

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

Analýza mzdových soustav v ČR se zaměřením na
mzdový systém vybraného podnikatelského subjektu

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Hana Hlaváčková

Autor:
Klára Marešová

2012

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

Jméno a příjmení: **Klára MAREŠOVÁ**
Osobní číslo: **E09053**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Analýza mzdových soustav v ČR se zaměřením na mzdový systém vybraného podnikatelského subjektu**
Zadávací katedra: **Katedra účetnictví a financí**

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

Cíl práce:

Provést analýzu mzdové soustavy v konkrétním podnikatelském subjektu, ověřit, zda tento mzdový systém odpovídá požadavkům mzdových předpisů.

Osnova:

1. Mzdová politika v ČR
2. Mzdové soustavy v ČR
3. Pracovněprávní předpisy
4. Pracovně právní nároky zaměstnanců
5. Cestovní náhrady
6. Zaměstnanecké benefity
7. Systém odměňování pracovníků, prémiový řád
8. Vliv mzdy na motivaci pracovníků
9. Analýza mzdového systému v konkrétním podnikatelském subjektu

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. CHLÁDKOVÁ, A., Bukovjan, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-496-3
2. JAKUBKA, J. Vnitřní předpisy zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-396-6
3. JAKUBKA, J. Zákoník práce v praxi. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80247-2113-2
4. KOL. AUTORŮ. Meritum - mzdy. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-613-4
5. URBAN, J. Meritum - personalistika. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-429-1

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Hlaváčková**
Katedra účetnictví a financí


Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2012


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

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


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2011

Prohlášení

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

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

V Českých Budějovicích 17. 4. 2012

Klára Marešová

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Haně Hlaváčkové za připomínky a metodické vedení práce. Taktéž bych chtěla poděkovat všem ostatním, a to zejména podniku A, který mi umožnil přístup k potřebným informacím.

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Literární přehled.....	4
2.1 Mzdová politika v ČR.....	4
2.1.1 Minimalizace nákladů.....	4
2.1.2 Motivace k pracovnímu výkonu.....	4
2.1.3 Získání a udržení stálého počtu zaměstnanců.....	5
2.1.4 Prosazování odůvodněné diferenciacce mezd či platů.....	5
2.1.5 Zajištění konkurenceschopnosti mezd, platů vůči trhu práce.....	5
2.2 Pracovněprávní předpisy.....	6
2.2.1 Pracovněprávní vztahy a jejich založení.....	7
2.2.2 Změna pracovního poměru.....	8
2.2.3 Zánik pracovního poměru.....	9
2.2.4 Pracovní doba a doba odpočinku.....	10
2.3 Mzdové soustavy v ČR.....	11
2.3.1 Základní pojmy odměňování.....	11
2.3.2 Základní mzda.....	12
2.3.3 Povinné mzdové příplatky.....	13
2.3.4 Ostatní mzdové příplatky, doplatky a osobní ohodnocení.....	14
2.4 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu.....	16
2.4.1 Náhrada mzdy.....	16
2.4.2 Cestovní náhrady.....	18
2.4.3 Výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací.....	20
2.4.4 Odměna za pracovní pohotovost.....	20
2.4.5 Odstupné.....	20
2.4.6 Zaměstnanecké benefity.....	21
2.5 Srážky ze mzdy.....	22
2.5.1 Daň z příjmu fyzických osob.....	22
2.5.2 Sociální a zdravotní pojištění.....	23
2.5.3 Ostatní.....	24
3. Metodika.....	26
4. Praktická část.....	27

4.1 Popis činnosti a struktura podniku	27
4.2 Mzdová politika v podniku A	28
4.3 Pracovněprávní vztahy	30
4.3.1 Vznik pracovněprávního vztahu	30
4.3.2 Změna a zánik pracovního poměru	30
4.3.3 Pracovní doba a doba odpočinku	31
4.4 Mzdový systém subjektu A	32
4.4.1 Fixní a variabilní složka mzdy	34
4.5 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu	37
4.5.1 Náhrada mzdy za dobu čerpané dovolené	37
4.5.2 Náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti a nařízené karantény a jiných překážek v práci na straně zaměstnance	37
4.5.3 Cestovní náhrady	38
4.5.4 Odměna za pracovní pohotovost	40
4.5.5 Odstupné	40
4.5.6 Zaměstnanecké benefity ve společnosti A	41
4.6 Srážky ze mzdy	42
4.6.1 DPFO a zákonné pojistné	42
4.6.2 Dohoda o provedení srážek	43
5. Závěr	45
5.1 Summary	48
5.1.1 Keywords	48
5.2 Přehled použité literatury	49
5.3 Seznamy	51
5.3.1 Seznam tabulek	51
5.3.2 Seznam obrázků	51
5.3.3 Seznam použitých zkratk	51
5.3.4 Seznam příloh	52
5.4 Přílohy	53

1. Úvod

Jak už z názvu vyplývá, tématem bakalářské práce je zhodnocení mzdové soustavy v České republice s přihlédnutím na její aplikaci v praxi, tj. ve zvoleném podniku A. Mzda je definována mnoha zákony, předpisy či diskutována ze strany sociologů, ekonomů a dalších odborníků různě. Tento fakt svědčí a potvrzuje rozsah a stupeň náročnosti pro správné použití mzdy resp. platu jako motivačního prostředku a zároveň prostředku zajišťovacího. Taktéž mzdový systém a zejména mzdové účetnictví patří k jednomu z nejnáročnějších z hlediska právní úpravy a zapojením do účetního systému podniku.

Každý podnik, či pouze fyzická osoba, která se zabývá podnikáním, musí řešit 3 základní ekonomické otázky: co, jak a pro koho vyrábět. Otázka „Jak?“ se zabývá mimo jiné i účelným využíváním výrobních zdrojů a jejich ohodnocením. Správným a především hospodárným zvolením jednotek práce může podnik docílit snížení mzdových nákladů, které se velkou měrou podílejí na výdajích podniku.

V České republice podléhá úprava mzdového systému podnikatelského subjektu mnoha zákonům, předpisům a pravidlům, které při splnění ponechávají subjektu určitou volnost a rovněž kreativitu. Výsledná mzda musí odpovídat jak požadavkům podniku, tak i požadavkům zaměstnance. Při spravedlivém nastavení mzdového systému, pak podnik může nejen ušetřit a minimalizovat náklady, ale rovněž získat věrného a pracovitého zaměstnance.

2. Literární přehled

2.1 Mzdová politika v ČR

Každý podnikatelský subjekt se snaží v rámci svých kompetencí o naplnění vytyčených cílů. Některé cíle nelze uskutečnit souběžně, proto podnik musí zhodnotit své priority. Mezi nejčastější cíle mzdové politiky patří:

- minimalizace nákladů;
- motivace k pracovnímu výkonu;
- získání a udržení stálého počtu zaměstnanců;
- zajištění konkurenceschopnosti mezd, platů vůči trhu práce;
- prosazování odůvodněné diferenciací mezd či platů (Dvořáková, 2007, s. 321).

2.1.1 Minimalizace nákladů

V podnicích patří mzdové náklady k velice významným a někdy neodpovídají efektivnímu poměru k produktivitě práce. „Při poskytování mezd zaměstnancům platí určité zásady, které musí každý zaměstnavatel dodržovat, pokud se nechce dostat do střetu se zákony a s dalšími právními předpisy (Vybíhal et al., 2011, s. 78).“ K těmto předpisům patří zejména zákoník práce¹, mzdové a platové předpisy a nařízení vlády².

Snížení mzdových nákladů se projevuje např. redukcí příplatků, zaměstnaneckých benefitů, prémie, v nejhorsím případě i propouštěním. Při špatném nastavení může dojít k přeměně motivovaného zaměstnance na člověka pracujícího bez zájmu na blahu společnosti.

2.1.2 Motivace k pracovnímu výkonu

Tuto politiku lze nazvat protichůdnou vůči politice minimalizace nákladů. Při nastavení podnikových cílů zaměřených na zvýšení blaha a úrovně zaměstnanců může zaměstnavatel získat jak věrného, tak i plně motivovaného a výkonného zaměstnance. Tento člověk pak nepodává pouze vyšší výkon, ale sdílí své know-how, přichází s inovativními myšlenkami a působí příznivě na své okolí. Správné a účinné motivace lze dosáhnout zjištěním hodnot a potřeb jednotlivého zaměstnance. Každý člověk upřednostňuje jiné priority, které se liší z hlediska hmotné stránky (např. finanční odměny, benefity, specifické výhody), tak i nehmotné

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

² 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.

(např. vstřícná firemní kultura, dokonalá konkurence na všech úrovních, spravedlivé jednání a další).

2.1.3 Získání a udržení stálého počtu zaměstnanců

Pro firmu znamená ztráta a vysoká fluktuace zaměstnanců náklady na nábor, zapracování a školení, časovou ztrátu při hledání nového pracovníka a potenciální ztrátu know-how ve prospěch konkurenta, odstupné či odchodné aj. (Gibson, 2011, s. 28). Přitom průměrná hodnota nákladů na přijetí jednoho zaměstnance z externích zdrojů se pohybuje kolem 17 000 Kč a může vystoupat až na 50 000 Kč (kaz, 2011, s. 33).

2.1.4 Prosazování odůvodněné diference mezd či platů

Rozdílné ohodnocení výkonů pracovníků podle nejrůznějších kritérií slouží k lepší specifikaci odměny za provedení práce. Podnik tímto lépe a spravedlivěji rozvrhne své výdaje a mzda plní svou funkci stimulu.

2.1.5 Zajištění konkurenceschopnosti mezd, platů vůči trhu práce

Správné a srovnatelné nastavení ohodnocení zaměstnance odpovídající jak jeho dovednostem a odpovědnosti, tak i konkurenceschopnosti na trhu práce, se provádí na základě mzdových šetření. Údaje mzdových šetření neposkytují pouze specializované úřady (např. ČSÚ³) a firmy, ale i běžný inzerát.

Srovnání tržních sazeb s interními může být někdy velice nákladné a složité, neboť tržní sazby často kolísají, jsou nepředvídatelné a mnohdy nejsou ani definované. Avšak žádné porovnání neznamená vytvoření spolehlivé a věrné mzdové struktury.

³ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

2.2 Pracovněprávní předpisy

Pracovní právo se vyznačuje širokým spektrem právních předpisů. Hlavními prameny pracovního práva jsou zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o kolektivním vyjednávání. Tyto 3 základní pilíře jsou doplněny o další zákony, nařízení vlády, vyhlášky a sdělení.

Zákoník práce⁴ (zákon č. 262/2006 Sb.) upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, popř. do vztahu může vstoupit i třetí osoba, a to odborová organizace.

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) upravuje cíle státní politiky zaměstnanosti a základní práva a povinnosti zaměstnance.

Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.) upravuje vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli při uzavírání kolektivních smluv.

Dalšími předpisy jsou např.:

- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, VZPP⁵;
- zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, VZPP;
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, VZPP;
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. Antidiskriminační zákon);
- zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 28
- nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník;
- 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, VZPP;
- 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 mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách);
- vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, VZPP;

⁴ Dne 1. 1. 2012 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, tj. novela č. 365/2011 Sb.

⁵ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, VZPP;
- vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot;
- sdělení č. 293/2010 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2011 (d' Ambrosová et al., 2011, s. XXXII-XXXVII).

Zákoník práce přímo odkazuje na použití 107 paragrafů občanského zákoníku, který se používá i v případech, kdy na ně výslovně zákoník práce neodkazuje, jestliže ale příslušnou věc neřeší.⁶ V pracovním právu se rovněž uplatňuje teze „co není zakázáno, je dovoleno“, jež podporuje principy smluvní volnosti v případech, kdy ji zákon nevylučuje.

2.2.1 Pracovněprávní vztahy a jejich založení

Aplikace pracovněprávních předpisů závisí na tom, zda fyzická osoba vykonává, či nevykonává činnost vykazující prvky závislé práce⁷. Pokud dojde ke splnění podmínek pro závislou práci, pak hovoříme o tzv. pracovněprávních vztazích.

Základní pracovněprávní vztahy mají charakter pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Účastníci pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci, tj. konkrétní fyzické osoby, a zaměstnavatelé, kteří mohou být jak osobou fyzickou, tak právnickou. Ve stanovených případech mohou být účastníky i jiné osoby zastupující zmocnitele.

2.2.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr dle ZP § 33 vzniká pracovní smlouvou, výjimečně jmenováním.

Pracovní smlouva je nejčastějším prostředkem vzniku pracovního poměru. Musí být uzavřena písemně, v minimálně dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. ZP § 34 odst. 1 definuje základní prvky smlouvy, kterými jsou: druh práce; místo nebo místa výkonu práce; den nástupu do práce.

⁶ Doplněné o nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník

⁷ „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost (ZP, § 2 odst. 4).“

Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání jako např. výši a formu mzdy, zkušební dobu, odstupné, konkurenční doložku, dohodu o přesčasové práci, pracovních cestách apod.

Zákoník práce umožňuje uzavřít smlouvu na dobu neurčitou a určitou, která v případě výkonu práce u jednoho zaměstnavatele nesmí přesáhnout 2 let, až na výjimky dané zákonem. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, mezi týmiž účastníky, uplynulo 6 měsíců, nepřihlíží se k dvouletému omezení (ZP, § 39).

Jmenováním dle ZP § 33 odst. 3 vzniká pracovní poměr pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Ve jmenovacím dekretu lze sjednat zkušební dobu.

Zkušební doba je definována ZP § 35 jako písemná dohoda mezi účastníky pracovního poměru, která nesmí být delší než 3 měsíce jdoucí po sobě od vzniku pracovního poměru. V případě překážek, kdy zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební období, se lhůta prodlužuje.

Konkurenční doložku nelze sjednat u takové pracovní smlouvy, která již obsahuje zkušební dobu. Zaměstnanec se v písemné dohodě zaváže, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo by měla soutěžní charakter. Na základě této doložky náleží zaměstnanci přiměřené peněžní vyrovnání. Jestliže zaměstnanec poruší dohodu je povinen uhradit smluvní pokutu, jejím uhrazením zaniká tento závazek (ZP, § 310).

2.2.1.2 Zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnávání na základě dohod využívají zaměstnavatelé převážně při zajištění práce malého rozsahu. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Obě tyto formy musí být písemné, jinak jsou neplatné.

Dohoda o provedení práce dle ZP § 75 je uzavřena na rozsah práce či prací, které nesmí překročit 150 hodin pro jednoho zaměstnavatele nejdéle za kalendářní rok.

Dohoda o pracovní činnosti dle ZP § 76 se vztahuje na práci, která v průměru nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby nejdéle za 52 týdnů.

2.2.2 Změna pracovního poměru

Důvody změn obsahu pracovního poměru definuje ZP § 40-47 takto:

- jmenování na vedoucí pracovní místo;
- převedení na jinou práci;
- pracovní cesta;

- přeložení.

Jmenování na vedoucí pracovní místo plyne z dvojstranné dohody zaměstnavatele a zaměstnance, který tímto získává vyšší pozici a mění se náplň jeho práce.⁸

Převedení na jinou práci je možné pouze v případech vyjmenovaných v ZP § 41 (tj. zdravotní, trestněprávní, pracovněprávní a objektivní překážky). Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na výkon jiné práce v případech jako jsou: odvrácení mimořádné a živelné události, jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich následků, a to na nezbytně nutnou dobu (ZP, § 41).

Pracovní cestu definuje ZP § 42 jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo popř. místa.

Přeložení podle ZP § 43 pojednává o změně místa výkonu práce v případech nezbytných provozních potřeb zaměstnavatele.

2.2.3 Zánik pracovního poměru

„Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- *dohodou;*
- *výpovědí;*
- *okamžitým zrušením;*
- *zrušením ve zkušební době (ZP, § 48 odst. 1).“*

Dalšími důvody ukončení pracovního poměru dle ZP § 48 odst. 2-4 jsou např. smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele jako FO⁹ bez nástupce; uplynutím sjednané doby nebo vykonáním sjednané práce aj.

Dohodu dle ZP § 49 uzavírají obě zúčastněné strany písemně, jinak je neplatná. Důvody rozvázání pracovního poměru jsou uvedeny, jestliže je požaduje zaměstnanec.

Výpověď je jednostranný, písemný úkon ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zaměstnanec má právo podat výpověď bez odůvodnění. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze v případech taxativně daných ZP § 52. Pro obě strany platí výpovědní doba, která činí nejméně 2 měsíce. V některých případech vzniká zaměstnanci nárok na vyplacení odstupného¹⁰.

⁸ 2.2.1.1 Pracovní poměr - jmenování

⁹ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

¹⁰ 2.4.5 Odstupné

V ochranné době¹¹ nesmí zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď, až na případy uvedené v ZP § 54.

Okamžité zrušení pracovního poměru je striktně omezeno z důvodu lepší ochrany obou stran. Dochází k němu pouze v případech daných ze zákona, jako např. ze strany zaměstnavatele: porušení pracovní kázně, odnětí svobody pro úmyslný trestný čin, porušení obchodního tajemství; ze strany zaměstnance: nevyplacení mzdy, nepřefázení pracovníka z důvodů ohrožení jeho zdraví apod. (ZP, § 55-56).

