

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**



**PODNIKOVÁ EKONOMIKA**

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Mzdové účetnictví společnosti XY

## TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJoba (MĚSÍC/ROK)

Červen 2020

## JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Adéla Polívková / PPE19

## JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

JUDr. Věra Hrouzková

## PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracovala samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použila pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědoma skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užila, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: Praha, 30.4.2020

## PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SOUHRN

### 1. Cíl práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je, na základě provedeného šetření, formulovat soubor doporučení, která povedou k zefektivnění vedení mzdového účetnictví společnosti XY a případnému snížení mzdových nákladů. Analyticko-praktická část je zaměřena na komparaci jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů v rámci společnosti XY z pohledu pracovních postupů a mzdových nákladů.

### 2. Výzkumné metody:

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoreticko-metodologickou a analyticko-praktickou část. Teoretická část práce vychází z provedené rešerše právních předpisů. Pro analyticko-praktickou část je zvolen kvalitativní výzkum. Jako výzkumná metoda v analyticko-praktické části je použita metoda komparace, výzkumnými technikami jsou zvoleny analýza sekundárních interních zdrojů a interview s expertem.

### 3. Výsledky výzkumu/práce:

Sběrem dat a jejich následnou komparací bylo zjištěno, že společnost XY v roce 2019 uzavřela 254 dohod o pracovní činnosti, ze kterých 234 mělo v některých z kalendářních měsíců příjem mezi 3 000 Kč a 10 000 Kč. Z celkového počtu 254 dohod o pracovní činnosti pak 162 zaměstnanců odpracovalo v kalendářním roce 2019 méně než 300 hodin. Dále bylo zjištěno, že mzdová účtárna vystavuje zaměstnancům na dohodu o provedení práce, jejichž příjem nepřesáhl v žádném kalendářním měsíci 10 000 Kč, potvrzení o zaměstnání pouze na jejich vlastní žádost a že zaměstnancům jsou cestovní náhrady vypláceny vždy jednou měsíčně, a to v rámci výplaty mezd.

### 4. Závěry a doporučení:

Zaměstnavateli lze doporučit, aby pro snížení svých mzdových nákladů prioritně nabídl zaměstnancům uzavření dohody o provedení práce vzhledem k vyšším hranicím pro odvody pojistného než je u dohody o pracovní činnosti. Dohody o provedení práce v případě nepřesážení výdělku 10 000 Kč totiž představují nejméně pracný a zároveň nejméně finančně nákladný druh pracovněprávního vztahu, byť je však limitován stanoveným počtem odpracovaných hodin za kalendářní rok. Dále se zaměstnavateli doporučuje, aby vystavoval všem svým zaměstnancům potvrzení o zaměstnání automaticky při ukončení zaměstnání, což je v souladu s pracovněprávní legislativou. V rámci vyplácení cestovních náhrad se zaměstnavateli doporučuje, aby se zaměstnancem, kterého vyšle na služební cestu, sepsal takzvanou Dohodu o sjednání doby delší než 10 pracovních dní. Po podepsání této dohody bude tak i nadále možné vyplácet cestovní náhrady v rámci měsíční výplaty mezd.

## KLÍČOVÁ SLOVA

Daň  
Zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení  
Dohoda o provedení práce  
Dohoda o pracovní činnosti

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SUMMARY

### 1. Main objective:

The main objective of this bachelor paper is to formulate a set of recommendations based on the survey, which will lead to improvement of payroll accounting at the company XY and reduction their payroll costs. Analytical-practical part is focused on comparison individual types of contracts of employment in company XY in the terms of workflows and payroll costs.

### 2. Research methods:

The bachelor paper is divided into two main parts, theoretical-methodological and analytical-practical part. The theoretical part is based on the research of legal regulations. The qualitative research method of data collection was chosen as a research method in the analytical-practical part. Comparison, analysis of secondary internal resources and the interview with expert are the research methods used in the analytical-practical part.

### 3. Result of research:

Data collection and their comparison shows that company XY concluded 254 agreements to perform work, of which 234 were between 3 000 CZK and 10 000 CZK of gross salary in some calendar months in 2019. Of the total 254 agreements to perform work, 162 employees worked less than 300 working hours in 2019. Further, it was found that the payroll accountant issues the certificate of employment for employees with agreement on work performance and monthly salary lower than 10 000 CZK only at their own request, and the travel expenses are paid out to the employees together with salary only once a month.

### 4. Conclusions and recommendation:

For lower wage costs it is recommended to the employer to offer employees an agreement on work performance with higher limit of insurance payments, instead of an agreement to perform work. Agreement on work performance with lower wage than 10 000 CZK represent the least laborious and financially costly type of contract of employment which is limited by a specified number of working hours. The employer is advised to issue a certificate of employment automatically to all its employees which is in accordance with current legislation. There is also advised to the employer to sign an agreement about paying travel expenses to the employees in more than 10 days. Once this agreement has been signed, it will also be possible to pay travel expenses as part of the monthly salary payment.

## KEYWORDS

Taxes  
Health insurance, social insurance  
Agreement on work performance  
Agreement to perform work

## JEL CLASSIFICATION

M41 Accounting  
E24 Wages

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Adéla Polívková
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní obor:	Podniková ekonomika
Studijní skupina:	PPE 19
Název BP:	Mzdové účetnictví ve společnosti XY
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Úvod</li><li>2. Teoretická část<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 Mzda a jednotlivé prvky její ochrany</li><li>2.2 Splatnost a výplata mzdy</li><li>2.3 Daň z příjmu, pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení</li><li>2.4 Srážky ze mzdy</li><li>2.5 Metodika práce</li></ol></li><li>3. Praktická část<ol style="list-style-type: none"><li>3.1 Charakteristika společnosti XY</li><li>3.2 Vedení účetnictví</li><li>3.3 Praktické příklady na výpočet mzdy a srážek ze mzdy</li></ol></li><li>4. Závěr</li></ol>
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none"><li>• BREBURDA J. <i>Exekuce srážkami ze mzdy</i>. Praha: Anag 2019. ISBN 978-80-7554-194-9.</li><li>• ŠUBRT B. <i>Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha</i>. Praha: Anag 2018, ISBN 978-80-7554-138-3.</li><li>• ŠUBRT B., LEIBLOVÁ Z., PŘÍHODOVÁ V. et al. <i>Abeceda mzdové účetní 2019</i>. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-189-5.</li><li>• Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů</li><li>• Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů</li><li>• Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů</li><li>• Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů</li><li>• Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů</li></ul>
Harmonogram	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zpracování cílů a metodiky do 31. 10. 2019</li><li>• Zpracování teoretické části do 31. 12. 2019</li><li>• Zpracování výsledků do 29. 02. 2020</li><li>• Finální verze do 01. 05. 2020</li></ul>
Vedoucí práce:	JUDr. Věra Hrouzková

prof. Ing. Milan Žák, CSc.  
rektor

V Praze dne 26. 7. 2019

Prof. Ing.  
Milan Žák  
CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing.  
Milan Žák CSc.  
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák  
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola  
ekonomie a managementu,  
a.s., givenName=Milan,  
sn=Žák, serialNumber=ICA-  
10393535

# Obsah

1 Úvod .....	1
2 Teoreticko-metodologická část práce .....	3
2.1 Druhy pracovněprávních vztahů a spravedlivé odměňování zaměstnanců .....	3
2.1.1 Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	3
2.1.2 Rovné zacházení v oblasti odměňování .....	4
2.1.3 Mzda, plat a odměna .....	5
2.2 Ochrana mzdy .....	5
2.2.1 Minimální a zaručená mzda .....	6
2.2.2 Složky mzdy zaručené zákonem .....	7
2.2.3 Splatnost a výplata mzdy .....	7
2.2.4 Srážky ze mzdy .....	8
2.2.5 Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele .....	11
2.3 Výpočet čisté mzdy .....	11
2.3.1 Daň z příjmu ze závislé činnosti .....	11
2.3.2 Pojistné na zdravotní pojištění .....	12
2.3.3 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ...	14
2.4 Metodika práce .....	15
3 Analytická část práce .....	18
3.1 Charakteristika společnosti XY .....	18
3.2 Vedení mzdového účetnictví .....	19
3.3 Praktické příklady na výpočet mzdy a srážek ze mzdy .....	21
3.4 Komparace jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů .....	27
4 Závěr .....	34
Literatura .....	
Přílohy .....	I

## Seznam zkratk

DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Pojistné na sociální zabezpečení	Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
PP	pracovní poměr
Prohlášení poplatníka daně	Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
ZDP	Zákon 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam grafů**

Graf 1 Poměrné zastoupení pracovněprávních vztahů v dané společnosti .....	18
--	----

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 Pracovní postupy u jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů .....	28
---	----

Tabulka 2 Mzdové náklady zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance .....	30
---	----

Tabulka 3 Komparace hrubých mezd DPČ za rok 2019 .....	31
--	----

Tabulka 4 Podíl studentů ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. k 31.12.2019 .....	32
--	----

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1 Výplatní páska Jan Novák .....	22
--	----

Obrázek 2 Výplatní páska Petr Novák .....	24
---	----

Obrázek 3 Výplatní páska Josef Novák .....	26
--	----



# 1 Úvod

Mzdové oddělení je nedílnou součástí téměř každé společnosti, jelikož právě zde se provádí výpočty mezd a platů pro zaměstnance. Každá společnost musí svým zaměstnancům vyplácet mzdu nebo plat, proto využívají služeb mzdových účetních, ať už se jedná o interní zpracování mezd, kdy přímo daná společnost má mzdové oddělení, nebo o externí vedení mzdové agendy, kdy jsou výplaty zaměstnanců vypočítávány externí mzdovou společností. Každý ze způsobů vedení mzdového účetnictví přináší různé výhody i nevýhody. Vedení mzdového účetnictví uvnitř společnosti přináší pro zaměstnavatele nižší náklady, ovšem je více pracné. Svěření mzdového účetnictví externí mzdové účtárně přináší pro zaměstnavatele výhody, kdy se nemusí mimo jiné zabývat případnou absencí mzdové účetní a následnému prodlení ve vyplacení mezd, výběru a platbě licencí mzdových softwarů, komunikací s orgány státní správy. Také externí mzdová účtárna zodpovídá za veškeré chyby.

Hlavním cílem bakalářské práce je, na základě provedeného šetření, formulovat soubor doporučení, která povedou k zefektivnění vedení mzdového účetnictví společnosti XY a případnému snížení mzdových nákladů. Analyticko-praktická část je zaměřena na komparaci jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů v rámci společnosti XY z pohledu pracovních postupů a mzdových nákladů.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoreticko-metodologickou a analyticko-praktickou část. Teoretická část čerpá z tištěných i elektronických podkladů, kde jsou zmiňovány především zdroje z legislativy České republiky. Tato část obsahuje teoretický úvod do mzdového účetnictví. Nejprve jsou popsány druhy pracovněprávních vztahů a formy spravedlivého odměňování zaměstnanců. Hlavní téma v teoretické části je věnováno ochraně mzdy, na jaké příplatky má zaměstnanec ze zákona nárok, do jakého data musí zaměstnavatel nejpozději zaměstnanci vyplatit mzdu, aby nebyl v prodlení, a jaké jsou možné srážky ze mzdy zaměstnance. Následná část se zabývá výpočtem čisté mzdy, konkrétně jednotlivým složkám, které se odvádí ze mzdy zaměstnance. Nejprve jsou uvedeny odvody daně, dále pak výše odvodů pojistného na zdravotní pojištění a výše vyměřovacích základů. Prostor je věnován také problematice doplacení zdravotního pojištění do minimálního vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „pojistné na sociální zabezpečení“) je posledním odvodem ze mzdy zaměstnance - v této kapitole jsou zmíněny výše odvodů a také případy, kdy ze mzdy zaměstnance není toto pojistné odváděno.

Následuje metodika a analytická část, která nejprve charakterizuje společnost XY. Pro analyticko-praktickou část je zvolen kvalitativní výzkum. Jako výzkumná metoda v analyticko-praktické části byla použita metoda komparace, výzkumnými technikami byly zvoleny analýza sekundárních interních zdrojů a interview s expertem.

Tato společnost si zvolila externí vedení mzdového účetnictví, kdy s dodavatelskou společností zajišťuje komunikaci personální oddělení společnosti XY. Společnost uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Analyticko-praktická část se dále věnuje výpočtu mezd u každého tohoto druhu pracovněprávního vztahu. Důraz je kladen na rozdílnost výpočtu při překročení hranice výdělků pro odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U každého druhu pracovněprávního vztahu je názorně ukázána výplatní páska příslušného zaměstnance, tato výplatní páska je vyhotovena ve mzdovém systému, který používá i společnost XY pro výpočty mezd svých zaměstnanců. Modelový příklad je věnován také problematice srážek ze mzdy.

V následující části je provedena komparace druhů pracovněprávních vztahů z hlediska pracovních postupů a mzdových nákladů. Pro provedení komparace bylo využito informací

z teoretické části bakalářské práce, informací získaných z interview se mzdovou účetní a ze souboru dat, který poskytla pro vypracování bakalářské práce společnost XY. Následně je uveden souhrn zjištěných informací a formulace doporučení pro zaměstnavatele.

## 2 Teoreticko-metodologická část práce

První část teoreticko-metodologické části práce je věnována druhům pracovněprávních vztahů, rovnému zacházení v oblasti odměňování a pojmům mzda, plat a odměna. V další části práce jsou popsány prvky ochrany mzdy (platu), jako například minimální a zaručená mzda, složky mzdy zaručené zákonem nebo splatnost a výplata mzdy. Poslední část této kapitoly se zabývá daní z příjmu ze závislé činnosti a odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výše zmíněné pojmy shrnuje B. Šubrt (2018, s. 17) jako obsluhu mzdy (platu), která zahrnuje následující operace:

- zúčtování mzdy (platu), jehož součástí jsou i srážky ze mzdy, včetně záloh na daní příjmů ze závislé činnosti a pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění;
- výplatu mzdy (platu) a s ní spojená plnění;
- zjištění průměrného výdělku, jehož použití je součástí zúčtování mzdy (platu) a náhrad mzdy.

Všechny tyto operace jsou zároveň povinností mzdové účtárny.

### 2.1 Druhy pracovněprávních vztahů a spravedlivé odměňování zaměstnanců

Pracovněprávní vztahy vznikají dle § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“), mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Tímto termínem se podle ust. § 2 ZP rozumí práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který osobně vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele. Základní pracovněprávní vztahy jsou dle § 3 ZP rozděleny na pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztahy se řídí ZP a v otázkách, které ZP neupravuje, se použije zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“). Za práci vykonanou na základě uzavřeného pracovněprávního vztahu náleží zaměstnanci spravedlivá odměna.

#### 2.1.1 Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nejčastěji využívaným druhem pracovněprávního vztahu bývá pracovní poměr, který je zakládán buď pracovní smlouvou, ale výjimečně i jmenováním, a to v případech stanovených zákonem a dále u funkcí vyjmenovaných v ust. § 33 odst. 3 ZP. Pracovní smlouva představuje dvoustranné právní jednání, které musí být uzavřeno písemnou formou, minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Tyto a další náležitosti pracovní smlouvy upravuje § 34 ZP, který dále stanovuje, že pracovní smlouva musí vždy obsahovat druh práce, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Tímto dnem pracovní poměr vzniká. Zaměstnavatel může dále se zaměstnancem sjednat dle § 35 ZP zkušební dobu, která nesmí přesáhnout délku 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Pokud se jedná o zaměstnance na vedoucí pozici, pak nesmí zkušební doba přesáhnout délku 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba musí být také sjednána písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Je-li pracovní poměr sjednáván na dobu určitou, zkušební doba nemůže být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

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

Kromě pracovní smlouvy lze uzavřít se zaměstnancem také některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr již dlouhá léta představují intenzivně využívaný pracovněprávní institut a jsou svým charakterem velmi specifickou problematikou, jak uvádí A. Daněk (2019). Tyto dohody jsou převážně využívány při nepravidelné výpomoci, jelikož dle § 74 ZP zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a směny. Často bývají zaměstnanci pracující na základě těchto dohod označováni názvem brigádníci. K tomuto tématu se vyjadřuje také M. Hauzarová (2020), která přímo uvádí, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v současnosti oblíbeným a rozšířeným pracovněprávním nástrojem a jsou v praxi nejčastěji sjednávány se studenty, rodiči na mateřské či rodičovské dovolené a osobami pobírajícími invalidní či starobní důchod. Uzavření i ukončení těchto dohod musí být sjednáno písemně, jak stanovuje § 77 ZP, výjimku tvoří ukončení uplynutím sjednané doby. Zaměstnanci, který je zaměstnaný na základě této dohody, náleží odměna za vykonanou práci.

