

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Obor Podnikání a administrativa



**Mzdový systém a formy odměňování
v konkrétním podniku**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor:

Eva Lukášová

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Enikő Lőrinczová, Ph.D.

Duben 2010 ČZU v Praze

©

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí

Akademický rok 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Eva Lukášová

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Mzdový systém a formy odměňování v
konkrétním podniku**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Vlastní práce
5. Závěr
6. Seznam literatury
7. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce)
Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 143/1992 Sb., o platu, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Vybíhal V. a kol.: Mzdové účetnictví 2007, Grada, Praha 2007
Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2008, ANAG, 2008
Kol. autorů: Mzdy 2008, ASPI, Praha, 2008
Časopis Mzdy a personalistika v praxi
Valder A.: Účetnictví pro podnikatele, ČZU Praha, 2006

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Enikő Lőrinczová, Ph.D.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 7.1.2009

Čestné prohlášení:

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

V Mníšku dne 9.dubna 2010

Eva Lukášová

Poděkování:

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Enikő Lőrinczové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a čas, který mi věnovala během vypracování této práce.

**Mzdový systém a formy odměňování
v konkrétním podniku**

**Wages, salaries and remuneration
in the concrete company**

Souhrn

Diplomová práce se zabývá mzdovým systémem a odměňováním. V literární rešerši je charakterizována zákonná úprava pracovněprávních vztahů, druhů odměňování, postupu výpočtu mezd a srážek ze mzdy jako jsou daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění. Praktická část práce navazuje na teoretickou část. V praktické části je charakterizován mzdový systém a formy odměňování v konkrétní společnosti, v Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši, její organizační struktura, činnost personálního oddělení, způsob hodnocení zaměstnanců v podniku, benefity poskytované zaměstnancům, způsob zpracování mezd, ukázka výpočtu mezd a roční zúčtování daně ve výpočetním středisku podniku, jejich následné zaúčtování. Dále vymezení problémových oblastí institutu a návrh jejich řešení.

Tato práce obsahuje i změny, jež nastaly 1. 1. 2010. Jedná se především o změnu částky u měsíčního i ročního zvýhodnění na děti. Uveden je zde i postup výpočtu náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti, který vstoupil v platnost již v předchozím roce.

Klíčová slova

- zaměstnavatel
- zaměstnanec
- mzda
- plat
- zdravotní pojištění
- sociální pojištění
- daň z příjmů fyzických osob

Summary

The presented thesis deals with wages, salaries and remuneration. In the theoretical part, the legal frame of labour-law relations, forms of remuneration, process of wages calculation and income deductions as income tax, social and health insurance, are characterized. The practical part of this work is based on theoretical part. In the practical part, the system of wages and remuneration in the specified company, Institut Onkologie a rehabilitace Na Pleši, its organizational structure, its personal department activity, forms of employee evaluation, benefits, wages calculation and accounting, is characterized. Further, the problem areas are pointed out and proposals of their solution is suggested.

This thesis also contains changes from 1.1.2010, especially changes in the amount of monthly and annual child allowances and the method of the calculation of wage refund in a case of working incapability, which was set into the legal systém of Czech republic in 2009.

Key words

- employer
- employee
- wage
- salary
- medical insurance
- social insurance
- income tax

OBSAH

1. Úvod.....	6
2. Cíl práce a metodika	7
3. Literární rešerše	8
3.1. Pracovněprávní vztahy	8
3.1.1. Účastníci pracovněprávního vztahu	8
3.1.2. Pracovní poměr.....	8
3.1.3. Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr.....	9
3.2. Odměňování	11
3.2.1. Mzda.....	11
3.2.2. Plat.....	17
3.3. Dovolená	20
3.3.1. Náhrada za dovolenou	20
3.4. Příjmy ze závislé činnosti	20
3.5. Srážky ze mzdy.....	21
3.6. Zdravotní pojištění	23
3.6.1. Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování	23
3.7. Sociální a nemocenské pojištění.....	24
3.7.1. Výše (sazba) pojistného a způsob výpočtu	24
3.7.2. Nemocenské pojištění.....	27
3.8. Zdaňování příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků	32
3.8.1 Superhrubá mzda	33
3.8.2 Slevy na dani, daňové zvýhodnění a nezdanitelná část daně.....	34
3.8.3 Prohlášení k dani	36
3.9. Zaměstnanecké benefity	37
3.9.1. Daňové dopady benefitů	38
3.9.2. Druhy benefitů	39
3.10. Účtování mezd	40
4. Vlastní práce	42
4.1. Základní údaje o podniku	42

4.2. Struktura zaměstnanců	43
4.3. Činnost personálního oddělení	44
4.4. Způsob hodnocení zaměstnanců.....	46
4.5. Benefity pro zaměstnance	47
4.5.1. <i>Daňové dopady benefitů</i>	<i>49</i>
4.6. Způsob zpracování mezd.....	51
4.7. Výpočty měsíčních mezd zaměstnanců	52
4.8. Roční zúčtování daně.....	60
4.9. Účtování mezd	65
4.10. Problémové oblasti.....	65
4.11. Návrh řešení problémových oblastí.....	67
5. Závěr	73
6. Seznam literatury	75
7. Přílohy	78
7.1. Příloha č. 1 - Stupnice platových tarifů	78
7.2. Příloha č. 2 - Prohlášení k dani.....	79
7.3. Příloha č. 3 - Doplnující informace k literární rešerši.....	83

1. Úvod

Mzdový systém se charakterizuje jako systém řízení mezd vyvíjející se v konkrétní ekonomické situaci, je velmi těsně propojen s organizační stránkou výroby a navíc je omezen makroekonomickými, mikroekonomickými i vnitropodnikovými faktory.

V České republice se mzdový systém řídí následujícími zákony: zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, zákon č. 143/1992 Sb., o platu, zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Všechny uvedené zákony jsou platné v pozdějším znění. Nelze také opominout zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Daná problematika je velice náročná a rozsáhlá. Touto oblastí se musí vypořádat zejména mzdová účetní, která musí s veškerými novelami podrobně seznámena, aby mohla správně vykonávat svoje povolání, za které i ona je odměňována mzdou či platem. Jelikož každý pracovník chce za svoji odvedenou práci dostávat peníze, tak funkce mzdové účetní je v podniku nepostradatelná. Mzdová účetní musí bez problémů zvládat a ovládat značné množství vědomostí z oblasti pracovního práva, předpisů sociálního a zdravotního pojištění, daňových zákonů a řady dalších souvisejících oborů, jejichž význam se přímo nebo pouze okrajově dotýká oblasti mezd. Dalším jejím nezbytným úkolem je vypočítat mzdy, stanovit výši plateb pojistného a srážek z mezd včetně záloh na daň z příjmu, vyhotovit všechny potřebné tiskopisy, jejichž součástí jsou také vyplněné mzdové listy.

Vybírá-li si podnik pracovníka do pozice mzdové účetní, měl by dbát na to, aby takový člověk disponoval především vlastnostmi, které ke své práci musí mít. Jedná se především o pečlivost, pozornost, schopnost přizpůsobit se neustálým změnám v dané oblasti a v neposlední řadě také mlčenlivostí.

Dojde-li uzavření pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah. Zaměstnancem může být jakákoli fyzická osoba, jejíž způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti vzniká den po dovršení 15tých narozenin. Zaměstnavatelem je buď fyzická, nebo právnická osoba. Ve mzdové soustavě dochází ke vzniku i dalších vazeb, např. mezi zaměstnavatelem a správou sociálního zabezpečení, zdravotními pojišťovnami a finančním úřadem.

2. Cíl práce a metodika

Cíl práce

Cílem diplomové práce je charakteristika mzdového systému a forem odměňování v konkrétním podniku a návrh řešení problémových oblastí.

Práce se skládá z teoretické a praktické části.

Cílem **teoretické části** je charakteristika zákonné úpravy pracovněprávních vztahů, druhů odměňování, postupu výpočtu mezd a srážek ze mzdy jako jsou daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění a uvedení změn, které nastaly k 1.1.2010.

Cílem **praktické části** je charakteristika mzdového systému a forem odměňování v Institutu onkologie a rehabilitaci Na Pleši, vymezení problémových oblastí a návrh jejich řešení.

Metodický postup

Metodický postup je založen na sběru a prostudování dostupných relevantních informací, mezi které patří hlavně zákoník práce a další zákony (např. zákon o platu, zákon o mzdě, zákon o daních z příjmů) ve znění pozdějších úprav, dále odborná literatura související s danou problematikou a neposlední řadě konzultace se mzdovou účetní. Literární rešerše je sestavena na základě nastudované odborné literatury s ohledem na cíle práce.

Pro účely vlastní práce je vybrán Institut onkologie a rehabilitaci Na Pleši. V praktické části je proveden rozbor mzdového systému a forem odměňování včetně benefitů, konkrétní výpočty mezd vybraných zaměstnanců včetně ročního zúčtování. Vlastní práce vychází z osvojení mzdové problematiky, která je podrobněji rozvedena v literární rešerši. Výpočty měsíčních mezd jsou navrženy tak, aby obsahovaly jednotlivé a po každé odlišné složky mzdy (dovolená, náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti, atd.) Na základě charakteristiky stávajícího systému hodnocení a odměňování zaměstnanců je poukázáno na problémové oblasti a jsou uvedeny návrhy jejich řešení.

3. Literární rešerše

3.1. Pracovněprávní vztahy

3.1.1. Účastníci pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah vzniká na základě uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. **Zaměstnavatel** může být fyzickou osobou (živnostník) nebo právnickou osobou (obchodní společnost) nebo dokonce i stát, za který jedná příslušná organizační složka státu v pracovněprávních vztazích. **Zaměstnanec** je vždy fyzická osoba, která jedná svým jménem. [7]

3.1.2. Pracovní poměr

Pracovní poměr patří k nejčastějším základním pracovněprávním vztahům. Dále lze sjednávat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [7]

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout třemi způsoby:

1. pracovní smlouvou,
2. volbou,
3. jmenováním.

Pracovní smlouva patří k nejobvyklejším způsobům vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon, jehož obsahové a formální náležitosti určí zákon. Ve většině případů je vyhotovena ve dvou výtiscích v písemné formě, z nich jedno obdrží zaměstnanec a druhý si zaměstnavatel ponechá. Písemné vyhotovení musí být podepsáno oběma účastníky buď předem, nebo nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce, aby se jednalo o platnou pracovní smlouvu.

Pracovní smlouva musí bezpodmínečně obsahovat sjednaný druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. [7]

Zánik pracovního poměru

K ukončení pracovního poměru může dojít jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy nebo dvoustranným právním úkonem. Třetí způsob nepatří k nejčastějším způsobům skončení pracovního poměru, neboť jde o jinou právní skutečnost.

Pracovní poměr může být ukončen následujícími způsoby:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby,
- f) odnětím povolení k pobytu či vyhoštění (týká se pouze cizinců),
- g) smrtí zaměstnance. [7]

3.1.3. Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr

Jestliže pro zaměstnavatele není účelné a hospodárné ve smyslu § 232 odst. 1 ZP pro plnění některých úkolů zaměstnávat zaměstnance v pracovním poměru, může uzavírat s uchazeči také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [7]

Zákoník práce udává dva druhy těchto dohod, které jsou:

- 1) dohoda o provedení práce,
- 2) dohoda o pracovní činnosti.

V těchto dohodách není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. [9]

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí překročit více než 150 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce je též započítávána doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v daném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.[6]

V této dohodě se zejména sjednává pracovní úkol, předpokládaný rozsah práce a odměna. Zpravidla se používá k výkonu jednorázových prací, i když může být uplatněna též pro opakující se práce. Může se uzavřít jak písemně, tak i ústní formě. Ústní sjednání

vyžaduje pořízení písemného záznamu, v němž musí být uveden zejména předpokládaný rozsah práce. [7]

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatel může s fyzickou osobou uzavřít dohodu o pracovní činnosti, i když rozsah práce nebude přesahovat 150 hodin v daném kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti se nesmí vykonávat práce v rozsahu překračujícím **v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.**

Dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se hodnotí za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, **nejdéle však za období 52 týdnů.**

Dohoda o pracovní činnosti vyžaduje písemnou formu, jinak je neplatná. Jedno zpracování této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci a druhé si ponechá.

Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat tyto náležitosti:

- sjednaná práce
- rozsah pracovní doby
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Není-li dojednáán **způsob zrušení** dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně je možné tuto dohodu zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu **s 15denní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však ujednáno pouze v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Úprava pro výkon práce v pracovním poměru se vztahuje na vykonanou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. To neplatí, pokud jde o:

- a) odstupné,
- b) překážky v práci na straně zaměstnance,
- c) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- d) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr,
- a) skončení pracovního poměru. [6]

Pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné domluvit právo zaměstnance na dovolenou a na jiné důležité osobní překážky v práci. Také je zde možnost využití a pomoci rodinných příslušníků při výkonu práce. [7]

3.2. Odměňování

Dva samostatné zákony upravují odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru, právě proto se neřídí zásadně již ustanoveními zákoníku práce o mzdě (§ 111 až 123). Zaměstnanci rozpočtových a některých příspěvkových organizací jsou odměňováni podle zákona o platu a příslušných nařízení vlády k jeho provedení, zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů podle zákona o mzdě. Způsob výpočtu průměrného výdělku podle zákona o mzdě se vztahuje na všechny zaměstnance.

Způsob odměňování je výrazně rozdílný, proto se odměna za vykonanou práci v pracovním poměru rozlišuje pojmy „mzda“ a „plat“. Jedná-li se o odměňování podle zákona o mzdě (v tzv. podnikatelské sféře), nemělo by se hovořit o platech, a to i u smluvních mezd manažerů, jelikož se jedná o nesprávné označení. [7]

3.2.1. Mzda

Mzda se charakterizuje jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména odstupné, cestovní náhrady, náhrady mzdy, výnosy z kapitálových podílů (akcií nebo obligací) a odměna za pracovní pohotovost. Mzdou proto ani nejsou plnění věrnostní a stabilizační povahy, poskytovaná například při pracovních a životních výročích a při odchodu do důchodu.

Mzda se sjednává především v pracovní či v jiné kolektivní nebo v individuální smlouvě. Zaměstnavatel také může pravidla pro poskytování mzdy stanovit ve vnitřním mzdovém předpisu. Pokud není mzda sjednána v pracovní, manažerské či jiné smlouvě, je vhodné zaměstnanci předat mzdový dekret (výměr apod.). Mzda musí být sjednána nebo stanovena vždy písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Při určení mzdy mezi

zaměstnanci musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že stejná mzda přísluší za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Mzda nesmí být nižší než **minimální mzda**, její výše je stanovena nařízením vlády. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně **8 000 Kč za měsíc** nebo **48,10 Kč za hodinu**/ 40 hod týdně (jinak se to krátí). Další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. Pokud zaměstnanec nedosáhne celkové výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy,.

