problematika mzdové evidence je konzultována se mzdovou účetní v oboru s dlouholetou praxí.

Metodický postup práce je rozdělen do dvou fází. První fáze popisuje teoretickou část bakalářské práce, kde jsou zpracovány formy odměňování, rozdíl ve mzdě a platu, společná ustanovení pro příplatky, splatnost a výplatu mzdy, dovolené. Dále se bakalářská práce zabývá srážkami ze mzdy, zdravotním pojištěním, pojistným na sociální zabezpečení. Teoretická část pokračuje schématem účtování mezd. Druhá fáze obsahuje diskuzi, kde na základě vlastní práce je uveden výpočet mzdy fiktivního zaměstnance.

3. Literární rešerše

3.1. Formy odměňování

Odměňování zaměstnanců za vykonanou práci v pracovním poměru je nyní upraveno přímo v zákoníku práce. Zákoník práce se zabývá pracovněprávními vztahy. Odměna za práci se vyplácí formou mzdy, platu, dohod i v naturální formě.

V novém zákoníku práce platnému k 1. 1. 2010 existují i odměny nemzdové povahy. Odměny věrnostní a stabilizační povahy, které se chápou jako např. při dovršení věku 50 let nebo při odchodu do důchodu. Závazně však nejsou určeny podmínky těchto odměn, takže může jít i o životní výročí. Odměny se poskytují za mimořádnou pomoc. Například při předcházení požárům nebo živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování následků. Tímto je myšlena v zákoníku práce dobrovolná činnost, která není ve výkonu práce zaměstnance.

3.1.1. Rozdíl mezi mzdou a platem

S účinností od 1. ledna 2007 jsou mzdové i platové plnění upraveny zákoníkem práce. Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody se nalezne v § 109 ZP. Mzda i plat jsou vyplaceny všem zaměstnancům podle složitosti jejich práce, namáhavosti a odpovědnosti na pracovišti, podle náročnosti pracovních podmínek, podle výkonnosti a dosažených výsledků zaměstnanců. Respektování rovnosti zaměstnanců za stejnou dobu práce a její hodnoty přísluší stejná mzda, plat nebo odměna i v případě prací konaných mimo pracovní poměr. Zásada rovnosti by se porušila například při ohledu na věk či délku odpracovaných let.

Ačkoliv mzda je obvykle peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, je možné poskytovat mzdu, plat či odměnu z dohod i naturální formou mzdy podle § 119 ZP. Zaměstnanec musí dát písemný souhlas s poskytováním takové naturální mzdy, při rozsahu přiměřené jeho potřebám. Základní složkou je peněžní plnění na nejnižší úrovni minimální mzdy (§ 111). Poskytovaná naturální mzda může být ve formě výrobků, s výjimkou lihovin a jiných návykových látek, výkonu či služeb. Výše naturální mzdy je vyjádřena v peněžních jednotkách tak, aby odpovídala obvyklé ceně výrobků.

Mzda x plat

Samotná mzda je podle Abecedy mzdové účetní popsána takto:

„Zaměstnanci státu, územních samosprávních celků (krajů a obcí), státní fondů a zásadně (až na výjimky) i příspěvkových organizací, resp. školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení jsou odměňováni platem. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni mzdou.“¹ Podle aktualizovaného zákoníku práce k 1.1.2010, § 109 část (2) je obecné ustanovení o mzdě takové: „Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“⁷ Plat je uveden v § 109 část (3): „Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,*
- b) územní samosprávný celek,*
- c) státní fond,*
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,*
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo*
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“⁷*

Způsob odměňování je rozdílný u většiny zaměstnavatelů. Je důležité si uvědomit rozdíl mezi mzdou a platem, a dbát na správné použití ustanovení zákoníku práce. U smluvních mezd manažerů je označováno odměňování mzdou a nikoliv platem.

¹ Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní*. 2009. Olomouc : ANAG, 2009. Odměňování, s. 534. ISBN 978-80-7263-497-2

⁷ Česko. *Zákoník práce. Sbírka zákonů*. 2010, s. 200. ISSN 978-80-7263-573-3

⁷ Česko. *Zákoník práce. Sbírka zákonů*. 2010, s. 201. ISSN 978-80-7263-573-3

3.1.2. Minimální mzda

Minimální mzda je upravena s účinností od 1. ledna 2007 nařízením vlády č. 567/ 2006 Sb., a to zpravidla s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*“⁷ (§ 111 ZP)

V roce 2010 nedošlo ke zvýšení minimální mzdy z částky 8 000 Kč/měsíčně, resp. 48,10 Kč/hod. Hodinová sazba je pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Pokud by byla zkrácená týdenní pracovní doba, musí se sazba úměrně zvýšit.

Všichni zaměstnavatelé ať už je jejich hospodaření různými směry zaměřeno, musí bez ohledu na pracovněprávní vztah se zaměstnanci vyplácet minimální mzdu. Při nedosažení minimální měsíční mzdy je poskytován doplatek.

3.1.3. Zaručená mzda

Analogie zaručené mzdy a minimální mzdy, je velmi blízká. Nový zákoník zavedl pojem zaručená mzda takto: “*Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru*”⁷ (§ 112 část 1 ZP).

Tato podmínka není novinkou, nárok na mzdu byl a je vymahatelný.

Shoda s minimální mzdou nastává, kdy do mzdy (platu) zaměstnance nezahrnujeme mzdu (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli. Dalším bodem je, že v případě, že mzda (plat) zaměstnance nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 208. ISSN 978-80-7263-573-3

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 208. ISSN 978-80-7263-573-3

Rozdíl se nachází v bodě, kde minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance bez rozdílu pracovněprávního vztahu a způsobu odměňování (mzda, plat, odměna z dohody o pracovní činnosti a odměna z dohody o provedení práce) a zaručená mzda se vztahuje na zaměstnance, kteří nemají sjednanou odměnu v kolektivní smlouvě a nově i na zaměstnance, které se odměňují platem.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy je z nařízení vlády, která určila 8 skupin podle stupně složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. První skupina je přitom rovna minimální mzdě. V osmé skupině prací činí pro rok 2010 alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Při porušení těchto podmínek se vystaví zaměstnavatel hrubému porušení zákona, kdy jediná výjimka nastává, pokud zaměstnanci je sjednána mzda (plat) v kolektivní smlouvě.

3.1.4. Průměrný výdělek

V zákoníku práce v § 351 až § 362 je podstatný údaj o průměrném výdělku. Při nahodilé události různých překážek v práci, poskytnutí příplatků a náhrad mezd a platů či doba dovolené náleží zaměstnanci průměrný výdělek. V § 352 je uvedeno: *“Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.”*⁷

Průměrný hrubý výdělek zaměstnanec čerpá formou náhrady mzdy (platu) za dobu dovolené odpovídající průměrné délce směny (§ 222 ZP). Nebo se průměrný výdělek využije pro poskytnutí příplatku za práci přesčas, na nějž vzniklo zaměstnanci právo, pokud mu nebylo poskytnuté náhradní volno v rámci dohody.

Průměrný měsíční výdělek v čisté výši je pro účely zjištění maximální výše náhrady mzdy (platu) za období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, nebo pro účely výpočtu podpory v nezaměstnanosti (§ 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 456. ISSN 978-80-7263-573-3

Pro výpočet těchto dvou forem průměrného výdělku je nutné postupovat podle § 356 ZP a nelze se od této právní úpravy v žádném případě odchýlit.

3.1.5. Mzda

Jak již výše bylo řečeno, mzda, je obvykle peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Mzda se sjedná před začátkem výkonu práce, a to nejlépe písemně. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne podmínky v pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě či na základě kolektivní smlouvy.

3.1.5.1. Kompenzace práce přesčas

„Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen “dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“⁷ Uvedeno podle § 114 část (1) ZP.

Novela ZP s účinností od 1. 1. 2008 připustila pro vedoucí zaměstnance, sjednat kolektivní nebo individuální smlouvu s přihlédnutím k případné práci přesčas. V tomto případě musí být dohodnut maximální rozsah práce přesčas, který bude ve mzdě proplacen. Limit pro práci přesčas na kalendářní rok je nejvýše 150 hodin. V takto dohodnuté smlouvě nepřísluší příplatky za práci přesčas ani poskytnutí náhradního volna.