2.2.4 Pracovní doba a doba odpočinku

„Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (ZP, § 78).“

Za součást pracovní doby se nepovažuje doba odpočinku, která náleží zaměstnanci dle ZP § 88 nejpozději po 6 odpracovaných hodinách v trvání minimálně 30 minut a z toho alespoň 15 minut v celku. U mladistvého zaměstnance musí být nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. V situacích, které vyžadují nepřetržitý provoz, se přestávka započítává do pracovní doby v celém rozsahu.

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí činit více než 40 hodin, avšak v některých případech je tato doba snížena na 37,5 a 38,75 hodin (ZP, § 79).

ZP § 82-87 umožňuje další rozvržení pracovní doby na pružnou, rovnoměrnou a nerovnoměrnou. Jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení je např. konto pracovní doby.

Zaměstnanec dle ZP § 90 má nárok na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, z čehož vyplývá povinnost zaměstnavatele upravit pracovní rozvrh tak, aby zaměstnanec v době 24 hodin měl minimálně 12 hodin nepřetržitého odpočinku. Tento odpočinek může být zkrácen maximálně na 8 hodin u osoby starší 18 let pouze v případě, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení.

Zaměstnanec má právo na volno ve dnech pracovního klidu, tj. dny nepřetržitého odpočinku a svátky¹². V těchto dnech může zaměstnavatel nařídít práci zcela výjimečně (ZP, § 91).

¹¹ Zaměstnanec je dočasně práce neschopný, při výkonu vojenského cvičení, uvolněn pro výkon veřejné funkce, z důvodu těhotenství nebo z důvodu čerpání mateřské dovolené (ZP, § 53).

¹² Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, VZPP

2.3 Mzdové soustavy v ČR

Ze zákona¹³ je zaměstnavatel povinen přiznat a vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci stanovený druh, formu a výši odměny. Stanovení výše odměny musí být spravedlivé a odpovídat složitosti, odpovědnosti a namáhavosti činnosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků (ZP, § 109 odst. 4). Základním ohodnocením za vykonanou práci je mzda, plat nebo odměna z dohody.

2.3.1 Základní pojmy odměňování

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak (ZP, § 109 odst. 2).

Pro stanovení správné výše ohodnocení výkonu zaměstnance v podnikatelském sektoru se zaměstnavatel rozhoduje na základě předem stanovených kritérií, která nesmí odporovat zákonu a měla by odpovídat požadavkům trhu práce a zaměstnance. Výše ohodnocení se váže na kolektivní smlouvu, vnitřní předpis nebo pracovní smlouvu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky (ZP, § 109 odst. 3).

Pro ohodnocení těchto zaměstnanců platí stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů.

„Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (ZP, § 109 odst. 5).“

Minimální mzda je taková výše základní odměny za vykonanou práci, která vyjadřuje nejnižší možnou hranici ohodnocení pracovníka. Pokud je skutečné ohodnocení pracovníka nižší než minimální mzda, musí zaměstnavatel tento rozdíl zaměstnanci doplatit. V roce 2011 činila 8000 Kč/měsíc nebo 48,10 Kč/hodinu při pracovním fondu 40 hodin týdně (ZP, § 111).

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, část šestá; zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 28

Zaručená mzda popřípadě plat je taková částka, na kterou vznikl zaměstnanci nárok, tj. je vymahatelná. Její nejnižší úroveň jsou stanoveny nařízením vlády a jsou odstupňovány dle složitosti a namáhavosti práce. Absolutní nejnižší úroveň nesmí být nižší než minimální mzda.

Naturální mzda vychází z bilaterálního ujednání zaměstnavatele a zaměstnance o poskytování části odměny ve formě nepeněžitého plnění (služby, výrobky, výkony aj.) přiměřeně sloužící k jeho potřebě (ZP, § 119). Zaměstnavatel nesmí touto formou nahrazovat minimální mzdu, která musí být vyplacena v penězích.

Průměrný výdělek patří k nejdůležitějším nástrojům pro výpočet dalších složek mzdy a platu a vyjadřuje skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance. Pokud nelze určit průměrný výdělek, zjišťuje se namísto něj pravděpodobný výdělek¹⁴.

Pro správné fungování mzdového systému je nutné řádně odlišit mzdu od ostatních plnění podle zvláštních předpisů. Pro rozlišení se používá kritéria, zda následné plnění souvisí s výkonem práce či ne. Za součást mzdy se považuje: základní mzda, příplatky za práci v nestandardním prostředí a době a další ohodnocení jako např. osobní ohodnocení, periodické a cílové prémie, příplatky či doplatky k základnímu plnění (Vybíhal et al., 2011, s. 80-81).

2.3.2 Základní mzda

Základní mzda patří k tzv. pevné složce hrubé mzdy. V podnikatelské sféře se využívají různé *formy základní mzdy*. K těmto formám patří nejčastěji:

- časová (hodinová, měsíční);
- úkolová;
- podílová;
- provizní;
- osobní (Vybíhal et al., 2011, s. 81).

Časová mzda patří k nejčastěji používanému ohodnocení pracovního výkonu. Zaměstnanec je odměňován podle skutečně odpracované doby mzdovým tarifem, který může být hodinový či měsíční. Rozlišujeme mzdu:

- *s pevným tarifem* - pracovníci jsou ohodnoceni podle vykonávané práce a přiřazení do tarifních stupňů;
- *s rozpětím tarifů* - tarifní sazba se stanoví mzdovým předpisem;

¹⁴ V situacích, kdy zaměstnanec v rozhodném období nepracoval alespoň 21 dnů. Rozhodným obdobím rozumíme předchozí kalendářní čtvrtletí.

- *s odstupňovaným tarifem* - sestavení stupnice mzdových tarifů a následné ohodnocení pracovníků kritérii (např. počet let praxe, kvalita práce);
- *diferencovanou* - mzdový tarif je ovlivněn plněním výkonu a násoben patřičným koeficientem (Vybíhal et al., 2011, s. 81-82).

Úkolová mzda závisí na skutečně odvedené práci. Pro zaměstnance je tato forma více motivující než mzda časová, neboť přímo zobrazuje ohodnocení za výkon. Úkolovou mzdu rozeznáváme např. individuální a kolektivní, přímou a nepřímou aj.

Podílová mzda se určuje jako procentuální podíl pracovníka či skupiny na výkonu podniku (např. tržeb, zisku).

Provizní mzda se stanovuje jako procentuální podíl pracovníka nebo skupiny např. z realizovaných obchodů, zakázek, prodaných služeb a výrobků a jiných.

Osobní mzda se používá u pracovníků, kteří mají stabilní tempo výkonu a kvalitu práce.

2.3.3 Povinné mzdové příplatky

Zákoník práce definuje 5 základních případů, kdy náleží zaměstnanci příplatek za práci v nestandardním prostředí či v nestandardní dobu. Příplatky jsou pro zaměstnavatele závazné a v ZP jsou uváděny v minimální výši.

2.3.3.1 Práce přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělků, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna, nejdéle však do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas, v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (ZP, § 114).

Práci přesčas je odpracovaná doba nad stanovený týdenní pracovní fond, která byla konána dobrovolně zaměstnancem nebo na příkaz zaměstnavatele. Zaměstnanci lze nařídit v průměru 8 hodin za jednotlivý týden, které za kalendářní rok nesmí činit více jak 150 hodin (ZP, § 93).

2.3.3.2 Práce ve svátek

„Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků (ZP, § 115 odst. 1).“

Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy i v případě, že tento den připadá na obvyklý pracovní den a v důsledku toho mu ušla mzda.

Náhradní volno zaměstnavatel nemusí přiřknout zaměstnanci pouze na základě jejich vzájemné dohody o kompenzaci náhradního volna příplatkem nejméně ve výši průměrného výdělku, nebo pokud zaměstnanec neomluveně zameškal směnu.

2.3.3.3 Noční práce

„Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě (ZP, § 116).“

Práci v noci se rozumí časový interval v rozmezí od 22.00 hodin do 6.00 hodin. Na danou směnu se vztahují pravidla platná pro kalendářní den, kterým práce začíná.

2.3.3.4 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % minimální mzdy, za každý ztěžující faktor (ZP, § 117).

2.3.3.5 Práce v sobotu a neděli

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

2.3.4 Ostatní mzdové příplatky, doplátky a osobní ohodnocení

K základní mzdě a k zákonem definovaným povinným příplatkům může zaměstnavatel stanovit pohyblivou složku mzdy. Taková složka mzdy se skládá z individuálních odměn vztahujících se k výkonu, schopnostem, osobnímu nasazení aj. Mezi nejčastější peněžní odměny patří:

- *individuální výkonnostní odměny* – ohodnocení je závislé na podaném pracovním výkonu;
- *mimořádné odměny (bonus)* – poskytují se bez předem stanovených kritérií na základě osobního ohodnocení zaměstnance;
- *prémie cílová nebo periodická* – pracovník je ohodnocen podle stanovených kritérií uvedených v prémiovém řádu nebo v jiném vnitřním předpisu. Splněním kritérií vznikne zaměstnanci vymahatelné právo na jejich vyplacení;

- *provize* – se využívá převážně u vedoucích pracovníků nebo pracovníků prodeje, kteří jsou motivováni procentuálními částkami z tržeb, zisku, který uskuteční;
- *odměna závisící na délce zaměstnání* – odměna je vyplácena na základě odpracovaných let u jednoho zaměstnavatele;
- *odměna podle schopností a dovedností* – odměna, která se liší podle úrovně dosažených schopností a znalostí pracovníka např. talent, vzdělání;
- *příplatky a doplatky* – jsou poskytovány zaměstnanci jako samostatné peněžní prostředky k základnímu plnění. Zohledňují aspekty jako např. dopravu zaměstnance do práce, práci ve směnách aj.;
- *13. a 14. mzda* (Armstrong, 2001, s. 554-555).

2.4 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu

„Plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, tzv. ostatní plnění, se nepovažují za mzdu, neboť s vykonanou prací přímo nesouvisejí. Za mzdu proto nelze považovat: náhrady mzdy; odstupné; cestovní náhrady; výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací; odměnu za pracovní pohotovost (Vybíhal et al., 2011, s. 91-92).“

K těmto plněním můžeme připojit i zaměstnanecké benefity.

2.4.1 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy náleží zaměstnanci v případech daných ZP: dovolená, důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, jiné důležité překážky v práci na straně zaměstnance, překážky v práci z důvodu obecného zájmu a jiné úkony v obecném zájmu na straně zaměstnance.

2.4.1.1 Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené

Náhrada mzdy náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku za dobu čerpané i nevyčerpané¹⁵ dovolené.

Zaměstnanci při splnění podmínek¹⁶ vzniká nárok na:

- a) **dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část** – dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval nepřetržitě celý kalendářní rok. Pokud tomu tak není, avšak zaměstnanec odpracoval alespoň 60 dní v kalendářním roce, náleží mu poměrná část této dovolené, tj. 1/12 za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru;
- b) **dovolenou za odpracované dny** – pokud zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele za kalendářní rok neodpracoval alespoň 60 dní, má právo na 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v tomto období;
- c) **dodatkovou dovolenou** – u profesí se zvýšenou psychickou či fyzickou zátěží náleží zaměstnancům navíc buď celá část, tj. 1 týden, anebo její poměrná část. Nelze ji proplácet, proto by měla být vybrána přednostně (ZP, § 212-215).

Základní délka dovolené v podnikatelské sféře¹⁷ činí 4 týdny. Zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit čerpání dovolené (např. u 4 týdnů musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny

¹⁵ Dovolená nebyla vybrána v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo, ale ani v příštím roce. Takto lze učinit, pouze pokud došlo ke skončení pracovního poměru.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 212 až § 223

¹⁷ Zaměstnavatelé, kteří nejsou uvedeni v ZP § 109 odst. 3.

vcelku). Pokud dovolená nemohla být čerpána, lze ji převést do dalšího roku, avšak do konce tohoto roku musí být již vyčerpána, jinak propadá. Zaměstnavatel by měl určit čerpání nejdéle do 31. října příštího roku. Pokud tak neučiní, nástupním dnem je první pracovní den následující po tomto datu.

Zaměstnavatel má právo zaměstnanci dovolenou krátit v případech, že zaměstnanec neodpracuje určitý počet směn¹⁸, je ve vazbě nebo výkonu trestu odnětí svobody, v případě neomluvené absence¹⁹. Zaměstnanci, jehož poměr trval celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená vždy ve výši nejméně 2 týdnů vcelku.

2.4.1.2 Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

K důležitým osobním překážkám, při kterých vzniká zaměstnavateli povinnost vyplácet náhradu mzdy²⁰, patří uznání zaměstnance dočasně práce neschopným nebo nařízená karanténa.

Zaměstnanci, který byl uznán **dočasně práce neschopným** nebo u kterého byla nařízena **karanténa**, vzniká právo v době prvních 21 dnů²¹ na náhradu mzdy ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti náleží až od 4. pracovního dne, u karantény už od 1. dne (ZP, § 192).

2.4.1.3 Jiné důležité překážky v práci na straně zaměstnance

Okruh překážek²², které znamenají pro zaměstnavatele povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno a případně náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, jsou definované nařízením vlády²³.

¹⁸ Krácení o 1/12 dovolené za prvních 100 zmeškaných pracovních dnů, dále již jen za 21 takto zmeškaných dnů.

¹⁹ Krácení o 1-3 dny dovolené za každý zmeškaný pracovní den.

²⁰ Pokud zaměstnanec splňuje všechny 3 podmínky, územní (výkon práce na území ČR), plánovaná délka trvání zaměstnání alespoň 15 dní, výše sjednaného započitatelného příjmu alespoň 2 000 Kč/měsíc, stává se účastníkem nemocenského pojištění a vzniká mu právo na vyplacení náhrady mzdy popřípadě na dávky od okresní správy sociálního zabezpečení. Od 1. 1. 2009 vyplácí tyto dávky: nemocenské, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství (Vybíhal et al., 2011, s. 227-228, 241).

²¹ V období prvních 21 kalendářních dnů (platné pro rok 2011 až 2013), v období prvních 14 kalendářních dnů (platné po roce 2013)

²² Návštěva, vyšetření, očkování aj. ve zdravotnickém zařízení (pracovní volno s náhradou mzdy po nezbytně nutnou dobu); překážky při cestě do práce jako zpoždění MHD nebo přerušení dopravního provozu (pracovní volno bez náhrady mzdy); znemožnění cesty do zaměstnání u těžce postiženého zaměstnance z povětrnostních důvodů (pracovní volno a náhrada mzdy nejvýše na 1 den); vlastní svatba (2 dny pracovního volna, z toho jeden s náhradou mzdy), svatba dítěte (1 den pracovního volna s náhradou mzdy), svatba rodiče (1 den pracovního volna bez náhrady mzdy); převoz a účast při porodu manželky (družky) do zdravotnického zařízení (pracovní volno s náhradou mzdy po nezbytně nutnou dobu); úmrtí manžela, druhá či dítěte (2 dny pracovního volna a další den k účasti na pohřbu s náhradou mzdy), účast na pohřbu rodiče, sourozence, prarodiče, vnuka (pracovní volno s náhradou mzdy na nejvýše 1 den s náhradou mzdy a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává jejich pohřeb); další z překážek, při které náleží náhrada mzdy, je pohřeb spoluzaměstnance, vyhledání nového zaměstnání před skončením současného pracovního poměru aj. (Vybíhal et al., 2011, s. 61-62).

²³ Nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

2.4.1.4 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu a jiné úkony v obecném zájmu na straně zaměstnance

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci společně s pracovním volnem v případech daných ZP § 200-205 při výkonu veřejných funkcí nebo funkcí na základě volby zaměstnanců, výkonu občanské povinnosti (např. svědek, tlumočnick, osobní pomoc při katastrofách), odběru krve, výkonu branné povinnosti, školení nebo jiné formy přípravy na studium aj.

ZP definuje i další výkony v obecném zájmu, které jsou však bez náhrady mzdy.

2.4.2 Cestovní náhrady

Zaměstnavatel je povinen přiznat zaměstnanci náhrady výdajů vzniklé při výkonu pracovní cesty nebo cesty mimo pravidelné pracoviště²⁴, přeložení, výkonu práce v zahraničí (ZP, § 152). Zaměstnavatel disponuje právem předem stanovit podmínky, které mohou ovlivnit celkovou výši cestovních náhrad (např. začátek, konec a místo cesty, formu dopravy a ubytování), nebo může stanovit pravidla, na základě kterých budou výdaje hrazeny paušálně.

2.4.2.1 Pracovní cesta a cesty mimo pravidelné pracoviště

Zákoník práce § 157-164 definuje tyto nárokové cestovní náhrady: náhrada jízdních výdajů; náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny; náhrada výdajů za ubytování; stravné a náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů.²⁵

Náhrada jízdních výdajů se poskytuje na základě prokazatelnosti a předem zaměstnavatelem daného způsobu dopravy. K těmto výdajům patří jízdenky veřejné dopravy, místenky, lehátka nebo lůžka, letenky, použití taxi, jízdenky MHD²⁶.