Zaměstnavatel má právo uplatnit jakýkoliv mzdový systém, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní, různé formy mzdy (podílovou, časovou, úkolovou atd.) a může zavést různé složky mzdy (odměny, prémie, příplatky a jiné). [7]

Mzdové náležitosti, které musí být poskytovány:

1. **za práci přesčas** – zaměstnanci přísluší dosažená mzda zvýšená nejméně o 25 % *průměrného výdělku*, pokud se však zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradního volna místo zvýšení mzdy. Zvýšená mzda a ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší, jestliže byla mzda sjednána v kolektivní či individuální smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas. V takovém případě musí být sjednán maximální rozsah práce přesčas, který je ve mzdě vyplacen, a to v rámci limitů pro nařízení práce přesčas. Je možné tak do mzdy zahrnout 8 hodin práce přesčas týdně, nejvýše 150 hodin ročně.
2. **práce ve svátek** – zaměstnanci přísluší dosažená mzda zvýšená nejméně o 50 % *průměrného výdělku*, i zde existuje možnost čerpání náhradního volna místo zvýšení mzdy. Za dobu náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec o svátku, který připadl na pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda v důsledku svátku ušla (to je typické při hodinové mzdě). Pokud je zaměstnanci vyplácená měsíční mzda, tato složka mzdy se nekrátí. Jestliže zaměstnanci ušla jen část mzdy, přísluší mu za den svátku část průměrného výdělku. [7]
3. **mzda za noční práci** – zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % *průměrného výdělku* za odpracovanou noční práci, není-li sjednáno jinak v kolektivní smlouvě, tzn. že může být i nižší.

4. **mzda za práci v sobotu a neděli** – zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši *10 % průměrného výdělku*. Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytnout příplatek za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek. [6]
5. **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – zaměstnanci má nárok na mzdové zvýhodnění ve výši *a* za podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě. Není-li v kolektivní smlouvě mzdové zvýhodnění sjednáno nebo není-li kolektivní smlouva uzavřena, přísluší zaměstnanci toto zvýhodnění ve výši stanovené nařízením vlády. [7]
6. **odměna za pracovní pohotovost** – zaměstnanci přísluší odměna ve výši *10 % průměrného výdělku*, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Pracovní pohotovost může být na jiném dohodnutém místě se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Vykonaná práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu se považuje jako práce přesčas.[6]

Práce přesčas

Zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas přikázat pouze v případě vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Určená práce přesčas nesmí u zaměstnance překročit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin pouze v tom případě, že se se zaměstnancem osobně dohodne.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí překročit **v průměru** více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze **kolektivní smlouva** může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. [6]

Průměrný výdělek

Lze chápat průměrným výdělkem zaměstnance jako průměrný hrubý výdělek, který zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Za odpracovanou dobou se považuje taková doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

Dochází-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce provedena, zahrnou se do odpracované doby také hodiny práce přesčas v období, kdy je za ně poskytnuta mzda nebo plat.

Rozhodným obdobím u průměrného výdělku je *předchozí kalendářní čtvrtletí*, není-li stanoveno jinak. Průměrný výdělek se stanoví k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

Dojde-li ke vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

K zjištění stálé mzdy pro uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím *předchozích 12 kalendářních měsíců* po sobě jdoucích. [6]

Pravděpodobný výdělek

Pravděpodobný výdělek se použije v takovém případě, jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň **21dnů**.

Zaměstnavatel určí pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Zejména se přitom přihlédně ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nebo k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance.

Formy průměrného výdělku

Průměrný výdělek se stanoví jako průměrný hodinový výdělek. Je-li uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, který má pro tento účel 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní

pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který znázorňuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.[6]

Průměrný měsíční čistý výdělek se zjistí z průměrného měsíčního hrubého výdělku **odečtením** pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Pokud je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci v kalendářním měsíci vzniklo právo, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Totéž platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku.

U zaměstnance, u kterého nastala změna pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

Je-li zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je vyplácena za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část (části) této mzdy nebo platu se započte do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období. Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat vyplácí. Pro účely zjištění průměrného výdělku se zahrne do hrubé mzdy nebo platu v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle předchozí věty odpovídající odpracované době.

V případech, kdy se podle právních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u fyzických osob nebo u studentů nebo žáků se zdravotním postižením, kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku odpovídající minimální mzdě.

Pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění je rozhodným obdobím předchozí **kalendářní rok**, bude-li to pro zaměstnance výhodnější.

Zákoníkem práce se řídí zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud je sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna, odměna z dohody nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu.

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovních vztazích nebo ve více pracovněprávních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovním vztahu nebo pracovněprávních vztahu, odděleně.[6]

Zaručená mzda

Zaručená mzda je definována jako mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, vnitřního předpisu, smlouvy, platového výměru nebo mzdového výměru.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její dávání zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší zaručená mzda nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle odpovědnosti, namáhavosti a složitosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Vláda může stanovit podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance nejnižší úroveň zaručené mzdy až o 50 % nižší.

Nedosáhne-li mzda nebo plat a nebo platu za práci přesčas, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatku za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek:

- a) ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy, nebo ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy. Pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové

mzdy, jestliže se předem nesjedná, neurčí nebo nestanoví použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo

- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Mzda musí být stanovena, sjednána nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje nejsou stanoveny ve smlouvě nebo vnitřním předpisu. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost písemně oznámit zaměstnanci, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. [6]

Naturální mzda

Naturální mzdu může zaměstnavatel udělovat pouze se souhlasem zaměstnance a dohodnutých podmínek s ním, v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit peněžní mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Naturální mzdou mohou být jakékoli výrobky, výjimku tvoří lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky, výkony, práce nebo služby.

Výše naturální mzdy se projevuje v peněžní formě. Měla by odpovídat ceně, kterou zaměstnavatel počítá za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena. [6]

3.2.2. Plat

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci poskytovat za vykonanou práci plat podle zákona, příslušného nařízení vlády a v jejich rámci podle vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy, popř. pracovní nebo jiné smlouvy. [7] Plat není možné stanovit jiným způsobem,

v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení.
[9]

Prostor pro vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o platech je velmi úzký na rozdíl od vyjednávání o mzdách. Zákon o platu říká, že ženám i mužům náleží stejný plat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. [7]

Zákoník práce charakterizuje plat jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- b) stát,
- c) územní samosprávný celek,
- d) státní fond,
- e) příspěvková organizace,
- f) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

[9]

Plat tvoří:

1) platový tarif

Zaměstnanci patří platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou vykonává, a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. Výši tarifů určí zákon pouze jako minimální, protože jejich závaznou výši určuje příslušné nařízení vlády. Stupnice platových tarifů v současné době zahrnuje 12 platových stupňů a 16 platových tříd (příloha č. 1).

Platové tarify jsou určeny pro všechny zaměstnance měsíční částkou, která jim náleží, pokud odpracují všechny stanovené směny v harmonogramu, bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů v měsíci. Jestliže zaměstnanec neodpracuje všechny směny (popř. hodiny), které měl podle harmonogramu odpracovat, přísluší mu poměrná část platového tarifu. To odpovídá podílu směn (hodin), které odpracoval a směn (hodin), které odpracovat v daném měsíci měl. Svátek, v jehož důsledku zaměstnanec nepracuje, protože připadl na jeho jinak obvyklý pracovní den, se hodnotí jako den plánované i odpracované směny. Výše uvedeným způsobem se počíná u všech složek platu stanovených měsíční částkou. [7]

2) Příplatky a další složky platu jsou:

- a) **příplatek za vedení** – je nárokovou složkou platu a slouží k ocenění řídicí práce,
- b) **osobní příplatek** – jedná se o nenárokovou složku platu a slouží k ocenění dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků nebo nadstandardní výkonnosti a kvality práce zaměstnance,
- c) **příplatek za noční práci** – jde o nárokovou složku platu, která přísluší zaměstnanci za každou hodinu práce mezi 22. a 6. hodinou,
- d) **příplatek za zastupování** – je nárokovou složkou platu, která za podmínek stanovených zákonem patří zaměstnanci, který po přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance, ačkoliv řídicí práce není součástí jeho pracovních povinností,
- e) **příplatek za práci přesčas** – jedná se o nárokovou složku platu, které náleží zaměstnanci za vykonanou práci přesčas,
- f) **příplatek za práci v sobotu a v neděli** – jde o nárokovou složku platu, kterou zaměstnanec dostane za každou hodinu práce v sobotu a v neděli bez ohledu na to, zda na tyto dny připadl zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- g) **příplatek za práci ve svátek** – je nárokovou složkou platu v tom případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne o poskytnutí příplatku namísto náhradního volna za práci ve svátek,
- h) **příplatek za dělenou směnu** – jedná se o nárokovou složku platu, která patří zaměstnanci, jehož směna je v harmonogramu rozdělena na dvě nebo více částí, pokud přerušení práce trvá alespoň 2 hodiny,
- i) **hodnostní příplatek** – je nárokovou složkou platu příslušníků bezpečnostních sborů a služeb, ozbrojených sil, orgánů celní správy a Hasičského záchranného sboru,
- j) **zvláštní příplatek** – jde o nárokovou složku platu zaměstnanců, o nichž to stanoví příslušné nařízení vlády,
- k) **doplatek při výkonu jiné práce** – jedná se o nárokovou složku, jež patří zaměstnanci při jeho převedení na jinou práci, za niž mu náleží nižší plat,
- l) **odměny** – jsou jednorázovou nenárokovou složkou platu, kterou lze zaměstnancům dát jen v případech stanovených příslušným nařízením vlády. [7]

3.3. Dovolená

Zaměstnanci vykonávající zaměstnání v pracovním poměru vzniká při splnění zákonem stanovených podmínek právo na:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou. [9] (viz příloha č. 3)

3.3.1. Náhrada za dovolenou

Na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, pokud má na ni právo.

Zaměstnanci patří za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny může být udělena zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, náleží zaměstnanci nejen když skončil pracovní poměr, ale i když nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

Povinností zaměstnance je vrátit proplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

Není možné poskytnout náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou. Tato dovolená musí být vždy přednostně vyčerpána. [6]

3.4. Příjmy ze závislé činnosti

Poplatník s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků se označuje jako „zaměstnanec“, plátce příjmu jako „zaměstnavatel“.

Příjmy ze závislé činnosti představují úhrn všech příjmů vyplacených zaměstnavatelem zaměstnanci v kalendářním měsíci na základě:

- 1) pracovněprávního poměru, který upravuje zákoník práce, dřívějšího nebo současného jako je např. pracovní poměr, dohody o provedení práce, dohody

o pracovní činnosti; dále také příjmů žáků a studentů z praktického výcviku; služebního nebo členského poměru; obdobného poměru, při kterém musí zaměstnanec dbát příkazu plátce (např. příkazní smlouvy, nepojmenované smlouvy apod.),

- 2) příjmů za práci společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným, příjmů za práci členů družstev, a to i když nejsou povinni respektovat příkazy jiné osoby; příjmy za práci komanditistů v komanditní společnosti
- 3) odměn členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob vyplacených ze zisku za práci v představenstvu (popřípadě správní radě) nebo v dozorčí radě (tzv. tantiémy)
- 4) příjmy plynoucí v souvislosti s dřívějším, současným nebo budoucím výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda jsou od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává (např. náhrada mzdy přisedících u soudu, náhrada mzdy při odškodnění pracovního úrazu vyplacená pojišťovnou atd.).

Výše uvedené příjmy mohou mít peněžní i nepeněžní formu a všechny tyto příjmy podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Způsob zdanění plně závisí na skutečnosti, zda poplatník má či nemá podepsáno u tohoto příjmu Prohlášení. Pro všechny výše uvedené příjmy, kdy zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení a hrubý příjem nepřesahuje částku 5 000 Kč, platí, že musí být provedeno zdanění srážkovou daní 15 %. [7]

3.5. Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy se dělí do dvou skupin:

- a) se souhlasem zaměstnance,
- b) bez souhlasu zaměstnance.

Srážky ze mzdy **se souhlasem zaměstnance** může zaměstnavatel vykonávat pouze na základě dohody podle § 327 ZP o srážkách za mzdy. Dohoda vyžaduje písemnou formu, jinak je neplatná. Tyto srážky ze mzdy nesmějí dosahovat více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.

Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. [6]

Bez souhlasu zaměstnance může zaměstnavatel realizovat srážky ze mzdy na účely taxativně uvedené v § 147 ZP. (Podle § 147 ZP se ze mzdy nejprve srazí pojistné na sociální a zdravotní pojištění a záloha na daň z příjmu.) To znamená, že zaměstnavatel je povinen srazit zaměstnanci následující srážky:

- a) daň z příjmu fyzických osob a zálohu na daň,
- b) pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- c) záloha na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit z důvodu, jelikož nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- d) nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady nebo jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhrada mzdy nebo platu za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na níž mu nárok nevznikl, částky postižené výkonem rozhodnutí (exekuce) nařízené soudem, soudním exekutorem, orgánem správního úřadu, správcem daně, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (např. přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, státní sociální podpory a důchodového pojištění a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, atd.). [9]

Postup a rozsah srážek je uveden v příloze č. 3.

Od srážek ze mzdy a z jiných příjmů je třeba rozlišit **bezhotovostní formu výplaty mzdy**, při níž je zaměstnavatel povinen respektovat § 143 zákoníku práce, který objasňuje skutečnost, že na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd nebo platů, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na pozdější termín.

Provádění všech dalších činností nad tento rámec je však nad rámec zákona se všemi souvislostmi a dopady, zejména v oblasti daňové. Do této oblasti se řadí zejména

tzv. “individuální srážky ze mzdy“, kdy zaměstnanec požádá zaměstnavatele o pravidelné či nepravidelné převedení další části mzdy nebo platu, respektive dalších částí mzdy nebo platu na určitý účet. [6]

3.6. Zdravotní pojištění

Výše pojistného je určena ve výši **13,5 % z vyměřovacího základu**, kterým se rozumí souhrn příjmů zúčtovaných zaměstnanci zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem zaměstnání popřípadě v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění, s výjimkou nezapočitatelných příjmů. [7]

Rozhodným obdobím, z něhož se určuje vyměřovací základ za zaměstnance, je **kalendářní měsíc. Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného (9 %)**, které je povinen platit za zaměstnance, a současně **odvádí 1/3 pojistného (4,5 %)**, kterou je povinen hradit **zaměstnanec**, a to přímou srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku musí zaměstnavatel realizovat i bez souhlasu zaměstnance. [7]

3.6.1. Výpočet pojistného a jeho zaokrouhlování

Pojistné se platí v Kč a vždy se zaokrouhluje **na celé koruny směrem nahoru**.