Dohodu o provedení práce upravuje § 75 ZP, který stanoví, že maximální rozsah práce za kalendářní rok nesmí přesáhnout 300 odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele. Do tohoto počtu se započítává také doba práce na základě jiné dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce. U tohoto typu dohody záleží na výši výdělku, od kterého se pak odvíjí účast na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení, která vzniká při výdělku nad 10 000 Kč. M. Hauzarová (2020) také uvádí, že dohody o provedení práce jsou výhodné pro osoby, které jsou již zaměstnané na hlavní pracovní poměr a osoby, za které platí zdravotní pojištění stát.

Na dohodu o pracovní činnosti se již podmínka maximálně 300 odpracovaných hodin za kalendářní rok nevztahuje. Tuto dohodu upravuje § 76 ZP, který uvádí, že sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování zmíněného rozsahu se neposuzuje za každý odpracovaný týden zvlášť, ale za celou dobu, na kterou je dohoda uzavřena, ovšem nejdéle však 52 týdnů po sobě jdoucích. I na dohodu o pracovní činnosti se vztahuje výše výdělku, při jejímž dosažení se odvádí z odměny zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Tato hranice pro rok 2020 činí 3 000 Kč včetně, jedná-li se o zaměstnání malého rozsahu, kterým se dle § 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, rozumí, že je zaměstnanec pojištěn na pojistném na sociální zabezpečení jen v těch měsících, v nichž přesáhne částku výdělku 2 999 Kč.

### **2.1.2 Rovné zacházení v oblasti odměňování**

Zaměstnanec musí být odměňován nediskriminačním způsobem a v souladu se zásadou rovného zacházení, zároveň ale zaměstnavatel nastavuje kritérium odměňování, aby odlišil rozdílné pracovní výkony zaměstnanců a motivoval je k ještě lepším výkonům, jak uvádí L. Pecháčková (2017). P. Bukovjan (2015) k tomuto tématu dodává, že pokud zaměstnavatel sjedná zaměstnanci jinou mzdu v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci, jedná se pak o protiprávní stav, který může zaměstnavatel napravit pouze tak, že zajistí stejný nárok i ostatním zaměstnancům. Jde například o situaci, kdy dva zaměstnanci pobírají rozdílnou mzdu za vykonávání téhož druhu práce. Ovšem § 110 ZP uvádí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohod. Termínem stejná práce nebo práce stejné hodnoty se dle L. Pecháčkové (2017) rozumí práce, která má stejnou nebo obdobnou složitost,

namáhavost a odpovědnost, stejné nebo srovnatelné pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce.

Zaměstnavatel je dále povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a odbornou přípravu a příležitost dosažení funkčního, případně jiného postupu v zaměstnání, to vyplývá z § 16 ZP. Rovné zacházení se všemi zaměstnanci patří dle § 1a ZP mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Dalšími těmito zásadami jsou dle tohoto paragrafu také zákaz diskriminace zaměstnanců, jejich spravedlivé odměňování, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a řádný pracovní výkon zaměstnance, který je v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. B. Šubrt (2019, s. 40) dále upozorňuje, že se nejedná o úplný výčet těchto pravidel - za základní zásady tedy mohou být ze strany soudů považovány i další obecné principy soukromého práva včetně jeho zásad uvedených v občanském zákoníku. Může se jednat například o zásadu dobrých mravů, ochranu nabytých práv nebo zákaz zneužití práva.

### **2.1.3 Mzda, plat a odměna**

Zaměstnanci, který je zaměstnaný v pracovním poměru, náleží za vykonanou práci mzda, nebo plat. Je-li zaměstnan na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, náleží mu odměna. Plat náleží zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel je uveden v § 109 odst. 3 ZP, ostatním zaměstnancům v pracovním poměru náleží mzda.

Rozdíl mezi mzdou a platem popisuje N. Schejbalová (2019), dle které mzdu pobírají zaměstnanci v soukromém sektoru a plat především zaměstnanci státu. Tuto zjednodušenou definici rozvádí detailněji J. Horecký (2017), který uvádí, že platem jsou odměňováni zaměstnanci nejen státu, ale i krajů, měst, obcí a jimi zřizovaných rozpočtových a příspěvkových organizací - konkrétněji se jedná i o učitele, policisty, vojsko, hasiče, lékaře, zdravotní sestry ve většině nemocnic či zaměstnance v kultuře a další.

Jak vyplývá z § 109 ZP, mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité podstaty, které je poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Stejně tak odměna z dohod je peněžité plnění poskytované za práci, která byla vykonána na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Mzda nebo plat jsou poskytovány dle obtížnosti práce a pracovních podmínek, odpovědnosti a namáhavosti práce, a podle pracovní výkonnosti a dosažených pracovních výsledků.

Mzda musí být dle § 113 odst. 1 ZP sjednána ve smlouvě nebo zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem anebo určena mzdovým výměrem, a to vše před začátkem výkonu práce.

Mzdový výměr je jednostranné právní jednání a zaměstnavatel je povinen ho písemně vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do zaměstnání, jak uvádí § 113 odst. 4 ZP. Ten musí obsahovat údaje o způsobu výplaty mzdy, pokud už tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis. Zaměstnavatel může výši mzdy ve mzdovém výměru kdykoliv změnit, a to bez souhlasu zaměstnance, kterému je pouze povinen tuto změnu písemně oznámit nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti.

## **2.2 Ochrana mzdy**

Tato část bakalářské práce je věnována ochraně mzdy, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Součástí ochrany mzdy je také povinnost zaměstnavatele při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci dle § 142 ZP doklad obsahující informace o mzdě nebo platu a jednotlivých jejích složkách - často bývá nazýváno výplatní páskou.

L. Vlnková (2015) shrnuje, že v případě nevydání výplatní pásky zaměstnavatel porušuje ZP a pokud zaměstnanec o vydání požádá, pak v případě nevydání může podat stížnost na inspektorát práce nebo žalobu k soudu. Další součástí je stanovení mzdy předem, jak uvádí § 113 ZP, a zároveň povinnost dodržet její zákonnou výši, které bude věnována následující podkapitola. Pokud zaměstnavatel nedodrží některou ze svých povinností, může být patřičně sankcionován, a to na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 2.2.1 Minimální a zaručená mzda

Zákoník práce rozlišuje pojem minimální a zaručená mzda. Dle § 111 ZP se v pracovněprávním vztahu minimální mzdou označuje nejnižší možná odměna za vykonanou práci. Plat, mzda nebo odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší, než je minimální mzda, která je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro rok 2020 činí výše minimální mzdy 14 600 Kč za měsíc, resp. 87,30 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Oproti roku 2019 došlo k zvýšení této částky z původních 13 350 Kč. Pokud je stanovená týdenní pracovní doba kratší, sazba hodinové minimální mzdy se úměrně zvýší. Při dvousměnném pracovním režimu není stanovena týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, ale pouze 38,75 hodin týdně. Sazba minimální mzdy se pak úměrně zvýší, aby při odpracování stanovené doby zaměstnanec stále dosáhl na stejnou výši minimální mzdy za hodinu. Při sjednání kratší týdenní pracovní doby má zaměstnanec odměňovanou mzdou i úměrně sníženou minimální mzdou.

Zaručenou mzdou upravuje stejné nařízení vlády jako v případě minimální mzdy a § 112 ZP, který uvádí, že termínem zaručená mzda se rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo a je tím pádem vymahatelná. V případě platu i mzdy upravují jejich zaručenou výši následující nařízení vlády - u mzdy jsou tyto úrovně rozděleny do 8 skupin prací, pokud jde o plat, jsou zaměstnanci rozděleny do platových tříd.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy u zaměstnanců pobírajících mzdu uvádí § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Jsou rozděleny do 8 skupin prací, které jsou odstupňovány dle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce a jsou stanoveny pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Jejich nejnižší úroveň zaručené mzdy je pro rok 2020 následovná:

- 1. skupina prací: 87,30 Kč za hodinu, 14 600 Kč za měsíc;
- 2. skupina prací: 96,30 Kč za hodinu, 16 100 Kč za měsíc;
- 3. skupina prací: 106,40 Kč za hodinu, 17 800 Kč za měsíc;
- 4. skupina prací: 117,40 Kč za hodinu, 19 600 Kč za měsíc;
- 5. skupina prací: 129,70 Kč za hodinu, 21 700 Kč za měsíc;
- 6. skupina prací: 143,20 Kč za hodinu, 24 000 Kč za měsíc;
- 7. skupina prací: 158,10 Kč za hodinu, 26 500 Kč za měsíc;
- 8. skupina prací: 174,60 Kč za hodinu, 29 200 Kč za měsíc.

Zaměstnanci zaměstnaní na základě § 109 odst. 3 ZP, kteří pobírají plat, jsou rozděleni do platových tříd. Platové třídy jsou uvedeny v katalogu prací a jsou rozděleny dle jejich složitosti, namáhavosti a odpovědnosti a členěny dle druhu povolání, a to dle nařízení vlády

č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

### **2.2.2 Složky mzdy zaručené zákonem**

Zaměstnanci může vzniknout nárok na složku mzdy zaručenou zákonem. Těchto složek je pět a upravují je § 114-118 ZP.

Jako první je příplatek za práci přesčas, kdy § 114 odst. 3 ZP stanovuje minimální výši tohoto příplatku 25 %, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna. V případě, že zaměstnavatel neposkytne náhradní volno svému zaměstnanci do 3 kalendářních měsíců, má povinnost mu odpracované přesčasy včetně příplatku proplatit. Maximální rozsah práce přesčas činí 150 hodin za kalendářní rok, výjimku tvoří vedoucí zaměstnanci, u kterých se řídí rozsah práce za přesčas § 93 odst. 4 ZP.

Další složkou mzdy zaručenou zákonem je příplatek za práci ve svátek. V České republice je 8 státních svátků a 5 ostatních svátků neboli dní pracovního volna. Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci dle § 115 ZP náhradní volno nebo 100% náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud se tak zaměstnavatel a zaměstnanec domluví. Za dobu čerpání tohoto volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Průměrný výdělek vypočítá zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance z odpracované doby v rozhodném období, jak stanovuje § 353 ZP. Případně-li svátek na pracovní den a zaměstnanec nemůže vykonávat práci a obdržet za ní mzdu či plat, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tento případ se týká těch zaměstnanců, kteří mají časovou formu mzdy a díky svátku by neodpracovali předem stanovený měsíční počet hodin.

V případě, že zaměstnanec pracoval v noci, náleží mu dle § 116 ZP mzda za noční práci, tedy dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Za práci v noci se považuje výkon práce mezi 22.00 hodinou a 6.00 hodinou.

Pokud zaměstnanec pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, náleží mu také dle § 117 ZP mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Příplatek je nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy.

Poslední složkou mzdy zaručenou zákonem je příplatek za práci konanou v sobotu a v neděli. Za dobu konání práce v tyto dny náleží zaměstnanci příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku, jak stanovuje § 118 ZP.

### **2.2.3 Splatnost a výplata mzdy**

Při vyplacení mzdy zaměstnanci se rozlišují dva pojmy, a to pravidelný výplatní termín - tedy termín, kterým je zaměstnavatelem stanovena nebo sjednána výplata mzdy. Druhým pojmem je splatnost mzdy, kterou se dle § 141 ZP rozumí nejpozději poslední den v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Zaměstnavatel je tedy v prodlení až tehdy, pokud zaměstnanci nevyplatí mzdu v termínu splatnosti mzdy. Například mzda za měsíc leden 2020 je splatná v únoru 2020, pokud ji zaměstnavatel nevyplatí, je v prodlení od 1.3.2020, od tohoto data může zároveň zaměstnanec požadovat úroky z prodlení, a to dle rozsudku Nejvyššího soudu České Republiky spis. zn. 21 Cdo 403/2015. Bude-li zaměstnavatel v prodlení více než 15 dní po splatnosti, má zaměstnanec právo na okamžité zrušení pracovního poměru. Nevyplacení mzdy a jiným správním deliktům se věnuje § 13 zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Mzda se dle § 142 ZP zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a je možné ji vyplatit bezhotovostně nebo v hotovosti. Pokud není sjednána jiná doba a jiné místo výplaty, pak se mzda vyplácí v pracovní době na pracovišti - jde tedy o výplatu v hotovosti. Nastane-li situace, kdy se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě mzdy, zašle mu ji zaměstnavatel ve výplatním termínu, a to na své náklady a nebezpečí, jak uvádí § 142 ZP. Tento paragraf také uvádí, že zaměstnavatel, který má složité pracovní podmínky a výplata mezd by byla obtížná nebo dokonce neproveditelná, může zaměstnanci opět na své náklady a nebezpečí mzdu zaslat poštovní poukázkou, a to nejpozději v nejbližší následující pracovní den, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném způsobu a termínu výplaty. Tato situace může nastat například, pokud zaměstnanec pracuje v lese a výplata na pracovišti by byla komplikovaná.

Mzdu je možné vyplatit i jiné osobě včetně manžela, manželky nebo registrovaného partnera zaměstnance, ale pouze na základě písemné plné moci, jak stanovuje § 142 odst. 6 ZP, kdy jde o zvláštní plnou moc - neslouží tedy k učinění právního jednání a není zde podmínkou, aby byla úředně ověřena. V případě uzavření dohody se zaměstnancem, na základě § 143 odst. 1 ZP, je možné vyplácet mzdu bezhotovostním způsobem na náklady a vlastní nebezpečí zaměstnavatele, a to na platební účet, který zaměstnanec určí. Mzda je považována za vyplacenou, je-li odeslána z účtu zaměstnavatele nejpozději ve stanoveném výplatním termínu, pokud není sjednáno jinak.

#### **2.2.4 Srážky ze mzdy**

Zaměstnanci mohou být ze mzdy prováděny srážky. Dle § 145 ZP je možné provést srážku ze mzdy, odměny z dohod, náhrady mzdy nebo platu, odměny za pracovní pohotovost nebo odstupného. Srážky ze mzdy mohou být nařízeny buď výše zmíněným zákonem, nebo dohodou o srážkách ze mzdy, případně mohou sloužit k uspokojení závazků zaměstnance. Srážky ze mzdy lze rozdělit do skupin, které jsou níže uvedeny.

##### **Srážky na základě zákona**

Mezi tento typ srážek ze mzdy patří nejčastěji daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Dále mezi srážky na základě zákona můžeme zařadit dle § 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP, srážky na úhradu zálohy na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, protože nebyly splněny podmínky pro přidělení, srážky na úhradu nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady a jiné náhrady poskytnuté zaměstnanci a srážky na úhradu náhrady mzdy nebo platu za dovolenou a v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, na niž zaměstnanci právo nevzniklo. Tyto srážky se provádí z hrubé mzdy zaměstnance kromě daně z příjmů fyzických osob, která se vypočítává ze mzdy superhrubé.

##### **Srážky na základě dohod**

Pokud nastane situace, kdy bude mít zaměstnanec pohledávky, které nebude možné srazit ze mzdy na základě zákonných srážek, pak je možné se zaměstnancem uzavřít dohodu o srážce ze mzdy. Tyto dohody upravuje § 2045 OZ. Jedná se o univerzální typ dohody o srážkách ze mzdy.

##### **Srážky na základě výkonu rozhodnutí či exekuce**

Mezi poslední typ srážek ze mzdy patří srážky na základě výkonu rozhodnutí či exekuce neboli exekuční srážky, které je možné rozdělit na následující druhy:



- soudní výkon rozhodnutí, často nazýván také soudní exekucí, kdy se jedná o pohledávku, kterou vydá soud a upravuje ji § 251 až § 257 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „OSŘ“);
- exekuce podle exekučního řádu, která je též nazývána exekucí soudních exekutorů, jejím vydavatelem je soudní exekutor a právní úprava, kterou se exekuce podle exekučního řádu řídí je zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád, ve znění pozdějších předpisů;
- daňová exekuce, kterou vede správce daně a řídí se zákonem č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů;
- exekuce podle správního řádu, běžně označována jak správní exekuce, kterou spravuje státní orgán a nebo územně samosprávný celek a je upravována zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

V exekučním řízení, které zahájí soudní exekutor nebo jiný příslušný orgán, figuruje několik stran. Jednak již zmíněný exekuční orgán, který pohledávku vymáhá, dále strana povinného, která představuje osobu dlužníka a oprávněný, tedy strana, u které vznikla povinnému pohledávka a je prostřednictvím exekučního orgánu vymáhána.