Pokud zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele soukromé silniční motorové vozidlo, náleží mu za každý 1 km náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu (v průměrné ceně dané vyhláškou²⁷, nebo ve skutečně dokázané ceně) a základní náhrada (ZP, § 157).

Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, jestliže pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dní (ZP, § 161).

²⁴ Pravidelné pracoviště vyplývá z oboustranné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a proto ji nelze jednostranně přikázat. Pokud není pravidelné pracoviště uvedeno přímo v pracovní smlouvě, jak lze doporučit, stanovuje ho § 34 ZP jako místo uvedené v pracovní smlouvě.

²⁵ Příloha 1: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2011

²⁶ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

²⁷ Vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot pro rok 2011

Náhrada výdajů na ubytování je zaměstnanci vyplacena v dokladem dokázané výši (pokud se jedná o bezplatné ubytování bez řádného dokladu, nevzniká nárok na vyplacení náhrady).

Stravné při tuzemské pracovní cestě přísluší zaměstnanci v závislosti na délce pracovní cesty.²⁸

V případech, kdy je zaměstnanci poskytnuto vyšší plnění než dané zákonem, se od určité částky jedná o zdanitelný příjem zaměstnance. Pro zaměstnavatele znamená toto zvýšení daňově uznatelný náklad (ZDP²⁹, § 6 a § 24).

Zaměstnavatel má právo krátit výši stravného, jestliže zaměstnanci bylo poskytnuto během pracovní cesty jídlo (snídaně, oběd či večeře), na které finančně nepřispívá. Krácení musí být předem sjednáno, jinak je neplatné.

Náhrady prokázaných nutných vedlejších výdajů má povinnost zaměstnavatel proplatit v přímé souvislosti s předmětem pracovní cesty (ZP, § 164). Jedná se např. o poplatky za telefon, dopis, parkovné, úschovu zavazadel, použití sprchy či WC aj. Za nutné vedlejší výdaje nelze považovat pokuty, spropitné, poplatky za pobyt v sauně apod.

2.4.2.2 Přeložení

Při přeložení³⁰ zaměstnance do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, náleží zaměstnanci náhrady jako při pracovní cestě, až na výjimky (např. doba strávená na novém pracovišti se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytnutí stravného) (ZP, § 164).

2.4.2.3 Zahraniční pracovní cesta

Při zahraniční pracovní cestě vzniká zaměstnanci právo na náhrady jako při tuzemské s určitými odchylkami. Zaměstnavatel hradí ve formě náhrad cestovní výdaje, výdaje na zahraniční stravné³¹, ubytování, vedlejší nutné výdaje, návštěvu rodiny a popř. i kapesné.³²

2.4.2.4 Lhůty a způsob pro vyúčtování cestovních výdajů

Zaměstnanec je povinen předložit doklady o pracovní cestě do 10 kalendářních dnů od skončení pracovní cesty. Od této chvíle běží zaměstnavateli stejná lhůta pro vyúčtování cestovních náhrad. Tato lhůta může být po oboustranné dohodě pozměněna. Promlčecí doba činí 3 roky.

²⁸ Poznámka pod čarou 27

²⁹ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

³⁰ 2.2.2 Změna pracovního poměru

³¹ Vyhláška č. 350/2010 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2011

³² Příloha I: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2011

Zálohy a vyúčtování tuzemské cesty se provádí výhradně v Kč. Záloha na zahraniční cestu je poskytnuta v potřebné cizí měně, popř. na základě dohody v měně jiné. Přeplatek je vrácen v měně, ve které byla záloha poskytnuta. Naopak doplatek je zaměstnanci vyplacen v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy se počítá s kurzem, kterým byla měna směněna. Při určování korunové výše zahraničního stravného se použije kurz vyhlášený ČNB³³ (Sdělení Ministerstva financí čj. 214/9 278/2002).

2.4.3 Výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací

„Výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací nejsou považovány za mzdu, nemají povahu příjmů ze závislé činnosti a jsou u fyzické osoby tzv. příjmem z kapitálového majetku (§ 8 ZDPř) (Vybíhal et al., 2011, s. 94).“

2.4.4 Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci vyžadovat, pouze pokud se na tom předem dohodli (ZP, § 95). Za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, náleží zaměstnanci nejméně 10 % průměrného výdělku a tato doba se nezapočítává do pracovní doby (ZP, § 95 a 140).

Dojde-li k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti, náleží zaměstnanci stanovená základní mzda popř. další příplatky, ale nevzniká mu právo na odměnu za pracovní pohotovost.

2.4.5 Odstupné

Odstupné náleží zaměstnanci pouze z důvodů daných ZP § 67, který upravuje jeho minimální výši. Zaměstnanec má právo na odstupné ve výši 3násobku průměrného výdělku v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo dohodou ze stejných důvodů (organizační změny³⁴) a při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance³⁵. Jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci³⁶ v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, má nárok na odstupné ve výši 12násobku průměrného výdělku (ZP, § 67).

³³ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 52 a) až c)

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 56

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 52 d)

2.4.6 Zaměstnanecké benefity

„*Stručná definice benefitu zní, že se jedná o nepeněžní plnění poskytovaného zaměstnancům. Bud' to z Fondů kulturních a sociálních potřeb (FKSP)³⁷, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění (Janda, 2011).*“

Jejich plnění přináší výhody nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli ve formě daňové výhody. Výhoda na straně zaměstnance je v případě, když příjem nepodléhá zákonným srážkám ze mzdy³⁸. U zaměstnavatele pokud je výdaj daňově uznatelným nákladem. Avšak nelze opominout i jejich další funkce, a to motivační a vytvářející dobré vztahy na pracovišti.

Mezi nejznámější benefity patří:

- *stravenky* – daňově uznatelným nákladem je pro zaměstnavatele nejvýše 55 % z ceny poukázky a pro zaměstnance není zdanitelným příjmem;
- *závodní stravování* – je daňově uznatelným nákladem v celé výši a pro zaměstnance není zdanitelným příjmem, pokud je poskytováno v nepeněžité formě;
- *příspěvky na rekreaci a vzdělání* – příspěvek na rekreaci je osvobozen od daně do částky 20 000 Kč za kalendářní rok, pokud je poskytnut v nepeněžité formě;
- *příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění* jsou daňově uznatelným nákladem v celkovém úhrnu nejvýše 24 000 ročně;
- *poskytnutí služebního telefonu a motorového vozidla pro osobní účely³⁹*;
- *nepeněžité dary* jsou osvobozeny od daně v úhrnu do 2 000 Kč za kalendářní rok a jsou poskytovány při příležitostech uvedených v § 10 vyhlášky o FKSP (mimořádná aktivita, pracovní a životní výročí, odchod do důchodu).
- *dovolená nad rámec zákona⁴⁰*;
- *úhrada kulturních a sportovních aktivit*;
- *slevy na firemní výrobky a zvýhodněné půjčky* (Janda, 2011).

³⁷ Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, VZPP

³⁸ Daň z příjmu FO, sociální a zdravotní pojištění.

³⁹ Poznámka pod čarou 44

⁴⁰ 2.4.1.1 Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené

2.5 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy a jiných příjmů (odměna z dohody; náhrada mzdy; odměna za pracovní pohotovost; odstupné, popř. obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání; peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním) mohou být sraženy zaměstnanci ve prospěch zaměstnavatele či jiné osoby (ZP § 145).

Provádět srážky lze v případech daných zákonem (tzv. obligatorní), na základě dohody o srážkách ze mzdy (tzv. fakultativní) a k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace (ZP, § 146).

Obligatorní srážky je zaměstnavatel povinen srazit zaměstnanci v případech daných ZP § 147 nebo zvláštním zákonem⁴¹. Jedná se o srážky:

- a) DPFO⁴² ze závislé činnosti;
- b) pojistné na sociální a zdravotní pojištění;
- c) záloha na mzdu, na kterou zaměstnanci nevzniklo právo;
- d) nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady, popř. k plnění pracovních výkonů;
- e) náhrada mzdy za dovolenou, pracovní neschopnost či karanténu, na kterou zaměstnanec ztratil právo nebo na kterou mu právo nevzniklo;
- f) výkon rozhodnutí (ZP, § 147).

Fakultativní srážky provádí zaměstnavatel pouze se souhlasem zaměstnance, tj. na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení zaměstnavatele podle ZP, třetí osoby podle OZ⁴³.

Srážky k úhradě členských příspěvků členům odborové organizace se provádí pouze se souhlasem zaměstnance na základě kolektivní smlouvy. Pořadí srážek se řídí dnem, kdy zaměstnanec souhlasil s jejich prováděním.

2.5.1 Daň z příjmu fyzických osob

Patří mezi přednostní srážky vůči příslušnému správci daně. Výše pro rok 2011 je stanovena 15% sazbou z dílčího základu daně.

⁴¹ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 276 až § 302

⁴² 5.3.3 Seznam použitých zkratk

⁴³ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti⁴⁴ nebo funkční požitky⁴⁵, zvýšené o částku povinného pojistného⁴⁶ zaokrouhleného na celé koruny směrem nahoru. Takto získaný příjem se nazývá superhrubá mzda.

Do základu daně se nezahrnují příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně⁴⁷, příjmy osvobozené od daně⁴⁸ a příjmy, pro které je dále stanoveno, že se z nich daň vybírá zvláštní sazbou daně (srážkou)⁴⁹.

Při výpočtu daně z dílčího základu daně je důležité, zda zaměstnanec (poplatník) podepsal za zdaňovací období prohlášení k dani. Za jeden kalendářní měsíc nesmí poplatník podepsat prohlášení u více plátců. Pokud poplatník prohlášení podepsal, DPFO je srážena ve formě záloh a na konci roku může zaměstnanec požádat o roční zúčtování záloh. V opačném případě je daň srážena v podobě srážky.

Daň vybíraná zálohou znamená pro zaměstnance možnost uplatnění slev na dani⁵⁰, daňového zvýhodnění⁵¹ a při ročním zúčtování i odečtu nezdanitelných částí základu daně⁵².

Daň vybíraná srážkou se používá např. u příjmů zúčtovaných nebo vyplacených zaměstnavatelem, pokud tyto příjmy nepřesáhnou úhrnem 5 000 Kč a zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani.

2.5.2 Sociální a zdravotní pojištění

Patří mezi přednostní srážky vůči příslušné OSSZ⁵³ a zdravotní pojišťovně.⁵⁴

⁴⁴ Příjmy ze současného i dřívějšího pracovněprávního vztahu zaměstnance; odměny společníkům, jednatelům a členům statutárních orgánů; příjmy vyplacené nad rámec stanovených náhrad nebo limitů; příjmy vyplacené nebo připisované k dobru; příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny včetně DPH za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla zaměstnavatele zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely aj. (ZDPř, § 6).

⁴⁵ Funkčními požitky jsou funkční platy a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce, odměny za výkon funkce a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce (ZDPř, § 6 odst. 10).

⁴⁶ Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem.

⁴⁷ Příjmy do předmětu daně nezahnuté jsou: náhrady cestovních výdajů do zákonem stanovené výše; hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů; hodnota poskytovaných stejnokrojů, náklady na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků; částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, kterými zaměstnavatel hraří zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel; náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (ZDPř, § 6 odst. 7).

⁴⁸ Příjmy osvobozené od daně: nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele; hodnota stravování poskytovaná v nepeněžní podobě; hodnota nealkoholických nápojů; příspěvek na rekreaci v nepeněžité formě do hodnoty 20 000 za kalendářní rok; nepeněžité dary do výše 2 000 Kč za kalendářní rok; příspěvek na pojištění penzijní, pro případ dožití nebo smrti v úhrnu do 24 000 Kč ročně; příjem ve formě náhrady mzdy, odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény aj. (ZDPř, § 6 odst. 9).

⁴⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 5 odst. 5

⁵⁰ Sleva na dani na poplatníka ve výši 23 640 Kč ročně; sleva na dani na manželku ve výši 24 840 Kč ročně; sleva na dani na invaliditu (invalidita 1. stupně – 2 520 Kč ročně, invalidita 2. stupně – 5 040 Kč ročně, invalidita 3. stupně – 16 140 Kč ročně) a sleva na dani u poplatníka soustavně se připravujícího na budoucí povolání ve výši 4 020 Kč ročně (ZDPř, § 35ba).

⁵¹ Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti ve výši 11 604 Kč ročně. Pokud se jedná o daňový bonus, tak poplatníkovi náleží max. ve výši 4 350 Kč měsíčně (pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P činí tato částka dvojnásobek) (ZDPř, § 35c a 35d).

⁵² Jedná se např. o odečet hodnoty darů, odečet částky úroku zaplacených z úvěru ze stavebního spoření a z hypotečního úvěru, platba příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem, odečet částky poplatníkem zaplaceného pojistného na jeho soukromé životní pojištění aj. (ZDPř, § 15).

Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti činí u zaměstnavatele 25 %, 26 %⁵⁵, popř. 21,5 %⁵⁶ z úhrnu vyměřovacích základů všech jeho zaměstnanců. U zaměstnance činí pojistné 6,5 % z vyměřovacího základu. Individuální výše pojistného (zaměstnavatele, zaměstnanců) se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru za každé rozhodné období (kalendářní měsíc). Poplatníky jsou veškeré osoby účastné na důchodovém a nemocenském pojištění, jejichž příjem je započitatelný do vyměřovacího základu.

Sazba pojistného na zdravotní pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu (zaměstnavatel hradí 9 % a zaměstnanec 4,5 %) pro rok 2011. Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru za každé rozhodné období (kalendářní měsíc). Poplatníky jsou všechny osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, nebo které pracují pro zaměstnavatele s trvalým bydlištěm či sídlem na území České republiky.

Vyměřovací základ tvoří veškeré příjmy, které jsou předmětem DPFO a zároveň nejsou od daně osvobozeny.⁵⁷ Do vyměřovacího základu se dále nezahrnují příjmy, jako jsou např. náhrada škody dle ZP, odstupné či jiné obdobné formy, jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádných obtížných poměrů (požár, živelná pohroma apod.) (Vybíhal et al., 2011, s. 162-163). Maximální vyměřovací základ činí 1 781 280 Kč, tj. 72násobek průměrné mzdy.

Minimální vyměřovací základ 8 000 Kč je stanoven pouze pro zdravotní pojištění, až na výjimky⁵⁸ (Vybíhal et al., 2011, s. 140, 142).

2.5.3 Ostatní

Ostatní srážky se provádějí z čisté mzdy (rozdíl hrubé mzdy, DPFO a povinného pojistného).

Srážky na pohledávky zaměstnavatele⁵⁹ může zaměstnavatel zaměstnanci srazit i bez jeho souhlasu a řídí se ZP § 147 odst. 1 c) až e). Pořadí srážek se řídí dle data, kdy bylo započato s prováděním srážek.

⁵³ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

⁵⁴ Příloha 2: Sociální a zdravotní pojištění

⁵⁵ Zaměstnavatel, který si pro rok 2011 rozhodl zvýšit sazbu nemocenského pojištění o 1 %, může uplatnit odečet poloviny náhrady mzdy zúčtované zaměstnancům za prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

⁵⁶ Zaměstnavatelem odváděné pojistné zaměstnanců (např. společníci a jednatelé s. r. o., komanditisté k. s., členové družstva) účastných pouze na důchodovém pojištění.

⁵⁷ 2.5.1 Daň z příjmu fyzických osob

⁵⁸ Plátcem pojistného je stát; jedná se osobu s těžkým tělesným, smyslovým či mentálním postižením; osobu, která pečuje minimálně o jedno dítě ve věku do 7 let nebo nejméně 2 děti ve věku do 15 let aj.

⁵⁹ Záloha na mzdu, na kterou zaměstnanci nevzniklo právo; nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady, popř. k plnění jeho pracovních výkonů; náhrada mzdy za dovolenou, pracovní neschopnost či karanténu, na kterou zaměstnanec ztratil právo, nebo na kterou mu právo nevzniklo.

Srážky na základě výkonu rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním předpisem⁶⁰ (ZP, § 147 odst. 2). Jedná se např. o pohledávky výživného, pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy, pohledávky daní a poplatků aj. (Občanský soudní řád, § 279 odst. 2).

Při provádění těchto srážek je nutné odečíst od čisté mzdy základní nezabavitelnou částku⁶¹, zaokrouhlit na celé koruny dělitelné třemi směrem dolů a rozdělit zbytek čisté mzdy⁶² na třetiny⁶³. Pořadí srážek se řídí dle data, kdy bylo rozhodnutí doručeno plátcí mzdy (Maulwurf, 2011).