Vypočte se jako 13,5 % z vyměřovacího základu každého zaměstnance. Tuto částku, která musí být zaokrouhlená na celou korunu směrem nahoru, odevzdá zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně. 1/3 z takto vypočtené částky se srazí zaměstnanci z platu a zbytek (tj. 2/3) tvoří pojistné hrazené zaměstnavatelem. [7]

Minimální vyměřovací základ je vymezen ve výši minimální mzdy zaměstnance, kterému je v pracovním poměru vyplácena měsíční mzda. Minimální mzda zůstává i nadále stejná pro rok 2010, a to ve výši 8 000 Kč. Zaměstnanec musí prostřednictvím svého zaměstnavatele doplatit rozdíl pojistného, pokud mu vyměřovací základ nedosahuje hranice stanovené minimální mzdy. [6]

3.7. Sociální a nemocenské pojištění

3.7.1. Výše (sazba) pojistného a způsob výpočtu

Oblast pojistného na sociální zabezpečení určuje **zákon č. 362/2009 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010. Změny v pojistném na sociálním zabezpečení se vztahují na sazby pojistného, maximální vyměřovací základ a slevy na pojistném. [16]

Sazby pojistného z vyměřovacího základu jsou následující:

- 1) **u zaměstnavatelů 25 %** z toho:
 - a) 2,3 % na nemocenské pojištění,
 - b) 21,5 % na důchodové pojištění,
 - c) 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- 2) **u zaměstnanců 6,5 %** z toho:
 - a) 6,5 % na důchodové pojištění, zaměstnanec pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti neplatí,
- 3) u osob samostatně výdělečně činných 29,2 %, z toho:
 - a) 28 % na důchodové pojištění,
 - b) 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- 4) u osob samostatně výdělečně činných, které jsou dobrovolně účastny nemocenského pojištění, 1,4 % z vyměřovacího základu, který nesmí být nižší než dvojnásobek částky pro účast zaměstnanců, v roce 2010 tedy z částky minimálně 4000 Kč,
- 5) u osob dobrovolně účastných důchodového pojištění 28 % na důchodové pojištění,
- 6) u zahraničních zaměstnanců, kteří se dobrovolně přihlásí k účasti na nemocenském pojištění, 1,4 % pojistného na nemocenské pojištění. [17]

Vždy se pojistné zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Odděleně je třeba zaokrouhlovat pojistné hrazené zaměstnavatelem a odděleně jednotlivé pojistné, které platí jeho zaměstnanci. Organizace má povinnost sama vypočítat pojistné, poté ho odvádět v úhrnu na příslušný účet správy sociálního zabezpečení.

Pokud má zaměstnanec u svého zaměstnavatele více pracovních vztahů, ze kterých je nemocensky pojištěn, organizace postupuje u každé pracovní činnosti samostatně včetně zaokrouhlování a výpočtu. [7]

Odvod pojistného a jeho splatnost

Zaměstnavatelova povinnost spočívá v tom, že sám musí vypočítat výši pojistného, kterou odvádí za zaměstnance i za sebe. Organizace nebo malá organizace srazí pojistné odvedené za zaměstnance z jeho příjmů, které mu vyúčtovala. Za kalendářní měsíc, ve kterém má zaměstnanec započitatelný příjem, avšak nelze z něho srazit pojistné z důvodu, jelikož tento příjem nemá peněžní formu, srazí ho organizace nebo malá organizace z příjmů v peněžní formě zúčtovaných zaměstnanci v nejbližších kalendářních měsících.

Výpočet a odvod pojistného

Pojistné na sociální zabezpečení se vypočítává příslušnou procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného z rozhodného období.

Rozhodné období

Rozhodným obdobím je **kalendářní měsíc, za který se platí pojistné**, z něho se zjišťuje vyměřovací základ pro odvod pojistného. [7]

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem je:

- u zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění souhrn příjmů zahrnující všechny jeho příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, které nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel vyúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1 zákona o pojistném). Zúčtovaným příjmem se myslí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance. Z těchto příjmů se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnuje:
 - ✓ náhrada škody podle zákoníku práce,

- ✓ odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,
 - ✓ věnostní přídavek horníků poskytovaný podle zákona č. 62/1983 Sb.,
 - ✓ odměny proplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích (zákon č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů), pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
 - ✓ jednorázová sociální výpomoc udělená zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
 - ✓ plnění , které bylo dáno poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
 - ✓ pojistné uhrazené zaměstnavatelem za zaměstnance podle § 8 odst.2.
- zaměstnance v pracovním vztahu uzavřeném podle cizího práva pro pojistné na důchodové pojištění souhrn příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti s tímto pracovním vztahem, který mu vytváří účast na nemocenském pojištění, a to ve výši, ve které jsou nebo byly předmětem daně z příjmů fyzických osob, s výjimkou příjmů, které tomuto pracovníku nahrazují výdaje jím za zaměstnavatele vynaložené v souvislosti s tímto pracovním vztahem nebo škodu vzniklou v souvislosti s tímto pracovním vztahem, jednorázových sociálních výpomocí uvedených výše a plnění, která byla dána poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
 - zaměstnavatele částka odpovídající souhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. [20]

Maximální vyměřovací základ

Od 1.1.2010 dochází ke zvýšení maximálního vyměřovacího základ pro placení pojistného, a to ze 48násobku průměrné mzdy na 72násobek, tedy z částky 1 130 640 Kč platné pro rok 2009 na částku **1 707 048 Kč** platnou pro rok 2010. [16]

Slevy na pojistném

Od 1. ledna 2010 dochází k tomu, že se sleva na pojistném pro zaměstnavatele **ruší**. Zaměstnavatelé ji mohou naposledy uplatnit za prosinec 2009, tj. do 20. ledna 2010. [15]

Změna dne platby

Zákonem č. 285/2009 Sb., měnící některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku, se s účinností od 1. ledna 2010 pokládá **za den platby den, v němž bylo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti připsáno na účet České národní banky, u níž má příslušná okresní správa sociálního zabezpečení účet**. Toto pojistné placené v lednu za měsíc prosinec 2009 musí být připsáno na účet České národní banky do 20. ledna 2010, aby bylo včas uhrazeno. [16]

3.7.2. Nemocenské pojištění

System dávek nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění se zaměstnancům vyplácejí tyto čtyři druhy dávek:

- nemocenské,
- podpora při ošetřování člena rodiny,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžitá pomoc v mateřství.

Podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění u zaměstnanců

Od 1.1.2009 nastala změna v oblasti poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Účelem těchto změn nové právní úpravy bylo co nejvíce eliminovat zneužívání nemocenského, a to především jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany menších zaměstnavatelů.

Zaměstnanci, který je v pracovní neschopnosti nebo mu byla nařízena karanténa, náleží v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy, pokud ke dni vzniku těchto právních skutečností splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění. V tomto daném období patří zaměstnanci náhrada mzdy:

- a) za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, kromě výjimky tzv. karenční doby,
- b) za svátky (opět zde platí výjimka tzv. karenční doby), za které jinak náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí (tzv. placené svátky). Jedná se tedy o dny, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, jestliže mu na svátek připadla směna a práce neodpadá, jde o den pracovní, takže mu bude rovněž náhrada náležet.

Období 14 kalendářních dnů je nutné posuzovat od 0:00 hodin dne, v němž dočasná pracovní neschopnost nastala, až do 24:00 hodin čtrnáctého dne jejího trvání. Vznikne-li však dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již opracovanou, začíná období 14 kalendářních dnů pro účely poskytování náhrady mzdy až následujícím kalendářním dnem.

Zásada, že náhrada mzdy patřící v rámci období 14 kalendářních dnů za pracovní dny, respektive tzv. placené svátky, znamená, že náleží za směny, stanovené rozvrhem pracovní doby zaměstnance, resp. za svátky, ve které měl zaměstnanec plánovanou směnu, která v důsledku svátku odpadla.

Náhrada mzdy ale nenáleží za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, uvedené výše pod písmenem a) i b), přísluší však za takovéto dny při karanténě. Vyloučení práva na náhradu mzdy v uvedených dnech je označováno jako karenční doba. I tyto tři dny potřeba posuzovat jako směny (resp. placené svátky) bez ohledu na jejich plánovanou délku.

Problém je v právní úpravě v § 192 odst. 1 ZP, který se týká tzv. placených svátků. Podle toho paragrafu náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti náleží za tyto svátky, jestliže za ně zaměstnanci, pokud by nebyl v pracovní neschopnosti, přísluší náhrada mzdy (§ 115 odst. 3 ZP) nebo se mu plat nekrátí. § 135 odst. 1 ZP se týká zaměstnanců ve veřejných službách či správě. [10]

Výše náhrady mzdy

Zaměstnanci náleží po dobu pracovní neschopnosti **od 4. kalendářního dne**, po uplynutí tzv. karenční doby, za kterou se náhrada mzdy nevyplácí, náhrada mzdy ve výši **60 % průměrného nebo-li redukováného výdělku**. V rámci prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy za dny,

kteře jsou pro ně pracovními dny a za tzv. placené svátky. Jde-li o karanténu, při které zaměstnanci v karenční době prvních tří pracovních dnů přísluší snížená náhrada mzdy ve výši 25 % průměrného (redukovaného) výdělku. Od 4. dne pak rovněž platí 60 %.

Náhradu mzdy lze dohodnout nebo určit i na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a také zvýšit nad výše uvedené zákonné sazby, a to ve smyslu § 2 odst. 2 ZP smlouvou a za podmínek stanovených zákonem též vnitřním předpisem (§ 305 ZP). Může se jednat o smlouvu individuální i kolektivní, nicméně lze preferovat kolektivní smlouvu, resp. vnitřní předpis, jako formu hromadné úpravy pracovních podmínek.

§ 192 odst. 3. ZP uvádí, že dohodnutá nebo ve vnitřním předpisu stanovená náhrada mzdy nebo platu i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nad výši danou v zákoně nesmí převýšit průměrný výdělek.

Je tedy obecně známo, že jakákoli náhrada mzdy nesmí překročit hranici 100 % průměrného výdělku, jelikož kdyby k tomu došlo, pak by tato náhrada nenahrazovala mzdu, ale obsahovala by jakýsi jiný benefit, který nemá s překážkou v práci či s dovolenou nic společného.

Náhrada mzdy se podle § 192 odst. 4 ZP snižuje o 50 % v případech, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu. Jedná se o případy zaviněné účasti ve rvačce, bezprostředního následku opilosti či zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku (§ 31 zákona o nemocenském pojištění).

Zaměstnavatel může náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout, jestliže zaměstnanec poruší v období prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti povinnosti práce neschopného pojištěnce, které spočívají ve zdržování se v místě pobytu, jež uvede lékař, a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek. Za tímto účelem je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance kontrolovat, zda v této době dodržuje režim dočasné práce neschopného pojištěnce. Zaměstnanec je povinen tuto kontrolu zaměstnavateli umožnit.

Dle § 206 odst. 3 ZP **náhrada mzdy** nebo platu zaměstnanci **nepřísluší**, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. [10]

Zdanění náhrady mzdy při pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti je osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti, jestliže je poskytována v případech a ve výši podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Na základě tohoto důvodu nepodléhá ani odvodu pojistného na sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění. Daňově se chová úplně stejně jako dávky nemocenského pojištění.

Bude-li zaměstnavatel poskytovat nadstandardně náhradu mzdy i za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nebo ji bude poskytovat nad výši stanovenou zákonem, je tato u zaměstnance zdaněna a odvádí se z ní sociální a zdravotní pojistné. [10]

Redukovaný průměrný výdělek

Průměrný výdělek, který se používá pro účely náhrady mzdy při pracovní neschopnosti není stejný s průměrným výdělkem, užívaným pro jiné pracovně právní účely, např. pro náhradu mzdy při jiných překážkách v práci nebo při dovolené. § 192 odst. 2 ZP stanovuje, že se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, přičemž zákon dále popisuje některá pravidla pro tuto úpravu průměrného výdělku.

Průměrný výdělek se podle zákoníku práce zjišťuje pouze jako průměrný hodinový výdělek, který se v případě potřeby přepočítává na průměrný měsíční výdělek.

Právní úprava zjišťování průměrného výdělku je kogentní, tzn. že se nelze od ní odchýlit. Proto je nutné redukovat průměrný hodinový výdělek, a to způsobem vycházejícím z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro nemocenské pojištění. Zákon určuje (§ 192 odst. 2 ZP), že se pro účely této úpravy příslušná redukční hranice, stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a dále se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Koeficient znázorňuje poměr kalendářních dnů a obvyklých pracovních dní v týdnu (7:5), který se poté dělí standardním počtem pracovních hodin ve směně.

Pracuje-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích, z nichž náleží nemocenské, vzniká mu nárok na náhradu mzdy z každého tohoto vztahu samostatně.

Pro úpravu průměrného výdělku se užívají **redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění**. Redukční hranice jsou počítány pro každý kalendářní rok,

příčemž první redukční hranice tvoří 1/30 součinu všeobecného vyměřovacího základu, určeného podle zákona o důchodovém pojištění a přepočítacího koeficientu, který se rovněž řídí stejným zákonem.

Vzorec pro výpočet redukční hranice:

1 RH (NP) = VVZ x PK : 30, kde:

1 RH (NP) = 1. redukční hranice pro nemocenské pojištění,

VVZ = všeobecný vyměřovací základ,

PK = přepočítací koeficient.

Redukční hranice se zaokrouhluje vždy na celé koruny směrem nahoru. [10]

Náhrada mzdy pro výpočet dávek nemocenského pojištění pro rok 2010:

1. RH pro úpravu DVZ = 791 * 0,175 = 138,43 Kč/hod.

2. RH pro úpravu DVZ = 1 186 * 0,175 = 207,55 Kč/hod.

3. RH pro úpravu DVZ = 2 371 * 0,175 = 414,93 Kč/hod.

Do výplaty se bere do 1. RH 90 %, do 2. RH 60 %, do 3. RH 30 %.

Zaokrouhlování náhrady mzdy

Náhrada mzdy se zaokrouhluje jedině až v rámci zúčtován mzdy za příslušný kalendářní měsíc. Podle § 142 odst. 2 ZP se mzda nebo zaokrouhlují na **celé koruny směrem nahoru**. [10]

Splatnost a výplata náhrady mzdy

Náhrada mzdy za pracovní neschopnost je **splatná** v nejbližším výplatním termínu po předložení příslušných dokladů zaměstnancem zaměstnavateli za podmínky, že zaměstnanec dodržel zaměstnavatelem určený termín, do kterého je povinen předložit doklady pro poskytnutí náhrady.

Náhrady mzdy za předchozí kalendářní měsíc bude **vyplacena** ve výplatním termínu, to i v případě, že pracovní neschopnost do něj přešla z jemu předcházejícího kalendářního měsíce nebo že tato pracovní neschopnost bude z tohoto měsíce přecházet i do měsíce, na který připadá výplatní termín.[10]

3.8. Zdaňování příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky charakterizované v ustanovení § 6 odst. 1 a odst. 10 ZDP jsou kromě příjmů plynoucích ze zahraničí zdaňovány **prostřednictvím plátce daně** (pod jeho majetkovou odpovědností). Zákon o daních z příjmů definuje příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky v ustanovení § 38h ZDP jako „mzdu“. Poplatník s těmito příjmy je v ustanovení § 6 odst. 2 ZDP označen pro účely zákona o daních z příjmů jako „**zaměstnanec**“ a plátce těchto příjmů jako „**zaměstnavatel**“.