Exekuční pohledávky lze rozdělit na přednostní a nepřednostní pohledávky, přičemž při výpočtu srážek ze mzdy jsou přednostní pohledávky zvýhodněny. Pohledávky, které mají přednostní povahu, jsou uvedeny v § 279 OSŘ.

V případě, že byla u zaměstnance zahájena exekuce a zaměstnavateli byl doručen exekuční příkaz na srážky ze mzdy, pak je povinen zaměstnavatel začít provádět srážky ze mzdy zaměstnance. Dle § 283 OSŘ, srážky zaměstnavatel nevyplácí soudnímu exekutorovi, dokud neobdrží k exekučnímu příkazu, na jehož základě začal srážet, vyrozumění o nabytí právní moci exekučního příkazu. Zaměstnavatel si do té doby sražené částky nechává, tedy je deponuje. Po doručení této písemnosti zaměstnavatel poukáže všechny dosud sražené částky soudnímu exekutorovi a nadále mu zasílá srážky na měsíční bázi, dokud ho příslušný exekutorský orgán nevyrozumí o ukončení nebo pozastavení srážek ze mzdy povinného.

Výpočet částky, která má být zaměstnanci ze mzdy sražena a která mu bude ponechána, upravuje nařízení vlády č. 595/2006 Sb. Výjimku tvoří srážky ze mzdy na základě zákona, které se provádí z hrubé mzdy případně ze základu daně. Ostatní typy srážek ze mzdy jsou prováděny z čisté mzdy, na kterou se musí uplatnit nezabavitelná částka, tedy část mzdy, která nesmí být zaměstnanci ze mzdy sražena. Pokud je čistá mzda vyšší než nezabavitelná částka, pak je možné provést srážku ze mzdy.

Nezabavitelná částka dlužníka pro rok 2020 činí 6 608 Kč. Pokud má dlužník vyživovanou osobu, pak na každou z nich uplatní dlužník  $\frac{1}{4}$  z hodnoty nezabavitelné částky, tedy 1 652 Kč. Vůči komu má člověk vyživovací povinnost upravuje § 910 OZ. (údaje platné k 31.3.2020)

Oproti roku 2019 došlo ke zvýšení nezabavitelných částek, z čehož dle M. Bulla (2019) plyne, že při srážkách ze mzdy za leden 2020 bude při stejné výši čisté mzdy jako v 2. polovině roku 2019 zaměstnanci sraženo ze mzdy méně, díky tomuto zvýšení. K. Ondráčková (2020) doplňuje, že cílem tohoto zvýšení je pomoc dlužníkům s nízkými příjmy a dlužníkům s dětmi.

Výpočet probíhá tak, že se sečtou všechny nezabavitelné částky, na které má zaměstnanec nárok a výsledná suma se zaokrouhlí na celá čísla směrem nahoru. Z čisté mzdy se tedy odečte nezabavitelná částka, na kterou má daný zaměstnanec nárok a pokud je výsledná částka vyšší než 19 824 Kč (údaj platný k 31.3.2020), pak se vše nad tuto částku srazí ze mzdy bez omezení, dle § 2 nařízení vlády č. 595/2006 Sb. Jak uvádí § 279 OSŘ, zbytek čisté mzdy, po odečtení nezabavitelné částky a částky, nad kterou se srazí ze mzdy

bez omezení, se dle potřeby zaokrouhlí směrem dolů na celé koruny na částku dělitelnou třemi. Zbytek po zaokrouhlení se ponechá povinnému. Částka dělitelná třemi se rozdělí na třetiny, kdy první třetina se srazí na pohledávku přednostní i nepřednostní, druhá třetina se vždy srazí pouze na přednostní pohledávky a třetí třetina je vždy ponechána zaměstnanci.

Pokud nastane případ, že má zaměstnanec více srážek ze mzdy, pak není vždy možné, aby byly srážky prováděny na každou z nich. V případě, že zaměstnanec bude mít vyšší mzdu než nezabavitelnou částku a bude tím pádem možné provést srážku ze mzdy, pak se pořadí srážek ze mzdy řídí § 280 OSŘ a §149 ZP, kdy jsou srážky prováděny nejprve na pohledávku, která má nejpřednější datum doručení prvnímu zaměstnavateli. Pokud tedy zaměstnanec změní zaměstnavatele, pohledávka si zachovává datum doručení prvnímu z nich. V případě dohody o srážkách ze mzdy uzavřených se zaměstnavatelem se řídí srážky ze mzdy dnem, kdy byla dohoda uzavřena. Vždy se tedy srazí na pohledávku, která má nejpřednější datum uzavření nebo doručení bez ohledu na to, zda je přednostní nebo nepřednostní. Výše srážky na pohledávku, která je první v pořadí činí jednu třetinu, pokud se jedná o pohledávku nepřednostní a dvě třetiny, pokud jde o pohledávku přednostní. V pořadí druhá srážka se mzdy se určuje dle přednosti pohledávky a je na ni sráženo následovně:

- pokud je první v pořadí pohledávka přednostní, pak se srazí dvě třetiny na tuto pohledávku a pohledávka druhá v pořadí zůstává bez prováděných srážek;
- pokud je první v pořadí pohledávka nepřednostní, pak se na ni srazí jedna třetina a v případě druhé pohledávky, která by byla také nepřednostního charakteru se srážky na ni neprovádí;
- pokud je první v pořadí pohledávka nepřednostní a druhá v pořadí pohledávka přednostní, pak se na každou pohledávku srazí jedna třetina, celkem tedy třetiny dvě.

Zároveň na pohledávku první v pořadí se srazí i část čisté mzdy, která je vyšší než 19 824 Kč. Co se týče třetí třetiny, ta vždy zůstává zaměstnanci a nepřipadá exekutorovi. Pokud zaměstnanci vznikla pohledávka na výživném, pak je dle § 280 odst. 2 OSŘ vždy první v pořadí bez ohledu na datum doručení prvnímu plátcu mzdy a srážky jsou prováděny ve výši dvou třetin. Přičemž nejprve se vždy uspokojuje běžné výživné a poté až případné nedoplatky na výživném.

Dále existují i insolvenční srážky ze mzdy, které se provádí ve výši přednostní pohledávky, tedy dvou třetin. Zaměstnanec si musí o insolvenční srážky ze mzdy zažádat písemně sám, a to dle § 97 zákona č. 182/2006 Sb. Pokud soud dlužníkovi schválí oddlužení plněním splátkového kalendáře, může zaměstnavatel začít provádět srážky ze mzdy zaměstnance. Dlužník nejčastěji žádá o insolvenční srážky, pokud má pohledávku nebo více pohledávek na vysoké částky a splacení dluhů pro něj je v nejbližší době téměř nereálné. Dle § 412 zákona č. 182/2006 Sb. trvají insolvenční srážky ze mzdy 5 let, kdy během této doby musí zaměstnanec uhradit alespoň 30% výši všech přihlášených pohledávek. Předčasné ukončení srážek ze mzdy je možné v případě 100% uhrazení všech pohledávek v období kratším než zmíněných 5 let nebo v případě, že do 3 let od začátku insolvenčních srážek ze mzdy zaměstnanec uhradí alespoň 60 % všech přihlášených pohledávek. Pokud dlužník splní nějakou z těchto podmínek, je zproštěn všech pohledávek i v případě, že nebyly uhrazeny v plné výši.

J. Breburda (2019, s. 15) shrnuje, že ač se každá skupina srážek ze mzdy liší v mnoha aspektech, jsou v praktickém výsledku totožné bez ohledu na základě jakého rozhodnutí vznikly. Jelikož případná výše srážky ze mzdy se vypočítá stejným způsobem, jsou si tyto

tři druhy srážek co do svého postavení rovny. Žádná z nich tedy není automaticky nadřazena nebo podřazena jiné.

### **2.2.5 Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

V případě, že zaměstnavatel není schopen plnit své závazky vůči zaměstnanci, tedy vyplácet mu mzdu za práci, kterou vykonal, je zaměstnanec chráněn zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. § 6 a 8 tohoto zákona stanovuje, že při platební neschopnosti zaměstnavatele může zaměstnanec uplatnit nárok na mzdu u příslušné pobočky Úřadu práce České republiky, a to písemnou žádostí. V případě přijetí žádosti pak prostřednictvím krajské pobočky Úřad práce oznámí do 10 dnů zaměstnanci termín, způsob a období, za které uspokojí mzdové nároky.

## **2.3 Výpočet čisté mzdy**

S výpočtem čisté mzdy zaměstnance jsou spjaty odvody daně z příjmu ze závislé činnosti, pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Následující kapitola je věnována slevám na dani, daňovým zvýhodněním a jsou objasněny pojmy srážková a zálohová daň, které jsou navázány na podepsání prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. V kapitole pojistného na zdravotní pojištění je důraz kladen na povinnost doplácet zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu. Závěr této kapitoly je pak zaměřen na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

### **2.3.1 Daň z příjmu ze závislé činnosti**

První z plateb, která je odváděna ze mzdy zaměstnance, je daň z příjmu ze závislé činnosti. Termín závislá činnost popisuje § 6 zákona č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“, následovně: V případě zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele se nejčastěji jedná o příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu, kdy při výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele je povinen dbát jeho příkazům. Rozlišuje se osoba poplatníka, kterou se rozumí zaměstnanec, z jehož mzdy je daň odváděna a osoba plátce, která představuje zaměstnavatele, který platbu příslušnému správci daně za zaměstnance odvádí.

Odvod daně se vypočítá ze základu daně, který zahrnuje zúčtované nebo vyplacené příjmy ze závislé činnosti, zvýšené o částku pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen hradit zaměstnavatel - to uvádí § 6 odst. 12 ZDP. Součástí mzdy mohou být i příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně a příjmy, které jsou od daně osvobozené, tyto příjmy jsou uvedeny § 6 odst. 7 a 9 ZDP. Základ daně bývá označován termínem superhrubá mzda, kterým se od roku 2008 rozumí metoda výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, jak uvádí M. Poliaková (2016). Zároveň také upozorňuje, že se nejedná o žádný druh mzdy, ale právě pouze o metodu výpočtu zálohy na daň.

Základ daně se následně zdaní dle § 38h ZDP, tedy zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, které lze podepsat v jednom kalendářním měsíci vždy pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec toto prohlášení podepsal, je zaměstnavatel povinen zaokrouhlit jeho základ daně do 100 Kč na celé koruny směrem nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny směrem nahoru. Ze zmíněného základu daně je pak vypočítána záloha na dani (tzv. zálohová

daň) ve výši 15 %. V případě, že zaměstnanec zmíněné prohlášení nepodepsal, pak zaměstnavatel srazí buď zálohovou nebo srážkovou daň, podle výše příjmu ze závislé činnosti. Tato hraniční sazba činí 3 000 Kč, kdy se jedná o úhrn příjmů ze závislé činnosti před zvýšením pojistného placeného zaměstnavatelem a nevztahuje se na dohodu o provedení práce, u které je hraniční sazba 10 000 Kč. Záloha na daň ve výši 15 % je odvedena v případě, kdy jsou hraniční sazby překročeny, tedy úhrny příjmů dosáhly výše 3 000 Kč nebo 10 001 Kč. 15% srážková daň je odvedena v případě, kdy tyto příjmy nepřesáhly výši 2 999 Kč, resp. 10 000 Kč.

Mezi daní zálohovou a srážkovou existuje rozdíl. U daně zálohové již z názvu vyplývá, že se jedná o zálohu, která se definitivně zúčtuje po skončení roku ze všech příjmů poplatníka daně. Naopak příjem, ze kterého je daň vybírána srážkou, je zdaněn již definitivně a nepřipočítává se k celkovým příjmům poplatníka daně.

Pokud má zaměstnanec nárok, může si následně vypočtenou zálohu na daň snížit uplatněním slev na dani, které jsou uvedeny v § 35ba ZDP. Slevy je vždy možné uplatnit ročně v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, některé slevy je ovšem možné uplatnit i měsíčně, jedná se o základní slevu na poplatníka daně, slevu na invaliditu, držitele průkazu ZTP/P, slevu na studenta. Základní slevu na poplatníka získá zaměstnanec podepsáním Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, která činí měsíčně 2 070 Kč. Další formou slevy na dani je i daňové zvýhodnění na vyživované dítě, na které může vzniknout i dle § 35c ZDP nárok na daňový bonus, který je zaměstnanci vyplacen spolu se mzdou. Daňový bonus zaměstnanci vznikne v případě, kdy slevy na dani a daňová zvýhodnění převýší částku zálohy na daň. Formou daňového bonusu lze zaměstnanci vyplatit pouze daňové zvýhodnění na vyživované děti.

Slevy na dani a daňová zvýhodnění si může poplatník uplatňovat dle typu slevy měsíčně nebo jednou ročně formou ročního zúčtování záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění nebo daňového přiznání. Jedná se o zúčtování celoročního úhrnu příjmů pro celoroční daňové vypořádání. Kdo je a není povinen podat daňové přiznání, uvádí § 38g ZDP. V případě, že poplatník není povinen podat daňové přiznání, může zvolit variantu, kdy mu roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede zaměstnavatel. Při jakékoliv variantě ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění si může zaměstnanec uplatnit nezdanitelné částky ze základu daně, které uvádí § 15 ZDP.

### **2.3.2 Pojistné na zdravotní pojištění**

S výpočtem mzdy je také spjata tematika pojistného na zdravotní pojištění, které upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Platba tohoto pojištění slouží k úhradě základní zdravotní péče. V současné době je v České republice evidováno sedm zdravotních pojišťoven.

Pokud zaměstnanec nastoupí do zaměstnání na pracovní poměr, je zaměstnavatel dle § 10 zákona č. 48/1997 Sb. povinen nejpozději do 8 dnů přihlásit daného zaměstnance k příslušné zdravotní pojišťovně. Tato oznamovací lhůta platí i v případě ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele. V případě uzavření dohody o pracovní činnosti je zaměstnanec účasten na zdravotním pojištění pouze v měsících, kdy jeho výdělků dosáhly hranice alespoň 3 000 Kč včetně. Zaměstnavatel tedy přihlašuje a následně odhlašuje zaměstnance k příslušné zdravotní pojišťovně a odvádí za něj pojistné na zdravotní pojištění pouze v měsících, kdy jeho výdělek byl 3 000 Kč a více. Obdobná situace je i v případě uzavření smlouvy na dohodu o provedení práce, ovšem v tomto případě je rozhodná hranice

10 000 Kč hrubého výdělku. I zde platí, že je zaměstnavatel povinen si kontrolovat měsíce, ve kterých jeho zaměstnanec přesáhl tuto hranici výdělku a pouze v těchto měsících ho přihlašovat na příslušnou zdravotní pojišťovnu a odvádět za něj pojistné na zdravotní pojištění.

Dle § 12 písm. b) zákona č. 48/1997 Sb. je zaměstnanec povinen při nástupu do zaměstnání sdělit svému zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je evidován. Tato povinnost platí i v případě, že pojištěnec svou zdravotní pojišťovnu změnil. V tomto případě je povinen sdělit svému zaměstnavateli do 8 dnů od změny pojišťovny tento fakt a oznámit, jaká je jeho nová zdravotní pojišťovna. Pokud zaměstnanec tak neučiní, pak má zaměstnavatel právo po něm požadovat úhradu penále, které mu vznikly v souvislosti s pozdním ohlášením nebo neohlášením změny zdravotní pojišťovny. V České republice je možné provést změnu pojišťovny vždy k 1. lednu a 1. červenci daného kalendářního roku.

Zaměstnavatel provádí přihlašování a odhlašování zaměstnanců pomocí tiskopisu, který se nazývá Hromadné oznámení zaměstnavatele. Tento formulář je univerzální pro všechny zdravotní pojišťovny v České republice a obsahuje základní identifikační údaje o zaměstnavateli - název, sídlo společnosti a identifikační číslo plátce. Dále obsahuje osobní údaje zaměstnance, a to jméno, příjmení, trvalé bydliště a rodné číslo. Ovšem velmi důležitými údaji jsou kódy změn a datum změny. Kódem změny se rozumí změna, kterou chce zaměstnavatel za zaměstnance provést. Nejčastěji jde o přihlášení a odhlášení, tedy o nástup do zaměstnání a ukončení zaměstnání.