Srážkami ze mzdy podle dohody o srážkách uspokojuje zaměstnavatel věřitelovy pohledávky či zaměstnancovo závazky pouze do výše, kterou by činily srážky při exekuci. Věřitelem může být podle ZP § 327 sám zaměstnavatel nebo podle OZ § 551 třetí osoba (zaměstnavatel není účastníkem této dohody). Pohledávkami ze strany zaměstnavatele rozumíme náhradu škody, příspěvky na závodní stravování, ze strany třetí osoby se jedná pouze o pohledávky výživného a jiné pohledávky stanovené zákonem. Závazky zaměstnance jsou zejména splátky dluhů, platby na penzijní připojištění aj. Dohoda sjednaná podle OZ či ZP musí být uzavřena písemně, u dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance není forma stanovena. Pořadí srážek na základě uzavřených dohod se zaměstnavatelem se řídí dle data uzavření, srážky na základě uzavřených dohod se třetí osobou se řídí dle data doručení.

⁶⁰ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 276 až § 302

⁶¹ Nezabavitelná částka se skládá ze dvou složek. Nezabavitelná částka na osobu povinného tj. 5 326 Kč a na každou osobu (manželka, nezaopatřené dítě), které je povinen poskytovat výživné tj. 1 331,50 Kč.

⁶² Maximální výše po odečtu nezabavitelného minima je 7 989 Kč, částka přesahující tuto hranici se sráží bez omezení.

⁶³ První třetina slouží k úhradě nepřednostních pohledávek, druhá třetina na úhradu přednostních pohledávek a zbytek náleží zaměstnanci. Pokud druhá třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, uspokojí se společně s ostatními první třetinou.

3. Metodika

Úkolem a cílem této bakalářské práce je provedení analýzy mzdové soustavy v konkrétním podnikatelském subjektu a ověření, zda tento mzdový systém odpovídá požadavkům mzdových předpisů na úrovni centrálních orgánů i na úrovni nižších stupňů řízení.

Získáním poznatků z odborné literatury a zákonů České republiky a jejich následnou komparací s údaji získanými konzultacemi v podnikatelském subjektu a z účetních výkazů provedu analýzu vybrané firmy.

Pro jednodušší ilustraci mzdové problematiky jsem zvolila malou firmu, jejíž průměrný evidenční počet zaměstnanců činí 16,25 pro rok 2011. Budu porovnávat údaje systému odměňování zaměstnanců pomocí základní mzdy, povinných a ostatních mzdových příplatků, doplatků a osobních ohodnocení, cestovních náhrad aj. Dále se v práci zaměřím na praktickou ukázkou výpočtu čisté mzdy, průměrného výdělku, náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Skutečné názvy a jména nejsou uvedena z důvodu zajištění vyšší ochrany citlivých údajů nejen podniku, ale i zaměstnanců.

Na základě zjištěných poznatků zhodnotím a případně navrhnou úpravy mzdového systému.

4. Praktická část

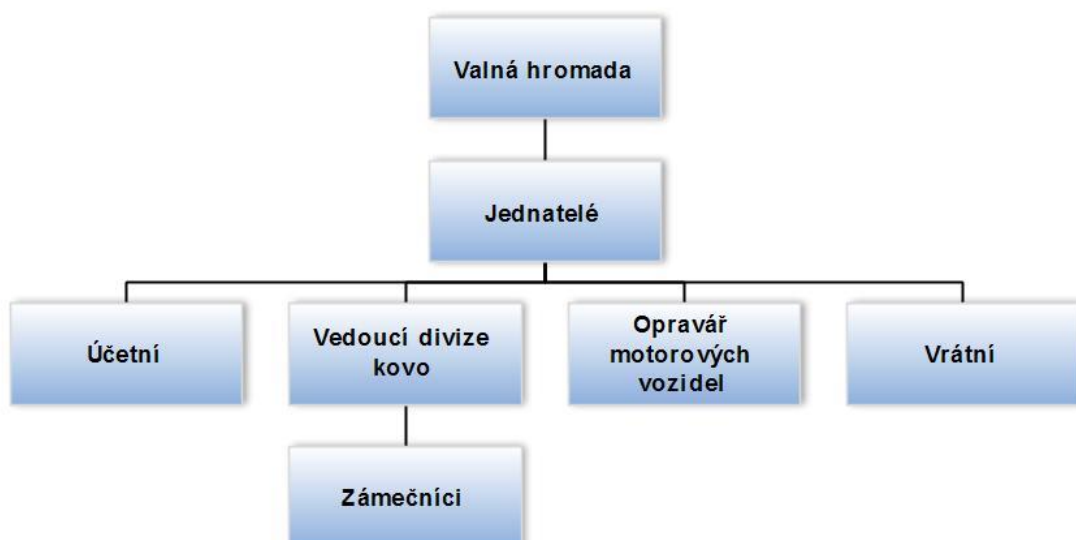
4.1 Popis činnosti a struktura podniku

Obchodní firma A se sídlem v Českých Budějovicích se zabývala a nyní zabývá:

- opravami motorových vozidel (vymazáno 18. 1. 2011);
- zámečnictvím (vymazáno 18. 1. 2011);
- zámečnictvím, nástrojařstvím (zapsáno 18. 1. 2011);
- opravami silničních vozidel (zapsáno 18. 1. 2011);
- pronájmem nemovitostí, bytů a nebytových prostor s poskytováním základních služeb (Obchodní rejstřík, 2011).

Jako společnost s ručením omezeným byla založena na začátku roku 1993 dvěma zakladateli. V současné době jsou společníky 2 fyzické osoby mající každá 24% obchodní podíl. Zbytek vlastní 3 podílníci, kde každý podílník vlastní 1/3 společného obchodního podílu. Společnost má celkem 3 jednatele, kteří jsou oprávněni jednat samostatně ve všech obchodních věcech a vztazích, vyjma případů uvedených ve společenské smlouvě. Nejvyšším orgánem je valná hromada, která se koná jedenkrát ročně. Celkový vložený kapitál činí 300 000 Kč a je plně splacen.

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti A k 31. 12. 2011



Zdroj: Autor

4.2 Mzdová politika v podniku A

Současnou hlavní prioritou podniku lze charakterizovat jako přežití, které zastiňuje cíle jako maximalizace kvality a zisku při splnění dalšího podnikového cíle, a to rozvoje. Cíle mzdového systému odpovídají podnikovým. K současným cílům mzdové politiky podnikatelského subjektu A patří:

- **minimalizace nákladů při maximální motivaci k pracovnímu výkonu** – podnik zaručuje svým zaměstnancům stálou mzdu, která je vždy doplněna variabilní složkou a benefity. Výše odpovídá podanému výkonu zaměstnance. Podíl mzdových nákladů a celkových je 32,25 % a podíl osobních nákladů a celkových 42,56 %;

Tabulka 1: Srovnání výše mzdových a osobních nákladů

Srovnání výše mzdových a osobních nákladů	2010	2011
Hrubé příjmy celkem (mzdové náklady)	3 059 304 Kč	3 154 729 Kč
Superhrubá mzda (osobní náklady)	4 000 640 Kč	4 163 067 Kč
Celkové náklady	10 859 000 Kč	9 782 309 Kč
Poměr mzdových nákladů a celkových nákladů	28,17 %	32,25 %
Poměr osobních nákladů a celkových nákladů	36,84 %	42,56 %

Zdroj: Autor

- **nízká fluktuace zaměstnanců a stabilizace pracovního výkonu** – podnik vykazuje poměrně nízkou fluktuaci, která napomáhá stabilnímu pracovnímu tempu a snížení nákladů. Míra stability⁶⁴ činí 86,15 % a míra fluktuace⁶⁵ 6,15%;

Tabulka 2: Míra stability a fluktuace

Míra stability a fluktuace	2010	2011
Počet rozvázaných pracovních poměrů za účelem navázání jiného	2,00	1,00
Počet pracovníků, kteří pracují pro podnik déle než 5 let	14,00	14,00
Průměrný evidenční stav pracovníků	17,41	16,25
Míra stability	80,41 %	86,15 %
Míra fluktuace	11,49 %	6,15 %

Zdroj: Autor

- **zajištění konkurenceschopnosti mezd vůči svému okolí** - porovnání průměrných mezd jednotlivých pracovních pozic v podniku s regionální statistikou cen práce téměř odpovídá. Pouze skupina vrátných je ohodnocena na hranici minimální mzdy. Kvůli lepší srovnatelnosti skutečného ohodnocení s výdělků v kraji jsem zvolila stejná období, která se liší pouze rokem. Učinila jsem tak z důvodu, že MPSV⁶⁶ dosud nezveřejnilo

⁶⁴ Poměr pracovníků, kteří pracují pro podnik déle než 5 let a průměrný evidenční stav pracovníků.

⁶⁵ Poměr počtu rozvázaných poměrů a průměrný evidenční stav pracovníků.

statistiku výdělků pro jednotlivé kraje za rok 2011. Druhým důvodem bylo to, že se jedná o odvětví trpící na sezónní výkyvy.

Tabulka 3: Srovnání průměrných výdělků za 4. čtvrtletí 2011 zaměstnanců společnosti A s výdělky v Jihočeském kraji za 4. čtvrtletí 2010

Podskupiny zaměstnání	Statistika cen práce			Podnik A	
	Medián	Diferenciace		Průměr	Průměr
		1. decil	9. decil		
Kč/h					
Vedoucí, ředitelé v průmyslu (ve výrobě)	251,04	125,00	564,45	309,07	220,29
Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočet., kalkulace	130,56	92,38	202,61	141,75	113,25
Mechanici a opraváři motorových vozidel	114,17	83,58	160,44	120,21	119,79
Nástrojaři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci	124,50	87,67	183,64	132,10	118,32
Vrátní, hlídači, uváděči a šatnářky	62,03	52,00	90,97	67,37	49,11

Zdroj: Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.; Odbor 41, oddělení 412; autor

⁶⁶ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

4.3 Pracovněprávní vztahy

Podnik zaměstnává průměrně 16,25 zaměstnanců, k 31. 12. 2011 byl stav 15 pracovníků. S každým zaměstnancem je uzavřena individuální pracovní smlouva, popř. dohoda o provedení práce či pracovní činnosti. Společnost nemá uzavřenou kolektivní smlouvu. Obecné mzdové otázky řeší vnitřní mzdový předpis.

4.3.1 Vznik pracovněprávního vztahu

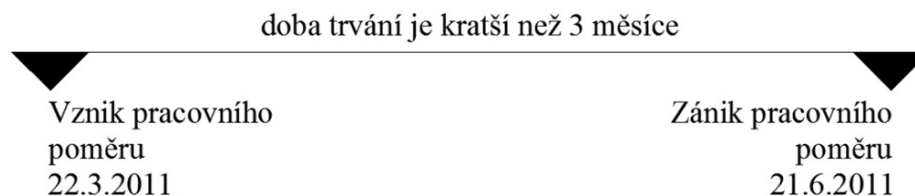
Pracovní poměr vzniká v podniku A pouze pracovní smlouvou. Pracovní smlouvy uzavírá s novými zaměstnanci jeden z majitelů, který zároveň dohlíží na chod podniku. Smlouvy jsou tvořeny převážně na dobu neurčitou, avšak vždy kopírují potřeby firmy. Za obsah smluv zodpovídá účetní a obsahují krom povinných náležitostí (druh práce, místo nebo místa výkonu práce, den nástupu do práce) i výši a formu mzdy, zkušební dobu. Konkurenční doložka nebyla zatím s žádným zaměstnancem dohodnuta.

Zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr využívá podnik pouze v případech, kdy potřebuje zajistit práci malého rozsahu. Využívá jak dohodu o provedení práce, ze které pro rok 2011 nevyplývá povinnost platit sociální a zdravotní pojištění, tak dohodu o pracovní činnosti. Omezení 150 hodin/rok a 20 hodin/týden je dostačující, neboť se jedná pouze o pokrytí potřeb určité zakázky např. projektové práce, technická pomoc k zajištění akce aj. Dohodou o provedení práce se převážně zajišťují služby odborníků, činnosti stálejšího charakteru se řeší dohodou o pracovní činnosti.

4.3.2 Změna a zánik pracovního poměru

V roce 2011 nebyl žádný pracovní poměr pozměněn, avšak došlo ke 2 rozvázáním pracovních poměrů, a to zrušením ve 3 měsíční zkušební době a dohodou z důvodu odchodu pracovníka do důchodu.

Obrázek 2: Zrušení pracovního poměru ve 3 měsíční zkušební době



Zdroj: Autor

Výpovědní doba ve společnosti A odpovídá zákonem stanovené minimální době a činí 2 měsíce.

4.3.3 Pracovní doba a doba odpočinku

Pro všechny pracovníky vyjma vrátných platí kratší pracovní doba 7,5 hodiny denně, která je stanovena rovnoměrně od pondělí do pátku. Začátek pracovní doby je stanoven na 7:00 hodinu a konec na 15:00 hodinu. Týdenní fond pracovní doby činí 37,5 hodiny (účetní, vedoucí divize kovo, zámečníci, opravář motorových vozidel).

Pracovníci na pozicích vrátný pracují na kratší pracovní úvazek pouze 7 hodin denně, tj. týdně 35 hodin. Začátek pracovní doby je stanoven na 6:00 hodinu a konec na 13:30 hodin.

Za součást pracovní doby se nepovažuje doba odpočinku, která pro pracovníky pracující 7,5 hodin začíná denně v 11:00 hodin a končí v 11:30. Vrátní pracující 7 hodin denně si přestávku stanovují sami, ale zpravidla začíná v 10:30 hodin a končí v 11:00 hodin.

Práce ve dnech pracovního klidu, tj. dnů nepřetržitého odpočinku a svátků, je konána převážně zaměstnanci na pozicích vrátný.

Celkem za rok 2011 odpracovali stálí zaměstnanci 2 674 dnů, tedy 19 870,5 hodin. Na dohodu bylo odpracováno 721 hodin.

4.4 Mzdový systém subjektu A

Subjekt A působí v podnikatelské sféře, proto své zaměstnance odměňuje mzdou, která je vyplacena po vzniku nároku na ni. Každý 8. den měsíce dochází k vyhodnocování dat a 15. den je dnem výplatním.

Výše ohodnocení se váže jak na individuální pracovní smlouvu, tak i na vnitřní mzdový předpis upravující všeobecné příplatky a další nároky zaměstnance. Sjednaná výše mzdy odpovídá náročnosti, složitosti a stupni odpovědnosti. Jednotlivé složky jsou zaokrouhleny na haléře. Výsledná hrubá mzda na koruny nahoru.

Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce či pracovní činnosti, náleží odměna z dohody.

Žádný z pracovníků společnosti A není odměňován částkou nižší, než je nejnižší možná hranice ohodnocení pracovníka tzv. **minimální mzda**. Odměňování na hranici minimální mzdy musí činit 7 500 Kč/měsíc a 48,1 Kč/hodinu při týdenním pracovním fondu 37,5 hodin nebo 7 000 Kč/měsíc a 48,1 Kč/hodinu při týdenním pracovním fondu 35 hodin.

Tabulka 4: Sazby minimální mzdy upravené na TFPD⁶⁷ používaný ve společnosti

Sazba minimální mzdy						
TFPD	měsíční	hodinová				
		100%	90%	80%	75%	50%
37,5	7 500 Kč	48,1 Kč	43,3 Kč	38,5 Kč	36,1 Kč	24,1 Kč
35	7 000 Kč	48,1 Kč	43,3 Kč	38,5 Kč	36,1 Kč	24,1 Kč

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 3; autor

V některých případech by zaměstnavatel tuto sazbu mohl snížit až na 90 %, 80 %, 75 % či 50 % základní sazby, pokud by zaměstnával zaměstnance ve věku 18 až 21 po dobu 6 měsíců od uzavření pracovního poměru, mladistvého zaměstnance, poživatele částečného a plného invalidního důchodu (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 4).

Pokud srovnáme skutečné ohodnocení pracovníka se sazbami **zaručené mzdy**, tj. nejnižší možné ceny práce podle náročnosti, složitosti a stupně odpovědnosti, můžeme stanovit, zda mzdový systém je dostatečně spravedlivý a efektivní. Nejprve roztřídíme zaměstnance do platových tříd, které určují jednotlivé sazby zaručené mzdy ve formě hodinového tarifu či měsíčního. Poté můžeme porovnat výsledné mzdové tarify jednotlivých skupin zaměstnanců s měsíční či hodinovou zaručenou mzdou pro týdenní fond kratší pracovní doby činící 37,5 hodin a 35 hodin.