3.1.5.2. Kompenzace práce ve svátek

„Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“⁷ Uvedeno podle § 115 část (1) ZP.

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 213. ISSN 978-80-7263-573-3

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 215. ISSN 978-80-7263-573-3

Zaměstnavatel může využít i druhé možnosti a dohodnout se se zaměstnancem na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna.

Pokud případně jeho obvyklý pracovní den na svátek a zaměstnanec nepracuje, poskytuje se náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

3.1.5.3. Příplatek za práci v noci

Práce v noci je doba od 22:00 do 6:00 hodiny ranní. V této noční pracovní době dostává zaměstnanec dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jediná možnost, jak snížit pod 10 % průměrný výdělek je v kolektivní smlouvě podle novely v ZP z roku 2008 tzn. v pevné korunové výši.

V pracovních smlouvách a v individuálních smlouvách je u zaměstnavatelů různý příplatek, protože každý zaměstnavatel má jiný průměrný hodinový výdělek.

3.1.5.4. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, což je nejméně 4,81 Kč/hodinu. Pokud zaměstnanec pracuje současně ve více ztížených pracovních podmínkách, je poskytován takový příplatek v uvedené výši za každý tento ztěžující vliv.

3.1.5.5. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

„Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě.“⁷ Uvedeno v § 118 část (1) ZP.

V kolektivní smlouvě může být nastavena jiná minimální výše příplatku i nižší než je v zákonu nebo jiný způsob tzn. v korunové výši.

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 219. ISSN 978-80-7263-573-3

3.1.6. Plat a odměna za pracovní pohotovost

Vymezení pojmu plat, je již výše uvedeno v odstavci 3.1.1. Nyní bude podrobena právní úprava § 122 ZP.

Určení platu jiným než stanoveným způsobem (například ujednáním v pracovní smlouvě) není přípustné. Organizační složka státu, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace či veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení jako zaměstnavatel je povinen vyplácet plat a vydat písemný platový výměr v den nástupu do práce. Tento zmíněný platový výměr udává informace o platové třídě a stupni a o výši tarifu či o dalších pravidelných měsíčních složkách platu.

3.1.6.1. Platový tarif

„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou na něm zaměstnavatel podle pracovní smlouvy požaduje, a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe.“¹

Pro zaměstnavatele je nejdůležitější nalézt správné zařazení do platové třídy. V tomto ohledu může být pomůckou katalog prací, ve které je uveden druh výkonu práce podle náročnosti. Katalog prací tvoří přílohu k nařízení vlády č. 137/2009 Sb.

O zařazení do platových tříd se rozhoduje při přijetí do pracovního poměru.

Paragraf 123 ZP (5) zmiňuje platové tarify stanovující 16 platových tříd a v každé z nich 12 platových stupňů. Platové tarify mezi šestnáctou a první platovou třídou činí rozdíl nejméně 3,4násobek.

V zákoníku práce je stanovena pouze minimální částka platových tarifů. Platové tarify stanoví vláda nařízením zpravidla na období kalendářního roku k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, není to však pravidlem.

¹ Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní*. 2009. Olomouc : ANAG, 2009. Odměňování, s. 100. ISBN 978-80-7263-497-2

3.1.6.2. Příplatky a další složky platu

Plat tvoří mimo platových tarifů i další složky. Například osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za přesčas či práci ve svátek a mnoho dalších. Konkrétně se zaměříme na příplatek za vedení, který uvádí § 124 ZP.

Příplatek za vedení je nárokovou složkou platu, která oceňuje řídicí práci zaměstnanců. Posuzuje se podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek přísluší i zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje svého vedoucího v plném rozsahu nebo delší dobu než 4 týdny.

Výše příplatku za vedení je v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do kterého je vedoucí zaměstnanec zařazen. Například na úrovni 1. stupně řízení se příplatek pohybuje mezi 5 – 30 %.

3.1.7. Společná ustanovení pro splatnost a výplatu mzdy

Abeceda mzdové účetní (2009) komentuje ustanovení slovy: *“Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. V rámci období, v němž je mzda splatná, musí zaměstnavatel určit pravidelný výplatní termín, není-li tento sjednán v kolektivní smlouvě. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, bude nutné mzdu vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den,...”¹*

Toto pojetí o mzdě udává přesné informace o pravidlech splatnosti a výplaty. Další a konkrétnější případy uvedeny v § 141 ZP (1-3).

3.1.7.1. Prodlení, promlčení při výplatě mzdy

Pokud vznikl nárok na mzdu a nebyl řádně vyplacen ve výplatním termínu, nastává situace, kdy zaměstnavatel je v prodlení vůči zaměstnanci. Prvním dnem prodlení je následující kalendářní den po dni, kdy měla být vyplacena mzda. V takovém případě se může zaměstnanec zachovat tak, že uplatní své právo na mzdu u soudu.

¹ Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní*. 2009. Olomouc : ANAG, 2009. Odměňování, s. 103. ISBN 978-80-7263-497-2

Podáním žaloby u soudu může zaměstnanec požadovat i úroky z prodlení, a to ve výši podle nařízení vlády č. 142/1994 Sb.

Úroky z prodlení lze požadovat pouze v peněžitém plnění, nikoliv plnění peněžité hodnoty (naturálních).

Promlčení při výplatě mzdy nastane v obecné promlčecí lhůtě, která činí 3 roky. Začíná ode dne splatnosti příslušného nároku na mzdu. Promlčecí lhůta se mění na 10 let a to v případě, že zaměstnavatel pošle uznání nároku o výši mzdy písemně.

3.2. Dovolená

Dovolená představuje právo na odpočinek zaměstnance. Je to jedna ze základních práv občana zaručených Listinou základních práv a svobod. Zákoník práce platný od 1. 1. 2010 udává v § 213 výměru dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce pro tzv. podnikatelskou sféru. Oproti tomu v § 109 odst. (3) činí dovolená 5 týdnů v kalendářním roce pro zaměstnance vyplácené platem. Dovolená pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol se nachází v § 213 (3) a činí 8 týdnů.

3.2.1. Druhy dovolené

Základní druhy dovolené rozlišujeme:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

O dovolené za kalendářní rok pojednává § 212 a § 213. Jedná se o nejrozšířenější typ dovolené. Zaměstnanci v případě konání práce alespoň 60ti dnů v kalendářním roce přísluší dovolená za kalendářní rok, či její poměrná část. Pokud zaměstnanec nepracuje pro jednoho zaměstnavatele celý kalendářní rok, přísluší mu dovolená v délce jedné dvanáctiny za odpracovaný kalendářní měsíc.

Tabulka 1: Stanovení poměrné části dovolené (přepočtené na pracovní dny)

Při roční výměře			
Měsíce	4. týdny	5. týdnů	8. týdnů
1/12	1,5	2	3,5
2/12	3,5	4	6,5
3/12	5	6	10
4/12	6,5	8,5	13,5
5/12	8,5	10,5	16,5
6/12	10	12,5	20
7/12	11,5	14,5	23,5
8/12	13,5	16,5	26,5
9/12	15	18,5	30
10/12	16,5	21	33,5
11/12	18,5	23	36,5
12/12	20	25	40

Zdroj: Abeceda mzdové účetní 2009

Uvedená tabulka je ukázkou výpočtu poměrných částí nároků na dovolenou. Pro názorné zobrazení výpočtu je uveden příklad.

Paní Nováková nastoupila do nové práce tzv. v podnikatelské sféře od 1. května 2009, po odpracování alespoň 60 pracovních dnů, vznikne nárok na čerpání dovolené. Předpokládá se, že paní Nováková bude pracovat do konce roku, tzn. 8 měsíců, neboli osm dvanáctin poměrné části na dovolenou. V tomto jejím prvním roce bude mít tedy nárok na dovolenou podle tabulky na 13,5 dne.

Dovolená za odpracované dny je uvedena v § 214: „Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.“⁷

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 317. ISSN 978-80-7263-573-3

Tento typ dovolené je uplatněn v případě nenabytí práva na dovolenou podle podmínek § 212 a § 213.

Dodatková dovolená podle § 215 umožňuje při práci zvláště obtížné, prodloužit dovolenou v délce jednoho týdne za rok.