### **Výše sazby pojistného a vyměřovací základ**

Jak uvádí § 2 zákona č. 592/1992 Sb., tak sazba pojistného na zdravotní zabezpečení v České republice činí celkem 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým se rozumí kalendářní měsíc. Tato částka se skládá ze sazby 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, o kterou je snížena hrubá mzda a ze sazby 9 %, která představuje odvod pojistného za zaměstnavatele. Pojistné se vždy zaokrouhluje na celou korunu směrem nahoru.

Vyměřovacím základem, ze kterého se zmiňovaných 13,5 % vypočítá, se dle § 3 zákona č. 592/1992 Sb. rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu. Pokud zaměstnanec v příslušném kalendářním období nedosáhne na minimální mzdu neboli minimální vyměřovací základ, pak je zaměstnavatel povinen vypočítat doplatek do minimálního vyměřovacího základu. Tento doplatek je sražen z hrubé mzdy zaměstnance a představuje 13,5 % z částky, která je rozdílem hrubého výdělku a minimálního vyměřovacího základu. Tedy celkový odvod ze mzdy zaměstnance na zdravotní pojištění bude 4,5 % z minimální mzdy a 9 % z částky, která je rozdílem minimální mzdy a jeho hrubé mzdy.

Povinnost doplácet zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu se nevztahuje na určité skupiny zaměstnanců. Jedná se zejména o nezaopatřené děti, kdy tento termín upravuje zákon č. 117/1995 Sb., a spadají do této kategorie i studenti, nejdéle však do 26 let věku, výjimku tvoří studenti doktorského studia. Dále také poživatelé důchodů z důchodového pojištění, ať už se jedná o důchod starobní nebo invalidní pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, případně držitele průkazu ZTP nebo ZTP/P, osoby na mateřské a rodičovské dovolené a osoby, za které je odváděno zdravotní pojištění alespoň z minimálního vyměřovacího základu jinde. Nejčastěji se jedná o případ, kdy má zaměstnanec druhého zaměstnavatele, který za něj odvádí zdravotní pojištění v požadované výši, což musí potvrzením z druhého zaměstnání doložit, nebo je osobou samostatně výdělečně činnou a platí si za sebe zdravotní pojištění sám. V každém případě musí

zaměstnanec doložit patřičné dokumenty a potvrzení, aby mu nemuselo být zdravotní pojištění dopočítáváno do minimálního vyměřovacího základu a strhávalo se z jeho mzdy pouze zdravotní pojištění ve výši 4,5 % z jeho vyměřovacího základu.

### **2.3.3 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**

Obdobně jako u odvodů na zdravotní pojištění jsou ze mzdy zaměstnance prováděny i odvody na pojistné na sociální zabezpečení, které upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Právě § 1 tohoto zákona vymezuje, že v rámci tohoto pojištění je placeno důchodové pojištění, nemocenské pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také se od tohoto pojištění odvozují výše některých sociálních dávek. Na rozdíl od zdravotního pojištění, kdy si může zaměstnanec vybrat, u které zdravotní pojišťovny bude pojištěn a zároveň tam bude odvádět pojistné na zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení je vždy hrazeno orgánu České správy sociálního zabezpečení, respektive příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Stejně jak v případě pojistného na zdravotní pojištění, tak i poplatníky pojistného na sociální zabezpečení jsou dle § 3 zákona č. 589/1992 Sb. zaměstnavatelé i zaměstnanci v pracovním poměru či dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ovšem v případě dohody o pracovní činnosti, která má povahu zaměstnání malého rozsahu, musí zaměstnanec dosáhnout již zmíněného hrubého výdělku alespoň 3 000 Kč a 10 001 Kč, pokud se jedná o dohodu o provedení práce. Zaměstnanci je pojistné na sociální zabezpečení sráženo z hrubé mzdy.

Odvod pojistného na sociální zabezpečení je zjišťován z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým se dle § 6 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. rozumí kalendářní měsíc. Zmíněným vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. úhrn příjmů, které podléhají zdanění v České republice, nejčastěji se tedy jedná o hrubou mzdu zaměstnance. Vyměřovací základ za zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Co se týče sazby pojistného, tu upravuje § 7 zákona č. 589/1992 Sb., který stanovuje, že sazba pojistného za zaměstnavatele činí 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Sazba pojistného za zaměstnance činí 6,5 % z jeho vyměřovacího základu. Pojistné se opět zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Dle § 8 a 9 zákona č. 589/1992 Sb. je zaměstnavatel povinen vypočítat a odvést pojistné za své zaměstnance do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na příslušný účet okresní správy sociálního zabezpečení a zároveň doložit na předepsaném tiskopisu přehled o výši vyměřovacích základů zaměstnanců a o výši pojistného.

V případě, že zaměstnanec přesáhne roční maximální vyměřovací základ, pak se za něj pojistné na sociální zabezpečení v příslušném kalendářním roce dle § 15 zákona č. 589/1992 Sb. neodvádí. Pro rok 2020 činí tato částka 1 672 080 Kč.

### **Více druhů pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít více druhů pracovněprávních vztahů současně, jelikož to ZP nezakazuje, pouze stanovuje podmínky, za jakých smí být více druhů pracovněprávních vztahů uzavřeno - tyto podmínky jsou uvedeny v §34b odst. 2 ZP. V takové

situaci je třeba se řídit pravidly, která se vztahují k výpočtu odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Pokud má zaměstnanec souběh více pracovních poměrů, pak se v případě odvodů pojistného na sociální zabezpečení posuzuje každý pracovní poměr samostatně, jak uvádí § 8 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pokud ovšem zaměstnanec uzavřel ve stejném kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele dvě dohody o provedení práce, pak se odměny z těchto dohod sčítají dohromady. Tato podmínka platí pouze u dvou dohod o provedení práce. V jakémkoliv jiném případě, kdy nejsou oba pracovní poměry dohodami o provedení práce, se odvod pojistného na sociální zabezpečení počítá odděleně, a to podle toho, zda v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přesáhl příjem stanovenou hranici pro odvod pojistného na sociální zabezpečení.

U odvodů na zdravotní pojištění je situace odlišná než v případě odvodů pojistného na sociální zabezpečení. Nejprve musí zaměstnavatel brát vždy v úvahu, zda je zaměstnanec povinen doplácet zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu. U uzavření dvou a více stejných druhů pracovních poměrů, tedy dvou pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce, se vyměřovací základy pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění sčítají. Pokud součty příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přesáhnou limity pro odvody zdravotního pojištění, pak je nutné odvod provést. Vždy se ale musí jednat pouze o více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce, jak uvádí § 5 zákona č. 48/1997 Sb. Uzavře-li zaměstnanec více různých druhů pracovněprávních vztahů, pak se příjmy sčítají pouze pokud všechny druhy pracovněprávních vztahů překročily hranice výdělků nutné pro odvody. Při kombinaci více druhů pracovněprávních vztahů nelze sčítat dohody o provedení práce s výdělkem do 10 000 Kč a dohody o pracovní činnosti do částky 2 999 Kč.

## 2.4 Metodika práce

Tato kapitola představuje metody a postupy, které byly využity v bakalářské práci. Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části: teoreticko-metodologickou a analyticko-praktickou. Teoretická část práce vychází z provedené rešerše právních předpisů. Obsahem teoretické části bakalářské práce je popis mzdového účetnictví. Nejprve jsou definovány druhy pracovněprávních vztahů, kde jsou vymezeny základní pojmy jako mzda, plat a odměna. Dále je text věnován ochraně mzdy. Důraz je kladen na vymezení pojmů minimální a zaručená mzda, vše doplněné o popis srážek ze mzdy. Nedílnou součástí teoretické části je výpočet čisté mzdy.

Analyticko-praktická část představuje mzdové účetnictví společnosti XY, konkrétně firmy Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o., které je vedeno externí mzdovou účtárnou.

Pro účely výzkumu byl poskytnut soubor dat v programu Microsoft Excel 2013 přímo výše zmíněnou společností a obsahoval následující informace:

- počet zaměstnanců;
- druhy pracovněprávních vztahů jednotlivých zaměstnanců;
- výše úvazku u zaměstnanců s pracovní smlouvou;
- počty odpracovaných hodin zaměstnanců;
- počty neodpracovaných hodin zaměstnanců a jejich důvody;
- výše mezd a odměn zaměstnanců;
- počet uzavřených pracovněprávních vztahů během roku 2019;
- počet zaměstnanců se statutem studenta;

- výše vyplacených cestovních náhrad;
- seznam benefitů poskytovaných zaměstnancům.

Následnou metodou využitou k dosažení dílčího cíle je především interview s expertem, jehož cílem je získat informace o vedení mzdového účetnictví společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.. Respondentem je přímo mzdová účetní, která vede zpracování mezd zmíněné společnosti. Rozhovor je proveden tedy s jedním respondentem, který zodpovídá za výpočet všech mezd společnosti XY. Interview s expertem bylo provedeno dne 14.2.2020, bylo zaznamenáno elektronickou formou a následně převedeno do písemné podoby. Interview obsahovalo 13 otázek, které měly následující strukturu:

- Jak probíhá nástup do zaměstnání ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. z pohledu mzdové účtárny?
- Jak probíhá naopak ukončení zaměstnání ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. z pohledu mzdové účtárny?
- Jsou při ukončení zaměstnání vystavovány zaměstnancům některá potvrzení?
- Co se týče dohod o pracovní činnosti, jedná se o zaměstnání malého rozsahu?
- Od kterých dokumentů evidujete kopie a od kterých originály?
- Jaká data potřebujete obdržet od zaměstnavatele, která jsou nutná pro zpracování mezd? Kontrolujete následně zpracovaná data nějakým způsobem?
- Dodržujete u odesílání přehledů o platbách pojistného na zdravotní pojišťovny a Českou správu sociálního zabezpečení zákonnou lhůtu 20 dní a jakou formou dokumenty odesíláte?
- Do kterého data následujícího měsíce zpracováváte mzdy a je tento termín pro Vás vyhovující?
- Dle dat poskytnutých společností Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. lze zjistit, že více zaměstnanců je zaměstnaných ve společnosti na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které druhy pracovněprávních vztahů jsou pro Vás více časově náročné na zpracování mezd?
- Jsou nějaké další složky mzdy, které náleží ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. pouze zaměstnancům s pracovní smlouvou a nenáleží zaměstnancům s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr?
- Jakým způsobem dodržujete nařízení GDPR?
- S jakými všemi institucemi komunikujete při zpracování mezd?
- Jak přímo probíhá odeslání mezd a v jakém okamžiku je pro Vás měsíční uzávěrka mezd hotová?

Údaje poskytnuté mzdovou účetní byly následně v analytické části pro lepší přehled rozděleny do dvou seznamů pracovních postupů, kdy jeden seznam obsahoval pracovní postupy, které jsou mzdovou účtárnou prováděny pravidelně v průběhu měsíce a druhý seznam pracovní postupy, které jsou prováděny pouze jednou měsíčně a jsou přímo spojeny s měsíční uzávěrkou mezd.

Informace získané z interview s expertem a ze souboru dat poskytnutého společností Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. byly využity při následné komparaci s pracovněprávní legislativou. Komparace byla provedena pro jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů, a to z hlediska pracovních postupů a mzdových nákladů na zaměstnance. Srovnání je tedy prováděno pro různé objekty, jak se zachovávají za stejných podmínek, na základě tohoto srovnání jsou následně vyvozeny závěry o vlastnostech těchto druhů pracovněprávních vztahů. Předpokladem této komparace byl přesný předešlý popis druhů pracovněprávních vztahů a jejich náležitostí v teoretické části.



Komparace pracovních postupů je provedena především u následujících pracovních úkonů:

- při nástupu do zaměstnání přihlásit na zdravotní pojišťovnu;
- při nástupu do zaměstnání přihlásit na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení;
- proplatit čerpání dovolené;
- proplatit příplatky za práci v noci, přesčas, o víkendu, ve svátek a ve ztíženém prostředí;
- provést případné srážky ze mzdy na sportovní kartu Multisport;
- povinnost proplácet pracovní neschopnost;
- každý měsíc při výpočtu mzdy přihlašovat účast na zdravotním a pojistném na sociální zabezpečení dle výše výdělku;
- při ukončení zaměstnání odhlásit ze zdravotní pojišťovny a příslušné okresní správy sociálního zabezpečení;
- při ukončení zaměstnání vystavit potvrzení o zaměstnání;
- při ukončení zaměstnání vystavit evidenční list důchodového pojištění;
- při ukončení zaměstnání vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech.

Pro zaznamenání rozdílů z pohledu pracovních postupů byla vytvořena tabulka, kde jsou uvedeny výše zmíněné pracovní postupy, ve kterých se jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů liší. Pro tvorbu tabulek byl použit program Microsoft Excel 2013. Při srovnání lze pozorovat výsledky, které jsou často rozdílné, ovšem je třeba uvažovat, že v návaznosti na legislativu České republiky, která se může změnit, nemusí být výsledky v budoucích letech aktuální. Pro komparaci mzdových nákladů byla využita data zaměstnanců při zachování jejich naprosté anonymity.

V návaznosti na výsledky komparace jsou formulována doporučení pro zaměstnavatele, která se týkají oblasti pracovních postupů, mzdových nákladů a jejich souladu s českou pracovněprávní legislativou.

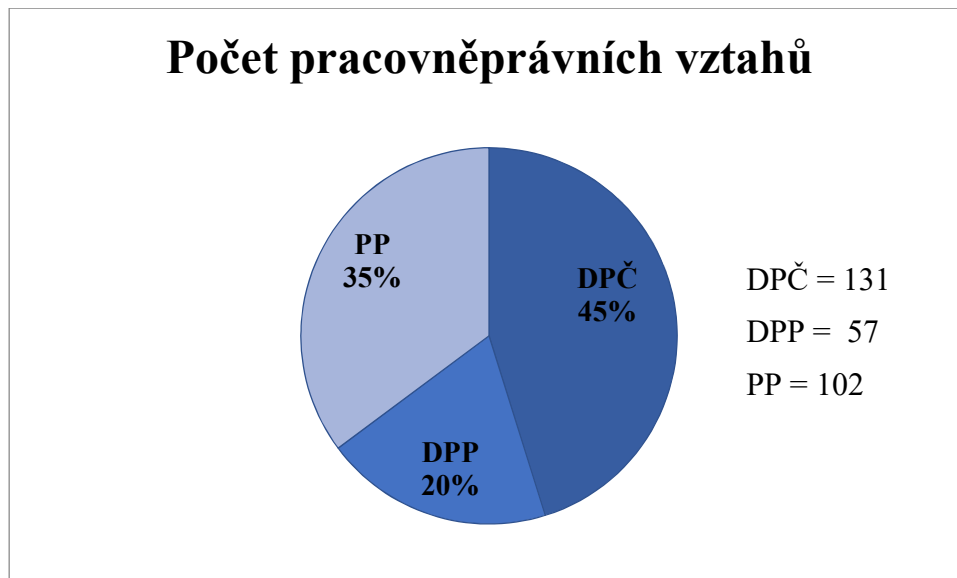
### 3 Analytická část práce

Analyticko-praktická část bakalářské práce je věnována charakteristice společnosti XY, jejich mzdovému systému, kde je nejprve stručně uvedeno poměrné zastoupení druhů pracovněprávních vztahů. Dále jsou uvedeny modelové výpočty mzdy a také srážek ze mzdy v případě přednostních a nepřednostních exekucí. Následně je provedena komparace druhů pracovněprávních vztahů z hlediska pracovních postupů a mzdových nákladů.

#### 3.1 Charakteristika společnosti XY

Společnost XY představuje v této bakalářské práci společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o., která sídlí ve Velké Británii, ovšem působí i na českém trhu. Tato společnost souhlasila s uvedením svého jména v této bakalářské práci (viz Příloha 1). Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. se specializuje na prodej sportovních potřeb a oblečení. V České Republice mají v současné době 12 poboček v 9 městech, kde prodávají různé sportovní doplňky. Na těchto prodejnách společnost zaměstnává celkem 290 zaměstnanců. Následující graf znázorňuje poměrné zastoupení druhů pracovněprávních vztahů k 31.12.2019, data jsou čerpána z interní databáze společnosti. V grafu jsou uvedeny počty uzavřených dohod o pracovní činnosti, dále jen „DPČ“, dohod o provedení práce, dále jen „DPP“ a pracovních poměru, dále jen „PP“.