⁶⁷ 5.3.3 Seznam použitých zkratk

Tabulka 5: Zařazení pracovníků podle platových tříd

Tarifní stupeň	Nejnižší úrovně zaručené mzdy			Práce podle platových tříd	Pracovní pozice v podnikatelském subjektu A	Ohodnocení pracovníků v podnikatelském subjektu A	
	hodinová	měsíční				hodinově	měsíčně
	TFPD	TFPD					
	37,5; 35*	35*	37,5*				
1.	48,1 Kč	7 000 Kč	7 500 Kč	1. a 2. platová třída	vrátní	48,1 Kč	
2.	53,1 Kč	7 788 Kč	8 344 Kč	3. a 4. platová třída			
3.	58,6 Kč	8 575 Kč	9 188 Kč	5. a 6. platová třída	zámečníci; opravář motorových vozidel	68,28 Kč**; 72,60 Kč	
4.	64,7 Kč	9 450 Kč	10 125 Kč	7. a 8. platová třída	účetní		18 300 Kč
5.	71,5 Kč	10 500 Kč	11 250 Kč	9. a 10. platová třída	vedoucí divize kovo		15 000 Kč
6.	78,9 Kč	11 550 Kč	12 375 Kč	11. a 12. platová třída			
7.	87,1 Kč	12 775 Kč	13 688 Kč	13. a 14. platová třída			
8.	96,2 Kč	14 088 Kč	15 094 Kč	15. a 16. platová třída			

* Kratší pracovní doba, založená na bilaterální dohodě, opravňuje zaměstnavatele odměňovat zaměstnance na hranici hodinové minimální mzdy pro 40 hodinový týdenní pracovní fond.
** Aritmetický průměr hodinového výdělku zaměstnanců na pozici zámečník.

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 3; Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.; autor

Ohodnocení **naturální mzdou** se zaměstnanci sjednáno není.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý či čistý, hodinový či měsíční. Průměrný hrubý výdělek popř. pravděpodobný se používá pro výpočet náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance, při dočasné pracovní neschopnosti či karantény (prvních 21 dnů), za dovolenou, při čerpání náhradního volna, při neplatném rozvázání pracovního poměru, povinných mzdových příplatků vyjma příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, odstupného, odměn za pracovní pohotovost, náhrady škody aj. Průměrný čistý měsíční výdělek využívá úřad práce pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikaci.

Do průměrného výdělku se započítávají pouze příjmy, které přímo souvisejí s výkonem práce a daným rozhodným obdobím. Plnění vyplývající pouze ze zaměstnání se do hrubých příjmů pro případ výpočtu průměrného výdělku nezapočítávají (např. náhrada mzdy, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací, odměna za pracovní pohotovost, odstupné, benefity). V případě složek poskytovaných za delší období než rozhodné je vhodné tuto část poměrně rozložit buď podle odpracované doby, nebo období, za které je poskytována.

Formy průměrného výdělku a jejich výpočet:

- *průměrný hrubý hodinový výdělek:* $PHHV = \frac{\text{Celková hrubá mzda za rozhodné období}}{\text{Doba skutečného výkonu práce v hodinách}^{68}}$
- *průměrný hrubý měsíční výdělek:* $PHMV = PHHV \cdot TFPD^{69} \cdot 4,348^{70}$;

⁶⁸ Do doby skutečného výkonu práce se nezapočítává doba, kdy zaměstnanec nevykonával práci z důvodu překážek, popř. mu byla krácena mzda za svátek, který připadl na běžný den, ale zaměstnanec práci nekonal.

⁶⁹ Týdenní fond pracovní doby činí ve sledovaném subjektu 37,5 hodin.

- *průměrný čistý měsíční výdělek:*
 $PČMV = PHMV - \text{záloha na DPFO}^{71} - \text{sociální a zdravotní pojištění};$
- *pravděpodobný výdělek* se vypočítává z příjmů, kterých zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo jich mohl dosáhnout.

Zákon stanovuje povinnost počítat průměrný výdělek na haléře, avšak již neupravuje způsob zaokrouhlování.

Tabulka 6: Výpočet průměrného výdělku zaměstnance A

Složky hrubé mzdy zaměstnance A				Součet
Měsíce	10.	11.	12.	
Odpracované hodiny	147,5 h	157,5 h	105,0 h	410,0 h
Základní mzda	10 178 Kč	10 868 Kč	7 245 Kč	28 291 Kč
Prémie	7 198 Kč	7 434 Kč	4 290 Kč	18 922 Kč
Práce přesčas	135 Kč			135 Kč
Příplatek za řízení		205 Kč	55 Kč	260 Kč
Hrubé příjmy	17 511 Kč	18 507 Kč	11 590 Kč	47 608 Kč
Průměrný hrubý hodinový výdělek	$= 47\,608 : 410$ (zaokrouhleno matematicky)			116,12 Kč
Průměrný hrubý měsíční výdělek	$= 116,12 \cdot 37,5 \cdot 4,348$ (zaokrouhleno na koruny nahoru)			18 934 Kč
Záloha daně po slevách	$= 25\,400 \cdot 15\% - 1\,970$			1 840 Kč
Sociální pojistné – zaměstnanci	$= 6,5\% \cdot 18\,934$ (zaokrouhleno na koruny nahoru)			1 231 Kč
Zdravotní pojistné – zaměstnanci	$= 13,5\% \cdot 18\,934$ (zaokrouhleno na koruny nahoru) = $2\,557 : 3$ (zaokrouhleno na koruny nahoru)			853 Kč
Průměrný čistý měsíční výdělek	$= 18\,934 - 1\,840 - 1\,231 - 853$			15 010 Kč

Zdroj: Autor

4.4.1 Fixní a variabilní složka mzdy

Fixní popř. pevnou složku mzdy tvoří ve společnosti časová mzda s pevným tarifem. Vedoucí divize kovo a účetní jsou odměňováni pevným měsíčním tarifem, ostatní profese pevným hodinovým tarifem. Každý zaměstnanec je ohodnocen na základě skutečně odpracované doby, tzn. dobu, po kterou se zdržuje na pracovišti popř. na jiném daném místě a vykonává sjednanou činnost. Tato metoda vyžaduje kontrolu příchodů a odchodů, kterou provádí vedoucí pracovník nebo jeden z majitelů.

⁷⁰ Průměrný počet týdnů v měsíci se vypočítá: průměrný počet dnů za kalendářní rok : počet měsíců : počet dnů v týdnu = $365,25 : 12 : 7 = 4,348$.

⁷¹ Záloha na daň z příjmu fyzických osob je snížena o slevy na dani popř. o daňové zvýhodnění. Pokud by došlo k daňovému bonusu, tzn. výše zálohy by byla nižší než daňové zvýhodnění, pak se toto plnění nezapočítává.

Fixní složku doplňují povinné mzdové příplatky. Jedná se o příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a neděli. Podnikatelský subjekt poskytuje příplatky v minimální výši dané zákoníkem práce. U práce přesčas a ve svátek vyplácí příplatek, pouze pokud se nedohodl se zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna. Jestliže zaměstnanec koná práci přesčas ve dnech pracovního klidu, náleží mu příplatek 50 % průměrného výdělku. Zaměstnancům jsou nejčastěji vypláceny příplatky za práci přesčas, práci ve svátek a práci v sobotu a neděli.

Mezi ostatní mzdové příplatky, které společnost poskytuje, patří příplatek za řízení, prémie, zvláštní prémie a celoroční prémie. Příplatek za řízení náleží zaměstnanci podle počtu dní, po které řídil podnikové motorové vozidlo, ve výši 300 Kč/měsíc. Další příplatky jsou nenárokové a jejich výši stanovuje vedoucí pracovník, popř. majitel, který určuje příplatky jemu podřízeným zaměstnancům (např. vedoucí divize kovo) a následně je i schvaluje. Prémie má podobu individuální výkonnostní odměny, která je zaměstnanci udělena na základě jeho osobního pracovního výkonu od 0 do 100 % z výše hrubé mzdy. Zvláštní prémie je udělena jako doplňující forma individuálního výkonu v absolutní výši. Celoroční prémie se vyplácí podle výsledků dosažených v minulém období.

Tabulka 7: Výpočet hrubé mzdy zaměstnance odměňovaného hodinovým tarifem

Výpočet hrubé mzdy dle docházkového listu zaměstnance B (Příloha č. 4)				
Zaměstnanec B odpracoval v měsíci červnu roku 2011 celkem 169,5 hodin, z toho 7 hodin přesčas ve všední pracovní den a 8,5 hodin přesčas v sobotu. V tomto měsíci čerpal 1,5 dne volna, tj. 11 hodin. Zaměstnanec je odměňován hodinovým tarifem, který činí 62,60 Kč/h. Prémie činí 72 % z tarifní mzdy, zvláštní prémie 1 000 Kč. Za měsíc řídil 15 x motorové služební vozidlo. Průměrný výdělek pro 3. kvartál je určen na 107,60 Kč/h.				
Složky hrubého příjmu	Dnů	Hodin	Výpočet	
Měsíc červen pracovních dnů, hodin	22,00	165,00	$=22 \cdot 7,50$	
Dovolená	1,50	11,00	$=4 + 7,50$	
Měsíční fond pracovní doby	20,50	154,00	$=165,00 - 11,00$	
Skutečně odpracované hodiny		169,50		
Přesčas		15,50	$=169,50 - 154,00$	
Složky hrubého příjmu	Dnů	Hodin	Kč	Výpočet
Tarifní mzda	22,00	169,50	10 610,70 Kč	$=169,50 \cdot 62,60$
Prémie	0,00	0,00	7 639,70 Kč	$=10 610,70 \cdot 72 \%$
Zvláštní prémie	0,00	0,00	1 000,00 Kč	
Příplatek za přesčas 25 %	0,00	7,00	188,30 Kč	$=0,25 \cdot 7,00 \cdot 107,60$
Příplatek za přesčas v sobotu a neděli 50 %	0,00	8,50	457,30 Kč	$=0,5 \cdot 8,50 \cdot 107,60$
Příplatek za řízení	15,00	112,50	204,55 Kč	$=15,00 : 22,00 \cdot 300$
Dovolená	1,50	11,00	1 183,60 Kč	$=11,00 \cdot 107,60$
Zaokrouhlení hrubého příjmu			0,85 Kč	
Hrubý příjem celkem			21 285,00 Kč	

Zdroj: Autor

Tabulka 8: Výpočet hrubé mzdy zaměstnance odměňovaného měsíčním tarifem

Výpočet hrubé mzdy dle docházkového listu zaměstnance B (Příloha č. 4)				
Zaměstnanec B odpracoval v měsíci červnu roku 2011 celkem 169,5 hodin, z toho 7 hodin přesčas ve všední pracovní den a 8,5 hodin přesčas v sobotu. V tomto měsíci čerpal 1,5 dne volno, tj. 11 hodin. Zaměstnanec je odměňován měsíčním tarifem, který činí 10 500 Kč/měsíc. Prémie činí 72 % z tarifní mzdy, zvláštní prémie 1 000 Kč. Za měsíc řídil 15x motorové služební vozidlo. Průměrný výdělek pro 3. kvartál je určen na 107,60 Kč/hodin.				
Složky hrubého příjmu	Dnů	Hodin	Výpočet	
Měsíc červen pracovních dnů, hodin	22,00	165,00	$=22 \cdot 7,50$	
Dovolená	1,50	11,00	$=4 + 7,50$	
Měsíční fond pracovní doby	20,50	154,00	$=165,00 - 11,00$	
Skutečně odpracované hodiny		169,50		
Přesčas		15,50	$=169,50 - 154,00$	
Složky hrubého příjmu	Dnů	Hodin	Kč	Výpočet
Tarifní mzda	22,00	169,50	10 786,36 Kč	$=10\,500,00 / 165,00 \cdot 169,50$
Prémie	0,00	0,00	7 766,18 Kč	$=10\,786,36 \cdot 72\%$
Zvláštní prémie	0,00	0,00	1 000,00 Kč	
Příplatek za přesčas 25 %	0,00	7,00	188,30 Kč	$=0,25 \cdot 7,00 \cdot 107,60$
Příplatek za přesčas v sobotu a neděli 50 %	0,00	8,50	457,30 Kč	$=0,5 \cdot 8,50 \cdot 107,60$
Příplatek za řízení	15,00	112,50	204,55 Kč	$=15,00 : 22,00 \cdot 300$
Dovolená	1,50	11,00	1 183,60 Kč	$=11,00 \cdot 107,60$
Zaokrouhlení hrubého příjmu			0,71 Kč	
Hrubý příjem celkem			21 587,00 Kč	

Zdroj: Autor

4.5 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu

Jedná se o plnění, která nevyplývají z odvedené práce, ale ze zaměstnání.

4.5.1 Náhrada mzdy za dobu čerpané dovolené

Zaměstnancům vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, popř. u zaměstnanců, kteří neodpracovali více jak 60 dní (směn), na dovolenou za odpracované dny. Výměra dovolené zaměstnanců společnosti A činí 4 týdny a nárok na ni propadá koncem příštího roku. Za každý den náleží zaměstnanci průměrný denní výdělek platný v době čerpání. V případě půldenní dovolené náleží pouze za hodiny, po které byla dovolená poskytnuta.

Tabulka 9: Výpočet nároku dovolené ve dnech

Se zaměstnancem C byl sjednán pracovní poměr 21. 3. 2011 a ve 3 měsíční zkušební době byl i zrušen (dne 21. 6. 2011).					
Období od 22. 3. 2011 do 21. 6. 2011					
Měsíc	Březen	Duben	Květen	Červen	Součet
Počet pracovních dnů	9	20+1*	22	15	67
Zaměstnanec odpracoval 67 dní, a proto mu vzniká nárok na poměrnou část dovolené 2/12.					
Základní výměra dovolené jsou 4 týdny, tj. 20 dnů	Výpočet	Poměrná část nezaokrouhlená	Poměrná část zaokrouhlená na půldny		
Dovolená ve dnech	$= 2/12 \cdot 20$	3,33	3,5		
* Placený svátek					

Zdroj: Autor

Společnost A vyplatila celkem 234 tis. Kč na náhradách mzdy za dobu čerpané dovolené. Nevyčerpaná dovolená ve výši v průměru 4 dnů byla převedena do dalšího roku u každého z 10 zaměstnanců.

4.5.2 Náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti a nařízené karantény a jiných překážek v práci na straně zaměstnance

V roce 2011 se jedná o výplatu náhrady mzdy za prvních 21 dnů od 4. dne pracovní neschopnosti, karantény již od 1. dne. Náhrada mzdy se počítá z redukováného průměrného výdělku, který je vynásoben 60 % a dobou, po kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy.

Společnost A si do 20. 1. 2011 nezvolila sazbu zákonného pojistného na sociální zabezpečení 26 %, a proto nemůže uplatnit 50 % z částky, kterou v kalendářním měsíci vyplatila na náhradách mzdy z důvodů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Tabulka 10: Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance D, který byl uznán dočasně práce neschopným od 24. 10. 2011 do 11. 11. 2011. Průměrný výdělek pro IV. kvartál je 190,61 Kč/h					
Průměrný výdělek redukuje podle redukčních hranic (Příloha č. 5) a upravíme na 60 %.					Výpočet
Počet dnů pracovní neschopnosti pro náhradu mzdy			12	<i>= počet pracovních dnů pracovní neschopnosti - 3</i>	
Počet hodin pracovní neschopnosti pro náhradu mzdy			90	<i>= 12 · 7,5</i>	
Průměrný hodinový výdělek zaměstnance D			190,61 Kč		
Redukce průměrného hodinového výdělku			redukce na	částka	
		do	144,38 Kč	90%	129,94 Kč
nad	144,38 Kč	do	216,48 Kč	60%	27,74 Kč
nad	216,48 Kč	do	432,95 Kč	30%	- Kč
nad	432,95 Kč	se nezohledňuje		0%	- Kč
Redukovaný průměrný výdělek					157,68 Kč
Náhrada mzdy	90 h	<i>60 % z 157,68 Kč/h · 90 h</i>			8 515,00 Kč

Zdroj: ODBOR 71; autor

Za rok 2011 společnost A vyplatila celkem 27 tis. Kč v podobě náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost 3 zaměstnancům. Pokud by společnost zvolila sazbu 26 %, zaplatila by přibližně o 28 tis. Kč více a mohla by uplatnit 50 % z celkových vyplacených náhrad, tj. 13 tis. Kč. Pokud by takto učinila, zvýšila by si náklady o 15 tisíc Kč. Z toho vyplývá, že zvýšení sazby pro nemocenské pojištění by bylo pro společnost nevýhodné.

Po dobu jiných překážek v práci na straně zaměstnance poskytuje společnost pracovní volno a případně i náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku na základě zákoníku práce a nařízení vlády 590/2006 Sb. Nejčastěji se jedná o návštěvu lékaře a darování krve. Za rok 2011 poskytla takto 25,5 hodin pracovního volna.

4.5.3 Cestovní náhrady

Zaměstnavatel A poskytl v roce 2011 cestovní náhrady výdajů podle jednotlivých tuzemských pracovních cest ve výši 30 tis. Kč, která je z většiny tvořena stravným. Stanovuje se na základě předložených dokladů a době trvání.

Většinou je pracovní cesta vykonána za použití služebního vozidla. Pouze v minimálních případech použije zaměstnanec na žádost zaměstnavatele osobní motorové vozidlo. Tomuto zaměstnanci pak náleží základní náhrada ve výši 3,70 Kč/km a náhrada za spotřebované pohonné hmoty.

Náhrada výdajů za ubytování je zaměstnanci vyplacena až po předložení dokladu o skutečně vynaložené částce.

Stravné poskytuje zaměstnavatel podle délky pracovní cesty. Na krácení stravného a jeho výši za poskytnutí jídla, které má podobu snídaně, oběda či večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá, se vždy zaměstnavatel se zaměstnancem předem dohodne.