3.2.2. Krácení dovolené

Zákon stanoví pravidlo pro krácení dovolené, jestliže zaměstnanec nepracoval v kalendářním roce pro překážky v práci určitou dobu. Prvních 100 neodpracovaných pracovních dnů se krátí o jednu dvanáctinu, následně každých dalších 21 dnů se krátí o další jednu dvanáctinu. Přičemž zaměstnanci, který zmeškal pracovní dny kvůli výkonu trestu odnětí svobody, se hodnotí krácení dovolené přísněji. Dovolená se krátí o každých 21 dnů takto zameškaných pracovních dnů za kalendářní rok o jednu dvanáctinu.

3.2.3. Čerpání dovolené

V § 217 ZP: *„Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace, tak aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“*⁷

Důležitou změnou je pojednání „rozvrh čerpání dovolené“ z dříve používaného slovního spojení „plán dovolených“. Další změnou v čerpání dovolené je povinnost zaměstnavateli oznámit, a to písemně, v předstihu alespoň 14 dnů před nástupem na dovolenou čerpání dovolené.

Nevyčerpaná dovolená do konce kalendářního roku, například z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky v práci se převádí do příštího roku. Zpravidla tato dovolená musí být vyčerpaná do 31. 10. následujícího kalendářního roku. Pokud se tak nestane, je den nástupu na dovolenou následující pracovní den. Nevyčerpá-li však

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 323. ISSN 978-80-7263-573-3

zaměstnanec tuto dovolenou do konce roku (z důvodu nemoci), právo na tuto dovolenou zaniká.

3.2.4. Náhrada mzdy za dovolenou

Za období čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrady mzdy od zaměstnavatele ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada mzdy je příslušná za počet hodin plánované směny, při níž byla dovolená čerpána. V případě náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou přísluší náhrada ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel má povinnost vyplatit nevyčerpanou dovolenou pouze při skončení pracovního poměru.

V situaci, kdy dovolená nebyla vyčerpana ani v následujícím kalendářním roce, je zaměstnanci proplacena náhrada mzdy, pokud není převedena (a písemně podložena) do dalšího kalendářního roku.

3.3. Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr neboli dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Zákoník práce zjednodušil podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Například zákoník práce v § 74 až § 77 nestanoví žádné hmotněprávní podmínky, které by musely být splněny pro uzavření dohod.

Oproti pracovnímu poměru není nucen zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci, lze tedy využívat tyto dohody jako tzv. práce na zavolanou.

3.3.1. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce v § 75 ZP uvádí: „*Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.*“⁷

⁷ Česko. Zákoník práce. *Sbírka zákonů*. 2010, s. 151. ISSN 978-80-7263-573-3

Neboli zaměstnanec jako fyzická osoba může pracovat u neomezeného počtu zaměstnavatelů, vždy však rozsah práce u jednoho zaměstnavatele nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok.

Zákoník práce nijak neurčuje náležitosti dohody smluvních stran. V dohodě je nutné dbát na správný obsah. Dohoda o provedení práce by měla například obsahovat (místo výkonu práce, vymezení práce, doba trvání práce, rozsah odpracovaných hodin, finanční odměnu,...).

3.3.2. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti není uzavřena výslovně pro přesáhnutí rozsahu práce 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel se zaměstnancem může uzavřít rozsah práce i pod hranicí 150 hodin. V dohodě o pracovní činnosti tedy není hlavním rozdílem rozsah práce, ale sjednaný rozsah pracovní doby, který nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnavatele. Polovina stanovené týdenní pracovní doby se řídí podle § 79 ZP, jelikož je to velmi obecné a každý zaměstnavatel je různě flexibilní. Dodržuje se přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby za celé období, nejvýše však 52 týdnů.

3.4. Srážky ze mzdy

Srážky z příjmů z pracovněprávních vztahů jsou srážky z platu nebo mzdy zaměstnance a z jiných příjmů zaměstnance ustanovené v § 145 ZP.

Za jiné příjmy zaměstnance lze považovat:

- odměnu z dohod,
- náhradu mzdy nebo platu,
- odměnu za pracovní pohotovost,
- odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- peněžité plnění věrnosti nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Srážky mohou být sraženy pouze podle § 146 a to:

- v případech stanoveným zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

3.4.1. Srážky stanovené zákonem

Srážky stanovené zákonem určuje zákoník práce § 147 odst. 1 písm. a) a b) a OSŘ konkrétně § 277. Jedná se o daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na sociální a zdravotní pojištění, čímž vznikne čistá mzda.

Dalším příkladem srážky je např. vyplacená záloha na mzdu, nevyúčtovaná záloha na cestovní výlohy.

3.4.2. Srážky stanovené na základě dohody o srážkách ze mzdy

Rozlišujeme 3 typy dohod o srážkách ze mzdy zaměstnance. První z nich je dohoda o srážce ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele. Mezi zaměstnancem jako dlužníkem a zaměstnavatelem představujícím věřitele, je možné vytvořit písemnou dohodu například za náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil.

Druhý typ dohody o srážkách ze mzdy slouží k vytvoření pohledávky výživného podle zákona o rodině a jiné pohledávky, o nichž stanoví zákon v § 551 OZ.

Třetím typem dohody jsou srážky ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance. Zaměstnanec požádá zaměstnavatele, aby mu srážel z jeho mzdy na jeho dluh určitou částku peněz. Tato dohoda nemusí být sepsaná písemně, nicméně se doporučuje. Zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci náhradu za vzniklé náklady s těmito srážkami.

3.4.3. Srážky k úhradě členských příspěvků

Kapitola je rozebrána na příkladu naší již známé paní Novákové.

Paní Nováková je zaměstnancem a zároveň odborářkou neboli členkou odborové organizace. Její srážky ze mzdy za členský příspěvek do odborové organizace bude srážen, pakliže zaměstnavatel s odborovou organizací sepsal písemné dohody nebo tak bylo učiněno na základě kolektivní smlouvy. Blíže v § 146 písm. c) ZP.

3.4.4. Postup při provádění srážek ze mzdy

Ze mzdy se nejprve srazí záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Ostatní dovolené srážky ze mzdy lze provádět jen v rozsahu umožněném v OSŘ v ustanoveních o výkonu soudních rozhodnutí srážkami ze mzdy (1, s. 151). Toto pořadí pohledávek lze nalézt v § 148 ZP.

- Pohledávky vydané soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu se řídí dnem, kdy je plátcí doručeno usnesení.
- Pořadí srážek na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřených se zaměstnavatelem se řídí dnem, kdy byla uzavřena dohoda.
- Pohledávky zaměstnavatele, které si zaměstnavatel sám srazí ze mzdy i bez jeho souhlasu. Například nevyúčtovanou zálohu za cestovní náhrady.
- Pořadí srážek odborových členských příspěvků se řídí dnem, kdy zaměstnanec vysloví souhlas s prováděním těchto srážek.

Pro přehlednost se vytváří potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtové listy, ze kterých se nový zaměstnavatel dozví o pořadí srážek ze mzdy, původní výši pohledávky, výši provedených srážek a v čí prospěch mají být zaslány.

3.5. Zdravotní pojištění

Zákon číslo 48/1997 Sb. upravuje veřejné zdravotní pojištění, jeho rozsah a podmínky pro penalizaci plátců a taktéž podmínky, na jejichž základě je veřejná péče poskytována. V současné době jsou dle zákona povinni plátcí veřejného zdravotního pojištění ti, kteří:

- mají trvalý pobyt v České republice,
- na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky

Ze zdravotního pojištění jsou vyňaty ty osoby, které:

- nemají trvalý pobyt na území České republiky a jsou činní v České republice pro zaměstnavatele, kteří požívají diplomatických výhod a imunit, nebo pro zaměstnavatele, kteří nemají sídlo na území České republiky,
- dlouhodobě pobývají v cizině a neplatí pojistné (§ 8 odst. 4).

3.5.1. Plátcí

Rozlišujeme kategorie plátců veřejného zdravotního pojištění. Pojistné platí v první řadě nejen stát, ale i zaměstnavatelé, osoba samostatně výdělečně činná a pojištěnci uvedeni v § 5 písm. c).

Stát je plátcem veřejného zdravotního pojištění v rámci státního rozpočtu České republiky. Odvádí část peněz za nezaopatřené děti, nejdéle však do věku 26 let. Dále za poživatele důchodu z důchodového pojištění, osobě je přiznán důchod podle příslušných předpisů. Za příjemce rodičovského příspěvku na dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené. Za ženy na mateřské a rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Také za uchazeče na úřadu práce či osoby vykonávající službu v ozbrojených silách a mnoho dalších speciálních případů, které jsou uvedeny v § 7 o veřejném zdravotním pojištění.