Zaměstnavatel, jež má povinnosti plátce daně, sráží a odvádí ve lhůtách splatnosti z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků zúčtovaných nebo vyplacených zaměstnancům v průběhu zdaňovacího období **měsíční zálohy na daň** za podmínek stanovených v § 38h až § 38l ZDP anebo ve stanovených případech **srážkovou daň** podle zvláštní sazby daně (§ 6 odst. 4 a § 22 odst. 1 písm. g) bod 6 ZDP).

Pokud zaměstnanec po uplynutí zdaňovacího období nemá povinnost podat **Přiznání k dani z příjmů fyzických osob** podle § 38g odst. 2 ZDP, jsou mu sražené zálohy na daň na jeho žádost zaměstnavatelem vyúčtovány. Poplatník do daňového přiznání neuvádí příjmy zdaněné daní vybranou srážkou podle zvláštní sazby daně.

Ve zdaňovacím období 2010 nedochází ke změnám **základních pravidel pro zdaňování mezd**. Zaměstnavatel spočítá zálohu na daň nebo daň podle zvláštní sazby **z rozšířeného základu daně** – tzv. superhrubé mzdy, a to jednotnou (lineární) sazbou ve výši 15 %,

- pro snížení vypočtené zálohy u zaměstnance s podepsaným Prohlášením k dani podle § 38k odst. 4 ZDP se použijí částky měsíční slevy na dani podle § 35ba ZDP a měsíčního daňového zvýhodnění, a
- na mzdových listech se pro daňové účely napíše částka odpovídající pojistnému, které z příjmů zaměstnance platí zaměstnavatel sám za sebe na tuzemské veřejnoprávní pojištění nebo částka odpovídající příspěvku zaměstnavatele na zahraniční pojištění stejného druhu.

Pro zdanění příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků je rozhodující, **zda zaměstnanec na zdaňovací období podepsal u zaměstnavatele Prohlášení k dani** podle

§ 38k odst. 4 ZDP, či nikoliv. **Může je podepsat jen u jednoho zaměstnavatele** na stejné období kalendářního roku.

Ministerstvo financí pro tyto účely aktualizuje každoročně vzor tiskopisu „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ (příloha č. 2). Pro rok 2010 je platný vzor č. 20, ale i ostatní vzory (č. 18 a 19) zůstávají v platnosti. [5]

3.8.1 Superhrubá mzda

Výrazná změna, která nastala od 1. 1. 2008, bylo zavedení principu superhrubé mzdy.

Stanoví se jako součet hrubé mzdy zaměstnance a pojistného na zdravotní a sociální pojištění (**34 %**), které je povinen hradit za zaměstnance zaměstnavatel. Základ daně ze závislé činnosti se nesnižuje o pojistné, které je povinen platit sám zaměstnanec. Tato změna se nachází v § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů.

Princip superhrubé mzdy **se nepoužije** v následujících třech případech:

1. při stanovení vyměřovacích základů pro výpočet pojistného,
2. u příjmů ze závislé činnosti, které nepodléhají pojistnému,
3. při stanovení daňového základu podle ust. § 7 ZDP podnikajících fyzických osob.

[18]

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů zavedl **jednotnou sazbu daně** ve výši **15 %**.

Na toto navazuje v ust. § 38h ZDP odpovídajícím způsobem také úprava postupu při srážení záloh na daň. Zaměstnavatel vypočítá zálohu ve výši 15 % ze základu pro výpočet zálohy, jež se zaokrouhluje na celá sta směrem nahoru.

Zavedení superhrubé mzdy a užití jednotné sazby daně je výhodné především pro zaměstnance s vyššími příjmy.

Podle ust. § 6 odst. 13 ZDP se do základu daně zaměstnance též započítává pojistné, které za zaměstnance zaměstnavatel zaplatil **v zahraničí**. [18]

3.8.2 Slevy na dani, daňové zvýhodnění a nezdánitelná část daně

U zaměstnance, který podepsal Prohlášením k dani a je tuzemským daňovým rezidentem, odpočte zaměstnavatel z již vypočítané zálohy prokázané částky měsíční slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a) a písm. c) až f) ZDP ve výši 1/12 roční částky. **V § 35ba odst. 1 ZDP** jsou uvedeny **roční slevy na dani**, které mohou fyzické osoby uplatnit pro snížení vypočtené daně a stejně tak zaměstnanci ve výši odpovídající 1/12 těchto částek pro snížení vypočtené zálohy. [1]

Tabulka č. 1 – Slevy na dani

Slevy na dani	Měsíčně (v Kč)	Ročně (v Kč)
na poplatníka	2 070	24 840
na manžela/ku bez vlastních příjmů	-	24 840
ID I. a II. stupeň	210	2 520
ID III. stupeň	420	5 040
držitel ZTP/P	1 345	16 140
student	335	4 020
Daňové zvýhodnění	967	11 604

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP, viz příloha č. 3

Měsíčnímu daňovému zvýhodnění předcházejí podle § 35ba ZDP **měsíční slevy na dani**, které **nemohou být záporné**, tzn. že je lze odečíst maximálně do výše zálohy vypočtené podle zákona.

Od roku 2008 může zaměstnavatel z vypočtené zálohy odčítat měsíční slevu na dani na poplatníka podle § 35ba odst. 1 písm. a) ZDP též u poživatele starobního důchodu, který podepsal Prohlášením k dani.

Zákon o daních z příjmů, § 15 stanovuje nezdánitelnou část základu daně. O tyto částky může poplatník upravit základ daně (superhrubou mzdu) při ročním vyúčtování. Při ročním vyúčtování upravený základ daně se zaokrouhlí na celé 100 Kč dolů. [1]

Tabulka č. 2 – Nezdánitelná část základu daně

Nezdánitelná část základu daně	Částka
hodnota darů	pokud přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1000 Kč (nejvýše 10 % ze základu daně)

odběr krve	2 000 Kč
úroky z úvěru	max. 300 000 Kč
penzijní připojištění	max. 12 000 Kč (nad 6000 Kč)
životní pojištění	max. 12 000 Kč
členské příspěvky odborové organizaci	do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, max. 3000 Kč
úhrady za zkoušky dalšího vzdělávání	max. 10 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP, viz příloha č. 3

Vypořádání daňového zvýhodnění při ročním zúčtování záloh

Při ročním zúčtování záloh náleží sleva na dani maximálně do výše vypočtené daně podle § 35c ZDP, snížené již o slevy na dani podle § 35ba ZDP.

Právo na uplatnění **daňového bonusu** vznikne v případě, když prokázaná částka daňového zvýhodnění bude vyšší než vypočtená daň snížená o slevu na dani podle § 35ba ZDP. Podmínkou však je, že součet příjmů od všech zaměstnavatelů v uplynulém zdaňovacím období, z nichž se uskutečňuje roční zúčtování, dosáhl alespoň **šestinásobku minimální mzdy**.

Při ročním zúčtování **nepozbývá** právo na vyplacené měsíční daňové bonusy ten **zaměstnanec**, u něhož celková výše příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků ve zdaňovacím období nedosáhne alespoň šestinásobku minimální mzdy. Přitom se neklade důraz na příjmy osvobozené od daně a také na příjmy, z nichž je vybírána daň zvláštní sazbou k jiným příjmům podle § 7 až 10 ZDP, jestliže nejsou vyšší než 6 000 Kč.

Při ročním zúčtování záloh zaměstnavatel u zaměstnance s daňovým zvýhodněním:

1. nejprve vypočtenou daň sníží o prokázané slevy na dani podle § 35ba ZDP. Jinak řečeno, vypočte daň po slevě podle § 35ba ZDP,
2. z prokázané roční částky daňového zvýhodnění spočítá slevu na dani podle § 35c ZDP (ta náleží max. do výše vypočtené daně snížené o slevu na dani podle § 35ba ZDP) a daňový bonus (bude-li částka daňového zvýhodnění vyšší než vypočtená daň snížená o slevu na dani podle § 35ba ZDP). Daňový bonus musí dosahovat **nejméně 100 Kč** a úhrnná výše ročních příjmů u zaměstnance musí činit alespoň **šestinásobku minimální mzdy**, jinak nárok na daňový bonus nelze přiznat, daňový bonus bude tím pádem nulový,

3. daň po slevě podle § 35ba ZDP poté sníží o slevu na dani podle § 35c ZDP, následně zúčtuje zálohy po slevě a vyplacené měsíční daňové bonusy. Na závěr vypočítané dílčí rozdíly kompenzuje.

Rozdíl, který vznikl z daňového zvýhodnění a zúčtování záloh ve prospěch zaměstnance - **doplatek ze zúčtování**, proplatí zaměstnavatel podle § 35d odst. 8 ZDP zaměstnanci po uplynutí roku nejpozději při zúčtování mzdy za březen, je-li souhrnná částka doplatku **vyšší než 50 Kč**. Případný **nedoplatek ze zúčtování** se nevybírá.

Doplatek ze zúčtování přísluší zaměstnanci formou:

- přeplatku na dani po slevě (podle § 35ba a 35c ZDP), nebo
- doplatku na bonusu, anebo
- kombinací obou forem.

Zaměstnavatel sníží **o vrácený přeplatek na dani po slevě** nejbližší odvody záloh správci daně a může je snižovat postupně v průběhu roku, nejdéle ale do konce zdaňovacího období.

Zaměstnavatel sníží **o vyplacený doplatek na daňovém bonusu** správci daně nejbližší odvod sražených záloh na daň. Nedojde-li k uspokojení nároku poplatníka z celkového objemu záloh, má zaměstnavatel podle § 35d odst. 9 ZDP povinnost vyplatit doplatek na bonusu, resp. jeho část zaměstnanci **ze svých finančních prostředků**. Zaměstnavatel má možnost snižovat o tyto částky odvody záloh správci daně postupně i v následujících měsících, nejdéle do konce zdaňovacího období, dokud nepožádá místně příslušného správce daně o poukázání chybějící částky na tiskopise vydaném pro tento účel Ministerstvem financí. Správce daně odevzdá přeplatek zaměstnavateli **do 20 dnů** od doručení žádosti. [5]

3.8.3 Prohlášení k dani

Podepsané Prohlášení k dani

U zaměstnance, který podepíše Prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 ZDP na zdaňovací období, odpočte zaměstnavatel podle § 38h odst. 3 ZDP z již vypočtené zálohy:

- nejprve nárokové částky měsíční slevy na dani podle § 35ba ZDP ve výši odpovídající 1/12 roční částky (max. do nuly, protože slevy na dani podle

§ 35ba ZDP nemůžou jít do minusu) a dále měsíční slevu na dani podle § 35c ZDP (kladnou částku měsíčního daňového zvýhodnění).

To znamená, že zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance srazí pouze „**zálohu po slevě**“, tj. zálohu sníženou o měsíční slevu na dani podle § 35ba a 35c ZDP, resp. záloha po slevě bude nulová. Uplatní-li takový zaměstnanec měsíční daňové zvýhodnění na děti, vznikne mu za podmínek stanovených v § 35d odst. 4 ZDP nárok na proplacení měsíčního daňového bonusu, jestliže souhrnná výše jeho vyplacených nebo zúčtovaných příjmů dosáhne u tohoto zaměstnavatele alespoň výše ½ minimální mzdy (v roce 2010 alespoň 4 000 Kč), a částka měsíčního daňového bonusu bude rovnat alespoň 50 Kč.

Jestliže zaměstnanec s podepsaným Prohlášením k dani v průběhu kalendářního měsíce změní **hlavního zaměstnavatele**, může uplatnit nárok na měsíční slevu na dani podle § 35ba ZDP a měsíční daňové zvýhodnění v tomto kalendářním měsíci jen u jednoho zaměstnavatele. Zpravidla u toho, od kterého odchází (pokyn MF č. D – 300).

Pokud poplatník s podepsaným Prohlášením k dani nepožádá o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, je sraženými zálohami ze mzdy jeho daňová povinnost splněna, v případě že nemá povinnost podat daňové přiznání podle § 38g odst. 2 ZDP. [5]

Nepodepsané Prohlášení k dani

U zaměstnance, který nepodepsal Prohlášení k dani, vypočte zaměstnavatel zálohu na daň ze základu pro výpočet zálohy v roce 2010 jednotnou sazbou daně ve výši 15 %. Vypočtenou zálohu dále nesmí snížit o měsíční slevy na dani podle § 35ba ZDP nebo o měsíční daňové zvýhodnění. Zaměstnanec s nepodepsaným Prohlášením k dani má povinnost po uplynutí zdaňovacího období podle § 38g odst. 2 ZDP podat daňové přiznání, to znamená, že v tomto případě jeho daňová povinnost dosud není vypořádaná. [5]

3.9. Zaměstnanecké benefity

Většina zaměstnavatelů na českém trhu neodměňuje své zaměstnance pouze platem. Firmy si navzájem konkurují a snaží se získat či udržet kvalitní pracovníky. Proto

jim nabízejí vedle sjednané mzdy i další peněžní či nepeněžní benefity. **Benefity** nebo-li zaměstnanecké výhody, které tvoří různé produkty a služby týkající se péče o zaměstnance, které jim zaměstnavatel poskytuje nad rámec mzdy. Pod tímto pojmem si lze představit dodatečné zvýhodnění pro jednotlivé zaměstnance, ale také náklady podle jednotlivých druhů výhod. Tyto náklady jsou patrné v různém daňovém zvýhodnění. Přístupy k jednotlivým benefitům jsou různé podle zemích či společností. Odlišný postoj se projevuje například v malých českých firmách nebo ve velkých společnostech se zahraniční kapitálovou účastí. [12]

Charakteristika benefitů je uvedena v příloze č. 3.

3.9.1. Daňové dopady benefitů

Situace v oblasti benefitů je poměrně složitá, protože by se ke všem zaměstnaneckým výhodám mělo přistupovat z hlediska zákona o dani z příjmů jednotně. Zaměstnavatel by měl vždy vědět rady, co je třeba s benefitem provést z pohledu daně z příjmů, a také jaké má udělení benefitu dopady z hlediska sociálního a zdravotního pojištění.

Pro zhodnocení dopadů konkrétního benefitu je nutná znalost odpovědí na následující otázky:

- Jak zaměstnavatel bude s benefitem nakládat? Je to či není daňově uznatelný náklad?
- Jak bude s benefitem zacházet zaměstnanec? Je to či není zdanitelný příjem?
- Musí se z hodnoty benefitu odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění?