Tabulka 11: Stravné pro tuzemské pracovní cesty společnosti A

Stravné pro tuzemské cesty ve výši		
Stravné v podnikatelském subjektu A	Rok 2011	Krácení stravného o
trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin	65,00 Kč	70 %
trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin	95,00 Kč	35 %
trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin	149,00 Kč	25 %

Zdroj: Autor

Zaměstnavatel poskytuje o 2 Kč vyšší stravné pro časový interval 5 až 12 hodin, zbytek se shoduje s minimální výší danou zákoníkem práce. Ke krácení zpravidla nedochází, neboť zaměstnancům není poskytováno žádné jídlo, které by mělo podobu snídaně, oběda či večeře.

Stravné pro podnikatelský sektor je stanoveno pouze v minimální výši, pokud zaměstnavatel poskytne na základě svého uvážení vyšší hodnoty stravného, jedná se od určité částky o zdanitelný příjem zaměstnance, který je i zpojistitelný. Pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad v celé výši. Hranice, od kterých se jedná o zdanitelný a zpojistitelný příjem zaměstnance, stanovuje ZP § 176 jako horní hranici stravného pro rozpočtovou sféru.

Tabulka 12: Stravné pro tuzemské pracovní cesty – rozpočtová sféra

Stravné pro tuzemské cesty pro rozpočtovou sféru		
Trvá-li pracovní cesta	Rok 2011	
	Dolní hranice	Horní hranice
5 až 12 hodin	63,00 Kč	74,00 Kč
12 až 18 hodin	95,00 Kč	114,00 Kč
déle než 18 hodin	149,00 Kč	178,00 Kč

Zdroj: ZP, § 176

V případě zahraniční cesty by společnost poskytovala náhrady v minimální výši, avšak doposud takto neučinila.

Na základě dohody se zaměstnanci provádí účetní vyúčtování pracovní cesty po obdržení vyplněných cestovních příkazů. Proplácení cestovních náhrad probíhá společně s výplatou mzdy.

Tabulka 13: Výpočet cestovních náhrad

<p>Zaměstnanec vykonal na příkaz zaměstnavatele pracovní cestu, která byla zahájena v 7:00 odjezdem z Českých Budějovic. Na žádost zaměstnavatele vykonal cestu osobním motorovým vozidlem a ujel 258 km. V technickém průkazu je uvedena spotřeba pohonných hmot při 90km rychlosti (4,4l/100 km), při 120km rychlosti (5,0 l/100 km) a při městském provozu (6,2 l/100 km). Pracovní cesta trvala až do 12:30 následujícího dne a zaměstnanci nebylo bezplatně poskytnuto žádné jídlo v podobě snídaně, oběda či večeře. Zaměstnanec zaplatil parkovné 40 Kč a ubytování v ceně 390 Kč/noc. Zaměstnanec prokázal nákup pohonných hmot v ceně 34,10 Kč/l.</p>		
Náhrada jízdních výdajů za použití osobního automobilu		
Složky		Sazba
základní náhrada		3,70 Kč/km
náhrada za pohonné hmoty		1,77 Kč/km
	<i>průměrná spotřeba podle údajů v technickém průkazu vozidla = (4,4 + 5,0 + 6,2) : 3 = 5,2 l/100 km</i>	5,2 l/100 km
	<i>náhrada za PHM = 5,2 · 34,10 : 100 = 1,7732 Kč/km (zaokrouhleno)</i>	1,77 Kč/km
počet ujetých kilometrů		258 km
celková výše jednotkové náhrady		5,47 Kč/km
Náhrada jízdních výdajů při ujetí 258 km = 5,47 · 258 = 1 411,26 Kč		1 412,00 Kč
Náhrada výdajů za ubytování		
Ubytování v ceně 390 Kč/noc		390,00 Kč
Náhrada výdajů za ubytování		390,00 Kč
Stravné		
1. den pracovní cesty	délka pracovní cesty 17 hodin	95,00 Kč
2. den pracovní cesty	délka pracovní cesty 12,5 hodin	95,00 Kč
Stravné celkem		190,00 Kč
Náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů		
Parkovné		40,00 Kč
Celková náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů		40,00 Kč
Cestovní náhrady celkem		2 032,00 Kč

Zdroj: Autor

4.5.4 Odměna za pracovní pohotovost

S žádným zaměstnancem nebyla uzavřena dohoda o pracovní pohotovosti, a tak ani nevznikl nárok na vyplacení odměny. Pokud by však tato dohoda byla uzavřena, náležela by zaměstnanci odměna v zákonem dané výši a případech.

4.5.5 Odstupné

Společnost poskytuje odstupné pouze v zákonem daných případech a v zákonem stanovené minimální míře (3násobek nebo 12násobek průměrné mzdy). V roce 2011 nevyplatila žádné odstupné, neboť oba pracovní poměry skončily způsobem, který nepovinnuje zaměstnavatele jej vyplatit.

4.5.6 Zaměstnanecké benefity ve společnosti A

Společnost A je menšího typu a poskytuje zaměstnancům benefity, které jsou velmi časté a také oblíbené. Podle studie PayWell 2011 je nejoblíbenějším benefitem 5 týdnů dovolené, tedy o týden delší než udává zákon. Na druhém místě se umístily stravenky a na třetím místě penzijní připojištění společně s občerstvením na pracovišti (Anon, 2011).

Benefity pro podnik znamenají výhodnou motivaci zaměstnanců, která je daňově uznatelným nákladem a není zpojistitelným příjmem. Pro zaměstnance výhoda spočívá v tom, že se nejedná o zdanitelný a zpojistitelný příjem. Toto pozitivum si zaměstnanci společnosti A uvědomují, a proto též preferují benefity před přímým navýšením mzdy v jim odpovídající hodnotě.

Společnost přispívá 50 % na stravenky, které mají hodnotu 50 Kč, a na obědy 55 %. Zaměstnanec doplácí v případě stravenek 25 Kč a obědů 31 Kč. Zbytková hodnota je pro zaměstnance nezdanitelným příjmem, ze kterého rovněž neodvádí pojistné zdravotní a sociální. Závodní stravování je zajištěno externí firmou. Nárok na stravenky má zaměstnanec, pouze pokud odpracoval celou směnu a nevyužil stravování v závodní kantýně, popř. nevznikl mu nárok na výplatu stravného.

Společnost přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění měsíčně 3 % z hrubé mzdy, ale maximálně do výše 500 Kč. Příspěvek zaměstnavatele je podmíněn osobní účastí zaměstnance. Tuto výhodu využilo v roce 2011 pouze 5 zaměstnanců. Pro podnik je tato částka daňově uznatelná až do částky 24 000 Kč ročně tzn., že podnik maximálně může přispívat do hodnoty v průměru 2 000 Kč včetně, tak aby byl náklad stále daňově uznatelný.

Některým stálým zaměstnancům poskytuje společnost k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku až do výše 20 000 Kč a na bytové účely až do výše 100 000 Kč. V roce 2011 byla poskytnuta jednomu zaměstnanci půjčka k překlenutí tíživé situace.

Zaměstnancům je při dosažení životního výročí vyplácen peněžní dar 3 000 Kč v 50 letech a 5 000 Kč v 60 letech.

Tabulka 14: Nákladovost jednotlivých benefitů

Benefit	Náklady za rok
Stravenky	30 775,00 Kč
Závodní stravování	24 358,00 Kč
Penzijní pojištění	30 000,00 Kč
Bezúročná půjčka (6 % p.a. z 20 000,00 Kč)*	1 200,00 Kč
Životní výročí	3 000,00 Kč
Celkové náklady na benefity	89 333,00 Kč
* Úrok, který je v tomto čase a místě obvyklý.	

Zdroj: Autor

4.6 Srážky ze mzdy

Společnost A sráží zaměstnancům ze mzdy a jiných příjmů pouze srážky vyplývající ze zákona a písemných dohod o srážkách ze mzdy.

4.6.1 DPFO a zákonné pojistné

Daň z příjmu fyzických osob je závislá převážně na právním způsobu zajištění práce, výši příjmů a podepsání prohlášení k dani.

Tabulka 15: Daň z příjmu fyzických osob

Právní vztah		Základ daně pro rok 2011	
pracovní poměr		zdanitelné příjmy + zákonné pojistné	
dohoda o provedení práce		zdanitelné příjmy	
dohoda o pracovní činnosti		zdanitelné příjmy + zákonné pojistné (jestliže je zaměstnanec účastníkem nemocenského pojištění)	
Podepsané prohlášení	Hrubá mzda	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
ANO	do 100 Kč včetně	na celé koruny nahoru	záloha na daň 15 % zaokrouhlená na koruny nahoru
	nad 100 Kč	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15 %
NE	do 5 000 Kč včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 % zaokrouhlená na koruny dolů
	nad 5 000 Kč	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15 %

Zdroj: Vybíhal et al., 2011, s. 270 a 272; autor

Společnost A si pro rok 2011 nezvolila zvýšenou sazbu pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. Proto pojistné pro zaměstnavatele činí 25 % a pro zaměstnance 6,5 %.

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění činilo dle zákona pro zaměstnavatele (společnost A) 9 % a pro zaměstnance 4,5 %. Pokud by zaměstnanec, za kterého není plátcem stát a nepatří mezi osoby, pro které není stanoven minimální vyměřovací základ, nedosáhl minimálního vyměřovacího základu 8 000 Kč, je povinen činit rozdílný doplatek. Jedná se např. o poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmů po celé rozhodné období.

V roce 2011 činila záloha na daň z příjmu FO 300 tis. Kč, srážková daň 3 600 Kč, zdravotní pojištění placené organizací 250 tis. Kč a sociální pojištění placené organizací 700 tis. Kč.

Tabulka 16: Výpočet čisté mzdy

Výpočet čisté mzdy zaměstnance E		
Zaměstnanec E dosáhl v měsíci červnu hrubého příjmu 21 101 Kč. Má uzavřenou pracovní smlouvu.		
	Kč	Výpočet
Hrubý příjem celkem	20 101,00 Kč	

Superhrubá mzda	26 936,00 Kč	= 20 101,00 + 1 809,00 + 5 026,00
Základ zdravotního pojištění	20 101,00 Kč	
Odvod zdrav. pojištění celkem	2 714,00 Kč	= 13,5 % ze základu pro zdrav. pojištění zaokrouhlené nahoru
- zaměstnanec	905,00 Kč	= 1/3 z odvodu zdrav. pojištění zaokrouhlená nahoru
- organizace	1 809,00 Kč	= 2 714,00 - 905,00
Základ sociálního pojištění	20 101,00 Kč	
Odvod soc. pojištění - zaměstnanec	1 307,00 Kč	= 6,5 % ze základu pro soc. pojištění zaokrouhlené nahoru
Odvod soc. pojištění - organizace	5 026,00 Kč	= 25 % ze základu pro soc. pojištění zaokrouhlené nahoru
Dílčí základ daně	26 936,00 Kč	
Zaokrouhlený dílčí základ daně	27 000,00 Kč	= dílčí základ daně zaokrouhlený na stokoruny nahoru
Záloha na daň před slevou	4 050,00 Kč	= 15 % ze zaokrouhleného dílčího základu daně
Sleva na poplatníka	1 970,00 Kč	
Uplatněná sleva celkem	1 970,00 Kč	= součet uplatněných slev
Záloha před zvýhodněním	2 080,00 Kč	= 4 050 - 1 970
Měsíční záloha daně po slevách	2 080,00 Kč	
Čistý příjem celkem	15 809,00 Kč	

Zdroj: Autor

4.6.2 Dohoda o provedení srážek

Dohody se zpravidla týkají srážek z důvodu poskytování závodního stravování, stravenek, penzijního připojištění a půjček. Srážka za jeden oběd činí 31 Kč, za jednu stravenku 25 Kč. S žádným zaměstnancem nemá společnost uzavřenou dohodu před rokem 2007⁷² o srážkách ze mzdy podle občanského zákoníku § 551.

Žádná ze srážek na základě dohod nesmí činit více, než by činila při exekuci. Proto je nutné pro mzdovou účetní správně určit nezabavitelnou částku, která je tvořena životním minimem jednotlivce a normativními náklady na bydlení jednotlivce. Z toho povinnému nesmí být sraženy $\frac{2}{3}$ (tzv. nezabavitelná částka). Ta může být ještě navýšena o $\frac{1}{4}$ z nezabavitelné částky za každou osobu, kterou je povinný zaměstnanec povinen vyživovat.

Tabulka 17: Výpočet nezabavitelné částky

Výpočet nezabavitelné částky pro rok 2011	
Životní minimum jednotlivce	3 126,00 Kč
Normativní náklady na bydlení jednotlivce	4 863,00 Kč
Celkem	7 989,00 Kč
Nezabavitelná částka	5 326,00 Kč
Částka za každou vyživovanou osobu	1 331,50 Kč

Zdroj: Maulwurf, 2011; autor

⁷² Pro zaměstnavatele je od 1. 1. 2007 závazná dohoda sjednaná podle občanského zákoníku pouze tehdy, pokud se jedná o srážky z důvodu uspokojení pohledávek výživného.

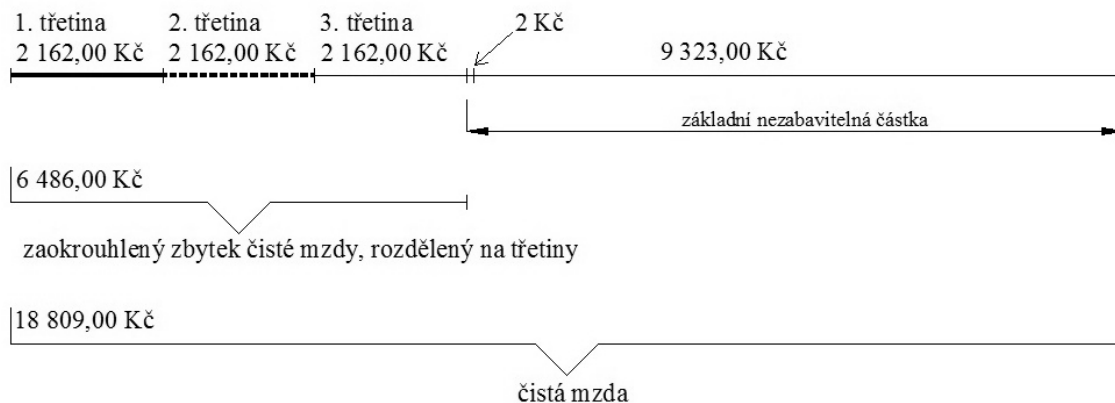
Zbytek čisté mzdy po odečtení úhrnu nezabavitelných částek se zaokrouhlí směrem dolů na celé koruny, tak aby byl dělitelný třemi. Jednotlivé třetiny jsou pak použity k uspokojení pohledávek věřitelů.

Tabulka 18: Výpočet nezabavitelné částky u konkrétního zaměstnance

Ženatý zaměstnanec, který vyživuje 2 děti, má čistou mzdu 15 809,00 Kč. Dotyčným jsou prováděny srážky z předmětu 13 poskytnutých stravenek (hodnota stravenky činí 50,00 Kč a společnost přispívá 50 %) a penzijního připojištění 300 Kč.		
	Kč	Výpočet
Nezabavitelná částka	5 326,00 Kč	= na osobu povinného
Částka za 3 vyživované osoby	3 994,50 Kč	= na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné
Základní nezabavitelná částka	9 323,00 Kč	= úhrn nezabavitelných částek + 2,00*
Zbytek čisté mzdy	6 488,00 Kč	= 15 809,00 - 9 323,00
1. třetina	2 162,00 Kč	= (6 486,00 - 2,00) : 3, slouží k úhradě nepřednostních pohledávek
2. třetina	2 162,00 Kč	= slouží k úhradě přednostních pohledávek
3. třetina	2 162,00 Kč	= vyplátí se vždy povinnému
Stravenky	325,00 Kč	= 50 % · 50,00 · 13
Penzijní připojištění	300,00 Kč	
Úhrn přednostních srážek	625,00 Kč	= 325,00 + 300
Mzda k vyplacení	15 184,00 Kč	= 9 323,00 + (2 162,00 - 625,00) + 2 162,00 + 2 162,00
* Drobná částka vzniklá zaokrouhlením dolu tak, aby bylo číslo dělitelné třemi. Přičítá se k základní nezabavitelné částce a vyplácí se povinnému.		

Zdroj: Autor

Obrázek 3: Grafické znázornění srážek ze mzdy



Zdroj: Autor

5. Závěr

V současné době jsou na každý mzdový systém kladeny vysoké nároky. Zákony nezakazují možnost odchýlení se, avšak stanovují jisté hranice, které musí být dodržovány. Takto nastavený systém musí odpovídat zákonům České republiky, ergo zákoníku práce, dalším zákonům, nařízením vlády, sdělením a jiným legislativním dokumentům, požadavkům zaměstnavatele, odborovým organizacím a zejména požadavkům ze stran zaměstnanců.