Plátcem je i zaměstnavatel, který odvádí pojistné za své zaměstnance. V pracovně právním vztahu je zaměstnavatel povinen odvádět včas a ve stanovené výši

(13,5 % z vyměřovacího základu) pojistné. Může nastat i situace, kdy zaměstnanec bude zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel musí odvádět pojistné s ohledem na výši zúčtovaného příjmu. Nedosáhne-li v kalendářním měsíci zúčtovaný hrubý příjem částky 2 000 Kč, nevzniká pro zaměstnavatele povinnost placení pojistného a přihlášení k zdravotní pojišťovně.

V rozpětí zúčtování hrubého příjmu 2 000 – 7 999 Kč je odvod pojistného alespoň v částce 1 080 Kč.

Přesáhne-li částka 8 000 Kč a výše na základě dohodě o pracovní činnosti, odvádí zaměstnavatel 13,5 % pojistného ze skutečně dosaženého výše příjmu.

3.5.2. Rozhodné období

Zákon č. 592/1992 Sb. § 4 uvádí: „ *Rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí, pokud se dále nestanoví jinak. U osoby samostatně výdělečně činné je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který se pojistné platí.*“⁹

Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance, a současně odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku je zaměstnavatel oprávněn provést i bez souhlasu zaměstnance.

3.5.3. Minimální a maximální vyměřovací základ

Pro odvod zdravotního pojištění se vymezuje pojem minimální a maximální vyměřovací základ. Minimálním vyměřovacím základem se rozumí minimum, které je nutno odvést zaměstnavatelem za zaměstnance v příslušném rozhodném období. Od 1. 1. 2007 platí minimální odvod pojistného 1 080 Kč, což odpovídá 13,5 % z minimální mzdy 8 000 Kč.

Maximální vyměřovací základ pro rok 2010 činí 1 707 048 Kč, došlo k navýšení oproti roku 2009 z částky 1 130 640 Kč. Výše maximálního vyměřovacího

⁹ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění je průběžně aktualizován na stránkách Ministerstva zdravotnictví www.mzcr.cz a je možnost nahlédnutí.

základu je závislá na průměrné mzdě, je to její 48ti násobek. Níže je uveden příklad již naší známé paní Novákové.

Paní Nováková má příjem 350 000 Kč měsíčně a nastupuje na hlavní pracovní poměr 1. 1. 2010. Každý měsíc odvádí zaměstnavatel 13,5 % zdravotní pojišťovně pojistné.

Tabulka 2: Výpočet maximálního vyměřovacího základu

Měsíc	Mzda	Odvod pojistného 13,5 %
leden	350 000	47 250
únor	350 000	47 250
březen	350 000	47 250
duben	350 000	47 250
květen	307 048	41 452
	42 952	0
červen	350 000	0
červenec	350 000	0
srpen	350 000	0
září	350 000	0
říjen	350 000	0
listopad	350 000	0
prosinec	350 000	0

Zdroj: Zpracováno autorem

V měsíci květnu dosáhne maximálního vyměřovacího základu a od té doby pojistné odvádět nebude.

3.6. Pojistné na sociálním zabezpečení

Pojistné se řídí zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Zákon zahrnuje pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

3.6.1. Poplatníci pojistného

Pojistné, které je příjmem do státního rozpočtu, platí určití poplatníci. Mezi první skupinu se řadí zaměstnavatelé, kteří se stávají poplatníky v případě, pokud zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance na hlavní pracovní poměr nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Do další skupiny poplatníků se řadí fyzické osoby, které se účastní pojištění dobrovolně nebo povinně. Povinnou účast na pojištění fyzické osoby připadá na zaměstnance. Dobrovolné pojištění fyzických osob se týká například cizinců.

Třetí skupina poplatníků se týká OSVČ, které jsou povinny platit pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

3.6.2. Výpočet a odvod pojistného

Zákon č. 589/1992 Sb. v § 4 uvádí: „*Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.*“¹⁰

Rozhodné období je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí a vyměřovací základ představuje úhrn započitatelných příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Příjmem se chápe plnění, které proběhlo v naturální formě i peněžní formě.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy:

- náhrada škody podle zákoníku práce v souvislosti ztráty na výdělků při pracovním úrazu
- odstupné, odchodné a odměna při skončení funkčního období
- věrnostní přídavek horníků

¹⁰ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

3.6.3. Sazby pojistného

Výše sazeb se od roku 2009 nemění a blíže jsou popsány v § 7 zákona č. 589/1992 Sb. Sazby pojistného činí za zaměstnavatele na nemocenském a důchodovém pojištění 25 %, které odvádí zaměstnavatel z úhrnu vyměřovacích základů. Konkrétně na důchodové pojištění 21,5 %, na nemocenské pojištění 2,3 % a na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %. Sazby u OSVČ na důchodovém pojištění činí 29,2 % z vyměřovacího základu. Sazba pojistného za zaměstnance činí 6,5 %.

Toto pojistné za příslušný kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne měsíce následujícího. V případě opožděné platby následuje sankce v podobě penále 0,05% z dlužné čili neodvedené částky za každý kalendářní den.

3.7. Dávky nemocenského pojištění

Dávky nemocenského pojištění jsou upraveny zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Upravuje pouze NP za osoby, které jsou účastny tohoto pojištění. Nejčastěji se jedná o zaměstnance v pracovním poměru, státní zaměstnance, členy družstev a soudce včetně OSVČ.

Podmínkou pojištění je dosažení příjmu ve výši alespoň 2000 Kč měsíčně a zaměstnání je vykonáváno na území České republiky.

3.7.1. Nemocenské

Nemocenské dávky nemocenského pojištění uplatňuje zaměstnanec u svého zaměstnavatele, kdy po dobu prvních 14ti dnů má nárok na výplatu náhrady mzdy. Od 15. dne pracovní neschopnosti nemocenské vyplácí PSSZ (OSSZ) na základě předaného potvrzení od zaměstnavatele o pracovní neschopnosti spolu s vyhotovenou přílohou. Tato příloha obsahuje údaje potřebné k výpočtu nemocenských dávek za poslední předchozí zúčtovaný rok.

Náhrada mzdy náleží zaměstnanci za pracovní dny popřípadě předepsané směny, za které by jinak byl placen mzdou. Za dobu prvních tří pracovních dnů náhrada nenáleží, neboli zaměstnavatel nevyplácí náhradu mzdy.

Zaměstnavateli je poskytnuta volba snížení náhrady mzdy o 50 – 100 %. Jedná se o případy, kdy si zaměstnanec nemoc způsobil ve rvačce či opilosti nebo omamných prostředků. Dalším důvodem je v době pracovní neschopnosti porušení léčebného režimu při kontrole provedené zaměstnavatelem.

Náhradu mzdy za všechny zaměstnance si zaměstnavatel z poloviny odečítá od celkového vypočteného sociálního pojištění. Tento způsob uplatňování náhrady je totožný jak v roce 2009 tak i v 2010. Od 1.1.2011 dochází k navýšení období ze 14ti na 21 kalendářních dnů a zaměstnavateli není umožněno si odečíst tuto náhradu z celkového vypočteného sociálního pojištění.

3.7.2. Ošetřovné

Ošetřovné je poskytováno v době nemoci při ošetřování členů rodiny, a to z důvodu nemocného dítěte nebo jiného člena rodiny, jestliže ošetřování je nezbytně nutné. Podmínkou nároku na ošetřovné je nutné, aby člen rodiny sdílel společnou domácnost se zaměstnancem. Tato dávka náleží po dobu 9ti kalendářních dnů, pokud se jedná o osamělé ženy či muže tato lhůta se prodlužuje na 16 kalendářních dnů.

3.7.3. Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství neboli mateřská dovolená připadá ženám, které jsou účastny nemocenského pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před porodem. U OSVČ je tato doba zkrácena na 180 kalendářních dnů. Nástup na peněžité pomoci v mateřství je mezi 6 a 8 týdnem přede dnem očekávaného porodu. V případě porušení této podmínky se délka peněžité pomoci krátí. Běžná délka činí 28 týdnů.