Graf 1 Poměrné zastoupení druhů pracovněprávních vztahů v dané společnosti



Zdroj: Interní databáze společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. (2019)

Největší zastoupení mají ve společnosti DPČ, kterých je téměř polovina, následují PP, které jsou ve společnosti uzavírány na úvazek 40 hodin týdně (8 hodin denně) a nebo 20 hodin týdně (4 hodiny denně). Dohody o pracovní činnosti jsou ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. uzavírány jako zaměstnání malého rozsahu. S uzavřenými 72 smlouvami výrazně převládají 40 hodinové úvazky oproti třiceti úvazkům na 20 hodin týdně. Nejméně zaměstnanců je zaměstnaných na základě DPP. Na každé prodejně jsou i v tomto podobném rozložení zastoupeny všechny druhy pracovněprávních vztahů.

## 3.2 Vedení mzdového účetnictví

Společnost Sportsdirect.com Czech Republic, s.r.o. si zvolila vedení mzdového účetnictví dodavatelským způsobem, tedy externě. Na základě doložených podkladů jsou vždy na začátku následujícího měsíce mzdy vypočítány mzdovou účetní. Výplatním termínem je vždy nejpozději 15. den následujícího kalendářního měsíce. Mzdy jsou vypočítávány v mzdovém softwaru Datacentrum. Vedení mezd, předávání informací a podkladů ke mzdám je vedeno dle zásad Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), toto nařízení je také známé pod zkratkou GDPR.

Vedení mzdového účetnictví společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. obnáší různé úkony mzdové účtárny. Pro lepší orientaci je možné je rozdělit do úkonů, které se provádí pravidelně v průběhu měsíce a úkonů, které se provádí vždy jednou za měsíc a jsou spojeny s měsíční uzávěrkou mezd. Mzdová účtárna může řešit dále úkony, které se nepojí s pravidelnou měsíční uzávěrkou mezd - mezi takovéto povinnosti může patřit například spolupráce při náhodné kontrole ze zdravotních pojišťoven, České správy sociálního zabezpečení nebo finančního úřadu, případně Úřadu práce ČR. Níže uvedené poznatky byly formulovány na základě rozhovoru se mzdovou účetní.

### Povinnosti mzdové účtárny v průběhu měsíce:

- Při uzavření smlouvy nebo dohody zadat na základě podkladů od personálního oddělení nového zaměstnance do mzdového softwaru, ve kterém je po ukončení kalendářního měsíce vypočítána jeho mzda.
- Při nástupu na pracovní smlouvu přihlásit zaměstnance do 8 dnů od jeho nástupu na příslušnou zdravotní pojišťovnu a okresní správu sociálního zabezpečení.
- Při ukončení pracovního poměru zaměstnance do 8 dnů od jeho ukončení odhlásit ze zdravotní pojišťovny a příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.
- Nemá-li zaměstnanec české občanství, pak nejpozději v den nástupu do zaměstnání jej přihlásit na příslušný Úřad práce ČR. Stejná situace je i v případě ukončení pracovního poměru, kde je lhůta 10 dnů od ukončení pracovního poměru. Pojmy cizinec, občan Evropské Unie a jejich rodinní příslušníci, které jsou pro zaměstnavatele rozhodné, upravuje § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr, vystavit a v den ukončení pracovního poměru odeslat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list. Pokud byl zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o provedení práce a jeho výdělek v žádném z kalendářních měsíců nepřesáhl 10 000 Kč, poskytuje se toto potvrzení pouze na vyžádání zaměstnance.
- Spravovat složky zaměstnanců, které ovlivňují výpočet daně, tedy zaevidovat prohlášení poplatníka daně a dokumenty, opravňující zaměstnance uplatnit si daňové zvýhodnění nebo slevu na dani.
- Vystavovat potvrzení, o které si zaměstnanci zažádají, v případě společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. se jedná nejčastěji o potvrzení o příjmech pro účely poskytnutí úvěru, potvrzení pro Úřad práce ČR a pro účely daňového priznání Potvrzení o zdanitelných příjmech.

- Poskytovat a odpovídat na součinnosti soudním exekutorům a soudům ohledně jejich dotazů na srážky z mezd zaměstnanců.
- Komunikovat a poskytovat informace České správě sociálního zabezpečení v případě, nastupuje-li zaměstnankyně na peněžitou pomoc v mateřství, má pracovní úraz, ošetřuje člena rodiny nebo je v pracovní neschopnosti, která je delší než 14 dní.
- Dle domluvy se společností poskytovat vždy v průběhu měsíce informaci o zůstatku nároku dovolené jednotlivých zaměstnanců a počtu odpracovaných hodin dohod o provedení práce.
- Před uzávěrkou mezd provést kontrolu nových zaměstnanců v mzdovém softwaru, zda mají zaměstnanci v mzdovém softwaru správně nastaveny údaje pro správný výpočet mzdy - například výši mzdy, výši úvazku, datum nástupu do zaměstnání, nárok dovolené, příslušnou zdravotní pojišťovnu atd. Kontrola je založena na principu „čtyř očí“, tedy že zadaná hodnota v mzdovém softwaru jednou osobou, musí být zkontrolována jinou osobou, aby tutéž práci po sobě nekontrolovala stejná osoba.
- Zodpovídat dotazy ohledně výpočtu mezd zaměstnanců.

Povinnosti uvedené výše jsou prováděny mzdovou účtárnou v průběhu měsíce a jejich správným a včasným plněním je možné provést následně měsíční uzávěrku mezd.

#### **Povinnosti mzdové účtárny při měsíční uzávěrci mezd:**

- Po doložení podkladů k výpočtům mezd od společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. zkontrolovat údaje nutné ke správnému výpočtu mzdy každého zaměstnance a následně nahrát do mzdového softwaru. Mezi tyto údaje patří počet odpracovaných hodin každého zaměstnance, výše jeho případných bonusů, hodiny dovolené, absence, práce přesčas, práce v noci, práce o víkendu, práce ve svátek.
- Zohlednit a případně proplatit ve mzdě zaměstnance doložené podklady, tedy doklad o zaplacení vstupní lékařské prohlídky, doloženou pracovní neschopnost, cestovní příkaz, kde musí být nejprve vypočítána výše cestovních náhrad a stravného.
- Provést případné srážky ze mzdy zaměstnanců, u kterých byly nařízeny a jejichž mzda přesáhne nezabavitelné minimum. Nejedná se pouze o exekuční a insolvenční srážky ze mzdy, společnost Sportsdirect.com nabízí zaměstnancům zaměstnaným na PP poskytnutí karty Multisport, která slouží ke vstupu na různá sportoviště. Zaměstnancům, kteří mají zájem o tuto kartu, přispěje zaměstnavatel poloviční částkou, druhá část se srazí zaměstnanci ze mzdy na základě dohody o srážce ze mzdy.
- Provést konečné kontroly mezd, např. zda jsou správně zohledněny hranice odvodů pojistného u dohod o pracovní činnosti a dohod a provedení práce.
- Provést kontroly počtu odpracovaných hodin u DPP, zda nepřesáhly v kalendářním roce 300 hodin a DPČ, jaký je průměrný rozsah jejich odpracovaných hodin měsíčně a případně upozornit společnost, aby dodržela u konkrétního zaměstnance průměr poloviny stanovené týdenní pracovní doby na dobu, na kterou je DPČ uzavřena, nejvýše však 52 týdnů po sobě jdoucích.
- V případě, že při kontrole nebyly nalezeny žádné chyby a nebyly nutné opravy, mzdy uzavřít a vystavit příkazy do banky - všem zaměstnancům jsou mzdy poukazovány bezhotovostním způsobem.

- Dále vyhotovit měsíční mzdové reporty, které slouží pro detailní přehled o mzdách jednotlivých zaměstnanců a jsou odesílány finančnímu oddělení společnosti.
- Odeslat zaměstnancům mzdy a výplatní pásky, jakmile finanční oddělení společnosti dá souhlas.
- Spolu se mzdami zaměstnanců odeslat i měsíční odvody pojistného na zdravotní pojišťovny, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení a na finanční úřad odvod zálohové a případně i srážkové daně.
- Na zdravotní pojišťovny a příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení do 20. dne následujícího měsíce odeslat přehledy o platbách pojistného.
- Vystavit po uzávěrce mezd zaměstnancům, kteří v předchozím kalendářním měsíci ukončili pracovní poměr potvrzení o zdanitelných příjmech, pro účely daňového priznání a evidenční listy důchodového pojištění za příslušný kalendářní rok, a pak odeslat na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.
- Dle výše výdělku v příslušném kalendářním měsíci případně provádět přihlášení a odhlášení zaměstnanců, zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zdravotnímu pojištění a pojistnému na sociální zabezpečení.
- Evidovat za každého zaměstnance za každý kalendářní rok mzdový list, který na rozdíl od výplatní pásky není zaměstnanci automaticky poskytován.

Povinnosti mzdové účtárny, které se provádí při měsíční uzávěrce mezd, jsou limitovány termíny, konkrétně výplatním termínem, termínem pro odeslání přehledů o platbách pojistného a termínem pro odeslání evidenčních listů důchodového pojištění.

### 3.3 Praktické příklady na výpočet mzdy a srážek ze mzdy

Následující část bakalářské práce je věnována modelovým příkladům. Nejprve jsou uvedeny příklady pro pracovní poměr, kde jsou zdůrazněny rozdíly při podepsání nebo nepodepsání prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, dále jen „prohlášení poplatníka daně“. Následně jsou uvedeny výpočty odměny u dohody o provedení práce, kde je pozornost věnována hranici 10 000 Kč výdělku, která je rozhodná pro účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění a také je uvažována situace, kdy zaměstnanci vznikne odvod srážkové daně. Posledními příklady na výpočet odměny jsou dohody o pracovní činnosti, kde je zdůrazněn rozdíl ve výpočtu, pokud je zdravotní pojištění dopláceno do minimálního vyměřovacího základu. Tři příklady jsou doplněny obrázky výplatních pásek, pro lepší zobrazení výpočtu mzdy u každého druhu pracovního vztahu. Poté je také příklad věnován problematice srážek ze mzdy, konkrétně v případě přednostní a nepřednostní exekuce.

#### Příklad č. 1

Zaměstnanec Jan Novák je zaměstnaný na pracovní poměr od 1.10.2019 na pozici prodavač a pokladní, mzda bude vypočítána za měsíc březen 2020. Zaměstnanec je svobodný, bezdětný, na zdaňovací období nepodepsal prohlášení poplatníka daně a výše jeho měsíční hrubé mzdy při 8 hodinovém úvazku denně (40 hodin týdně) činí 25 000 Kč. Dále byla zaměstnanci přidělena odměna 3 798 Kč.

#### Výpočet

- Hrubá mzda	25 000 Kč
- Hrubý příjem	28 798 Kč

<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	1 296 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	1 872 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	2 592 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	7 142 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>38 532 Kč</b>
- 15 % záloha na dani	5 790 Kč
- Sleva na dani	0 Kč
- Odvedená záloha na dani	5 790 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>19 840 Kč</b>

Nejprve byl určen hrubý příjem, který vznikl součtem hrubé mzdy a přidělené odměny. Z hrubého příjmu byly vypočítány odvody na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení (ve výplatní pásce uvedeno jako sociální pojistné) za zaměstnance i zaměstnavatele. Základ daně byl vypočítán hrubým příjmem navýšeným o sociální a zdravotní pojistné odvedené zaměstnavatelem, následně byl zaokrouhlen na stovky směrem nahoru. Ze základu daně byl vypočítán v 15% výši odvod zálohové daně. Jelikož zaměstnanec neuplatnil žádné slevy na dani, byla od hrubého příjmu odečtena celá záloha na dani, dále sociální a zdravotní pojistné za zaměstnance a výsledkem je čistá mzda, která bude vyplacena zaměstnanci.

Níže je vyhotovena výplatní páska fiktivního zaměstnance Jana Nováka, která byla vypočítána mzdovým softwarem Datacentrum.

Obrázek 1 Výplatní páska Jan Novák

Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.	Úvazek : 8,00	Tarif.mzda: 25000,00
JAN NOVÁK	Nár.dov:25,0	Čerp. dov.: 5,0
Březen 2020	Zdr.poj: 111	Prům. dov.: 156,22
Hlavní prac. poměr	Účet : 123456789/0100	Prům.nem.: 974,00
*****0001/1*		
Odprac. hodiny: 176,00	Hrubý příjem : 28798	Org.poj.-odvod: 9734
Mzda / Plat : 25000	Zdr.poj.-zákla: 28798	Čistý příjem : 19840
Prémie/Odměny : 3798	Zdrav.poj.-odv: 1296	Daň základ : 38532
	Soc.poj.-zákla: 28798	Daň vypoč.zálo: 5790
	Soc.poj.-odvod: 1872	Daň po slevě : 5790
*****		
Složka	Název	Kč Pr.dny Hodiny Sazba OD - DO
313	Odměna	3798
909	Mzda na účet	19840
*****		

Zdroj: Datacentrum (2020)

Z výplatní pásky je patrný celý postup při výpočtu mzdy, který je doplněn o název druhu pracovněprávního vztahu, výši úvazku, mzdy, informaci o stavu čerpání dovolené, zdravotní pojišťovně, náhradách mzdy v případě pracovní neschopnosti nebo čerpání dovolené a číslo bankovního účtu zaměstnance, kam je mu mzda zaslána.

## Příklad č. 2

Zaměstnanec Pavel Novák je zaměstnaný na pracovní poměr od 1.1.2020 na pozici manažer prodejny, mzda bude vypočítána za měsíc leden 2020. Zaměstnanec je ženatý, má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, na zdaňovací období podepsal prohlášení poplatníka

daně a výše jeho měsíční hrubé mzdy při 8 hodinovém úvazku denně (40 hodin týdně) činí 40 000 Kč.

#### Výpočet

- Hrubá mzda	40 000 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	1 800 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	2 600 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	3 600 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	9 920 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>53 520 Kč</b>
- 15 % záloha na dani	8 040 Kč
- Sleva na dani	2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě	1 267 Kč
- Odvedená záloha na dani	4 703 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>30 897 Kč</b>

Stejně jako u příkladu č. 1 byly zaměstnanci nejprve vypočítány odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele, poté základ a odvod daně. Celkový odvod daně byl ponížěn o slevu na poplatníka daně a daňové zvýhodnění na 1 dítě. Čistá mzda je výsledkem hrubé mzdy ponížené o pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za zaměstnance a odvedené zálohy na dani.

#### Příklad č. 3

Zaměstnanec Petr Novák je zaměstnaný na základě dohody o provedení práce, kdy v kalendářním měsíci březnu 2020 odpracoval 76 hodin, prohlášení poplatníka daně podepsal, jeho odměna činí 110 Kč na hodinu.

#### Výpočet

- Hrubá odměna	8 360 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	0 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	0 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	0 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	0 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>8 360 Kč</b>
- 15 % záloha na dani	1 260 Kč
- Sleva na dani	2 070 Kč
- Odvedená záloha na dani	0 Kč
<b>Čistá odměna</b>	<b>8 360 Kč</b>

Zaměstnanci byla nejprve vypočítána hrubá odměna, která vznikla vynásobením hodinové odměny 110 Kč a počtem 76 odpracovaných hodin. Jelikož hrubý příjem nedosáhl 10 000 Kč, není ze mzdy zaměstnance odváděno pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Základ daně se tedy rovná hrubému příjmu a jelikož zaměstnanci veškerý jeho odvod daně pokryla sleva na poplatníka daně 2 070 Kč, jeho hrubá odměna se rovná odměně čisté, kterou dostane k výplatě.

Následující obrázek zobrazuje výplatní pásku fiktivního zaměstnance Petra Nováka vyhotovenou ve mzdovém softwaru Datacentrum za kalendářní měsíc březen 2020.

Obrázek 2 Výplatní páaska Petr Novák

```

Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.
Petr NOVÁK
Březen 2020
Dohoda o provedení práce
*****0001/1*
Tarif.mzda: 110,00
Nár.dov: 0,0 Čerp. dov.: Zbývá dov: 0,0
Zdr.poj: 111 Prům. dov.: 110,00 Prům.nem.: 66,89
Účet : 123456789/0100
*****
Odprac. hodiny: 76,00 Hrubý příjem : 8360 Daň základ : 8360 Čistý příjem : 8360
Daň vypoč.zálo: 1260
Daň sleva-popl: 2070
*****
Složka Název Kč Pr.dny Hodiny Sazba OD - DO
131 Odpracované hodiny 76,00
909 Mzda na účet 8360
*****

```

Zdroj: Datacentrum (2020)

Výplatní páaska opět zobrazuje postup výpočtu čisté odměny, oproti výplatní pásce hlavního pracovního poměru je méně obsáhlá, neobsahuje údaj o úvazku a nárok dovolené je nulový.