V první části bakalářské práce, a to teoretické, jsem se seznámila s důležitými pojmy, hranicemi a skutečnostmi. Takto získané informace jsem nadále použila ke komparaci jednotlivých údajů získaných dotazy v konkrétním podnikatelském subjektu.

Podnikatelský subjekt A je menšího typu, a proto by měla být srovnání a celková analýza mzdového systému srozumitelnější. U firem většího rázu se většinou jedná o složitější systém odměňování, který vyžaduje vyšší odbornost. Společnost se v současné době zabývá zámečnictvím, nástrojařstvím, opravami silničních vozidel a pronájmem nemovitostí, bytů a nebytových prostor s poskytováním základních služeb. Konkrétní firma mi poskytla informace nejen o činnosti a struktuře podniku, ale i informace o podnikových cílech a mzdovém systému.

Praktická část navazuje na pojmy zmíněné v literární rešerši. Hlavním záměrem je přiblížit a zhodnotit mzdový systém konkrétního podniku pomocí analýzy jednotlivých složek.

Všechny tři cíle mzdové politiky odpovídají primárnímu podnikovému cíli. Mzdové náklady v roce 2011 vzrostly o 4 % a osobní dokonce o 10 %. Hlavní příčinou zvýšení podílu mzdových nákladů byl pokles celkových. Nižší fluktuace svědčí o vyšší stabilitě pracovníků, která napomáhá udržení konstantního pracovního tempa. Podnik ohodnocuje své zaměstnance v minimální výši dané zákonem i v míře odpovídající cenám trhu práce. Minimální mzdou jsou odměňováni pouze pracovníci na pozicích vrátný. Ostatní ohodnocení pracovníků se pohybují mírně pod průměrem, popř. mediánem, regionální statistiky ceny práce. Avšak tyto rozdíly způsobuje špatná hospodářská situace jak v odvětví, tak ve společnosti A. Mzda vyplácená zaměstnancům je sice nižší než regionální průměr a medián, ale nelze říci, že by zaměstnanci nebyli odměňováni podle náročnosti, složitosti a stupně odpovědnosti. Dokonce po zařazení jednotlivých profesí ve společnosti A do platových tříd platných pro rozpočtovou sféru se ukázalo, že ohodnocení pracovníka odpovídá na něj kladeným nárokům.

Pracovněprávní vztahy se řídí individuálními pracovními smlouvami a dohodami, které vnitřní mzdový předpis doplňuje o všeobecná ustanovení. Společnost uzavírá se zaměstnanci pracovní

smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Všechny smlouvy obsahují zákonné náležitosti, výši a formu mzdy a někdy i zkušební dobu. Uzavírání dohod odpovídá okamžité potřebě. V roce 2011 rozvázala společnost celkem 2 pracovní poměry, a to dohodou z důvodu odchodu zaměstnance do důchodu a zrušením ve zkušební době. Denní pracovní doba činí 7 hodin u vrátných a 7,5 hodiny u zbylých zaměstnanců. Jedná se tak o kratší pracovní úvazek, který byl sjednán se všemi zaměstnanci již v pracovní smlouvě. Zaměstnanci mají nárok na přestávku v zákonem stanovené míře, která je stanovena u všech pracovníků, vyjma vrátných, na dobu mezi 11:00 a 11:30. Práce ve dnech pracovního klidu je konána pravidelně zaměstnanci na pozicích vrátný. U ostatních zaměstnanců je konána minimálně a vždy se souhlasem zaměstnance.

Mzdový systém podniku považují za spravedlivý a jednoduchý. Každý zaměstnanec je odměňován fixní složkou, která není nižší než minimální a zaručená mzda, a variabilní, která se váže na odvedený výkon. Společnost tak může kompenzovat nižší motivovanost zaměstnanců způsobenou pevnou časovou mzdou. Veškeré povinné mzdové příplatky za dobu práce v nestandardní dobu a prostředí jsou poskytovány dle zákona a neodporují mu. Další příplatky poskytuje společnost na základě svého uvážení. Jedná se o příplatek za řízení, prémie, zvláštní prémie a celoroční prémie.

Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu zaměstnavatel pracovníkům vyplácí řádně podle zákonů, nařízení a sdělení České republiky. Zaměstnancům náleží náhrada mzdy za dovolenou ve výši průměrného výdělků. Při výpočtu dovolené účetní jednotka zaokrouhluje na půldny. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, popř. karanténu, přísluší zaměstnanci za prvních 21 pracovních dnů. Avšak v případě dočasné pracovní neschopnosti vzniká nárok na náhradu mzdy až od 4. pracovního dne. Společnost si nezvolila zvýšenou sazbu nemocenského pojištění, a proto si nemůže uplatnit polovinu z celkových zúčtovaných náhrad. Další náhrady mzdy a povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno se řídí dle zákona. Cestovní náhrady jsou určeny přesně podle jednotlivých výdajů, které zaměstnanec prokáže a na které mu vznikne právo. Proto je důležité pro zaměstnance všechny výdaje řádně dokázat předložením potvrzení o platbě. Společnost poskytuje veškeré náhrady, až na stravné pro časový interval 5 až 12 hodin, v minimální výši dané zákonem. Vyšší stravné o 2 Kč neznamená v tomto případě pro zaměstnavatele ani zaměstnance zvýšený výdaj na zákonné sociální a zdravotní pojištění. Odměnu za pracovní pohotovost v roce 2011 společnost neposkytla, neboť zaměstnanci nebyla konána. Odstupné vyplácí v zákonem stanovené minimální výši. Podnik přispívá zaměstnancům 25 Kč na stravenky a 38 Kč na obědy, 3 % z hrubé mzdy, ale ne více než 500 Kč na penzijní

připojištění. K tomu poskytuje bezúročné úvěry k překlenutí tíživé finanční situace a úvěry na bydlení. Při dosažení životního výročí vyplácí zaměstnancům peněžité dary v hodnotě 3 000 Kč a 5 000 Kč.

Srážky provádí účetní jednotka pouze v zákonem daných případech a na základě dohody se zaměstnancem. U srážek dle dohody se řídí pravidlem, že srážky nesmí činit více, než by činily při výkonu exekuce. V roce 2011 provedla srážky pouze z titulu daně z příjmu fyzické osoby, zákonného pojistného a ostatních srážek např. na pohledávky zaměstnavatele či dohodě o srážkách ze mzdy.

Na základě provedené analýzy jednotlivých částí mzdového systému mohu říci, že mzdový systém podnikatelského subjektu A plně odpovídá požadavkům na správný, zákonu České republiky neodporující, účelný a spravedlivý mzdový systém.

Navrhovala bych pouze změnu pojmenování prémie a mimořádná prémie na individuální výkonnostní odměnu a mimořádnou odměnu. Současné pojmenování je podle mého názoru nesprávné a matoucí. Tzv. prémie (variabilní složka mzdy ve společnosti A) se neváže na splnění předem stanovených kritérií, ale je udělována na základě posouzení výkonu vedoucím zaměstnancem, popř. majitelem. Poslední návrh se týká vyplácení darů k životnímu výročí v nepeněžité formě tak, aby byly pro zaměstnance alespoň z části příjmem osvobozeným od daně.

Cíl této bakalářské práce byl splněn.

5.1 Summary

5.1.1 Keywords

Wage system, base wage, variable wage, supplies considered not to be wage, wage deduction.

5.1.2 Summary

The aim of this bachelor thesis is to analyze the wage system in the Czech Republic with a focus on the wage system of a chosen company. In the theoretical part important terms are described and basic theory concerning of wage and legal system of the Czech Republic is explained. In the practical part key elements of wage and conditions of their administration with demands on right, efficient wage system are compared. Therefore I analyzed the calculation of base wage, obligatory and other extra charges, average wage, refund of temporary disability and others. The results gained from chosen Limited Company A were subject of comparison and I didn't find relevant misconducts in any of the cases and system meets completely the requirements.

5.2 Přehled použité literatury

Monografie

1. ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2001. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
2. D'AMBROSOVÁ, Hana. et al. Mzdy 2011: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2011. 8. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, 788 s. Meritum. ISBN 978-80-7357-613-4.
3. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
4. JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2011: stručný komentář, možnosti řešení a jejich meze. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2011, 152 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-626-6.
5. VYBÍHAL, Václav. et al. Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1. 1. 2011.]. 14. vydání. Praha: Grada, 2011, 448 s. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-3617-4.

Článek v časopise

6. GIBSON, Robert. Fighting for talent : Retention. Business Spotlight. 2011-07-20, roč. 8, č. 4, s. 26-31. ISSN 1214-8377.
7. KAZ. Fluktuace v detailu. HRM : Human Resources Management. 2007-11-26, roč. 3, č. 6, s. 33. ISSN 1801-4690.

Článek na internetu a webové sídlo

8. ANON. Týden dovolené navíc je v Česku nejpoblíbenějším benefitem. In: *PriceWaterhouseCoopers.com* [online]. 2011-12-19 [cit. 2012-02-07]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/tiskove-zpravy-2011/tyden-dovolene-je-v-cesku-nejpopularnejsim-benefitem.jhtml>
9. DRÁBEK, Jaromír. Sdělení č. 310/2011 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online] 2011-10-14 [2012-03-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>
10. DRÁBEK, Jaromír. Vyhláška č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online]. 2011-12-13 [cit. 2012-03-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11888/Vyhlaska_429_2011.pdf
11. JANDA, Josef. Zaměstnanecké benefity a jejich trendy. In: *Měsíc.cz* [online]. 2008-09-25 [cit. 2011-10-07]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>
12. ODBOR 71. Kalkulačka náhrady mzdy 2011. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online]. 2010-11-30 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9923/kalkulacka_nahrada_mzdy_2011.xls
13. MAULWURF, Adolf. 78512. Nové nezabavitelné částky (nezabavitelné minimum) při srážkách ze mzdy pro rok 2012. In: *Epravo.cz* [online]. 2011-11-08 [cit. 2011-11-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nove-nezabavitelne-castky-nezabavitelne-minimum-pri-srazkach-ze-mzdy-pro-rok-2012-78512.html>
14. Maximální vyměřovací základ pro rok 2012. In: *Česká správa sociálního zabezpečení.cz* [online]. 2010-12-21 [cit. 2012-03-04]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>
15. MPSV/TREXIMA, spol. s r.o. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online].

- 2012-02-09 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006
16. MPSV/TREXIMA, spol. s r.o. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online]. 2012-02-09 [cit. 2012-03-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006
 17. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online]. 2010-07-14 [cit. 2012-02-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog_praci_UZ_1_10_2010.pdf
 18. Obchodní rejstřík. In: *Justice.cz* [online]. 2011-12-30 [cit. 2011-12-30]. Dostupné z: <http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/report?sysinf.vypis.CEK=248763&sysinf.vypis.rozsah=uplny&sysinf.@typ=transformace&sysinf.@strana=report&sysinf.vypis.typ=XHTML&sysinf.vypis.klic=62fb2a4f2a99f5caa58e9b613d03fbc&sysinf.spis.@oddil=C&sysinf.spis.@vlozka=2553&sysinf.spis.@soud=Krajsk%FDm%20soudem%20v%20%20C8esk%FDch%20Bud%ECjovic%EDch&sysinf.platnost=30.12.2011>
 19. ODBOR 41, ODDĚLENÍ 412. Regionální statistika ceny práce: IV. čtvrtletí: podnikatelská sféra: Jihočeský kraj. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz* [online]. 2011-03-10 [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2010/jic_104_ps.pdf
 20. ROMBALD, Václav. Sdělení Ministerstva financí čj. 214/9 278/2002. In: *Business.center.cz* [online]. © 1998 – 2012 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/finance/cestnahr/stravne-zah-sdeleni.aspx>
 21. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Business.center.cz* [online]. 2011-09-01 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/osr/>
 22. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Business.center.cz* [online]. 2012-01-01 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>

5.3 Seznamy

5.3.1 Seznam tabulek

Tabulka 1: Srovnání výše mzdových a osobních nákladů

Tabulka 2: Míra stability a fluktuace

Tabulka 3: Srovnání průměrných výdělků za 4. čtvrtletí 2011 zaměstnanců společnosti A s výdělků v Jihočeském kraji za 4. čtvrtletí 2010

Tabulka 4: Sazby minimální mzdy upravené na TFPD používaný ve společnosti

Tabulka 5: Zařazení pracovníků podle platových tříd

Tabulka 6: Výpočet průměrného výdělku zaměstnance A

Tabulka 7: Výpočet hrubé mzdy zaměstnance odměňovaného hodinovým tarifem

Tabulka 8: Výpočet hrubé mzdy zaměstnance odměňovaného měsíčním tarifem

Tabulka 9: Výpočet nároku dovolené ve dnech

Tabulka 10: Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Tabulka 11: Stravné pro tuzemské pracovní cesty společnosti A

Tabulka 12: Stravné pro tuzemské pracovní cesty – rozpočtová sféra

Tabulka 13: Výpočet cestovních náhrad

Tabulka 14: Nákladovost jednotlivých benefitů

Tabulka 15: Daň z příjmu fyzických osob

Tabulka 16: Výpočet čisté mzdy

Tabulka 17: Výpočet nezabavitelné částky

Tabulka 18: Výpočet nezabavitelné částky u konkrétního zaměstnance

5.3.2 Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti A k 31. 12. 2011

Obrázek 2: Zrušení pracovního poměru ve 3 měsíční zkušební době

Obrázek 3: Grafické znázornění srážek ze mzdy

5.3.3 Seznam použitých zkratk

ČNB – Česká národní banka

ČSÚ – Český statistický úřad

DPFO – daň z příjmu fyzické osoby

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

FO – fyzická osoba

MHD – městská hromadná doprava

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

TFPD – týdenní fond pracovní doby

VZPP – ve znění pozdějších předpisů

ZDPř – zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

5.3.4 Seznam příloh

Příloha 1: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2011

Příloha 2: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2012

Příloha 3: Výplatní pásy pro výpočet průměrného výdělku

Příloha 4: Docházkový list zaměstnance B

Příloha 5: Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy a dávek nemocenského pojištění pro rok 2011

Příloha 6: Zásadní změny v roce 2012

Příloha 7: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2012

Příloha 8: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2012

Příloha 9: Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy a dávek nemocenského pojištění pro rok 2012

5.4 Přílohy

Příloha 1: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2011

Sazba základní náhrady za použití soukromého silničního vozidla na 1 km		
Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 377/2010 Sb.	Rok	
	2011	
Jednostopé vozidlo a tříkolka	1,00 Kč	
Osobní automobil	3,70 Kč	
Přívěs k silničnímu motorovému vozidlu	4,30 Kč	
Nákladní automobil, autobus, traktor	7,40 Kč	
Průměrná cena pohonných hmot v Kč/l		
Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 377/2010 Sb.	Rok	
	2011	
Benzin 91 O Speciál	31,40 Kč	
Benzin 91 O Normal	31,40 Kč	
Benzin 95 O (Natural 95)	31,60 Kč	
Benzin 98 O (Natural 98)	33,40 Kč	
Motorová nafta	30,80 Kč	
Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 161 a 168	Cesta	
	tuzemská	zahraniční
Vznik nároku při délce pracovní cesty déle než	7 kal. dní	1 měsíc
Stravné pro tuzemské cesty nejméně ve výši		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 163	Rok	Krácení stravného až o
	2011	
trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin	63,00 Kč	70 %
trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin	95,00 Kč	35 %
trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin	149,00 Kč	25 %
Stravné pro zahraniční cesty nejméně v procentuální výši sazby zahraničního stravného		
Vyhláška ministerstva financí č. 350/2010 Sb.	Rok	Krácení stravného až o
	2011	
trvá-li pracovní cesta alespoň 1 hodinu ale nejvýše 6 hodin	25 %	70 %
trvá-li pracovní cesta více jak 6 hodin ale nejvýše 12 hodin	50 %	35 %
trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin nebo celý kalendářní den; krácení za každé jídlo	100 %	25 %
Kapesné až do % výše stravného		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 180	Cesta	
	tuzemská	zahraniční
Kapesné při pracovní cestě	nenárokové	40 %

Zdroj: ZP, § 157, 161, 163, 168 a 170; Vybíhal et al., 2011, s. 315 a 334, autor

Příloha 2: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2012

Pojistné na sociálním zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti pro rok 2011					
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, § 7		důchodové pojištění	nemocenské pojištění	státní politika zaměstnanosti	celkem
Zaměstnavatel	za zaměstnance účastné nemocenského a důchodového pojištění	21,5 %	2,3 %	1,2 %	25,0 %
	s průměrným počtem zaměstnanců nižší než 26 může uplatnit odečet poloviny náhrady mzdy zúčtované zaměstnanci v prvních 21 dnech pracovní neschopnosti nebo karantény	21,5 %	3,3 %	1,2 %	26,0 %
	za zaměstnance účastné pouze důchodového pojištění (společníci, jednatelé s. r. o.)	21,5 %			21,5 %
Zaměstnanec		6,5 %			6,5 %
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, § 5		vyměřovací základ	odvod pojistného varianta 31,5 %**	placené	
				zaměstnancem	zaměstnavat elem
Maximální roční vyměřovací základ pro zaměstnance a zaměstnavatele		1 781 280 Kč*	561 104 Kč	115 784 Kč	445 320 Kč
Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění pro rok 2011					
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, § 2		zdravotní pojištění			
Zaměstnavatel		9,0 %			
Zaměstnanec		4,5 %			
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, § 3		vyměřovací základ	odvod pojistného 13,5 %	placené	
				zaměstnancem	zaměstnavat elem
Maximální roční vyměřovací základ pro zaměstnance a zaměstnavatele		1 781 280 Kč*	240 473 Kč	80 158 Kč	160 316 Kč
Minimální měsíční vyměřovací základ		8 000 Kč	1 080 Kč	1 080 Kč	
* Částka 1 781 280 Kč je 72násobek průměrné mzdy, která pro rok 2011 činí 24 740 Kč.					
** Pokud zvolíme variantu, kdy zaměstnavatel platí pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku sazbou ve výši 25 %.					