Představu ideálního benefitu splňuje takový, který je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a současně představuje pro zaměstnance od daně osvobozený příjem, který tak nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Takových benefitů existuje jen velmi málo. Několik se jich však dá nalézt, když jsou splněny zákonem předepsané podmínky a když se pečlivě ošetří na straně zaměstnavatele. [11]

V **současné době** dochází k velkým sporům ve společnosti. Odboráři v oblasti dopravy dokonce hrozili stávkou, nesouhlasí s prosazovanou novelou zákona o dani z přidané hodnoty. Jejím důsledkem je prodražení benefitů pro zaměstnavatele. Od ledna roku 2010 podléhají benefity dani, která se vypočítává z běžné tržní ceny, ne z ceny zvýhodněné. Vláda proto navrhla, aby se zdaňování výhod daní z přidané hodnoty vrátilo

k osvědčené praxi, která byla platná do prosince roku 2009. Zejména by se to nemělo dotknout osob, které jsou k plátcům daně z přidané hodnoty v pracovně právním vztahu nebo v jiném obdobném vztahu. Dle předpokladů senát 5. března 2010 zamítl tuto novelu, která měla vést pod nátlakem odborů ke snížení zdanění zaměstnaneckých výhod na loňskou úroveň. Díky tomu novela poputuje zpět do sněmovny, která může senátní veto přehlasovat. [15]

3.9.2. Druhy benefitů

Zaměstnavatelé mají možnost svým zaměstnancům poskytnout poměrně rozsáhlou škálu benefitů. Rozsah nabízených benefitů se liší především v závislosti na pozici zaměstnance v organizaci. [11]

Druhy benefitů se rozdělují do následných oblastí (kde u každé je uveden příklad):

- ✓ **zdravotní péče** - závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče,
- ✓ **volný čas** - společenské akce, sportovní akce, fitness, kultura, dovolená,
- ✓ **sociální oblast** - stravování, občerstvení ve firmě, dárky, nákupy produktů zaměstnavatele,
- ✓ **finanční služby** - životní pojištění, penzijní připojištění, fondy, pojištění majetku, pojištění automobilu,
- ✓ **profesní zázemí** - výpočetní technika, telekomunikační služby, doprava, pracovní oblečení a reprezentativní pomůcky, prádelna, čistírna. [13]

V uplynulých letech se řadí k velmi oblíbeným benefitům, které se poskytují všem zaměstnancům ve firmě, stravenky či nějaká forma závodního stravování. K téměř standardním benefitům pro manažery patří bezesporu nezbytný mobilní telefon a služební automobil užívaný pro služební i soukromé účely. Dochází-li k použití těchto plnění i v soukromé sféře, vyžadují přidaně hodnoty benefitu na straně zaměstnance. Toto vyžaduje i povinnost odvést příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. [11]

Poskytování benefitů **zaměstnavateli přináší následující výhody:**

- úspora mzdových nákladů (s ohledem na daňové úlevy),
- účinný nástroj personálního managementu přispívající ke zvýšení loajality, motivace a produktivity, snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů,
- zvýšení image a atraktivity společnosti zaměstnavatele. [13]

Přínosy pro zaměstnance jsou následující:

- získání atraktivních finančních i naturálních prostředků zvolenou formou, nezátížených daňovými odvody (sociální a zdravotní),
- využití množstevních slev, které zaměstnavatel získá od poskytovatele většiny těchto finančních či naturálních plnění v porovnání se situací, kdy by například penzijní připojištění sjednával zaměstnanec individuálně „za své peníze“,
- při dobrém provázání systému benefitů s bonusovými programy získá zaměstnanec přímou kontrolu nad částí svých příjmů v závislosti na svém výkonu. [13]

Jelikož benefity mohou být zaměstnavateli poskytovány různými způsoby, tak dokonce některé firmy je nabízejí formou tzv. „cafeterie“. Smysl spočívá v tom, že si zaměstnanec v rámci daného okruhu benefitů a finančního limitu sám určí optimální strukturu čerpání těchto benefitů.

Rozsah a způsob udělování benefitů převážně plyne z vnitřní směrnice zaměstnavatele nebo z individuální pracovní či podobné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně z dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě. [11]

3.10. Účtování mezd

Ve finanční účtárně účetní zaúčtuje mzdy na příslušné účty. Účtování mezd je provedeno do účetního deníku způsobem níže uvedeným.

Tabulka č. 3 – Účtování mezd

Operace	MD	D
1. Hrubé mzdy zaměstnanců	521	331
a) sociální pojištění (6,5 %)	331	336
b) zdravotní pojištění (4,5 %)	331	336
c) záloha na daň z příjmů	331	342
d) náhrada mzdy při pracovní neschopnosti	336	331
e) ostatní srážky – půjčky, spoření	331	379

f) srážky na úrazové pojištění	527	379
g) úhrada škod, mank	331	335
2. Předpis k úhradě SZP hrazené zaměstnavatelem (34 %)	524	336
3. Výplata mezd	331	221 (211)
4. Předpis odvodů za:		
a) SZP za zaměstnance hrazené zaměstnanci i zaměstnavateli	336	221
b) daně z příjmů zaměstnanců	342	331
c) jiné srážky – půjčky, spoření	379	221
d) úrazové pojištění	379	221

Zdroj: vlastní zpracování podle [8]

4. Vlastní práce

4.1. Základní údaje o podniku

Areál **Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši**, který se nachází přibližně 36 km jižně od Prahy v brdských lesích, vznikl jako první lůžkové sanatorium pro léčbu TBC a plicních chorob v Čechách. Manželi Colloredo-Mansfeldovými věnovali v roce 1907 na výstavbu sanatoria rozsáhlý pozemek o celkové rozloze 160 ha na jižním svahu lesnatého vrchu. Slavnostní položení základního kamene k sanatoriu na Pleši se uskutečnilo 6. prosince 1908. Hlavní léčebná budova je přes 250 metrů dlouhá.

Na svou tehdejší dobu bylo zařízení sanatoria koncipováno velmi účelně a moderně. Nacházely se zde i operační sály, sterilizace, desinfekce, rehabilitace, inhalatoria, rentgen, pitevny. Pro nemocné pacienty byly vybudovány oddechové místnosti, kryté lehárny, knihovny a divadlo. Uprostřed objektu byla vystavěna kaple.

Sanatorium bylo slavnostně otevřeno 2. února 1916 u příležitosti šedesátiletého panování císaře jako Jubilejní sanatorium na oslavu Jeho Výsosti císaře a krále Františka Josefa I. a současně u příležitosti desetiletého trvání Spolku lékařů. Od roku 1991 do 2001 byl „Odborný léčebný ústav onkologie a pneumologie na Pleši“ samostatným právním subjektem, který byl řízen Ministerstvem zdravotnictví České republiky. Od roku 2002 se stal Ústav onkologie a pneumologie na Pleši příspěvkovou organizací Středočeského kraje.

Společnost Asklepion – Lasercentrum Praha, s.r.o., jejíž majitelem je MUDr. Roman Šmucler, se v srpnu 2008 stala spoluvlastníkem Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši s.r.o. Zbývající podíl (55 %) **Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši, s.r.o.**, připadá společnosti SUDOP GROUP a.s., která působí v projektové a developerské oblasti.

Během prvního roku svého působení v institutu oba subjekty investovali do Ústavu velké finanční částky, které byly určeny zejména na rekonstrukci a vybavení. Oddělení onkologie, které se nejvíce podílelo na ztrátě, bylo rovněž finančně vyrovnáno a navíc komfort pacientů se zvýšil výstavbou nových pokojů a nákupem simulátoru záření, který zlepšuje kvalitu radiační terapie. Inovace se dotkla i přístrojového vybavení rehabilitačního oddělení. V budoucnu se zamýšlí o přestavbě tohoto oddělení, dále renovace dalších pokojů a chirurgie.

V srpnu 2009 došlo k otevření nově zrekonstruované Rezidence pro klienty vyžadující asistenci či nepřetržitou pomoc odborného personálu, seniory, rehabilitující a dlouhodobě nemocné. [14]

4.2. Struktura zaměstnanců

Institut má dvě části: provozní a zdravotnickou. **Provozní část** se skládá z *administrativy, z jednotlivých provozů a ostatní provozní části*. **Zdravotnická část** se dělí na onkologii, rehabilitaci, chirurgii, ambulanci a JIP. Existují zde i méně významné obory jako jsou např. kryoterapie, urologie, gynekologie, sonografie, plastická chirurgie apod.

V současné době má Institut onkologie a rehabilitace Na Pleši 197 stálých zaměstnanců. Provozní část čítá 49 zaměstnanců, zbytek tj. 148 zaměstnanců připadá na zdravotnickou část. Od jejího založení v roce 1916 se zde vystřídalo hodně zaměstnanců. Za posledních 15 let ke změně v počtu zaměstnanců výrazně nedocházelo. K pohybům zaměstnanců docházelo spíše v její struktuře. Techničtí pracovníci v provozu byli vytlačeni zdravotním personálem. K obměně struktury došlo zejména na základě šetření. Zjistilo se, že není potřeba k provozu celého areálu takový počet zaměstnanců v provozní části. Aby podnik byl provozuschopný, došlo k názoru, že je třeba více posílit a podpořit zdravotní část.

Schéma č. 1 – Struktura zaměstnanců pracujících v institutu

INSTITUT ONKOLOGIE A REHABILITACE NA PLEŠI, S. R. O.

Provozní část

✓ <u>administrativa</u>	✓ <u>provoz</u>	✓ <u>ostatní</u>
○ personální oddělení	○ stravování	○ kadeřnictví
○ mzdová účtárna	○ prádelna	○ obchod
○ doprava	○ údržba	○ vrátnice
○ finanční účtárna	○ kotelna	○ pavilon C
○ počítačové oddělení	○ zahrada	○ ředitelna
○ požární technici	○ řidiči	○ správce
○ výpočetní středisko	○ čistírna	

Zdravotnická část

- ✓ onkologie
- ✓ rehabilitace
- ✓ chirurgie
- ✓ ambulance
- ✓ jednotka intenzivní péče (JIP)

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši

4.3. Činnost personálního oddělení

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je plně v působnosti zaměstnavatele. Hledisek pro výběr je hned několik – potřebná kvalifikace, jazyková vybavenost a osobnostní předpoklady. Zejména si personalistka pracující v institutu cenní i toho, zda uchazeč o zaměstnání přijde na pohovor včas, jak je upraven a stylu jeho projevu.

Personalistka vykonává činnosti od přijetí uchazeče zaměstnavatelem až po jeho ukončení pracovního poměru v těchto následujících krocích:

1. Vznik pracovního poměru

Personalistka před uzavřením pracovní smlouvy uchazeče o konkrétní pracovní pozici v institutu nejprve seznámí s právy a povinnostmi, s podmínkami konání práce a podmínkami odměňování. V podniku je dle zvláštního předpisu nařízena vstupní lékařská prohlídka. Po jejím úspěšném absolvování může být uchazeč na základě pracovní smlouvy přijat. **Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva se uzavírá v písemné formě a vždy obsahuje druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce. Jedno vyhotovení smlouvy obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavateli zůstává. Ve smlouvě je také sjednána zkušební doba, zpravidla tříměsíční. Během ní může jedna nebo druhá strana od smlouvy ustoupit. Pracovní smlouva také obsahuje týdenní pracovní úvazek. Dále je zde poznamenáno, o jakou dobu pracovního poměru jedná, zda jde o dobu určitou či neurčitou. Na dobu určitou lze pracovní poměr sjednat jen ve zvláštních případech. To se týká především dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo za dočasně nepřítomného zaměstnance.

Současně s pracovní smlouvou je zaměstnanci předán platový výměr, kde je patrné jeho zařazení do příslušné platové třídy. Do platové třídy můžeme zaměstnance zařadit po splnění kvalifikačních předpokladů stanovených nařízením vlády, které zároveň stanoví způsob zařazování do platových tříd a podmínky pro určení započitatelné praxe.

Zaměstnanci, kteří jsou ve svém oboru vynikající nebo podávají dlouhodobě nadprůměrné výkony, mohou získat tzv. osobní příplatek. Tato složka mzdy patří mezi tzv. nenárokové složky platu.

Zaměstnancům, kteří pracují ve ztížených nebo jinak náročných podmínkách je poskytnut zvláštní příplatek, jehož výše je stanovena zvláštním předpisem.

2. Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné měnit jen tehdy, dohodnou-li se obě strany, to znamená, že zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasí se změnami. Dohoda o změně pracovního poměru musí být provedena vždy písemně s podpisem obou stran, jinak je neplatná.

3. Skončení pracovního poměru

Také může nastat případ, že dochází ke skončení pracovního poměru, a to buď výpovědí, nebo dohodou. **Výpověď** může dát zaměstnavatel i zaměstnanec. Ta musí být v písemné formě doručena druhému účastníku, jinak je považována za neplatnou. Lze jí doručit i elektronicky, pokud má daná osoba schválený elektronický podpis. Zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů stanovených zákoníkem práce. V případě podání výpovědi končí pracovní poměr uplynutím tzv. výpovědní doby. Ta je shodná jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele a činí dva kalendářní měsíce.

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z těchto následujících důvodů:

- a) ruší-li se jeho část,
- b) přemísťuje-li se jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným.

Po uplynutí výpovědní skončí pracovní poměr a zaměstnanci náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku

Pouze v některých případech se nesmí dát výpověď. Jedná se o např. o dobu, kdy je zaměstnanec nemocný, dále těhotné zaměstnankyni a také zaměstnanci, který je uvolněn pro výkon veřejné funkce.

Také může nastat situace **okamžitého zrušení pracovního poměru**. K tomuto způsobu skončení pracovního poměru dochází v případech, kdy je zaměstnanec odsouzen pravomocně pro úmyslný trestný čin nebo porušil povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnanec, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda musí být rovněž uzavřena písemně, jinak je neplatná.

4.4. Způsob hodnocení zaměstnanců

Všichni zaměstnanci pracující v podniku jsou hodnoceni podle Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů zaměstnance (příloha č. 1), kde je uvedeno 1 – 16 platových tříd a 1 – 12 platových stupňů, přičemž se musí zohlednit počet let započitatelné praxe.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci plat za jeho vykonanou práci. Zaměstnanci ze zákona náleží **platový tarif**, výši tarifů stanoví zákon jen jako minimální. Tuto hranici určuje nařízení vlády. Zařazení práce do platové třídy se provádí podle

katalogu prací a pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující vykonaná práce a dosažený stupeň vzdělání. Platové tarify jsou určeny pro zaměstnance měsíční částkou, která jim přísluší, pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu. Jestliže zaměstnanec neodpracuje všechny směny dané harmonogramem, náleží mu poměrná část platového tarifu za skutečně odpracované směny, které zaměstnanec měl v daném měsíci odpracovat.

Zaměstnavatel zaměstnancům vyplácí **ostatní složky platu** neboli příplatky:

- ✓ **osobní příplatek** – za dlouhodobě dobré pracovní výsledky nebo nadstandardní výkonnosti a kvality práce,
- ✓ **příplatek za vedení** – poskytuje zaměstnavatel zaměstnanců, kteří jsou v řídicí funkci,
- ✓ **příplatek za zastupování,**
- ✓ **příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek** – zejména lékařům, zdravotnímu personálu, vrátnému,
- ✓ **zvláštní příplatek** – zaměstnancům pracujícím na infekčním oddělení,
- ✓ **odměny** – u životních jubileích zaměstnanců jako formou benefitu.

Jednotlivé příplatky mají nárokovou nebo nenárokovou formu. Nenároková složka znamená, že její výši určí příslušný vedoucí bez ohledu na splnění úkolů. Kdežto nároková značí, že zaměstnanec má na ni ze zákona právo.