#### Příklad č. 4

V následujícím příkladu je uvažována stejná situace jako v příkladu č. 3, zaměstnanec odpracuje v kalendářním měsíci únoru 2020 na dohodu o provedení práce 76 hodin při odměně 110 Kč za hodinu, ovšem nepodepíše prohlášení poplatníka daně.

#### Výpočet

- Hrubá odměna	8 360 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	0 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	0 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	0 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	0 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>8 360 Kč</b>
- 15 % srážková daň	1 254 Kč
- Sleva na dani	0 Kč
- Odvedená srážková daň	1 254 Kč
<b>Čistá odměna</b>	<b>7 106 Kč</b>

Výpočet hrubé odměny, odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je stejný jako u předchozího příkladu, ovšem rozdíl je v odvodu daně. Jelikož zaměstnanci nevznikla sleva na poplatníka daně a jeho hrubý příjem nepřesáhl 10 000 Kč, bude z jeho odměny odvedena srážková daň.

#### Příklad č. 5

Zaměstnanec Josef Novák je zaměstnaný ve společnosti od 1.1.2020 na základě dohody o pracovní činnosti, jeho odměna činí 130 Kč za hodinu, v měsíci březnu 2020 odpracoval 80 hodin, prohlášení poplatníka daně podepsal a zároveň doložil potvrzení o studiu na aktuální školní rok 2019/2020, zaměstnanci je 20 let.

#### Výpočet



- Hrubá odměna	10 400 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	468 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	676 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	936 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	2 580 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>13 916 Kč</b>
- 15 % záloha na dani	2 100Kč
- Sleva na dani	2 070 Kč + 335 Kč
- Odvedená záloha na dani	0 Kč
<b>Čistá odměna</b>	<b>9 256 Kč</b>

Jelikož hrubá odměna zaměstnance přesáhla 3 000 Kč, vznikne mu v daném měsíci účast na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení. Zaměstnanec doložil potvrzení o studiu, nevztahuje se tedy na něj podmínka doplacení zdravotního pojištění do minimálního vyměřovacího základu. Z jeho hrubé odměny jsou tedy vypočítány v příslušné výši odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele, následně základ daně, odvod zálohové daně a sleva na dani, která činí celkem 2 405 Kč, jelikož díky doloženému potvrzení o studiu získá zaměstnanec ještě slevu 335 Kč (2 070 Kč sleva na poplatníka daně + 335 Kč sleva na studenta).

#### **Příklad č. 6**

V tomto příkladu je situace u zaměstnance stejná jako v předchozím příkladu č. 5. Zaměstnanec je zaměstnaný od 1.1.2020 na základě dohody o pracovní činnosti s odměnou 130 Kč za hodinu, podepsaným prohlášením poplatníka daně, odpracovanými 80 hodinami, ovšem nedoložil potvrzení o studiu.

#### **Výpočet**

- Hrubá odměna	10 400 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnance</b>	
- 4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	468 Kč
- Doplatek do minimálního vyměřovacího základu	567 Kč
- 6,5 % sociální pojistné za zaměstnance	676 Kč
<b>Odvod pojistného za zaměstnavatele</b>	
- 9 % zdravotní poj. za zaměstnavatele	936 Kč
- 24,8 % sociální poj. za zaměstnavatele	2 580 Kč
<b>Daň z příjmu ze závislé činnosti</b>	
- <b>Základ daně</b>	<b>13 916 Kč</b>
- 15 % záloha na dani	2 100 Kč
- Sleva na dani	2 070 Kč
- Odvedená záloha na dani	30 Kč
<b>Čistá odměna</b>	<b>8 659 Kč</b>

Výpočet je stejný jako u předchozího příkladu, liší se však v odvodu zdravotního pojištění, které je v tomto případě dopláceno do minimálního vyměřovacího základu, který je pro rok 2020 stanoven ve výši 14 600 Kč. Zaměstnavatel za zaměstnance odvede na zdravotním pojištění 9 % z hrubé odměny 10 400 Kč, zaměstnanec odvede ze své odměny zdravotní

pojištění ve výši 4,5 % z hrubé odměny a z částky, která chybí k dosažení minimálního vyměřovacího základu, odvede zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele, tedy 13,5 % (4,5 % + 9 %). Zaměstnancův odvod zdravotního pojištění tedy lze vypočítat následovně:  $(10\,400 \times 0,045) + ((14\,600 - 10\,400) \times 0,135) = 468 + 567 = 1\,035$  Kč. Zaměstnancův odvod na zdravotní pojištění je tedy vyšší než v předchozím příkladu. Sociální pojistné se nemění, ovšem výpočet daně je rozdílný, kdy je odvedena zálohová daň ve výši 30 Kč, jelikož sleva na poplatníka daně nepokryje celý odvod daně 2 100 Kč.

Následující obrázek zobrazuje výplatní pásku fiktivního zaměstnance Josefa Nováka za měsíc březen 2020, vypočítanou ve mzdovém softwaru Datacentrum.

Obrázek 3 Výplatní páska Josef Novák

Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.		Tarif.mzda: 130,00	
JOSEF NOVÁK		Nár.dov: 0,0	Čerp. dov.: Zbývá dov: 0,0
Březen 2020		Zdr.poj: 111	Prům. dov.: 125,00 Prům.nem.: 257,16
Dohoda o prac. činnosti		Účet : 123456789/0100	
*****0001/1*			
Odprac. hodiny:	80,00	Hrubý příjem :	10400
		Org.poj.-odvod:	3516
		Čistý příjem :	8659
		Zdr.poj.-zákla:	14600
		Daň základ :	13916
		Zdrav.poj.-odv:	1035
		Daň vypoč.zálo:	2100
		Soc.poj.-zákla:	10400
		Daň sleva-popl:	2070
		Soc.poj.-odvod:	676
		Daň po slevě :	30
*****			
Složka	Název	Kč	Pr.dny
131	Odpracované hodiny		80,00
909	Mzda na účet	8659	
*****			

Zdroj: Datacentrum (2020)

Výplatní páska obsahuje stejné informace jako výplatní páska DPP, pouze je doplněna o výpočty odvodů zdravotního pojištění a pojistného na sociální zabezpečení, jelikož zaměstnanci díky jeho výdělků vznikla účast na pojistném. Velice dobře je zobrazen vyměřovací základ pro odvod pojistného, kdy je zaměstnanec povinen doplácet do minimálního vyměřovacího základu.

### Příklad č. 7

Následující příklad je věnován problematice srážek ze mzdy. Čistá mzda zaměstnance za měsíc únor 2020 činí 28 151 Kč, je ženatý a má 2 děti. U zaměstnance jsou evidovány 2 exekuční srážky ze mzdy - jedna přednostní pohledávka, která byla doručena prvnímu zaměstnavateli dne 1.12.2019 a jedna nepřednostní pohledávka, která byla doručena prvnímu zaměstnavateli dne 1.11.2019.

#### Výpočet

- Čistá mzda 28 151 Kč
- Nezabavitelná částka  $6\,608 + 3 \times 1\,652 = 11\,564$  Kč

#### Výpočet srážky pro jednotlivé exekuce

- Čistá mzda – nezabavitelné částky =  $28\,151 - 11\,564 = 16\,587$  Kč
- Částka, nad kterou se srazí bez omezení  $16\,587 - 19\,824 = 0$  Kč
- Rozdělení částky ke sražení na třetiny  $16\,587 : 3 = 5\,529$  Kč

#### Exekuční srážky ze mzdy

- Přednostní pohledávka 5 529 Kč
- Nepřednostní pohledávka 5 529 Kč

**Zůstane zaměstnanci k výplatě 17 093 Kč**

Nejprve se od čisté mzdy odečtou nezabavitelné částky na zaměstnance, jeho manželku a dvě děti. Pokud je výsledná částka vyšší než 19 824 Kč, vše nad tuto částku se srazí na exekuci a zbytek, nejvýše však 19 824 Kč, se rozdělí na třetiny, přičemž jedna třetina vždy zůstane zaměstnanci. Jelikož první v pořadí je nepřednostní pohledávka, bude na ni sražena jedna třetina, druhá pohledávka v pořadí má přednostní povahu, bude tedy možné na ní také provést srážku ze mzdy, a to ve výši jedné třetiny. Zaměstnanci k výplatě zůstane jedna třetina a nezabavitelná částka, tedy  $11\,564 + 5\,529 = 17\,093$  Kč.

### **3.4 Komparace jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů**

Komparace je provedena z pohledu pracovních postupů a mzdových nákladů, zároveň jsou využity poznatky z předchozí kapitoly, která se věnovala praktickým příkladům na výpočet mzdy a srážek ze mzdy. Dále jsou využity získané informace z rozhovoru se mzdovou účetní a souboru dat poskytnutých společností Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.

#### **Pracovní postupy**

V současné době, kdy je mzdové účetnictví zpracováváno pomocí počítačů, je daleko méně náročné na výpočty, než tomu bylo dříve. Konkrétní pracovní postupy se u jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů mohou lišit. Následující tabulka tyto pracovní postupy srovnává a poskytuje zjednodušený přehled. Uvedeny jsou především pracovní postupy, které mohou být u každého druhu pracovněprávního vztahu rozdílné.

Tabulka 1 Pracovní postupy u jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů

Pracovní úkon	PP	DPČ	DPP	V souladu s legislativou
Při nástupu do zaměstnání přihlásit na zdravotní pojišťovnu	ano	ne	ne	ano
Při nástupu do zaměstnání přihlásit na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení	ano	ne	ne	ano
Proplatit čerpání dovolené	ano	ne	ne	ano
Proplatit příplatky za práci v noci, přesčas, o víkendu, ve svátek a ve ztíženém prostředí	ano	ne	ne	ano
Provést případné srážky ze mzdy na sportovní kartu Multisport	ano	ne	ne	ano
Povinnost proplácet pracovní neschopnost	ano	ne vždy	ne vždy	ano
Každý měsíc při výpočtu mzdy přihlašovat účast na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení dle výše výdělku	ne	ano	ano	ano
Při ukončení zaměstnání odhlásit ze zdravotní pojišťovny a příslušné okresní správy sociálního zabezpečení	ano	ne vždy	ne vždy	ano
Při ukončení zaměstnání vystavit potvrzení o zaměstnání	ano	ano	ne vždy	ne
Při ukončení zaměstnání vystavit evidenční list důchodového pojištění	ano	ne vždy	ne vždy	ano
Při ukončení zaměstnání vystavit Potvrzení o zdanitelných příjmech	ano	ano	ano	ano

Zdroj: vlastní zpracování

Rozdílnost v pracovních postupech vzniká nejčastěji v závislosti na faktu, zda dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v kalendářních měsících překročí hraniční limity pro účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění. Z tohoto důvodu je i důležitým pracovním postupem mzdové účtárny výše těchto příjmů každý měsíc kontrolovat a za jednotlivé zaměstnance odvody pojistného provádět. Další rozdíl v pracovních postupech je v nároku na proplacení čerpané dovolené a pěti složek mzdy zaručených zákonem, jelikož tento nárok vzniká jen zaměstnancům při uzavření pracovní smlouvy. Rozdílným pracovním postupem pro pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je evidování odpracovaných a neodpracovaných hodin (tedy absence), jelikož pracovní smlouva má určený počet hodin, které musí být každý měsíc odpracován. Dle nařízení zaměstnavatele se i úkon provádění srážek ze mzdy za používání karty Multisport vztahuje pouze na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy.

Dalším rozdílným pracovním postupem je vystavování potvrzení o zaměstnání dohodám o provedení práce, jejichž výdělek nepřesáhl 10 000 Kč, a to pouze na žádost zaměstnance. Dle § 313 ZP je však zaměstnavatel povinen vystavovat při ukončení pracovního poměru potvrzení každému zaměstnanci bez ohledu na výši výdělku.

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům cestovní náhrady jednou za měsíc - vždy ve výplatním termínu, ačkoliv dle § 183 odst. 3 a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb. je povinen tak učinit do 10 pracovních dnů. Pokud by se zaměstnavatel se zaměstnanci dohodl jinak, je možnost se od této zákonné lhůty 10 pracovních dnů odchýlit. Je zde možnost využití tzv. Dohody

o sjednání doby delší než 10 pracovních dní na předložení dokladů k vyúčtování pracovní cesty, kterou vytvořila JUDr. Marie Salačová (2020), viz Příloha 2. Po uzavření této dohody je možné nadále vyplácet cestovní náhrady v rámci výplatního termínu.

Každý pracovní postup obnáší jinou časovou náročnost na zpracování, tato časová náročnost se může pro každý druh pracovněprávního vztahu lišit. Z pohledu přihlášek a odhlášek ke zdravotnímu pojištění a pojistnému na sociální zabezpečení představují pro zaměstnavatele větší časovou náročnost dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde je třeba pravidelně každý měsíc dle výdělku zaměstnance přihlašovat a odhlašovat. Větší pracnost pak častěji připadá na dohody o pracovní činnosti, které mají hranici pro odvody pojistného nastavenou níže, tudíž snadněji dochází k jejímu překročení. Přihlašování a odhlašování zaměstnanců s pracovní smlouvou ke zdravotnímu pojištění a pojistnému na sociálním zabezpečení je méně pracné než u dohod konaných mimo pracovní poměr, jelikož se provádí pouze na začátku a při ukončení zaměstnání.

Samotný výpočet odměny je u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr méně pracný a časově náročný než je tomu u pracovních smluv, jelikož jim náleží pouze odměna za vykonanou práci. Zaměstnancům na základě pracovní smlouvy náleží náhrady mzdy, příplatky, provádí se jim srážky ze mzdy na karty Multisport. Dále je nutné kontrolovat měsíční fond odpracovaných hodin těchto zaměstnanců a evidovat případné absence.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je více časově náročná pravidelná měsíční kontrola počtu odpracovaných hodin, zda jsou v souladu se zákonnými limity a následně o počtech odpracovaných hodin informovat společnost i samotné zaměstnance. Tato kontrola se na zaměstnance s pracovní smlouvou nevztahuje, ovšem zde je prováděn výpočet nároku dovolené a jeho případné krácení.

Méně pracné je také vystavování dokumentů u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož nemusí být dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr vystavován evidenční list důchodového pojištění, pokud jim při zaměstnání nevznikla účast na pojistném na sociální zabezpečení. Zaměstnancům s pracovní smlouvou musí být tyto dokumenty vystavovány vždy automaticky.

Dále jsou pracovní postupy, které jsou pracné u všech druhů pracovněprávních vztahů stejně, jedná se například o odeslání výplatních pásek, vedení mzdového listu, případné exekuční srážky ze mzdy, přihlášení na Úřad práce ČR, v případě jiného, než českého občanství zaměstnance, uplatňování slev na dani a daňových zvýhodnění a tak dále.

Pro mzdovou účtárnu jsou tedy méně časově náročné na zpracování dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ačkoliv je časově náročné evidovat jejich účast na zdravotním pojištění, pojistném na sociální zabezpečení a počty odpracovaných hodin. Pracovní smlouvy jsou stále více pracné pro mzdovou účtárnu, a to i z důvodu, že jsou u nich častěji evidovány pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, pracovní úrazy a peněžité pomoci v mateřství, jak vyplývá z interní databáze společnosti. Databáze uvádí, že 91,5 % zaměstnanců, u kterých byla evidována pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny, pracovní úraz nebo peněžité pomoci v mateřství je zaměstnáno na základě pracovní smlouvy.

## **Mzdové náklady**

Mzdovým nákladem zaměstnavatele na mzdu zaměstnance jsou vždy jeho hrubá mzda a náklady na odvod pojistného. To neplatí u všech zaměstnanců. Pokud je zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jeho výdělek

nepřekročí hranice, které jsou nutné pro odvod pojistného, je mzdovým nákladem na tohoto zaměstnance pouze jeho hrubá mzda.

Následující tabulka poskytuje přehled mzdových nákladů zaměstnavatele na jednotlivé druhy pracovních poměrů. Zároveň u všech pracovních poměrů v této tabulce se uvažuje, že jsou zaměstnanci povinni doplácet zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu a podepsali prohlášení poplatníka daně.