3.8. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Tato kapitola se řídí podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákonem č.337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Příjmy ze závislé činnosti tvoří všechny příjmy zúčtované zaměstnavatelem za kalendářní měsíc. Jsou to příjmy z pracovněprávního poměru, služebního nebo

členského poměru či příjmů žáků a studentů z praktického výcviku, příjmů za práci členů družstev či statutárních orgánů. Tuto daň sráží a odvádí zaměstnavatel příslušnému finančnímu úřadu dle místa výkonu. Poplatník podepisuje tzv. Prohlášení (příloha 1) u jednoho zaměstnavatele za kalendářní rok. Pokud by plátce nepodepsal Prohlášení, je mu u částky do 5 000 Kč srážena srážková daň 15 %. Při vyšší částce je srážena daňová záloha, která se nalézá v následující tabulce. Při výpočtu je základ daně zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru.

V případě odchodu zaměstnance je vystavováno potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a z funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění (Příloha 2), které je podkladem k ročnímu zúčtování daňových záloh u dalšího zaměstnavatele či daňového přiznání za kalendářní rok.

Tabulka 3: Výpočet měsíčních záloh

Základ v Kč	Záloha v Kč	Základ v Kč	Záloha v Kč	Základ v Kč	Záloha v Kč
22 000	3 300	23 000	3 450	24 000	3 600
21 100	3 315	22 100	3 465	23 100	3 615
20 200	3 330	21 200	3 480	22 200	3 630
19 300	3 345	20 300	3 495	21 300	3 645
18 400	3 360	19 400	3 510	20 400	3 660
17 500	3 375	18 500	3 525	19 500	3 675
16 600	3 390	17 600	3 540	18 600	3 690
15 700	3 405	16 700	3 555	17 700	3 705
14 800	3 420	15 800	3 570	16 800	3 720
13 900	3 435	14 900	3 585	15 900	3 735

Zdroj: Tabulky daně z příjmů

Z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny od daně příjmy dle § 6 odst. 9

DP:

- v nepeněžní formě jako hodnota na stravování
- na pracovišti poskytované zaměstnavatelem nealkoholické nápoje
- nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců
- v nepeněžní formě poskytnutý příspěvek na tuzemské či zahraniční pobyty v hodnotě do 20 000 Kč v kalendářním roce
- hodnota daru v nepeněžní formě v částce do 2 000 Kč apod.

3.8.1. Superhrubá mzda

Jedná se o hrubou mzdu včetně pojištění sociálního a zdravotního, které za zaměstnance je povinen platit zaměstnavatel. Je to 34 % hrubé mzdy a zároveň udává základ pro výpočet daňové zálohy. Superhrubá mzda je zavedena od 1. 1. 2008, tehdy ve výši 9 % ZDRP a 26 % SP, poté v roce 2009 ve výši stejné a rok 2010 ve výši 9 % ZDRP a 25 % SP. Toto navýšení výdělku o pojištění není považováno za příjem zaměstnance, ale za fiktivní částku použitou výpočtu daně.

3.8.2. Slevy na dani

Slevy na dani jsou možné na poplatníka ve výši 2070 Kč měsíčně (24 840 Kč ročně) na manželku či manžela 24 840 Kč ročně (v případě držitele ZTP/P ve výši 2násobku 49 680Kč) na důchodce pobírající částečný 210 Kč měsíčně (ročně 2520 Kč) nebo plný invalidní důchod 420 Kč (5040 Kč ročně), držitele průkazu ZTP/P 1 345 Kč měsíčně (16 140 Kč ročně) a studenta 335 Kč měsíčně (4 020 Kč ročně). Sleva na dani se odečítá od vypočtené daňové zálohy.

3.8.3. Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění je uplatňováno formou daňové slevy nebo daňového bonusu či slevy na dani a daňového bonusu. Pokud je daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost, je vzniklý rozdíl mezi daňovým zvýhodněním a daňovou povinností daňovým bonusem. Jedná se o případ, kdy plátce daně (zaměstnavatel) nejenom že neodvede na dani nic, ale ještě je mu finančním úřadem vyplacen daňový bonus.

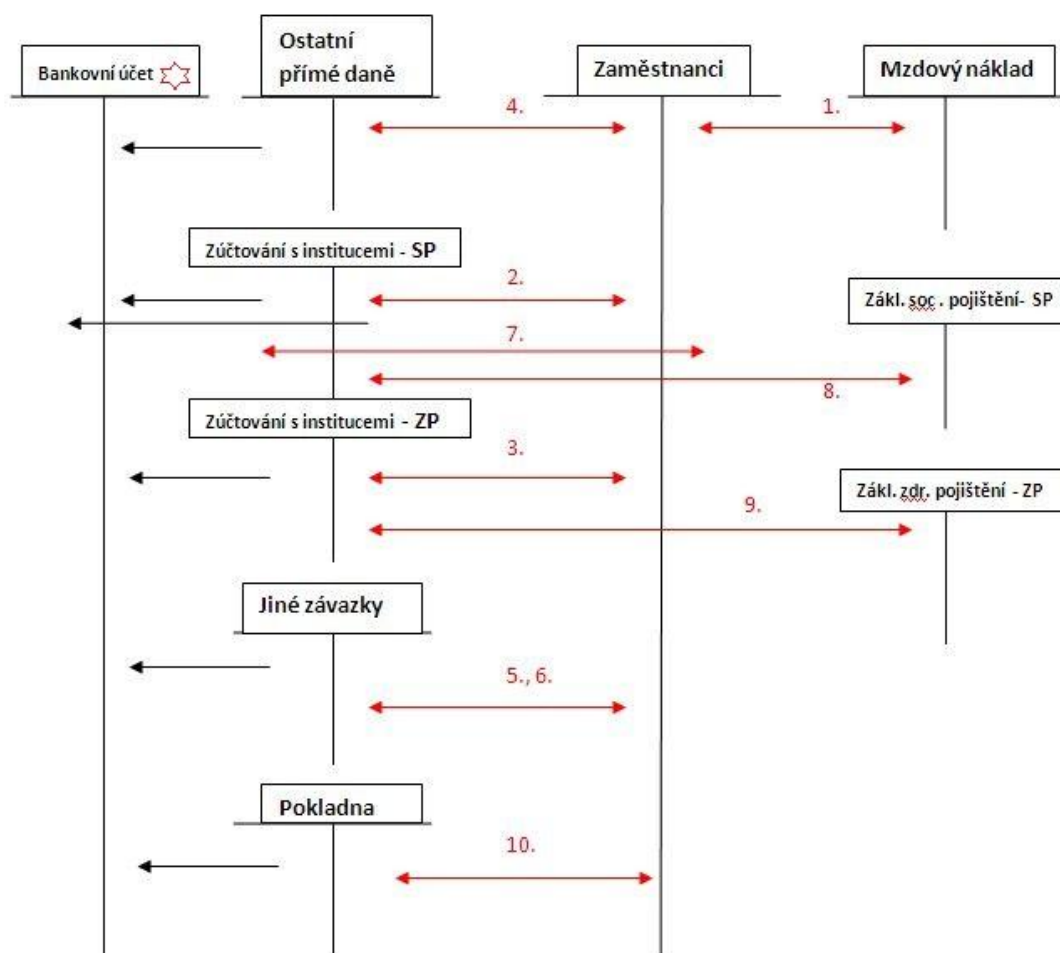
Je poskytováno na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti se zaměstnancem ve výši 967 Kč měsíčně (11 604 Kč ročně) na jedno dítě. Pokud je dítě držitelem ZTP/P zvyšuje se na výši 2násobku. Měsíční maximální limit daňového bonusu je 4 350 Kč (roční 52 200 Kč). Daňové zvýhodnění na vyživované dítě uplatňuje jeden z rodičů v kalendářním měsíci a nárok vzniká již v měsíci, kdy se dítě narodí do dovršení 18 let. Poté je nutno doložit za každý školní rok potvrzení o studiu maximálně však do 26 let věku dítěte.