Zdroj: Vybíhal et al., 2011, s. 143, 155 a 156; autor

Příloha 3: Výplatní pásy pro výpočet průměrného výdělku

Společnost A							
Jméno	Zaměstnanec A	Použitý průměr	107,60	Období	10/2011		
		Zbývající dovolená	14	Kalendářní dny	31	Prac. dny	20
Nemoc/Ošetrované	0 / 0	Neomluveno	0	Odpracováno	19	Hodiny	142,5
Osobní náklady	26 127	Dovolená	1 d	807	Osobní ohodnocení		0
Základní mzda	10 178	Svátky	1 d	807	Prémie	70,7%	7 198
Neplacené volno	0 d	Placené volno	0 d	0	Ost. náhrady		0
Penz. připojištění	500	Životní pojištění		0			
Přípl. přesčas	5 h	Přípl. svátek	0 h	0	Jiné % příplatky	0 h	0
Hrubá mzda	19 125	Sociální zaměstnanec	1 244	Zdravotní zaměstnanec			861
Sociální zaměstnavatel	4 782	Zdravotní zaměstnavatel	1 721	Superhrubá mzda			25 628
Sleva na poplatníka	1 970	Sleva na invaliditu	0	Ostatní slevy			0
				Daň			1 885
Čistá mzda	15 135	Srážky	0	Náhrady			0,00
Vyúčtování	15 135	Záloha	0	Nezdanitelné náhrady			0

Společnost A							
Jméno	Zaměstnanec A	Použitý průměr	107,60	Období	11/2011		
		Zbývající dovolená	14	Kalendářní dny	30	Prac. dny	21
Nemoc/Ošetrované	0 / 0	Neomluveno	0	Odpracováno	21	Hodiny	157,5
Osobní náklady	26 381	Dovolená	0 d	0	Osobní ohodnocení		0
Základní mzda	10 868	Svátky	1 d	807	Prémie	68,4%	7 434
Neplacené volno	0 d	Placené volno	0 d	0	Ost. náhrady		0
Penz. připojištění	500	Životní pojištění		0			
Prostředí	0 h	Práce v noci	0 h	0	Příplatek za řízení	112,5 h	205
Hrubá mzda	19 314	Sociální zaměstnanec	1 256	Zdravotní zaměstnanec			870
Sociální zaměstnavatel	4 829	Zdravotní zaměstnavatel	1 738	Superhrubá mzda			25 881
Sleva na poplatníka	1 970	Sleva na invaliditu	0	Ostatní slevy			0
				Daň			1 915
Čistá mzda	15 273	Srážky	0	Náhrady			0,00
Vyúčtování	15 273	Záloha	0	Nezdanitelné náhrady			0

Společnost A							
Jméno	Zaměstnanec A	Použitý průměr	107,60	Období	12/2011		
		Zbývající dovolená	7	Kalendářní dny	31	Prac. dny	21
Nemoc/Ošetrované	0 / 0	Neomluveno	0	Odpracováno	14	Hodiny	105
Osobní náklady	24 682	Dovolená	7 d	5 649	Osobní ohodnocení		0
Základní mzda	7 245	Svátky	1 d	807	Prémie	59,2%	4 290
Neplacené volno	0 d	Placené volno	0 d	0	Ost. náhrady		0
Penz. připojištění	500	Životní pojištění		0			
Prostředí	0 h	Práce v noci	0 h	0	Příplatek za řízení	30 h	55
Hrubá mzda	18 046	Sociální zaměstnanec	1 173	Zdravotní zaměstnanec			813
Sociální zaměstnavatel	4 512	Zdravotní zaměstnavatel	1 624	Superhrubá mzda			24 182
Sleva na poplatníka	1 970	Sleva na invaliditu	0	Ostatní slevy			0
				Daň			1 660
Čistá mzda	14 400	Srážky	0	Náhrady			0,00
Vyúčtování	14 400	Záloha	0	Nezdanitelné náhrady			0

Zdroj: Autor

Příloha 4: Docházkový list zaměstnance B

Docházkový list zaměstnance B za měsíc červen roku 2011																														
Den	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt							
Červen	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
Zaměstnanec B	8,5	8,5	7,5	8,5		8,5	9,5	7,5	9,5	7,5			7,5	7,5	4D	7,5	7,5		7,5	7,5	7,5	7,5	D		7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	
Denní fond pracovní doby	7,5																						Denní rozvržení pracovní doby v hodinách.							
Měsíční fond pracovní doby	165,0																						Měsíční fond pracovní doby počítaný na červen, který má 22 pracovních dnů.							
Dovolená (D)	11,0																						Počet hodin, po kterou zaměstnanec čerpal dovolenou. V docházkovém listě je značena "D".							
Fond po odečtu dovolené	154,0																						Kolik měl zaměstnanec za měsíc červen odpracovat hodin.							
Skutečně odpracovaná doba	169,5																						Kolik zaměstnanec skutečně odpracoval hodin za měsíc červen.							
Doba přesčas ve všední den	7,0																						Doba práce přesčas, která byla konána ve všední den.							
Doba přesčas v sobotu	8,5																						Doba práce přesčas, která byla konána ve dnech pracovního klidu tj. v sobotu.							
Celková doba práce přesčas	15,5																						Celková doba práce přesčas, tzn. práce konaná nad fond pracovní doby po odečtu čerpané dovolené.							

Zdroj: Autor

Příloha 5: Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy a dávek nemocenského pojištění pro rok 2011

Redukční hranice pro rok 2011			Redukce	
	průměrného hodinového výdělku k určení náhrady mzdy	denního vyměřovacího základu pro výpočet dávek nemocenského pojištění	z částky	na
1.	144,38 Kč	825,00 Kč	do 1. redukční hranice	90 % při výpočtu nemocenského a ošetřovného, 100 % při výpočtu peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství
2.	216,48 Kč	1 237,00 Kč	nad 1. redukční hranici do 2. redukční hranice	60 %
3.	432,95 Kč	2 474,00 Kč	nad 2. redukční hranici do 3. redukční hranice	30 %
			nad 3. redukční hranici	0 %
Maximum po redukci u nemocenského a ošetřovného	238,14 Kč	1 361,00 Kč		

Zdroj: Vybíhal et al., 2011, s. 237 a 239; autor

Příloha 6: Zásadní změny v roce 2012

Předmět změny	Změna
Cestovní náhrady	Cestovní náhrady poskytuje zaměstnavatel nově i při dočasném přidělení zaměstnance podle ZP § 43a.
Dohoda o provedení práce	Od roku 2012 smí činit rozsah práce až 300 hodin. Zároveň je stanoven limit 10 000 Kč, od kterého se bude jednat již o zpojistitelný příjem.
Krácení stravného	Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na krácení předem, smí takto provést, pouze pokud bylo zaměstnanci poskytnuto jídlo (snídaně, oběd, večeře), na které finančně nepřispívá, v nejvyšší míře, tj. 70 %.
Nevyčerpaná dovolená	V případě nevyčerpané dovolené by měl zaměstnavatel určit její čerpání nejdéle do 30. června příštího roku. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, zaměstnanec má právo si určit její čerpání sám (ZP, § 218).
Nezabavitelná částka	Nezabavitelná částka na osobu povinného činí pro rok 2012 5 841,33 Kč a na každou osobu (manželka, nezaopatřené dítě), které je povinen poskytovat výživné tj. 1 460,33 Kč. Maximální výše po odečtu nezabavitelného minima je 8 762 Kč, částka přesahující tuto hranici se sráží bez omezení.
Odstoupení od pracovní smlouvy	Nově od pracovní smlouvy může zaměstnavatel odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se do týdne o této překážce zaměstnavatel nedozví (ZP, dříve § 36 nyní § 34).
Odstupné	Od roku 2012 nabyly účinnosti změny odstupného poskytovaného v případech a) až c) § 52, tj. organizační změny, nebo dohodou z těchto důvodů. Zaměstnanci přísluší odstupné podle délky pracovního poměru nejméně ve výši jednonásobku (pracovní poměr trval méně než 1 rok), dvojnásobku (pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky), trojnásobku (pracovní poměr trval alespoň 2 roky) jeho průměrného výdělku. V případě konta pracovní doby jsou tyto částky navýšeny ještě o trojnásobek jeho průměrného výdělku (ZP, 67).
Pracovní doba	Stanovená týdenní pracovní doba činí (dříve nesmí překročit) 40 hodin týdně, popř. u některých profesí zkrácenou dobu.
Pracovní poměr na dobu určitou	Od roku 2012 je možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou až na 3 roky a může být opakován a prodlužován nejvýše dvakrát, tzn., že délka smí činit nejvýše 9 let. Pokud však uplynuly 3 roky od předchozího poměru na dobu určitou, k omezení se nepřihlíží (ZP, § 39).
Příjmy podléhající srážkám	Současné příjmy, ze kterých může účetní provést srážku, byly doplněny o odměny podle § 224 odst. 2 (životní, pracovním jubileum, nabytí nároku na starobní důchod, aj.).
Příplatek za noční práci a práci v sobotu a v neděli	Jinou minimální výši či způsob lze sjednat nejen v kolektivní smlouvě, ale i ve smlouvě jiné (ZP, § 116 a 118).
Působnost OZ	V ZP z roku 2006 byla řešena působnost OZ na základě delegace. Ta byla v roce 2008 zrušena, avšak byla ponechána jednotlivá ustanovení, kterými se delegace konkrétně prováděla. Ta se díky tomu stala obsoletními. Vztah ZP a OZ se vrátil k subsidiaritě, která nebyla nikde výslovně upravena. Novela ZP vyřešila možné pochyby o použitelnosti OZ přidáním § 4 („Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (ZP, § 4).“) a odstraněním pozůstatků principu delegace.
Rozvržení pracovní doby	Novela zákoníku práce definuje rozvržení pracovní doby pouze na rovnoměrné, pružné a konto pracovní doby.
Zaměstnavatelé podle § 109	Platem již neodměňuje zaměstnance zaměstnavatel, který je veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.
Závislá práce	Původní definice závislé práce, která obsahovala souhrn znaků, byla nahrazena přesnější úpravou, která mimo jiné odděluje pojmové znaky od podmínek výkonu.
Zkušební doba	Změna ve zkušební době se převážně týká změny zkušební doby pro vedoucí zaměstnance, která nesmí být delší než 6 měsíců. U ostatních zaměstnanců zůstává stále 3 měsíční doba. Zároveň zkušební doba nesmí být delší než polovina délky sjednaného pracovního poměru na dobu určitou. Sjednaná zkušební doba se prodlužuje nejen o překážky na straně zaměstnance, ale i o celodenní dovolenou (ZP, § 35).
Změna částek slev na dani a daňová zvýhodnění	V roce 2012 došlo ke zvýšení slevy na dani na poplatníka o 1 200 Kč na 24 840 Kč/rok. Další změnu zaznamenalo daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti, a to zvýšení na 13 404 Kč/měsíc a maximální daňový bonus činí 5 025 Kč/měsíc
Změna podmínek pro účast na nemocenském pojištění	Od roku 2012 došlo ke zvýšení hranice z 2 000 Kč na 2 500 Kč, od které se povinně zaměstnanec účastní zákonného pojistného. Zároveň došlo k rozšíření okruhu nemocensky pojištěných zaměstnanců, zrušení samostatné sazby pro účast pouze na důchodovém pojištění, změně účasti na nemocenském pojištění v případě krátkodobého zaměstnání aj.

Zdroj: ZP, 2012; Maulwurf, 2011; autor

Příloha 7: Cestovní náhrady v podnikatelském sektoru pro rok 2012

Sazba základní náhrady za použití soukromého silničního vozidla na 1 km		
Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 429/2011 Sb.	Rok	
	2012	
Jednostopé vozidlo a tříkolka	1,00 Kč	
Osobní automobil	3,70 Kč	
Přívěs k silničnímu motorovému vozidlu	4,30 Kč	
Nákladní automobil, autobus, traktor	7,40 Kč	
Průměrná cena pohonných hmot v Kč/l		
Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 429/2011 Sb.	Rok	
	2012	
Benzin 91 O Speciál	-	
Benzin 91 O Normal	-	
Benzin 95 O (Natural 95)	34,90 Kč	
Benzin 98 O (Natural 98)	36,80 Kč	
Motorová nafta	34,70 Kč	
Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 168	Cesta	
	tuzemská	zahraniční
Vznik nároku při délce pracovní cesty déle než	7 kal. dní	1 měsíc
Stravné pro tuzemské cesty nejméně ve výši		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 168	Rok	Krácení stravného až o
	2012	
trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin	64,00 Kč	70 %
trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin	96,00 Kč	35 %
trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin	151,00 Kč	25 %
Stravné pro zahraniční cesty nejméně v procentuální výši sazby zahraničního stravného		
Vyhláška Ministerstva financí č. 350/2010 Sb.	Rok	Krácení stravného až o
	2012	
trvá-li pracovní cesta alespoň 1 hodinu ale nejvýše 12 hodin a alespoň 5 hodin, jestliže vzniká i nárok na tuzemské stravné	1/3	70 %
trvá-li pracovní cesta více jak 12 hodin ale nejvýše 18 hodin	2/3	35 %
trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin nebo celý kalendářní den	100 %	25 %
Kapesné až do % výše stravného		
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 180	Cesta	
	tuzemská	zahraniční
Kapesné při pracovní cestě	nenárokové	40%

Zdroj: Vyhláška č. 429/2011 Sb.; ZP, 2012; autor

Příloha 8: Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2012

Pojistné na sociálním zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti pro rok 2012					
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, § 7		důchodové pojištění	nemocenské pojištění	státní politika zaměstnanosti	celkem
Zaměstnavatel	za zaměstnance účastné nemocenského a důchodového pojištění	21,5 %	2,3 %	1,2 %	25,0 %
	s průměrným počtem zaměstnanců nižší než 26 může uplatnit odečet poloviny náhrady mzdy zúčtované zaměstnanci v prvních 21 dnech pracovní neschopnosti nebo karantény	21,5 %	3,3 %	1,2 %	26,0 %
Zaměstnanec		6,5 %			6,5 %
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, § 5		vyměřovací základ	odvod pojistného varianta 31,5 %**	placené	
				zaměstnancem	zaměstnavat elem
Maximální roční vyměřovací základ pro zaměstnance a zaměstnavatele		1 206 576 Kč*	380 072 Kč	78 428 Kč	301 644 Kč
Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění pro rok 2011					
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, § 2		zdravotní pojištění			
Zaměstnavatel		9,0 %			
Zaměstnanec		4,5 %			
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, § 3		vyměřovací základ	odvod pojistného 13,5 %	placené	
				zaměstnancem	zaměstnavat elem
Maximální roční vyměřovací základ pro zaměstnance a zaměstnavatele		1 809 864 Kč* **	244 332 Kč	81 444 Kč	162 888 Kč
Minimální měsíční vyměřovací základ		8 000 Kč	1 080 Kč	1 080 Kč	
* Částka 1 206 576 Kč je 48násobek průměrné mzdy, která pro rok 2012 činí 25 137 Kč.					
** Pokud zvolíme variantu, kdy zaměstnavatel platí pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku sazbou ve výši 25 %.					
*** Částka 1 809 864 Kč je 72násobek průměrné mzdy, která pro rok 2012 činí 25 137 Kč.					

Zdroj: Maximální vyměřovací základ pro rok 2012; autor

Příloha 9: Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy a dávek nemocenského pojištění pro rok 2012

Redukční hranice pro rok 2012			Redukce	
	průměrného hodinového výdělku k určení náhrady mzdy	denního vyměřovacího základu pro výpočet dávek nemocenského pojištění	z částky	na
1.	146,65 Kč	838,00 Kč	do 1. redukční hranice	90 % při výpočtu nemocenského a ošetřovného, 100 % při výpočtu peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství
2.	219,98 Kč	1 257,00 Kč	nad 1. redukční hranici do 2. redukční hranice	60 %
3.	439,95 Kč	2 514,00 Kč	nad 2. redukční hranici do 3. redukční hranice	30 %
			nad 3. redukční hranici	0 %
Maximum po redukci u nemocenského a ošetřovného	241,97 Kč	1 383,00 Kč		

Zdroj: Sdělení č. 310/2011 Sb.; autor