Tabulka 2 Mzdové náklady zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance

Pracovní právní poměr	Hrubý příjem	Čistý příjem	Sociální + zdravotní pojistné hrazené zaměstnavatelem	Celkový náklad společnosti na zaměstnance
Pracovní smlouva	15 000 Kč	12 405 Kč	3 720 Kč + 1 350 Kč	<b>20 070 Kč</b>
Pracovní smlouva (úvazek 20 hodin týdně)	10 000 Kč	8 279 Kč	2 480 Kč + 900 Kč	<b>13 380 Kč</b>
DPP	10 000 Kč	10 000 Kč	0 Kč + 0 Kč	<b>10 000 Kč</b>
DPP	10 500 Kč	8 745 Kč	2 604 Kč + 945 Kč	<b>14 049 Kč</b>
DPČ	2 800 Kč	2 800 Kč	0 Kč + 0 Kč	<b>2 800 Kč</b>
DPČ	3 000 Kč	1 104 Kč	744 Kč + 270 Kč	<b>4 014 Kč</b>

Zdroj: Interní databáze společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. (2020)

Tabulka znázorňuje rozdíl mezi hrubým příjmem a skutečnými náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance, kdy je nutné vždy uvažovat, že k těmto nákladům patří i odvod pojistného za zaměstnavatele. Znázorněny jsou rozdíly u smluv DPP a DPČ, kdy je překročena hranice pro odvody pojistného. V případě, že hranice nejsou překročeny a zaměstnanec podepíše prohlášení poplatníka daně, je hrubá mzda stejná jako náklady zaměstnavatele a je zároveň stejná jako čistá mzda zaměstnance. Pokud by zaměstnanec nepodepsal prohlášení poplatníka daně, lze si slevu na poplatníka daně dodatečně uplatnit v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění. Pro zaměstnance i zaměstnavatele je nejvýhodnější, pokud zaměstnává zaměstnance na DPP nebo DPČ, který nepřesáhne hranice výdělku nutné pro odvody pojistného. Tento rozdíl je nejvíce znatelný v případě DPP a pracovní smlouvy, kdy oba dva pracovní poměry mají výdělek 10 000 Kč, ale náklady zaměstnavatele se na tyto dva zaměstnance liší o 3 380 Kč. Pro zaměstnavatele je tedy výhodnější převést zaměstnance z úvazku 20 hodin týdně s výdělkem 10 000 Kč na DPP. Pokud by výdělek byl vyšší než 10 000 Kč, výše nákladů na DPP a pracovní smlouvu by se nelišila. Zaměstnavatel zde musí brát v úvahu, že je u smlouvy DPP limitován odpracovanými hodinami zaměstnance na kalendářní rok. U smlouvy DPČ zaměstnavatel není limitován počtem odpracovaných hodin, ale již výše zmíněným průměrem za stanovené období, ovšem hranice pro odvody pojistného je poměrně nízká.

Ovšem hlavními položkami, které navyšují mzdové náklady u pracovních smluv nejvíce a naopak DPP a DPČ vůbec nenáleží, jsou níže uvedené položky - ty tvoří největší rozdíl mzdových nákladů.

- Příplatek za práci přesčas, o víkendy, ve svátek, v noci;
- proplacení dovolené;
- náhrady mzdy (mohou v určitých případech náležet i DPP a DPČ).

Následující tabulka slouží pro komparaci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na DPČ a jejich odměna činí 130 Kč na hodinu.

Tabulka 3 Komparace hrubých mezd DPČ za rok 2019

Rok 2019	Zaměstnanec č. 1, DPČ		Zaměstnanec č. 2, DPČ	
	Odpracované hodiny	Hrubá mzda (130 Kč/hod)	Odpracované hodiny	Hrubá mzda (130 Kč/hod)
Leden	11	1 430 Kč	30	3 900 Kč
Únor	7	910 Kč	13	1 690 Kč
Březen	0	0 Kč	31	4 030 Kč
Duben	11	1 430 Kč	22	2 860 Kč
Květen	24	3 120 Kč	23	2 990 Kč
Červen	3	390 Kč	33	4 290 Kč
Červenec	28	3 640 Kč	35	4 550 Kč
Srpen	37	4 810 Kč	43	5 590 Kč
Září	42	5 460 Kč	26	3 380 Kč
Říjen	43	5 590 Kč	41	5 330 Kč
Listopad	30	3 900 Kč	18	2 340 Kč
Prosinec	29	3 770 Kč	22	2 860 Kč
<b>Celkový počet odpracovaných hodin</b>	<b>265</b>		<b>337</b>	

Zdroj: Interní databáze společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. (2019)

Zaměstnanec č. 1 odpracoval celý rok na DPČ a v 7 kalendářních měsících mu vznikla účast na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení, mzda mu tedy byla snížena o odvody pojistného a případný odvod daně. Jelikož zaměstnanec nepřekročil 300 odpracovaných hodin v roce 2019 a v žádném z kalendářních měsíců nepřesáhl jeho výdělek 10 000 Kč, bylo by pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější, pokud by v roce 2019 uzavřel místo DPČ, smlouvu DPP.

Zaměstnanec č. 2 také pracoval celý rok na DPČ a v 7 kalendářních měsících mu byla mzda snížena o odvody pojistného a případnou daň. Zaměstnanec ovšem překročil 300 odpracovaných hodin za rok, ovšem tento limit byl překročen až v měsíci listopadu a prosinci. Pro zaměstnavatele by bylo v tomto případě nejvýhodnější, pokud by na období leden až říjen uzavřel se zaměstnancem DPP a na období listopad až prosinec uzavřel DPČ, jelikož v těchto dvou měsících zaměstnanec nedosáhl výdělku 3 000 Kč, tudíž by po celý rok 2019 nebyla jeho mzda ponížena o odvody pojistného.

Zaměstnavatel má nejvyšší mzdové náklady na zaměstnance na základě pracovních smluv, jelikož jim vzniká vždy účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění. Nižší náklady má pak naopak na DPP a DPČ, kterým tato účast nemusí vzniknout v každém kalendářním měsíci. Pro zaměstnavatele je tedy finančně nejvýhodnější, pokud zaměstnancům, kteří mají zájem o kratší pracovní úvazek než je 40 hodin týdně a zároveň nepožadují, aby za ně bylo každý měsíc pravidelně odváděno pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, nabídl uzavření DPP. V případě vyčerpání ročního fondu odpracovaných hodin by následně zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel buď smlouvu DPČ, nebo pracovní smlouvu na úvazek 20 hodin týdně.

Společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. zaměstnává na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr často studenty a také počet těchto uzavřených dohod převyšuje počet



uzavřených pracovních smluv. Následující tabulka shrnuje procentuální podíl studentů u jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů k 31.12.2019.

Tabulka 4 Podíl studentů ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. k 31.12.2019

Druh pracovněprávního vztahu	Celkový počet zaměstnanců	Status studenta	Procentuální podíl
DPČ	131	88	67,2 %
DPP	57	30	52,6 %
PP	102	13	12,7 %
<b>Celkem</b>	<b>290</b>	<b>131</b>	<b>45,2 %</b>

Zdroj: interní databáze společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. (2019)

Z tabulky je patrné, že nejvíce studentů je zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. Z interní databáze lze vypočítat průměrný počet odpracovaných hodin za kalendářní měsíc na jednoho zaměstnance, který činí 44,53 hodin. V případě odměny 130 Kč na hodinu bude vznikat těmto zaměstnancům účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění, tudíž se budou zvyšovat i mzdové náklady zaměstnavatele na tyto zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel tyto zaměstnance zaměstnal na dohodu o provedení práce, pak by při průměrném počtu 44,53 odpracovaných hodin měsíčně nevznikala zaměstnancům účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění. Jelikož je 67,2 % studentů, nečinila by u nich absence odvodů pojistného žádný problém. Zaměstnanci by tak dostali vyšší mzdu a zaměstnavatel měl nižší mzdové náklady.

Dále z interní databáze společnosti vyplývá, že v průběhu celého roku 2019 uzavřela společnost 254 dohod o pracovní činnosti, ovšem z toho 162 během roku 2019 odpracovalo méně než 300 hodin. Z celkového počtu 254 dohod o pracovní činnosti mělo 234 zaměstnanců alespoň v jednom kalendářním měsíci výdělek mezi 3 000 Kč a 10 000 Kč. Těmto zaměstnancům by tedy bylo výhodnější nabídnout dohodu o provedení práce.

### Výstupy a doporučení vyplývající z analytické části práce

Jak z komparace vyplynulo, mzdové náklady jsou jednoznačně vyšší na zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní na základě pracovních smluv. Celkové mzdové náklady zvyšují i příplatky a náhrady mzdy, které dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr nenáleží. Mezi tyto položky patří i 5 druhů příplatků, na které nemají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok a naopak v případě pracovních smluv je zaměstnavatel povinen je poskytnout. Vysokým mzdovým nákladem, který opět dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr nenáleží, ale pracovním smlouvám ano, je nárok na náhradu mzdy za čerpání dovolené. Stejná situace je i v případě náhrad mzdy za dobu překážek v práci ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Dále jsou mzdové náklady, které má zaměstnavatel na zaměstnance s pracovními smlouvami vždy a u zaměstnanců s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se situace odvíjí od výše jejich dosažených výdělků. Těmito mzdovými náklady jsou zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání a náhrady mzdy v případě pracovní neschopnosti. Mzdové náklady na zaměstnance s pracovní smlouvou navyšují i cestovní náhrady, jelikož společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. vysílá na pracovní cesty pouze zaměstnance s pracovními smlouvami, ačkoliv dle ZP je možné na pracovní cestu vyslat i zaměstnance s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Zaměstnavateli lze z hlediska mzdových nákladů doporučit, aby pro snížení svých nákladů na mzdy zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti nabídl uzavření dohody o provedení práce, která má hranici pro odvody vyšší. Zároveň aby zaměstnal na dohodu o provedení práce i zaměstnance, kteří odpracují v daném kalendářním roce více než 300 hodin, ovšem po vyčerpání 300 hodin s nimi uzavřel smlouvu buď na pracovní poměr, nebo dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel si musí být vědom, že tento případný krok pro něj bude více pracný, ovšem dojde ke snížení mzdových nákladů.

Výsledkem interview s expertem a komparací bylo mimo jiné zjištěno, že více časově nároční na zpracování z pohledu mzdového účetnictví jsou zaměstnanci na základě pracovních smluv. Samozřejmě i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují určitou náročnost, a to především dle již zmíněné účasti na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění, která se na rozdíl od pracovních smluv může měsíc od měsíce lišit. Největší rozdílnost v pracovních postupech u jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů je opět propojena s případnými odvody pojistného. Často nejvíce zohledňovaným faktorem pro zaměstnavatele jsou mzdové náklady, které jsou nižší na zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody bývají často výhodnějším řešením pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnavateli se z hlediska pracovních postupů doporučuje, aby se zaměstnanci v rámci vyplácení cestovních náhrad sepsal dohodu o sjednání doby delší než 10 pracovních dní a dále mohl vyplácet cestovní náhrady jednou za měsíc v rámci výplatního termínu a nedocházelo by tak k porušování zákona. Pokud by každému zaměstnanci vyplácel cestovní náhrady do 10 pracovních dnů, bylo by to pro zaměstnavatele více pracné.

Dále se zaměstnanci doporučuje změnit postup při vystavování potvrzení o zaměstnání, které by mělo být automaticky vystavováno dle ZP každému zaměstnanci při ukončení pracovního poměru. V současné chvíli je potvrzení o zaměstnání vystavováno u zaměstnanců na dohodu o provedení práce, kteří neměli výdělek v žádném z kalendářních měsíců nad 10 000 Kč, pouze na žádost zaměstnance. Doporučovaný postup ovšem bude znamenat pro zaměstnavatele větší pracnost.

Z hlediska snížení pracnosti a časové náročnosti jednotlivých pracovních postupů lze zaměstnavateli doporučit, aby potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti vystavoval ukončeným pracovním poměrům pouze na žádost zaměstnance, jelikož by to bylo méně pracné a v souladu s § 38j ZDP. Současný způsob vystavování tohoto potvrzení je také v souladu se zákonem, ovšem je více pracný. Zaměstnavatel zároveň musí brát v úvahu, že dojde ke zvýšenému počtu žádostí zaměstnanců o vystavení tohoto potvrzení v období podání daňových přiznání a ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

## 4 Závěr

Vedení mzdového účetnictví společnosti představuje velice obsáhlou agendu, kterou by měl každý zaměstnavatel zajistit, aby jeho zaměstnancům byla každý měsíc řádně vyplacena mzda. Proto není neobvyklé, že mzdové účetnictví větších firem zajišťují externí mzdové účtárny. Bakalářská práce se věnuje problematické mzdového účetnictví a jeho vedení přímo ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o., kde je mzdové účetnictví vedeno mzdovou účetní, která má každý měsíc mnoho povinností a úkonů.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo, na základě provedeného šetření, formulovat soubor doporučení, která povedou k zefektivnění vedení mzdového účetnictví společnosti XY a případnému snížení mzdových nákladů. Analyticko-praktická část byla zaměřena na komparaci jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů v rámci společnosti XY z pohledu pracovních postupů a mzdových nákladů.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části - teoretickou a analytickou. V teoretické části je uveden přehled platných právních předpisů a základních pojmů. Konkrétněji je tato část zaměřena na druhy pracovněprávních vztahů, ochranu mzdy, její zaručenou výši, srážky ze mzdy a přehled odvodů ze mzdy, tedy daně z příjmu ze závislé činnosti, pojistného na zdravotní pojištění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Analytická část práce poté obsahuje aplikaci získaných poznatků z teoretické části práce. Jsou zde provedeny matematické výpočty hrubé mzdy, čisté mzdy a srážek ze mzdy, dále je charakterizováno vedení mzdového účetnictví přímo ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.. Následně je v analytické části provedena komparace z hlediska výše zmíněných faktorů, a to na základě informací, které byly získány z interview s expertem a dat poskytnutých přímo společností Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.

Interview s expertem a následnou komparací bylo zjištěno, že z pohledu časové náročnosti zpracování mezd zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele stále více pracné pracovní smlouvy, ačkoliv dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v určitých úkonech pracnější než zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovních smluv. Z komparace z hlediska pracovních postupů vyplývá, že úkony se u různých druhů pracovněprávních vztahů mohou lišit, což pro mzdovou účtárnu představuje větší pracnost, jelikož vedení mzdové agendy u každého zaměstnance vyžaduje jiné pracovní postupy. Při komparaci mzdových nákladů na jednotlivé zaměstnance bylo zjištěno, že nižší náklady jsou na zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož nemusí být vždy účastníkem na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení. Tato situace je výhodnější jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Z interní databáze společnosti bylo zjištěno, že v průběhu celého roku 2019 uzavřela společnost 254 DPČ, ovšem z toho 162 během roku 2019 odpracovalo méně než 300 hodin. Z celkového počtu 254 DPČ mělo 234 zaměstnanců alespoň v jednom kalendářním měsíci výdělek mezi 3 000 Kč a 10 000 Kč. Zaměstnavateli tedy lze z hlediska mzdových nákladů doporučit, aby pro snížení svých nákladů na mzdy zaměstnanců těmto zaměstnancům na základě DPČ nabídl uzavření DPP, která má hranici pro odvody vyšší. Zároveň aby zaměstnal na DPP i zaměstnance, kteří odpracují v daném kalendářním roce více než 300 hodin a následně po vyčerpání 300 hodin s nimi uzavřel smlouvu buď na PP, nebo DPČ. Zaměstnavatel si musí být vědom, že tento případný krok pro něj bude více pracný, ovšem dojde ke snížení mzdových nákladů. Z pozice zaměstnance mohou být výše uvedená doporučení nevýhodná z důvodu absence odvodů pojistného. Ovšem 62,7 % zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou studenti, u nichž je plátcem pojistného stát.

Mzdové náklady na zaměstnance s pracovní smlouvou navyšují i cestovní náhrady, jelikož společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. vysílá na pracovní cesty

pouze zaměstnance s pracovními smlouvami, ačkoliv dle ZP je možné na pracovní cestu vyslat i zaměstnance s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dále nemají nárok na zákonem zaručené složky mzdy, náhradu mzdy za čerpání dovolené, ne vždy mají nárok na náhradu mzdy v případě pracovní neschopnosti a není za ně vždy odváděno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatel. Tyto všechny položky ovšem navyšují mzdové náklady u pracovních smluv.