3.9. Účtování mezd

Podle Valdera (2008) je zúčtování se zaměstnanci následovně: „Na pasivním účtu Zaměstnanci se účtuje pouze o nárocích na mzdy, příp. sociální dávky (na straně Dal) a úhrady těchto mezd po předcházejících srážkách, kterým mzdy podléhají a sociálních dávek (na straně Má dáti). Ostatní pohledávky a závazky vůči zaměstnancům jako fyzickým osobám se účtují odděleně na účtech Pohledávky za zaměstnanci, resp. Závazky vůči zaměstnancům.“⁶

Následující schéma zahrnuje část účtování o mzdách zaměstnanců:

Obrázek 1: Schéma účtování o mzdě zaměstnance



Zdroj: Zpracováno autorem

⁶ VALDER, CSC., Doc.Ing. Antonín. *Účetnictví I.* Praha : Reprografické studio PEF ČZU v Praze, 2008. 27 s. ISBN 978-80-213-1771-0

Legenda:

1. Nárok zaměstnanců na mzdy podle výplatních listin nebo dohod o pracovní činnosti
2. Srážka 6,5 % na sociálním pojištění z hrubé mzdy placené zaměstnancem
3. Srážka 4,5 % na zdravotním pojištění z hrubé mzdy placené zaměstnancem
4. Srážka na daňové zálohy z příjmů ze závislé činnosti
5. Srážka na základě dohody se zaměstnancem z čisté mzdy (úhrada manka)
6. Předpis k bezhotovostní úhradě mzdy
7. Nárok na nemocenské dávky od České správy sociálního zabezpečení (od 15. dne nemoci)
8. Zákonné sociální pojištění za společnost ve výši 25 %
9. Zákonné zdravotní pojištění za společnost ve výši 9 %
10. VPD výplata mzdy v hotovosti



Úhrada závazků

4. Diskuze

V rámci diskuze je zvolen výpočet mzdy jako vlastní práce pro lepší porozumění situace.

V této kapitole bude na příkladu proveden výpočet čisté mzdy zaměstnance za podobné období roku 2007, 2010 a 2011. Tyto roky jsou vybrány úmyslně z důvodu změny metod ve výpočtu čisté mzdy a srážek ze mzdy. Vlastní práce je založena na porovnání jednotlivých hodnot položek mzdy a jejich porovnání v jednotlivých sledovaných letech. Na uvedených příkladech je dobře vidět pohyb a výše srážek.

Zpracování příkladů je demonstrováno na programu DC-SAM od firmy DTG.

4.1.1. Výpočet mzdy v roce 2007

Hrubá mzda = základní mzda (úkolová, časová,...) + příplatky + prémie,
odměny + náhrady mzdy (za dovolenou) **12 122 Kč**

- srážka SP 8 % (zaokrouhlení na celé koruny nahoru)	970 Kč
- srážka ZP 4,5 % (zaokrouhlení na celé koruny nahoru)	546 Kč
<hr/>	
= měsíční zdanitelná mzda	10 606 Kč
tj. základ pro výpočet zálohy (zaokrouhlen na 100 nahoru)	10 700 Kč

Tabulka 4: Placení záloh na daň a daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Základ pro výpočet zálohy		Záloha	Ze základu přesahujícího
od Kč	do Kč		
0	10 100	12%	
10 100	18 200	1 212 Kč + 19%	10 100
18 200	27 600	2 751 Kč + 25%	18 200 Kč
27 600	a více	5 101 Kč + 32%	27 600 Kč

Zdroj: Učebnice účetnictví 2006

Záloha na daň	1 326 Kč
- sleva dle § 35ba ZDP	- 600 Kč
- slevy dle § 35c ZDP	- 1 000 Kč
- daňový bonus dle § 35c ZDP (1326 - 600 - 1000 = - 274)	+ 274 Kč
- ostatní srážky	- 378 Kč
<hr/> = částka k výplatě	10 502 Kč

Výpočet čisté mzdy uvedené na výplatní pásce za rok 2007 se liší způsobem zdanění, kdy se daň vypočítává podle zařazení do daňových pásem ve výši 12 až 32 %. Na uvedeném příkladu paní Padevětové (Obrázek 2) je znázorněn výpočet daně s daňovým základem 10 606 Kč, zaokrouhlen na celé 100 nahoru 10 700 Kč, který je zařazen do druhého nejnižšího pásma.

Obrázek 2: Vzor výplatní pásky prosinec 2007

Os.č.	Příjmení jméno	UG Air, a.s.	PROSINEC 2007	VS:	8	PLAT:	7500	PN:	424,51	DOV:	0,00
127	Paděvětová Martina	KSTR:	8000	PRIP:	0	PD:	149,19	UVA:	4,00		
		ODPR.HOD	PRES.HOD	NEOD.HOD	ODPR.DNY	PLAT	PRES.PRI	PRIP.SVA	PRIP.NOC		
		36		56	9	2935					
		PREMIE	DOVOLENA	NAHRADY	OON	OSTATNI	DOPLATKY	OSATNE	HRU.PRIJ		
		6800	2387						12122		
		HRZ.MZDA	ZDRA.POJ	SOC.POJ	JINA_SAZ	POJ.ORG	DAN.ZAKL	DAN.SLEV	DETI.SLE		
		12122	546	970			10606	600	1000		
		ZAL.DAN	DAN.OST	CIS.PRIJ	ZUC_DAN	NPN+DNP	SPOR_PUJ	POJIST	OST.SRAZ		
		-274		10880							
		STRAVNE	EXEKUCE	TELEFON		ZALOHA	NA UCET	DOBIRKA			
		378					10502				

Zdroj: Zpracováno autorem, pomocí programu DC-SAM

4.1.2. Výpočet mzdy v roce 2010

V účinnosti od 1. 1. 2008 se pro výpočet mzdy používá termín superhrubé mzdy. Výpočet čisté mzdy:

Hrubá mzda = základní mzda (úkolová, časová,...) + příplatky + prémie, odměny + náhrady mzdy (za dovolenou) **12 122 Kč**

- srážka SP 6,5 % (zaokrouhlení na celé koruny nahoru)	788 Kč
- srážka ZP 4,5 % (zaokrouhlení na celé koruny nahoru)	546 Kč
- srážka daně z příjmů	+ 1 559 Kč
- ostatní srážky	- 378 Kč
= čistá mzda	11 969 Kč

Pomocný výpočet k srážkám daně z příjmů =	
hrubá mzda	12 122 Kč
+ 34 % sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance	4 122 Kč
= superhrubá mzda	16 244 Kč
tj. základ daně (zaokrouhlen na 100 korunou nahoru)	16 300 Kč
* daň 15 %	2 445 Kč
- slevy na dani	2 070 Kč
- daňové zvýhodnění	1 934 Kč
= daň z příjmů	- 1 559 Kč

Zajímavostí tohoto příkladu je minusová hodnota daňového zvýhodnění (- 1 559 Kč), která se ve skutečnosti zaměstnanci vyplácí.

Obrázek 3: Vzor výplatní pásky prosinec 2010

Os.č.	Příjmení jméno	UG Air, a.s.	PROSINEC 2010 VS:	8	PLAT:	7500	FN:	424,51	DOV:	0,00
127	Padevětová Martina	KSTR:	8000	PRIP:	0	PD:	149,19	UVA:	4,00	

		ODPR.HOD	PRES.HOD	NEOD.HOD	ODPR.DNY	PLAT	PRES.PRI	PRIP.SVA	PRIP.NOC	
		36		56	9	2935				

		PREMIE	DOVOLENA	NAHRADY	OON	OSTATNI	DOPLATKY	OSATNE	HRU.PRIJ	
		6800	2387						12122	

		HRZ.MZDA	ZDRA.POJ	SOC.POJ	JINA_SAZ	POJ.ORG	DAN.ZAKL	DAN.SLEV	DETI.SLE	
		12122	546	788		4122	16244	2070	1934	

		ZAL.DAN	DAN.OST	CIS.PRIJ	ZUC_DAN	NPN+DNP	SPOR_PUJ	POJIST	OST.SRAZ	
		- 1559		12347						

		STRAVNE	EHEKUCE	TELEFON		ZALOHA	NA UCET	DOBIRKA		
		378					11969			

Zdroj: Zpracováno autorem pomocí programu DC-SAM

Oproti roku 2007 je ve výpočtu čisté mzdy za rok 2010 používán princip tzv. superhrubé mzdy, uvedené v odstavci 3.8.1. Příklad je uveden za stejné měsíční období záměrně se stejnými vstupními hodnotami, ovšem s jinou právní úpravou pro daný kalendářní rok, jako je pevná daňová sazba pro všechny kategorie příjmu 15 %, výše daňových slev a daňového zvýhodnění. Paní Padevětová při stejných platových podmínkách 12 122 Kč za měsíc dosahuje vyšší čisté mzdy v roce 2010 než v roce 2007, a to o 1 467 Kč.