4.5. Benefity pro zaměstnance

Do roku 2002, než došlo k privatizaci Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši, kdy vlastníkem tohoto podniku byl stát, institut nabízel svým zaměstnancům širokou škálu benefitů neboli zaměstnaneckých výhod. Týkaly se různých druhů oblastí.

Jelikož podnik má zaměření na zdravotní péči, tak poskytoval svým zaměstnancům i několikrát ročně **vitamínové produkty**. Což zaměstnanci především uvítali, jelikož dochází k neustálému kontaktu s pacienty, kde se mohou snadno nakazit třeba i virovým onemocněním.

Všechny zdravotní personál má do současné doby možnost využít místní **prádelnu**, která jim vždy pracovní oděv zcela zdarma vypere a vyžehlí.

Zaměstnanci v provozní části dostávali alespoň dvakrát ročně možnost proplacení paragonu za nákup obuvi, oblečení i prádla do výše 1 000 Kč. Pokud zaměstnanec toto potvrzení předal do finanční účtárny, byla mu později proplacena v hotovosti příslušná částka za nakoupená **oblečení**. Zaměstnavatel nyní tento druh benefitu svým zaměstnancům již neposkytuje.

Někteří zaměstnanci mají možnost využívat **služební automobil**, jedná se zejména o ty, kteří vykonávají jistou práci, která je výhradně pro podnik.

Lékařům a zaměstnancům, kteří mají na starosti pohotovost, je dán k dispozici **služební mobilní telefon**, jehož náklady na provoz jsou plně hrazeny. Dále každý zaměstnanec v podniku, který mohl využívat pevný telefon, měl hovory plně placené společností. Od roku 2002 však došlo k omezení této výhody. To znamená, že zaměstnanci byli nuceni si své soukromé hovory poznamenávat a na konci každého kalendářního měsíce potom v hotovosti uhradit.

V současné době je ze zdravotní části institutu nejvíce využívané oddělení **rehabilitace**. Zaměstnavatel díky tomu svým zaměstnancům zdarma nabízí využití např. rehabilitačního bazénu mimo pracovní dobu a také další služby či pomůcky s rehabilitačním oddělením společným.

Stále přetrvávajícím zvykem je, že pokud zaměstnanec podniku slaví životní jubileum, automaticky dostává od nejbližšího nadřízeného či přímo od ředitele nějaký **věcný dárek** pro jeho potěšení. Pánové tak mohou dostat např. nové hodinky či jiné dárky. Ženám se nejvíce kupovaly parfémy nebo šperky.

Jestliže zaměstnanec v podniku pracoval delší dobu a jednalo se o významnou část života strávenou v tomto podniku (pracovní jubileum), tak byl **finančně obdarován**.

Za dobu, kdy vlastnil podnik stát, zaměstnanec mohl kdykoli požádat o jakoukoli **kancelářskou pomůcku**, kterou mu zaměstnavatel byl schopen k výkonu jeho práce obstarat. Zaměstnanci tak „fasovali“ tužky, bloky, kalendáře a diáře na příští rok, papíry, kancelářské sponky, sešívačky apod.

Vyjímečně zaměstnavatel (např. při výročí založení tohoto podniku, při mimořádně dobré situaci podniku apod.) nabídl zaměstnancům **zájezd do divadla** na různá představení. Zaměstnanec měl možnost vzít si i jednoho člena rodiny s sebou.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanců, kteří mají uzavřenou smlouvu o **penzijním připojištění**, příspěvek ve měsíčně ve výši 200 Kč.

Zdravotnímu personálu umožňuje příspěvek na **vzdělávání**. Což je zejména výhodné pro lékaře, kteří si nemusí sami obstarávat různá školení či kurzy. V medicíně dochází k stále novému vývoji. Na trhu se objevují nové léky, pomůcky. Semináře seznamují s novými technikami, při kterých jsou pouštěny i instruktážní videa pro lepší názornou orientaci.

Institut nabízí zaměstnanců, kteří bydlí ve vzdálenějších oblastech nebo jsou z těžko dostupných míst, **přechodné ubytování** v bytových jednotkách pro tyto případy.

Od roku 2002, kdy dochází ke změně majitele, se výrazně projevilo snížení poskytování benefitů. Začalo se šetřit ve všech částech institutu a v oblasti zaměstnaneckých výhod zvlášť. V dnešní době zaměstnavatel nabízí jen malou část z výše zmíněných. Zůstaly především bezplatné využití místní prádelny pro zdravotní personál, využití služebního automobilu, ale pouze pro vyvolené zaměstnance, používání mobilního telefonu pracovníkům na pohotovosti, užívá služeb a pomůcek na rehabilitačním oddělení. Pokud slaví zaměstnanec životní jubileum, nedostane už věcný dárek, jako tomu bylo dříve, ale pouze papírové přáníčko. Nadále se zaměstnanci mohou vzdělávat, dostávají příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a přechodně bydlet v areálu.

Chodí-li zaměstnanec na stravování do místní jídelny, zaplatí si 1/3 stravy, zbylé 2/3 uhrazuje stále ještě zaměstnavatel z FKSP. Zaměstnanci, kteří se nestravují v jídelny, nemají nárok na stravenky, jelikož je institut neposkytuje, i když v jiných firmách patří k nejčastějším a nejoblíbenějším formám nabízených benefitů.

Zaměstnanci **nejvíce oceňují**, že mají k dispozici místní prádelnu, mobilní telefon a možnost se dále vzdělávat.

Do budoucna by převážná většina jistě uvítala stravenky a zpětné zavedení věcných dáreků při životním jubileu. Lékaři by chtěli, aby jim zaměstnavatel poskytl a objednal jazykové kurzy a častější možnost se dále vzdělávat.

4.5.1. Daňové dopady benefitů

Služební automobil

Jestliže zaměstnavatel pořídí automobil pro služební účely, jde o obecně daňově uznatelný náklad.

Poskytnutí služebního vozidla je osvobozeno od pojistného a pro účely zdanění u zaměstnance dochází pouze ke zvýšení daňového základu o 1 % pořizovací ceny automobilu (včetně DPH). V zákoně není stanoven počet služebních vozidel, které by zaměstnanec mohl mít k dispozici i pro soukromé účely.

Mobilní telefon

Používání telefonu pro služební účely jsou daňově uznatelným výdajem. Jestliže zaměstnanec mobilní telefon má pro svou vlastní potřebu, musí prokázat výši uvedených výdajů souvisejících s podnikatelskou činností.

Vzdělání

Jedná-li se o dočasné prohlubování kvalifikace, potom může být školení zahrnuto do skupiny daňově uznatelných benefitů. Školení musí souviset s činností zaměstnavatele.

Je-li zaměstnanci vzdělávání poskytnuto v nepeněžní formě, je tento benefit osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a následně i od pojistného, v tomto případě se nepřihlíží na jeho daňovou uznatelnost.

Penzijní připojištění

Zaměstnavatel může zaměstnancům přispívat částkou až 24 000 Kč ročně, pak tento příspěvek je pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmu a neplatí se z něho sociální a zdravotní pojištění.

Přechodné ubytování

Zaměstnanci, kteří nemají na Pleši trvalé bydliště, je tento druh benefitu osvobozený od daně z příjmů a od pojistného. Pro zaměstnavatele je to daňově neuznatelný náklad.

Stravování

Od ledna 2010 platí vyšší zdanění závodního stravování. Nový způsob určil, že se daň z přidané hodnoty z tohoto druhu benefitu, stanoví z tržní ceny a ne z ceny snížené. Tím se zvyšuje i samotná daň, o kterou se navyšuje konečná cena.

Ze zákona musí mít zaměstnanecké výhody povahu nepeněžité formy odměňování. Pokud tomu tak je, nepodléhají klasickému zdanění, jak je tomu v případě běžné mzdy.

Na rozdíl od případné odměny formou mzdy je tato forma odměny různým způsobem daňově zvýhodněna - osvobozena od odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Pro zaměstnance je v konečném důsledku hodnota nabízených benefitů vyšší o to, co by ze svých platů museli odvést do státní pokladny. [12]

4.6. Způsob zpracování mezd

Mzdová účetní zpracovává mzdy pro všechny zaměstnance institutu. Jelikož je v podniku na tuto práci sama, od roku 2004 výpočty mezd provádí prostřednictvím programu Odysea 2001, který jí výrazně zjednodušuje práci. Před tím byl používán systém PMSV. Odysea je již modernějším systémem. Správci tohoto systému průběžně upravují všechny změny, které se během roku nastanou např. nemocenské dávky, evidenční listy důchodového pojištění. To znamená, že během roku dochází správcem k průběžným aktualizacím a v případě potřeby program uzpůsobí potřebám mzdové účetní.

Program Odysea funguje následujícím způsobem:

1. mzdová účetní na základě docházky zadává pod číslem složky mzdy,
2. program provede výpočet mezd všech pracovníků,
3. vytiskne se chybová sestava, která vznikla při výpočtu mezd,
4. u příslušných pracovníků mzdová účetní opraví chyby při výpočty.

V měsíci březnu mzdová účetní provádí ve mzdách roční zúčtování daně. Zaměstnanci obdrží v lednu daného roku formulář Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (příloha č. 2), které podepíší na příslušný rok. Mají povinnost k podepsanému Prohlášení k dani dodat i příslušná potvrzení např. o zaplacení pojistného na penzijní fondy nebo soukromého životního pojištění. Dále si mohou uplatnit také úroky z úvěru, dary, členské příspěvky a úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Vratky daně se vrací od Kč 50,- a nedoplatky se nevybírají. O vrácené přeplatky na dani se krátí odvod daně z mezd v měsíci březnu.

V měsíci únoru každého roku se provádí Vyúčtování daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků za předcházející zdaňovací období. V tomto výkaze se zaznamenává odvedená daň příslušnému Finančnímu úřadu. Přílohou je ještě

Počet zaměstnanců k prvnímu dni posledního měsíce předchozího kalendářního roku (1.12.2009), Přehled souhrnných údajů zaznamenaných na mzdových listech poplatníků. Dále se ještě sestavuje Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmu fyzických osob za zdaňovací období. Všechny výše uvedené tiskopisy se předají do 20. února příslušnému Finančnímu úřadu.

V měsíci dubnu vytvoří mzdová účetní v systému Odysea u každého pracovníka evidenční list důchodového pojištění za předchozí rok. Ze všech evidenčních listů vytvoří soubor, který odesílá na Českou správu sociálního zabezpečení přes portál veřejné správy. Od roku 2004 se takto zasílají evidenční listy. Dříve bývaly tyto listy v papírové podobě a obsahovaly několik roků. Od roku 2004 jsou evidenční listy jen na 1 rok.

Během měsíce dubna si mzdová účetní vytiskne mzdové listy u všech pracovníků předchozího roku. Ty musejí být uschovány po dobu 45ti let a slouží k vytvoření evidenčního listu. Jestliže došlo ke ztrátě nebo se bývalí zaměstnanci na podnik obrátí s prosbou, aby jim byla potvrzena doba, kdy zde byli zaměstnání, tak údaje se získají ze mzdových listů.

Od 1.1.2009 je platný zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, na jehož základě zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhradu mzdy pouze za pracovní dny, a to od 4. dne až do 14. dne pracovní neschopnosti. Pokud pracovní neschopnost trvá déle než 14 kalendářních dnů, mzdová účetní předá IV. díl neschopenky nebo-li žádosti o nemocenskou na Správu sociálního zabezpečení, která pokračuje ve výplatě nemocenských dávek až do ukončení pracovní neschopnosti.

V případě ošetřovného a peněžité pomoci v mateřství dávky vyplácí od prvního dne Správa sociálního zabezpečení. Mzdová účetní musí tyto doklady (neschopenky, ošetřovné apod.) neprodleně předat místně příslušné okresní Správě sociálního zabezpečení, která poté ve lhůtě do 30 dnů provede výplatu dávek. Výplata dávek se zasílá na účet vedený u peněžního ústavu nebo se provádí výplata v hotovosti (poštovní poukázkou). Ve druhém případě hradí se náklady za doručení.

4.7. Výpočty měsíčních mezd zaměstnanců

Pro názorný příklad mzdová účetní vypočítává ve výpočetním středisku Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši mzdy za únor 2010 a poté provede v měsíci březnu 2010

roční zúčtování daně. V měsíci únoru je 20 pracovních dní. Pracovní doba pro všechny zaměstnance je 8 hodinová.

V daném středisku společnosti pracuje 5 zaměstnanců, o kterých jsou známy tyto informace:

Tomáš Zahradil – ženatý, 2 děti, u společnosti je zaměstnán na hlavní pracovní poměr a má podepsané Prohlášení o dani, je zařazen do 10. třídy, 9. stupně, tj. 20 750 Kč. Osobní příspěvek má ve výši 6 000 Kč, jeho průměrný hodinový výdělek činí 182,7 Kč, denní vyměřovací základ (DVZ) je ve výši 956,24 Kč, v únoru 2010 čerpal 2 dni dovolené, měsíčně splácí půjčku FKSP 600 Kč.

Alena Dvořáková – svobodná, bezdětná, pracuje na hlavní pracovní poměr, má podepsané Prohlášení o dani, je zařazena do 9. třídy, 8. stupně, tj. 18 440 Kč. Osobní příspěvek 4 000 Kč, průměrný hodinový výdělek činí 160,57 Kč, DVZ je ve výši 805,54 Kč. V měsíci únoru nečerpala žádnou dovolenou, ale byla nemocná 7 kalendářních dní, což je 5 pracovních dní.

Karel Machoň – ženatý, 1 dítě, pracuje na Dohodu o pracovní činnosti, nemá podepsané Prohlášení k dani, průměrný hodinový výdělek činí 75 Kč, v měsíci únoru odpracoval 80 hodin.

Jan Polák – ženatý, bezdětný, pracuje na Dohodu o provedení práce, nemá podepsané Prohlášení k dani, průměrný hodinový výdělek činí 83 Kč, v únoru 2010 odpracoval 120 hodin.

Marie Nováková – vdaná, 1 dítě, pracuje na hlavní pracovní poměr, má podepsané Prohlášení o dani, zařazena je do 7. třídy, 11. stupeň, tj. 17 500 Kč. Osobní příspěvek má 3 500 Kč, průměrná hodinová mzda činí 146,77 Kč, DVZ je ve výši 734,25 Kč. V měsíci únoru 2010 si vzala 1 den dovolené a 1 den byla u lékaře. Pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně. Měsíčně si platí 600 Kč na penzijní fond KB.

Petr Zdvořilý – svobodný, bezdětný, uplatňuje slevu na studenta, pracuje na hlavní pracovní poměr a má podepsané Prohlášení o dani, je zařazen do 9. třídy, 4. stupeň, tj. 15 890 Kč. Osobní příspěvek má 2 000 Kč, průměrná hodinová mzda činí 129,46 Kč. 1 den daroval krev. V únoru 2010 nečerpal žádnou dovolenou ani nebyl nemocný.

Kristýna Krásná – vdaná, uplatňuje slevu na dani na 3 děti, pracuje na hlavní pracovní poměr, má podepsané Prohlášení o dani, je zařazena do 9. třídy, 6. stupeň, tj. 17 110 Kč. Osobní příplatek má ve výši 4 000 Kč, průměrná hodinová mzda činí 135,21 Kč.