Zaměstnavateli se z hlediska pracovních postupů doporučuje, aby se zaměstnanci v rámci vyplácení cestovních náhrad sepsal dohodu o sjednání doby delší než 10 pracovních dní a dále mohl vyplácet cestovní náhrady jednou za měsíc v rámci výplatního termínu. Nedocházelo by tak k porušování zákona. Pokud by každému zaměstnanci vyplácel cestovní náhrady do 10 pracovních dnů, bylo by to pro zaměstnavatele více pracné.

Dále se zaměstnavateli doporučuje změnit postup při vystavování potvrzení o zaměstnání, které by mělo být automaticky vystavováno dle ZP každému zaměstnanci při ukončení pracovního poměru. V současné chvíli je potvrzení o zaměstnání vystavováno u zaměstnanců na dohodu o provedení práce, kteří neměli výdělek v žádném z kalendářních měsíců nad 10 000 Kč, pouze na žádost zaměstnance. Tento postup ovšem bude znamenat pro zaměstnavatele větší pracnost.

Z hlediska snížení pracnosti lze zaměstnavateli doporučit, aby potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti vystavoval ukončeným pracovním poměrům pouze na žádost zaměstnance, jelikož by to bylo méně pracné a v souladu s § 38j ZDP. Současný způsob vystavování tohoto potvrzení je také v souladu se zákonem, ovšem je více pracný. Zaměstnavatel zároveň musí brát v úvahu, že dojde ke zvýšenému počtu žádostí zaměstnanců o vystavení tohoto potvrzení v období podání daňových přiznání a ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

Možná finanční úspora u zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy zjištěna nebyla, nelze zaměstnávat pouze zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kteří nemají přímo předepsanou docházku a do zaměstnání dochází nepravidelně. Na každé pobočce by tedy měli být i zaměstnanci na základě pracovních smluv, což společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. zajišťuje, jelikož na 12 pobočkách zaměstnávají celkem 102 zaměstnanců s pracovními smlouvami.

U žádných dalších pracovních postupů a úkonů nebyla shledána možná časová úspora z hlediska pracnosti, doporučuje se tedy zachovat stávající pracovní postupy.

Výplatní termín společnosti, který je stanoven nejpozději na 15. den následujícího kalendářního měsíce je z pohledu pracnosti pro mzdovou účtárnu vyhovující, jelikož má dostatek času na výpočet mezd a provedení případných oprav při kontrole vypočítaných mezd. Z praxe ovšem vyplývá, že jsou mzdy uzavřeny dříve, a tak má mzdová účtárna dostatek času na odeslání přehledů plateb pojistného.

V bakalářské práci bylo zjištěno, že mzdy společnosti jsou vedeny v souladu s platnou legislativou České republiky, kromě zmíněného vyplácení cestovních náhrad a vystavování potvrzení o zaměstnání, mzdová účtárna hlídá a dodržuje veškeré náležitosti a povinnosti. Zavedena je také kontrola „čtyř očí“ při výpočtu mezd a zadávání dat do mzdového softwaru, což zajišťuje eliminaci případných chyb.

# Literatura

## Legislativa České republiky

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzdy postižitelná srážkami bez omezení, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Rozsudek Nejvyššího soudu České Republiky spis. zn. 21 Cdo 403/2015, ze dne 15.1.2015, prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy . In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: Codexis [právní informační systém]. ATLAS consulting spol. s.r.o. [2020-03-16].

### **Knížní zdroje**

BREBURDA, J., *Exekuce srážkami ze mzdy*. Praha: Anag, 2019. 519 s. ISBN 978-80-7554-194-9.

ŠUBRT, B., *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*. Praha: Anag, 2018. 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., et. Al. *Abeceda mzdové účetní 2019*. Olomouc: Anag, 2019. 639 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

### **Internetové zdroje**

BUKOVJAN, P., *(Ne)rovné zacházení v oblasti odměňování* [online]. Práce a mzda. 2015 [cit. 2015-12-18]. Dostupné z WWW: <https://www.praceamzda.cz/komentovana-judikatura/nerovne-zachazeni-v-oblasti-odmenovani>

BULLA, M., *Srážky z mezd v roce 2020* [online]. Práce a mzda. 2019 [cit. 2019-12-20]. Dostupné z WWW: <https://www.praceamzda.cz/novinky/srazky-z-mezd-v-roce-2020>

DANĚK, A., *Dohody a zdravotní pojištění na přelomu let 2019/2020* [online]. Práce a mzda. 2019 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z WWW: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dohody-zdravotni-pojisteni-na-prelomu-let-20192020>

HAUZAROVÁ, M., *Dohody konané mimo pracovní poměr* [online]. Portál.Pohoda.cz. 2020 [cit. 2020-02-17]. Dostupné z WWW: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/dohody-konane-mimo-pracovni-pomer/>

HORECKÝ, J., *Plat, nebo mzda? Víte, co berete?* [online]. Euro. 2017 [cit. 2017-12-08]. Dostupné z WWW: <https://www.euro.cz/byznys/plat-nebo-mzdu-1374103>

ONDRÁČKOVÁ, K., *Nezabavitelná částka mzdy se zvýší. Kolik bude dlužníkům zbývat?* [online]. E15 FinExpert.cz. 2020 [cit. 2020-02-21]. Dostupné z WWW: <https://www.e15.cz/finexpert/pujcujeme-si/nezabavitelna-castka-mzdy-se-zvysi-kolik-bude-dluznikum-zbyvat-1366986>

PECHÁČKOVÁ, L., *Za stejnou práci stejná odměna. Nebo ne?* [online]. Frank Bold Advokáti. 2017 [cit. 2017-12-18]. Dostupné z WWW: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/664-za-stejnou-praci-stejna-odmena-nebo-ne>

POLIAKOVÁ, M., *Proč byl zaveden pojem superhrubá mzda? A co to vlastně je?* [online]. Český Rozhlas. 2016 [cit. 2016-11-15]. Dostupné z WWW: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/proc-byl-zaveden-pojem-superhruba-mzda-a-co-vlastne-je-6233783>

SALAČOVÁ, M., 1. *Dohoda o sjednání delší doby než 10 pracovních dní na předložení dokladů k vyúčtování pracovní cesty* [online]. Účetní-portál.cz. 2020 [cit. 2020-01-01]. Dostupné z WWW: <https://www.ucetni-portal.cz/1-dohoda-o-sjednani-delsi-doby-nez-10-pracovnich-dni-na-predlozeni-dokladu-k-vyuctovani-pracovni-cesty-23-H.html>

SCHEJBALOVÁ, N., *Jaký je rozdíl mezi mzdou a platem?* [online]. VímVíc. 2019 [cit. 2019-10-25]. Dostupné z WWW: <https://www.vimvic.cz/clanek/jaky-je-rozdil-mezi-mzdou-a-platem>

VLNKOVÁ, L., *Zaměstnavatel je povinen při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci písemný doklad* [online]. KarieraWeb.cz. 2015 [cit. 2015-05-28]. Dostupné

z WWW: <https://kariera.ihned.cz/c1-64080810-zamestnavatel-je-povinen-pri-mesicnim-vyuctovani-mzdy-nebo-platu-vydat-zamestnanci-pisemny-doklad>

# Přílohy

## Příloha 1 Informovaný souhlas o uvedení názvu společnosti v bakalářské práci

**INFORMOVANÝ SOUHLAS O UVEDENÍ NÁZVU SPOLEČNOSTI V BAKALÁŘSKÉ PRÁCI**

Bakalářská práce na téma:

**Mzdové účetnictví ve společnosti XY**

Bakalářská práce je psána na oboru Podniková ekonomika studentkou Adélou Polívkovou, studijní skupina PPE 19.

*„Souhlasím s explicitním použitím názvu společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. pro zpracování bakalářské práce, jenž bude použit v analyticko-praktické části této práce“*

V 9.12.20 dne 19.01.2020

Za společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.:

*[Signature]*  
Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o.  
Na Pohoří 1079/3e  
110 00 PRAHA 1-NOVÉ MĚSTO  
IČ: 242 689 33  
www.sportsdirect.com

**DOHODA O SJEDNÁNÍ DELŠÍ DOBY NEŽ  
10 PRACOVNÍCH DNÍ**

mezi

zaměstnancem :

a

zaměstnavatelem :

podle 183 odst.3 a odst.5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, pro účely aplikace § 143 odst.1 téhož zákona, a to na dobu v délce k nejbližšímu výplatnímu termínu mzdy nebo platu – jeden měsíc s tím, že ve skutečnosti se jedná o maximální možnou dobu pro zúčtování mezi výplatními termíny pro zaměstnance.

Prakticky jde o to, aby všechny zaměstnancem určené částky, na které vznikne zaměstnanci nárok v době mezi výplatními termíny, aby mu zaměstnavatel povinně odeslal na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem dohromady (společnou) jednou částkou (položkou) nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, tj. v podstatě v době 4 až 5 týdnů, s jedním převodním poplatkem za kalendářní měsíc.

V ..... dne..... 201.

.....  
podpis zaměstnance

.....  
podpis zaměstnavatele



**1) Jak probíhá nástup do zaměstnání ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. z pohledu mzdové účetní?**

- Pro mzdovou účetní znamená nástup zaměstnance založení jeho složky ve mzdovém softwaru Datacentrum, kde je následně vypočítána jeho mzda, dále v případě pracovních smluv jsou zaměstnanci do 8 dnů od nástupu přihlašováni na zdravotní pojišťovny a okresní správu sociálního zabezpečení. Pokud je zaměstnanec cizinec, je přihlášen na příslušný Úřad práce ČR.

**2) Jak probíhá naopak ukončení zaměstnání ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. z pohledu mzdové účetní?**

- Opět dochází k úkonům spojeným se zdravotními pojišťovnami a okresní správou sociálního zabezpečení, kde jsou zaměstnanci do 8 dnů odhlášeni (v případě, že byli účastni na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění) a pokud se jedná o cizince, je do 10 dnů odhlášen z Úřadu práce ČR.

**3) Jsou při ukončení zaměstnání vystavovány zaměstnancům některá potvrzení?**

- Ano, zaměstnancům s pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce nad 10 000 Kč je automaticky vystavováno Potvrzení o zaměstnání. Dále je každému zaměstnanci vystaveno Potvrzení o zdanitelných příjmech, a pokud byl účasten na pojistném na sociální zabezpečení, pak i Evidenční list důchodového pojištění, který je zároveň i odeslán na okresní správu sociálního zabezpečení. Nejen tyto, ale i další potvrzení jsou vystavována, pokud ne automaticky, vždy je možné vystavit na žádost zaměstnance. Jedná se o různá potvrzení do bank na úřady práce atd.

**4) Co se týče dohod o pracovní činnosti, jedná se o zaměstnání malého rozsahu?**

- Ano, všechny dohody o pracovní činnosti uzavírá společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. jako zaměstnání malého rozsahu.

**5) Od kterých dokumentů evidujete kopie a od kterých originály?**

- Veškeré dokumenty ovlivňující výpočet daně evidujeme vždy originální verze, smlouvy a dohody evidujeme nejprve kopie, než nám následně zašlou poštou originální verze podepsané zaměstnancem i zaměstnavatelem. Cestovní příkazy, propustky evidujeme také originální verze.

**6) Jaká data potřebujete obdržet od zaměstnavatele, která jsou nutná pro zpracování mezd? Kontrolujete následně zpracovaná data nějakým způsobem?**

- Zaměstnavatel nám tyto data za každého zaměstnance měsíčně zasílá a jedná se o: počet odpracovaných hodin, výše jeho odměny, hodiny dovolené, absence, nemoci, práce přesčas, práce v noci, práce o víkendu, práce ve svátek. Tyto data jsou pak nahrána do mzdového softwaru. Co se týče kontrol, tak ty jsou prováděny na vypočtené mzdy, údaje nově zadaných zaměstnanců v mzdovém softwaru, data ukončení pracovních poměrů, výše srážek ze mzdy, počty odpracovaných hodin. Kontroly jsou prováděny systémem „čtyř očí“. Kontrola je prováděna i ze strany společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o., kdy jim jsou zasílány měsíčně reporty a oni si zpracovaná data mzdovou účetní kontrolují. Jedná se zejména o

zůstatky nevyčerpané dovolené a počty odpracovaných hodin dohod o provedení práce.

**7) Dodržujete u odesílání přehledů o platbách pojistného na zdravotní pojišťovny a Českou správu sociálního zabezpečení zákonnou lhůtu 20 dní a jakou formou dokumenty odesíláte?**

- Ano, v každém měsíci je dodržena zákonná lhůta 20 dní a přehledy o platbách pojistného jsou odesílány formou datových schránek.

**8) Do kterého data následujícího měsíce zpracováváte mzdy a je tento termín pro Vás vyhovující?**

- Výplatním termínem je vždy nejpozději 15. den následujícího měsíce, ovšem ze zkušenosti bývají mzdy odeslány zaměstnancům dříve, přibližně 8. den následujícího měsíce. Tento termín je pro mzdovou účtárnu vyhovující, jelikož mzdy se i tak zpracují bez velkého spěchu a zároveň zbyde dostatek času a prostoru na vypracování přehledů o platbách pojistného a zodpovězení případných dotazů zaměstnanců ohledně jejich mezd.

**9) Dle dat poskytnutých společností Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. lze zjistit, že více zaměstnanců je zaměstnaných ve společnosti na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které druhy pracovněprávních vztahů jsou pro Vás více časově náročné na zpracování mezd?**

- Ano, věkový průměr zaměstnanců společnosti je mezi 20-30 lety, často se jedná o studenty, právě tato skupina zaměstnanců preferuje raději dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zpracování mezd je pro mzdovou účtárnu více pracné u zaměstnanců s pracovními smlouvami, těmto zaměstnancům náleží různé druhy příplatků, také jsou častěji tito zaměstnanci v pracovní neschopnosti, nastupují na mateřské a rodičovské dovolené, vzniká jim nárok na dovolenou atd. Naopak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pro mzdovou účtárnu jednodušší na zpracování mezd, jediné úskalí je to, že se jejich účast na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění může každý měsíc lišit a s tím se pojí i více práce pro nás jako mzdovou účtárnu.

**10) Jsou nějaké další složky mzdy, které náleží ve společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. pouze zaměstnancům s pracovní smlouvou a nenáleží zaměstnancům s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr?**

- Může se jednat například o poskytování sportovních karet Multisport, na které mají nárok pouze zaměstnanci s pracovními smlouvami, nebo také o vyplácení cestovních náhrad, které jsou vypláceny vždy se mzdou. Společnost Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o. vysílá na služební cesty pouze zaměstnance s pracovními smlouvami. Dále ještě proplácení vstupních lékařských prohlídek.

**11) Jakým způsobem dodržujete nařízení GDPR?**

- Nařízení dodržujeme zejména při emailové komunikaci, kterou využíváme nejvíce, emaily nemohou obsahovat žádné osobní údaje zaměstnanců a třetích osob, v případě zasílání příloh musí být zaheslovány heslem, které je předem s příjemcem zprávy domluveno, tato domluva probíhá telefonickým hovorem. Výplatní pásky jsou každému zaměstnanci odesílány emailem a heslovány heslem, které zaměstnanci sdělí jeho vedoucí při nástupu do zaměstnání.

**12) S jakými všemi institucemi komunikujete při zpracování mezd?**

- Nejčastěji probíhá komunikace se zdravotními pojišťovkami, okresní správou sociálního zabezpečení, a to především z důvodů pracovních neschopností, ošetřování členů rodiny a peněžitých pomoci v mateřství. Dále také exekutorské úřadu a jejich žádosti o součinnosti a srážky ze mzdy, insolvenční správci, finanční úřady, úřady práce a banky v případech, kdy zaměstnancům vystavujeme potvrzení o příjmech, která jsou určena do bank.

**13) Jak přímo probíhá odeslání mezd a v jakém okamžiku je pro Vás měsíční uzávěrka mezd hotová?**

- Jakmile jsou mzdy vypočítány a zkontrolovány, je provedena uzávěrka v mzdovém softwaru, jsou vyhotoveny příkazy do banky nejen na mzdy, ale i na všechny odvody a platby exekučních a insolvenčních srážek ze mzdy. Dále je připraven měsíční mzdový report pro finanční oddělení společnosti Sportsdirect.com Czech Republic s.r.o., které dá následně souhlas s odesláním mezd a zároveň i výplatních pásek zaměstnancům. Spolu s výplatními páskami jsou vedeny i mzdové listy zaměstnancům, ty se jim ale nezasílají.