Daňový základ je v roce 2010 vyšší než v roce 2007, protože je zavedena superhrubá mzda. Paní Padevětové se promítne do daňového základu mimo svého dosaženého příjmu i hrazené pojištění zaměstnavatelem z tohoto příjmu ve výši 4 122 Kč (9 % ZDRP, 25 % SP).

Položka zálohové daně je závislá na výši daňové slevy, která v roce 2007 byla pouhých 600 Kč a v roce 2010 byla zvýšena na 2070 Kč a stejně daňové zvýhodnění bylo z původních 500 Kč zvýšeno na 967 Kč. Samotná sazba zálohové daně na návrh politické strany ODS a tehdejšího ministra financí Miloslava Kalouska byla schválena na jednotnou sazbu ve výši 15 % pro všechny hranice dosaženého příjmu. Toto jsou zásadní změny mezi rokem 2007 a rokem 2010, které ovlivnily mzdu natolik, že paní Padevětová si o 1 467 Kč polepší.

Nyní následuje ukázka zaúčtování mzdy podle opatření čj. 281/89 759/2001, kterým se stanoví účtová osnova a postupy účtování pro podnikatele u zaměstnance paní Padevětové v prosinci 2010.

Tabulka 5: Zaúčtování mzdy dle účtové osnovy

Text:	MD	D
Nárok zaměstnance na mzdu dle ZVL	521	331
Předpis na SP a ZDRP ze mzdy zaměstnance	331	336
Předpis na SP a ZDRP za firmu	524	336
Předpis zálohy na daň z příjmů	331	342
Ostatní srážky	331	379
Nárok na dávky nemocenské (po 15. dni)	336	331
Srážky manka	331	335
Výplata	331	211

Zdroj: Zpracováno autorem

Jelikož výše uvedený příklad je zaměřený na nižší mzdu, je vhodné uvést i protiklad a nastínit složky dosahující vyšší částky čisté mzdy u vysokoškolského pracovníka s dlouhodobou praxí a hrubou mzdou 80 000 Kč (tabulka č. 6).

Tabulka 6: Dílčí složky mzdy v jednotlivých letech

Složky mzdy/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Měsíční hrubá mzda	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000
Pojistné hrazené zaměstnancem	10 000	10 000	8 800	8 800	8 800
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	28 000	28 000	27 200	27 200	27 200
Měsíční superhrubá mzda		108 000	107 200	107 200	107 200
Dílčí základ daně (měsíční)	70 000	108 000	107 200	107 200	107 200
Záloha na daň	18 669	18 669	16 080	16 080	16 080
Základní sleva na dani	600	2 070	2 070	2 070	1 970
Záloha na daň po slevě	18 069	16 599	14 010	14 010	14 110
Čistá mzda	51 931	53 441	57 190	57 190	57 090

Zdroj: Zpracováno autorem

Z tabulky č. 6 vyplývá, že výrazněji na jednotné sazbě daně vydělávají osoby s vysokými příjmy, které do konce roku 2007 většinou zdaňovaly sazbou 32%.

4.1.3. Výpočet mzdy v roce 2011

Obrázek 4: Vzor výplatní pásky leden 2011

Náhled na výplatní pásky Leden 2011

Os.č.	Příjmení jméno	UG Air, a.s.	PROSINEC 2010 VS:	8	PLAT:	7500	PN:	424,51	DOV:	0,00
		127 Padevětová Martina	KSTR:	8000	PRIP:	0	PD:	149,19	UVA:	4,00

		ODPR.HOD	PRES.HOD	NEOD.HOD	ODPR.DNY	PLAT	PRES.PRI	PRIP.SVA	PRIP.NOC	
		36		56	9	2935				

		PREMIE	DOVOLENA	NAHRADY	OON	OSTATNI	DOPLATKY	OSATNE	HRU.PRIJ	
		6800	2387						12122	

		HRZ.MZDA	ZDRA.POJ	SOC.POJ	JINA_SAZ	POJ.ORG	DAN.ZAKL	DAN.SLEV	DETI.SLE	
		12122	546	788		4122	16244	1970	1934	

		ZAL.DAN	DAN.OST	CIS.PRIJ	ZUC_DAN	NPN+DNP	SPOR_PUJ	POJIST	OST.SRAZ	
		-1459		12247						

		STRAVNE	EXEKUCE	TELEFON		ZALOHA	NA UCET	DOBIRKA		
		378					11869			
=====										

Třídění
Příjmení jméno
 Osobní číslo
 Kmenové středisko
 Výplatní středisko
 Štatus

Omezení
Jen ty s penězi
 Všechny
 Jen bgz peněz
 Všechny bez stat 14

Ukázat
 Vypočtené složky x
 Údaje z kmen.listu
 Pracovní režim

Leden 2011
 Vybrat zaměstnance

Iisk Zavřít

Zdroj: Zpracováno autorem, pomocí programu DC-SAM

Žádné zásadní změny sazeb pro rok 2011 nenastaly. Jediná změna v roce 2011 je u výše daňové slevy, která je oproti roku 2010 nižší o 100 Kč (novela provedena zákonem 346/2010 Sb., tzv. povodňová daň) a činí 1 970 Kč. Při stejných vstupních údajích je tedy čistá mzda k výplatě přesně o 100 Kč menší, tj. 11 869 Kč.

5. Závěr

Cílem této práce bylo popsání jednotlivých srážek pro výpočet čisté mzdy v období k 31. 12. 2010. Vypracování přehledu dle aktuálních norem, například o rozdílu mzdy a platu, rozdílu ve srážkách, dovolených, zdravotním pojištění a nemocenském. Dále byla zpracována ukázka výpočtu čisté mzdy fiktivní pracovnice a vysokoškolského odborníka v letech od roku 2007 až 2011.

Ve vlastní práci je uveden výpočet mzdy, který je vypracován na programu DC-SAM od firmy DTG. Zde je patrný pohyb jednotlivých srážek ze mzdy v daném období. V samotné diskuzi je rozebrána mzda jedné pracovnice (pí Padevětové) s nízkým základním platem, tj. 12 122 Kč hrubé mzdy a dvěma dětmi. Pro porovnání je uveden výpočet čisté mzdy pracovníka s vysokoškolským vzděláním, který má hrubou mzdu 80 000 Kč.

Cílem kapitoly diskuze bylo zhodnocení čistých mezd ve výše zmíněných letech a dle platných právních norem.

Současná forma odměňování ocení práci paní Padevětové vyšší čistou mzdou než v předcházejících letech, a to o 1 467 Kč. Tato změna nastala především pomocí jednotné daně 15 % pro všechny poplatníky, protože s dřívějším způsobem výpočtu mzdy se paní Padevětová dostala s částí své mzdy do kategorie s vyšší daní, a to 19 %. V porovnání s fiktivním vysokoškolským pracovníkem, který obdrží hrubou mzdu ve výši 80 000 Kč, si taktéž polepší ve výši čisté mzdy a to na částku 57 190 Kč, která je vyšší oproti roku 2007 o 5 259 Kč. Tento nárůst nastal převážně z důvodu snížené sazby daně na 15 % z dřívějších 32 % v roce 2007.

Přínos této práce je založen na komplexním přehledu výpočtu mzdy, který je důležitý pro základní znalosti každého podnikatele.

Závěrem bych chtěla podotknout, že zaměstnancům se mírně zvýšil čistý příjem, ale nesmí se zapomenout na zaměstnavatele, kterým stoupají mzdové náklady. Například při výplatě náhrad v době pracovní neschopnosti, kdy se doba této náhrady zvýšila ze 14ti na 21 kalendářních dnů od 1. 1. 2011, si zaměstnavatel již letos nemůže

ani z poloviny odečíst ze sociálního zabezpečení jako tomu bylo v letech minulých. Zúčtovaná náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti je v plné výši nákladů zaměstnavatele.