Tomáš Zahradil

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Měsíční platový tarif	$20\,750 : 20 * 18 =$	18 675,-
Osobní příplatek	$6\,000 : 20 * 18 =$	5 400,-
Dovolená	$2 * 182,7 * 8 =$	2 924,-
Hrubá mzda		26 999,-
Sociální pojištění	$6,5 \% z 26\,999 =$	-1 755,-
Zdravotní pojištění	$4,5 \% z 26\,999 =$	-1 215,-
Daň z příjmů po měsíčních slevách		-1 426,-
Čistá mzda		22 603,-
Půjčka FKSP		-600,-
Částka k výplatě		22 003,-

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $26\,999 + (0,34 * 20\,999) = 36\,178,66 = \mathbf{36\,200,-}$

Daň z příjmu $36\,200 * 0,15 = 5\,430,-$

Slevy na dani

Daň z příjmu	5 430,-
Sleva na poplatníka	- 2 070,-
Daňové zvýhodnění na 2 děti	-1 934,-
Celková měsíční daň	1 426,-

Jelikož Tomáš Zahradil pracuje v institutu na hlavní pracovní poměr, je pro něj výhodné, že podepsal Prohlášení k dani, tím pádem si může uplatnit měsíční slevu na dani.

V jeho případě si uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 2 děti. Měsíčně splácí půjčku FKSP, proto jeho mzda v měsíci únoru 2010 bude činit 22 003 Kč.

Alena Dvořáková

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Měsíční platový tarif	18 440 : 20 * 17 =	15 674,-
Osobní příspěvek	4 000 : 20 * 17 =	3 400,-
Hrubá mzda		19 074,-
Sociální pojištění	6,5 % z 19 074 =	-1 240,-
Zdravotní pojištění	4,5 % z 19 074 =	-859,-
Daň z příjmů po měsíčních slevách		-1 770,-
Čistá mzda		15 205,-
Náhrada mzdy	za 2 dny	1 324,-
Částka k výplatě		16 529,-

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $19\,074 + (0,34 * 19\,074) = 25\,559,16 = \mathbf{25\,600,-}$

Daň z příjmu $25\,600 * 0,15 = 3\,840,-$

Slevy na dani

Daň z příjmu 3 840,-

Sleva na poplatníka - 2 070,-

Celková měsíční daň 1 770,-

Náhrada mzdy pro výpočet dávek nemocenského pojištění

1. RH pro úpravu DVZ = $791 * 0,175 = 138,43$ Kč/hod

2. RH pro úpravu DVZ = $1\,186 * 0,175 = 207,55$ Kč/hod

3. RH pro úpravu DVZ = $2\,371 * 0,175 = 414,93$ Kč/hod

Do výplaty se bere do 1. RH 90 %, do 2. RH 60 %, do 3. RH 30 %.

a) hodinová výše

do 1. RH bude započítáno: $138,43 * 0,9 = 124,6 * 0,6 = 74,76$ Kč

nad 1. RH do 2. RH: $160,57 - 138,43 = 22,14 * 0,6 = 7,98$ Kč

b) náhrada mzdy za 2 dny

$74,76 + 7,98 = 82,74 * 16 = 1\,323,84 = 1\,324,-$

Alena Dvořáková rovněž pracuje v institutu na hlavní pracovní poměr a podepsala Prohlášení k dani. Jelikož je bezdětná, uplatní si jen slevu na poplatníka. V měsíci únoru 2010 však byla nemocná, proto se pokrátil měsíční platový tarif i osobní příspěvek. K čisté mzdě se jí vyplatila náhrady mzdy za 2 kalendářní dny (za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti neměla nárok na náhradu mzdy – tzv. karenční doba) a její částka k výplatě za tento měsíc práce činní 16 529 Kč.

Karel Machoň

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Hrubá mzda	$80 * 75 =$	6 000,-
Sociální pojištění	$6,5 \% z 6\,000 =$	-390,-
Zdravotní pojištění	$4,5 \% z 6\,000 =$	-270,-
Daň z příjmů		-1 215,-
Čistá mzda		4 125,-
Částka k výplatě		4 125,-

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $6\,000 + (0,34 * 6\,000) = 8\,040 =$ **8 100,-**

Daň z příjmu $8\,100 * 0,15 = 1\,215,-$

Karel Machoň není stálým zaměstnancem pracujícím v institutu. Uzavřel s podnikem dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr - konkrétně dohodu o pracovní činnosti, která v rozsahu nepřekračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Z hrubé mzdy se odvádí sociální a zdravotní pojištění. Pan Machoň si nemůže uplatnit žádnou slevu na dani. Jeho výplata v měsíci únoru 2010 činí 4 125 Kč.

Jan Polák

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Hrubá mzda	$120 * 83 =$	9 960,-
Hrubá mzda po zaokrouhlení		10 000,-
Daň z příjmů		-1 500,-
Čistá mzda		8 460,-
Částka k výplatě		8 460,-

Jan Polák také není stálým zaměstnancem institutu a také má s podnikem uzavřenu dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce. U ní je jasně stanoveno, že rozsah práce nesmí přesáhnout 150 hodin v kalendářním roce a že se neodvádí sociální a zdravotní pojištění z hrubé mzdy. Rovněž si nemůže uplatnit žádnou z měsíčních slev na dani, proto mu za měsíc únor 2010 náleží 8 460 Kč.

Marie Nováková

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Měsíční platový tarif	$17\,500 : 20 * 18 =$	15 750,-
Osobní příspěvek	$3\,500 : 20 * 17 =$	3 150,-
Dovolená	$146,77 * 8 =$	1 175,-
Návštěva lékaře	$146,77 * 8 =$	1 175,-
Hrubá mzda		21 250,-
Sociální pojištění	$6,5 \% z 21\,250 =$	-1 382,-
Zdravotní pojištění	$4,5 \% z 21\,250 =$	-957,-
Daň z příjmů po měsíčních slevách		-1 128,-
Čistá mzda		17 883,-
Penzijní fond		-600,-

Částka k výplatě		17 283,-
-------------------------	--	-----------------

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $21\,250 + (0,34 * 21\,250) = 28\,475 = \mathbf{28\,500,-}$

Daň z příjmu $28\,500 * 0,15 = 4\,275,-$

Slevy na dani

Daň z příjmu	4 275,-
Sleva na poplatníka	- 2 070,-
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	-967,-
Invalidní důchod	-210,-
Celková měsíční daň	1 028,-

Marie Nováková je stálou zaměstnankyní podniku a podepsala u tohoto zaměstnavatele Prohlášení k dani. Díky tomu si může uplatnit slevu na poplatníka, daňové zvýhodnění na 1 dítě a také slevu na invalidní důchod. 1 den si vzala dovolenou a 1 den byla u lékaře. To znamená, že se jí krátil měsíční platový tarif i osobní příspěvek. Přispívá měsíční částkou 600 Kč do penzijního fondu, proto jí bude v únoru 2010 vyplaceno 17 283 Kč.

Petr Zdvořilý

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Měsíční platový tarif	$15\,890 : 20 * 19 =$	15 096,-
Osobní příspěvek	$2\,000 : 20 * 19 =$	1 900,-
Darování krve	$129,46 * 8 =$	1 036,-
Hrubá mzda		18 032,-
Sociální pojištění	$6,5 \% z 18\,032 =$	-1 173,-
Zdravotní pojištění	$4,5 \% z 18\,032 =$	-812,-
Daň z příjmů po měsíčních slevách		-1 225,-
Čistá mzda		14 822,-

Částka k výplatě		14 822,-
-------------------------	--	-----------------

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $18\,032 + (0,34 * 18\,032) = 24\,162,88 = \mathbf{24\,200,-}$

Daň z příjmu $24\,200 * 0,15 = 3\,630,-$

Slevy na dani

Daň z příjmu 3 630,-

Sleva na poplatníka - 2 070,-

Sleva na studenta -335,-

Celková měsíční daň 1 225,-

Petr Zdvořilý pracuje v institutu na hlavní pracovní poměr, podepsal Prohlášení k dani, a proto si může uplatnit slevu na poplatníka. Navíc studuje a na studium předložil potvrzení o studiu, takže si může ještě uplatnit slevu na studenta. Za měsíc únor mu náleží částka ve výši 14 822 Kč.

Kristýna Krásná

Položka	Pomocný výpočet	Částka
Měsíční platový tarif		17 110,-
Osobní příplatek		4 000,-
Hrubá mzda		21 110,-
Sociální pojištění	6,5 % z 21 110 =	-1 373,-
Zdravotní pojištění	4,5 % z 21 110 =	-950,-
Měsíční bonus		726,-
Čistá mzda		19 513,-
Částka k výplatě		19 513,-

Pomocné výpočty:

Superhrubá mzda

Základ pro výpočet daně $21\,110 + (0,34 * 21\,110) = 28\,287,4 = \mathbf{28\,300,-}$

Daň z příjmu $28\,300 * 0,15 = 4\,245,-$

Slevy na dani

Daň z příjmu 4 245,-

Sleva na poplatníka - 2 070,-

Daňové zvýhodnění na 3 děti -2 901,-

Měsíční bonus 726,-

Kristýna Krásná je zaměstnána v podniku na hlavní pracovní poměr. U tohoto zaměstnavatele podepsala Prohlášení k dani, proto má nárok na slevu na poplatníka a dále daňové zvýhodnění, které uplatňuje na 3 děti. U paní Krásné dochází k tomu, že měsíční slevy jsou vyšší v měsíci únoru 2010 než daň z příjmů, proto je jí vyplacen bonus a její plat tak činí 19 513 Kč.

4.8. Roční zúčtování daně

Zaměstnanec může do 15. 2. požádat o provedení ročního zúčtování u svého posledního zaměstnavatele v kalendářním roce, u kterého pobíral příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků a měl podepsané Prohlášení k dani. Nejpozději v březnové výplatě zaměstnanec provádí roční zúčtování daně mzdová účetní za předchozí kalendářní rok. Při ročním zúčtování se porovnává výše odvedených záloh na daň z příjmů s daní vypočtenou o snížené roční slevy na dani.

Pro znázornění mzdová účetní provede roční zúčtování daně na požádání opět u zaměstnanců pracujících ve výpočetním středisku:

Tomáš Zahradil – pobíral v roce 2009 příjem ve výši 450 280 Kč, podepsal u zaměstnavatele Prohlášení k dani, uplatnil slevu na poplatníka, daňové zvýhodnění na 2 děti, příjem manželky činil 38 020 Kč. Dvakrát daroval bezplatně krev. Na svoje soukromé životní pojištění zaplatil částku ve výši 10 500 Kč, na zálohách na dani mu bylo sraženo 43 272 Kč.

Alena Dvořáková – pobírala za rok 2009 příjem ve výši 268 990 Kč, podepsala Prohlášení k dani, uplatnila si slevu na poplatníka a má doklad na jeden bezplatný odběr krve, na zálohách na dani jí bylo sraženo 29 340 Kč.

Marie Nováková – za rok 2009 měla příjem ve výši 349 404 Kč, podepsala Prohlášení k dani, uplatnila si slevu na poplatníka, na invaliditu a daňové zvýhodnění na 1 dítě. Na penzijním připojištění zaplatila v roce 2009 celkem 7 200 Kč, po odečtení 6 000 Kč si může uplatnit jenom 1 200 Kč. Na zálohách na dani jí bylo sraženo 40 465 Kč.

Petr Zdvořilý – pobíral v roce 2009 příjem ve výši 326 800 Kč, podepsal Prohlášení k dani, uplatnil si slevu na poplatníka a dvakrát daroval bezplatně krev. Předložil potvrzení, že na svoje soukromé životní pojištění zaplatil částku 7 150 Kč. Na zálohách na dani mu bylo sraženo 39 375 Kč.

Kristýna Krásná – v roce 2009 pobírala příjem ve výši 356 428 Kč, podepsala Prohlášení k dani, uplatnila si slevu na poplatníka, daňové zvýhodnění na 3 děti. Má doklad, že v roce 2009 poskytla peněžité dar na humanitární akci 2 000 Kč. Na zálohách na dani jí bylo sraženo 17 280 Kč. Během roku 2009 byl vyplacen daňový bonus ve výši 422 Kč.

Tomáš Zahradil

Položka	Částka
Úhrn příjmů	450 280,-
34 % pojistné	153 095,-
Základ daně	603 375,-
Hodnota darů (2x krev)	- 4 000,-
Životní pojištění	- 10 500,-
Snížený základ daně	588 875,-
Zaokrouhlený základ daně	588 800,-
Výpočet daně (15 %)	88 320,-
Sleva na poplatníka	- 24 840,-
Sleva na manželku	- 24 840,-
Daňové zvýhodnění na 2 děti	- 21 360,-

Daň po slevách	17 280,-
Sraženo bylo	43 272,-
Přeplatek na dani	25 992,-

Tomáš Zahradil má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení k dani, může si uplatnit slevu na poplatníka, dále má nárok na slevu na manželku (její příjem nepřesahoval 68 000 Kč ročně) a daňové zvýhodnění na 2 děti. Ze základu daně se mu odečítá hodnota daru, jelikož předložil potvrzení o dvojnásobném bezplatném odběru krve za rok 2009, také celé životní pojištění, protože nepřesahuje částku 12 000 Kč. Přeplatek na dani u něho je ve výši 25 992 Kč.

Alena Dvořáková

Položka	Částka
Úhrn příjmů	268 990,-
34 % pojistné	91 457,-
Základ daně	360 447,-
Hodnota darů (1x krev)	- 2 000,-
Snížený základ daně	358 447,-
Zaokrouhlený základ daně	358 400,-
Výpočet daně (15 %)	53 760,-
Sleva na poplatníka	- 24 840,-
Daň po slevách	28 920,-
Sraženo bylo	29 340,-
Přeplatek na dani	420,-

Alena Dvořáková také u zaměstnavatele podepsala Prohlášení k dani, tím pádem si může uplatnit slevu na poplatníka. Rovněž jedenkrát darovala bezplatně krev, na které má transfúzní stanicí vystavené potvrzení, takže se jí ročně od základu daně odečte částka ve výši 2 000 Kč. Přeplatek na dani činí 420 Kč.

Marie Nováková

Položka	Částka
Úhrn příjmů	349 404,-
34 % pojistné	118 798,-
Základ daně	468 202,-
Penzijní pojištění	- 1 200,-
Snížený základ daně	467 002,-
Zaokrouhlený základ daně	467 000,-
Výpočet daně (15 %)	70 050,-
Sleva na poplatníka	- 24 840,-
Sleva na invaliditu	- 2 520,-
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	- 10 680,-
Daň po slevách	32 010,-
Sraženo bylo	40 465,-
Přeplatek na dani	8 455,-

Marie Nováková s podepsaným Prohlášením k dani si uplatňuje slevu na poplatníka, slevu na invaliditu a daňové zvýhodnění na 1 dítě. V roce 2009 si platila na penzijní pojištění, které se jí odečte od základu daně. Přeplatek na dani činí 8 455 Kč.