6. Seznam použitých zdrojů

- [1] Kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní 2009, Anag, Olomouc 2009, ISBN 978-80-7263-497-2
- [2] DOBEŠOVÁ, Katarína: Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků v roce 2008, Anag, Olomouc 2007, ISBN 978-80-7263-424-8
- [3] Kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní 2010, Anag, Olomouc 2010, ISBN 978-80-7263-574-0
- [4] Kolektiv autorů: Tabulky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, Anag, Olomouc 2010, ISBN 978-80-7263-564-1
- [5] ŠTOHL, Ing. Pavel. *Učebnice účetnictví 2006 : pro střední školy a veřejnost*. Znojmo 2006 : Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s., 2006. 199 s.
- [6] VALDER, CSC., Doc.Ing. Antonín. *Účetnictví I.* Praha : Reprografické studio PEF ČZU v Praze, 2008. 108 s. ISBN 978-80-213-1771-0
- [7] Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb.
- [8] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [9] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [10] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- [11] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- [12] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků
- [14] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

7. Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1:prohlášení poplatníka	41
Příloha 2:prohlášení poplatníka, pokračování.....	42
Příloha 3:potvrzení o zdanitelných příjmech	43

Příloha 1: prohlášení poplatníka

PROHLÁŠENÍ
poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
a z funkčních požitků

Jméno (a) _____ Příjmení _____ Rodné číslo) _____ Číslo pasu) _____
Titul _____
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____ PSC _____
Prohlášení podávají pro příjmu (název a adresa) _____

I.
1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:
uplatňuji? _____ neuplatňuji? _____
uplatňuji? _____ neuplatňuji? _____

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že:
a) pobírám invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo uměle získal nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu současně nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu.
b) pobírám invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo uměle získal nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu současně nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu nebo jen podle zákáňých předpisů, invaliditu ve třetím stupni, avšak zároveň o invaliditu důchod pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo jen z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve třetím stupni.
c) jsem držitelem průkazu ZTP/P

Druh příjmového důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, popř. potvrzení FÚ č. 1, ze dne	Důchod přiznan od	Datum vystavení průkazu ZTP/P

d) se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, ve zdaňovacím období _____ od - do? _____ od - do? _____

a) až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

3. Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se mnou v domácnosti (vlastní, cizojazy, dítě v péči, které nanechává péči rodiči, dítě druhého z manželů a vnoučátko), pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatňovat:
a) Neexistuje dítě

Jméno(-e) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-e) a příjmení	Rodné číslo

b) Existuje dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání:

Jméno(-e) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-e) a příjmení	Rodné číslo

Kromě nároku na slevu na dani a nároku na daňové zvýhodnění podle údajů uvedených již v prohlášení uplatňuji nárok na:

1. Slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona na manželku (manželů)

Jméno (a) _____ Příjmení _____ Rodné číslo) _____
Hvězda (který) v uplynulém zdaňovacím období _____ od - do? _____ od - do? _____
se mnou žila (žili) v domácnosti a neměla (neměli) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 68 000 Kč, a v uplynulém zdaňovacím období _____ byla (byly)? _____ nebyla (byly)? _____
držitelkou (tím) průkazu ZTP/P.

2. Nezdanitelné části základů daně:

a) Podle § 15 odst. 1 zákona z důvodu poskytnutí daně

Zařovací období	Hodnota daně (Kč)	Zařovací období	Hodnota daně (Kč)	Zařovací období	Hodnota daně (Kč)

b) Podle § 15 odst. 3 a 4 zákona z důvodu zaplacených úroků z úvěrů

Zařovací období	Výše úroků (Kč)	Zařovací období	Výše úroků (Kč)	Zařovací období	Výše úroků (Kč)

c) Podle § 15 odst. 5 zákona z důvodu platby příspěvků na své penzijní připojištění nebo penzijní pojištění

Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)

d) Podle § 15 odst. 6 zákona z důvodu zaplaceného pojistného na své soukromé životní pojištění

Zařovací období	Výše pojistného (Kč)	Zařovací období	Výše pojistného (Kč)	Zařovací období	Výše pojistného (Kč)

e) Podle § 15 odst. 7 zákona z důvodu zaplacených členských příspěvků členem odborové organizace

Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zařovací období	Výše příspěvků (Kč)

f) Podle § 15 odst. 8 zákona z důvodu úhrady za zdravotní ovlivnění výsledky dalšího vzdělávání

Zařovací období	Výše úhrady (Kč)	Zařovací období	Výše úhrady (Kč)	Zařovací období	Výše úhrady (Kč)

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v oddíle III.

Zařovací období	Datum podpisu	Podpis poplatníka

1) U poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 zákona uvedte datum narození a číslo pasu nebo jiného dokladu, potvrzující totožnost poplatníka
2) Měsíční seřazení seřazení podle měsíčních částí příjmů
3) § 35c odst. 4 zákona
4) § 35c a § 35d zákona
5) § 35c zákona

Příloha 2: prohlášení poplatníka, pokračování

- nemůže se současně připravovat na budoucí povolení nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobě nepřetržitého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavou výdělečnou činnost;

Jméno(a) a příjmení	Rodné číslo	Stav	Povolení FÚ č. j. za dne

c) Z dětí uvedených pod písmeny a) a b) jsou držitelé prokazu ZRP/P:

Jméno(a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(a) a příjmení	Rodné číslo

Upřesňuje-li daňové zvýhodnění a výše(e) mezd/ka) je zaměstnan(á), vyplňte:

Údaje o zaměstnání (mzdařoví) žijící (jijícím) se mnou v domácnosti:

Příjmení a jméno(a)	
Název a adresa zaměstnavatele	

II.

Prohlašuji, že

- současně neuplatňuji za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovací období
- nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona o jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem nepodpsal(-a) u jiného plátce prohlášení k daně;
 - daňové zvýhodnění) na výživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samý výživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovací období neuplatňuji jiná osoba;

Dodatek k běžnému zdaňovací období lze změnit elektronicky rozbočením pro výpočet záloh na daně a daně nebo lze změnit podmínky pro poskytnutí slev na dani podle § 35ba zákona o elektronicky rozbočením, písemně je oznámit plátcem daně (např. změnou v prohlášení) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

Jsem si vědom(a) odpovědnosti, kterou toto prohlášení neoprávnělo provádět a jsem si vědom(a) toho, že ozvláštnění z nepravděpodobně vzniklého nároku na daně nebo daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy.

Změny, k nimž během zdaňovacího období došlo, níže uvádím:

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka

Povraju pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis

Nárok na uzrnutí slev na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokázal poplatník?

Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daně a daňového zvýhodnění) a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

- nejsem povinen(-na) podat za svých příjmů přiznání k dani z příjmů fyzických osob a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období
 - 1. nejsem povinen(-na) podat za svých příjmů přiznání k dani z příjmů fyzických osob
 - 2. jsem nepostih(a) v uplynulém zdaňovacím období, kromě mzdy od jednoho plátce nebo postupně od více plátců, včetně mezd, dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných, nebo příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, jiné příjmy podle § 7, až 10 zákona podléhající dani z příjmů fyzických osob vyšší než 6 000 Kč.
 - 3. jsem povinen(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě příjmů zaměstlaných sražkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, příjmy podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků
 - pouze od jednoho plátce ve zdaňovacím období)
 - postupně od dalších plátců daně včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátcem v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) závislou činnost nebo funkci, které níže uvádím a potvrzení o vyplacených příjmech a sražených zálohách na daně a daňovém zvýhodnění od těchto plátců současně předkládám).

Ve zdaňovacím období	Jména plátce

Prohlašuji, že:

(Vypíli pouze poplatník uplatňující nezdaňované část základní daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona)

- odpovídá úroků za základní daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru použitých na financování bytových potřeb ze stavebního spoření, úroků z hypotečního úvěru) a nebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s tímto úvěry), stavebního spoření, bankovní, nebo podobnou zajištěním bankovní) a nebo zajištěním bankovní), za zdaňovací období

neuplatňuje jiná osoba), uplatňuji tyto osoby:?) uveďte v tabulce

Zdaňovací období	Jméno(a) a příjmení	Rodné číslo	Adresa trvalého pobytu

- předmět bytové potřebou pod písmeny a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p) q) r) s) t) u) v) w) x) y) z) úroků z poskytnutého úvěru, byl užitán v souladu s § 15 odst. 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona v úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících v mé domácnosti nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňované částka nepřekročila jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