Petr Zdvořilý

Položka	Částka
Úhrn příjmů	326 800,-
34 % pojistné	111 112,-
Základ daně	437 912,-
Hodnota darů (2x krev)	- 4 000,-
Životní pojištění	- 7 150,-
Snížený základ daně	426 762,-
Zaokrouhlený základ daně	426 700,-
Výpočet daně (15 %)	64 005,-

Sleva na poplatníka	- 24 840,-
Sleva na studenta	- 4 020,-
Daň po slevách	35 145,-
Sraženo bylo	39 375,-
Přeplatek na dani	4 230,-

Petr Zdvořilý daroval v roce 2009 dvakrát bezplatně krev, které doložil potvrzením od transfúzní stanice, platil si životní pojištění. Obě položky se odčítají od základu daně. Jelikož v podniku podepsal Prohlášení k dani, je mu od daně odečtena sleva na poplatníka a také sleva na studenta. Přeplatek na dani činí 4 230 Kč.

Kristýna Krásná

Položka	Částka
Úhrn příjmů	356 428,-
34 % pojistné	121 186,-
Základ daně	477 614,-
Hodnota darů	- 2 000,-
Snížený základ daně	475 614,-
Zaokrouhlený základ daně	475 600,-
Výpočet daně (15 %)	71 340,-
Sleva na poplatníka	- 24 840,-
Daňové zvýhodnění na 3 děti	- 32 040,-
Daň po slevách	14 460,-
Sraženo bylo	17 280,-
Přeplatek na dani	2 820,-
Vyplacený bonus za rok 2009	- 422,-
Konečná vratka daně	2 398,-

Kristýna Krásná má potvrzení, že v roce 2009 poskytla dar na humanitární účely, tato hodnota se odečte od základu daně. U zaměstnavatele má podepsané Prohlášení

k dani, to znamená, že je jí uplatněna sleva na poplatníka a také daňové zvýhodnění na 3 děti. Jelikož jí byl v roce 2009 vyplacen bonus, konečná vratka daně činí 2 398 Kč.

4.9. Účtování mezd

Účetní deník – únor 2010

Operace	Částka	MD	D
1. Hrubé mzdy zaměstnanců	122 425,-	521	331
a) SP (6,5 %)	7 313,-	331	336
b) zdravotní pojištění (4,5 %)	5 063,-	331	336
c) záloha na daň z příjmu	7 538,-	331	342
d) náhrada mzdy při pracovní neschopnosti	1 324,-	336	331
e) ostatní srážky – půjčky, spoření apod.	1 200,-	331	379
2. Předpis k úhradě SZP hrazené zaměstnavatelem (34 %)	38 239,-	524	336
			221
3. Výplata mezd	102 735,-	331	(211)
4. Předpis odvodů za:			
a) SZP za zaměstnance hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem	50 615,-	336	221
b) daně z příjmů zaměstnanců	7 538,-	342	221
c) jiné srážky	1 200,-	379	221

4.10. Problémové oblasti

Nedostatek finančních prostředků

Je všeobecně známé, že zdravotnictví není výdělečné spíše naopak. I Institut onkologie a rehabilitace Na Pleši se potýká s finančními problémy. Je ve ztrátě, i když došlo v roce 2002 k privatizaci. Z toho vyplývá, že zaměstnanci v dnešní době nemají jisté pracovní místo. S tím souvisí i pokles zdravotního personálu a jeho neustálý nedostatek.

Jednoznačně došlo k velkému omezení poskytovaných benefitů. Zaměstnanci, kteří nevyužívají místní jídelnu, by zajisté uvítaly stravenky. Také postrádají vitamínové doplňky stravy, které jim dříve zaměstnavatel obstarával. Rozhodně se jim nelíbí platba soukromých hovorů.

Vysoké náklady na léky

Problémy se týkají také oddělení onkologie, kde jsou drahé léky a jejich zajištění pro pacienty znamená velký úbytek finančních prostředků a tím dochází ke ztrátě.

Nedostatečné hodnocení zaměstnanců podniku

Co se týče oblasti mezd, tak v podniku dochází k nedostatečnému hodnocení zdravotního personálu. Z tohoto důvodu zaměstnanci hledají lépe hodnocené místo, než za které jsou zde odměňováni. To znamená, že raději volí odchod od společnosti nebo práci v institutu berou pouze jako přechodné zaměstnání, pokud zrovna byli propuštěni nebo jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce. Zdravotním sestřím je vyplácena mzda jen v minimální výši, i když dostávají různé příplatky, stejně nejsou spokojené, když dostanou výplatní pásku s určitou výší peněz. S tímto problémem se potýkají i lékaři. Dostanou-li lepší finanční nabídku, odcházejí.

Institut nemá stanoveny žádná kritéria, která by zaručovala všem zaměstnancům spravedlivé ohodnocení jejich vykonané práce. Osobní příplatek je jim poskytován na základě subjektivního hodnocení přímého nadřízeného.

Obtížná průkaznost vykazovaných telefonních hovorů

Občas se vyskytují také případy, kdy je obtížné určit, jestli zaměstnanec telefon, který má k dispozici opravdu používá pro účely shodné s podnikatelskou činností.

Nutné aktualizace systému zpracovávající mzdy

U zpracování mezd mzdovou účetní v systému Odysea v případě změn schválených a vydaných vládou, musí správce tohoto systému včas aktualizovat tento program a přizpůsobit ho tak požadavkům mzdové účetní. Většinou však nedochází k žádným komplikacím a systém je tak připraven provést výpočet mezd všech zaměstnanců podniku.

4.11. Návrh řešení problémových oblastí

Používání benefitů jako prostředek motivace

Institut se snaží, aby nedocházelo k poklesu zaměstnanců, jak v provozní, tak hlavně ve zdravotnické části. K tomu je motivuje stále nabídkou benefitů, i když v menší míře.

Největší výhoda poskytovaná zaměstnavatelem podniku pro zaměstnance pracující v Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši spočívá ve využívání místní prádelny, kde si zaměstnanci mohou nechat vyprat svůj pracovní oděv, který používají při práci. Rozhodně se to pro ně jeví jako značné plus, protože se nemusí dále o neznečištěné oblečení sami starat. Do budoucna očekávají, že zaměstnavatel jim tento způsob výhody umožní.

Zaměstnanci, kteří mají bydliště daleko, si velice cení, že jim zaměstnavatel nabídl možnost přechodného ubytování. Ušetří tak nejen čas, ale i náklady za dopravu. O tuto zaměstnaneckou výhodu rozhodně nechtějí přijít.

V dnešní době bez mobilního telefonu už jen málokdo obejde. I zaměstnanci institutu jsou rádi, že jim zaměstnavatel dal možnost disponovat služebním mobilním telefonem. Pomáhá jim zejména v případě různých havárií a ohrožení života.

Získané znalosti jsou pro každého zaměstnance velkým přínosem, proto je dobré, že zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům doplnění a nabytí dalších informací v podobě různých školení a kurzů.

Získávání pacientů

Dále se pokouší mít co největší obložnost pacientů. K jejímu navýšení přispívá nově zrekonstruovaný objekt Rezidence s dvanácti ubytovacími jednotkami apartmánového typu. Každé apartmá je vybaveno elektricky ovládaným polohovatelným lůžkem se speciální matrací, která snižuje možnost vzniku proleženin, malou ledničkou, televizí, vlastní koupelnou a WC. Zdravotní sestry jsou přítomny denně 24 hodin a pacient v případě, že potřebuje pomoc, může sestru kdykoliv a odkudkoli přivolat pomocí signalizačního zařízení. Veškeré potřeby pacienta jsou zajišťovány individuálně. To znamená, že se předem sjedná program osobní ošetrovatelské péče a dochází ke kontrolám zdravotního stavu pacienta. Může se to týkat pravidelné návštěvy lékaře, podávání léků,

aplikace inzulínu, ošetřování chronických ran apod. Samozřejmostí je i rychle dostupná lékařská pohotovost a veškerá multioborová péče zajištěná bezprostředně z nemocnice. Veškerou nabídkou svých služeb chce institut dosáhnout co největšího pohodlí a spokojenosti u pacientů. Díky tomu chce mít co nejvyšší počet klientů, za které pak následně plynou finanční prostředky od příslušných pojišťoven.

Sponzorství

Aby institut byl opět konkurenceschopný a nebyl neustále ve ztrátě, určitě by bylo dobré najít nějakou sponzorskou organizaci, která by podnik z finanční krize vyvedla a mohla tak uhradit veškerou ztrátu. Darované finanční prostředky by mohly být využity na rekonstrukci a modernizaci celého areálu, na dostatečné platové ohodnocení zdravotního personálu včetně lékařů a zaměstnanců v provozní části. I když se podnik zapojuje do ligy proti rakovině, díky níž se zviditelňuje, stále to nestačí.

Udělování dotací

Na základě spokojenosti pacientů s výkonem a ošetrovatelskou péčí svého lékaře, kterou by mohli vyjádřit pomocí dotazníků, by institut mohl zažádat v případě kladných odpovědí o státní podporu či dotaci, kterou by podnik využil na zlepšování svých dosavadních poskytovaných služeb. Pro podnik, který se nachází ve ztrátě, by to znamenalo jistý přínos. Tím by i pacienti zajisté pocítili lepší a modernější vybavení.

Zavedení nových benefitů

Pokud by se našel nějaký sponzor, určitě by měl podnik znovu zavést nabízené zaměstnanecké výhody, na které byli zaměstnanci zvyklí a které při výkonu své práce postrádají. Je pravda, že dříve poskytované benefity pokládali za samozřejmost. V dnešní době si i rozbitou propisku musí koupit sami.

Z pohovorů se zaměstnanci Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši jasně vyplynulo, že by uvítali různé benefity. I když v celém areálu podniku se nachází pouze jedna prodejna s potravinami a se základní druhy nepotravinářského zboží, i přesto by někteří pracovníci uvítali klasické stravenky.

Každého člověka těší, když si na něj někdo vzpomene zvláště v době jeho narozenin. Proto by bylo dobré obnovit kdysi nabízený benefit a obdarovat tak oslavence při jeho životním jubileu nějakým věcným dárkem, který by ho určitě potěšil.

Převážně lékaři nadále doufají, že se budou moci častěji vzdělávat a že jim zaměstnavatel v tomto ohledu vyjde vstříc.

Hodnocení zaměstnanců podle osobního příplatku

Osobním příplatkem jsou odměňováni ti zaměstnanci, kteří mají dlouhodobě dobré pracovní výsledky nebo dosahují lepší výkonnosti či kvality práce.

Jelikož institut nemá stanovena kritéria pro přidělování osobního příplatku, mohl by podnik navrhnout systém pro hodnocení zaměstnanců, aby docházelo k jejich spravedlivému poskytování. Zvláště by je sestavil pro zdravotnickou část a zvláště pro provozní část.

1. Zdravotní část

Lékaři by měli nárok na přiznání osobního příplatků na základě těchto určených kritérií udělených podnikem:

- **počet vydaných odborných publikací** – pokud by některý z lékařů vydal odbornou publikaci na téma související s činností podniku, příslušel by mu určitý počet bodů.
- **počtu účastí na různých školení či kurzech** – čím více by lékař se dále vzdělával a absolvoval byl stanovený počet školení či kurzů, dostával by body za svou aktivní činnost nabývání dalších znalostí.
- **počtu ošetření jednotlivých pacientů** – body by byly přiznán těm lékařům, kteří ošetřili pacienty nad stanovenou hranici jejich počtu.
- **praktická zručnost a dovednost** z provedených zákroků či operací – pacient, který podstoupil lékařský zákrok a nenastaly u něj žádné pooperační komplikace, by byl zahrnut do evidence úspěšných operací. Lékař, který by měl největší procento úspěšnosti, by byl odměněn body vedoucí k udělení osobního příplatku.
- **vysokoškolské vzdělání** – podle konkrétní absolvované školy by lékař získal určité body, na základě kterých by mu byl vyplacen osobní příplatek v konkrétní výši.

- **počet atestací** - za každou atestaci a odbornou specializaci by lékař získal body potřebné k dostání osobního příplatku.
- **za členství v České lékařské komoře** – je-li lékař členem v České lékařské komoře, dostává automaticky určitý počet bodů.
- **délka lékařské praxe** – délka praxe vykonaná v oboru by se oceňovala tím, že by lékaři náležel určitý počet bodů za odpracovaná léta.

Ke každému kritériu by byl přiřazena stupnice s bodovým hodnocením, která by zaměstnanec zařadila do příslušné kategorie a podle ní, by mu byl ve stanovené výši poskytnut osobní příplatek.

Institut by také mohl dát prostor pacientů, aby vyjádřili svůj názor na konkrétního lékaře a sami určili, jak s ním byli spokojeni. Toto hodnocení by probíhalo na základě dotazníků a ten by následně byl zaveden do evidence, kde by daný lékař dostal určitý počet bodů, na základě kterých by dostal příslušnou výši osobního příplatku. Kritéria by mohla být následující:

- **beztrestnost** lékaře ve vztahu k výkonu svého povolání – lékař, který je veřejně stíhán nebudí u pacientů přílišnou důvěru.
- spokojenost s **objednacím dobou** – kdy by pacienti hodnotili rychlost a široký výběr termínů objednání, dále dodržení smluvené návštěvní hodiny s minimální prodlevou času apod.
- spokojenost s **dodržením termínu** objednané návštěvy lékaře – aby nedocházelo k neustálému přeobjednávání či stále zvětšujícímu počtu neúčasti lékaři v ordinaci.
- celková spokojenost pacienta s **kvalitou lékařské péče** – v případě zdravotních potíží má pacient pocit, že byl důkladně ošetřen a jeho zdravotní stav tak nebyl zanedbán.
- **vybavenost čekárny** – zde může pacient ocenit informační letáky a vývěsky, možnost zapůjčení si časopisů v době čekání, by mohl zde být i televizor či rádio.
- **vybavenost ordinace** - lékař používá moderní lékařské přístroje, kvalitní lékařské pomůcky apod.
- **používání počítačů** – má-li lékař počítač, jeví se to jako jistá výhoda v rychlosti a flexibilitě při vyšetření pacienta. Lékař může okamžitě vytisknout lékařskou zprávu či recept bez zbytečných obtíží.

- **sledování moderních trendů v medicíně** – lékař má přehled o nových produktech či technikách používaných ve zdravotnictví.

Zdravotním sestřám či pomocnému personálu ve zdravotnické části by osobní příplatek náležel na základě těchto kritérií:

- **výsledku uskutečněné ankety** – náročnost práce by podnik mohl ocenit tak, že by osobní příplatek v určité výši poskytl na základě výsledků z vyhlášené ankety o nejlepší zdravotní sestru, tím by se inspiroval z příkladů v jiných krajích, kde podobné ankety již proběhly. Navíc při nominacích dochází k zapojení široké veřejnosti, takže je také možno dosáhnout zpětné vazby z okolích nemocnic.

Obdobně jako u lékařů by mohli pacienti hodnotit také pomocný zdravotní personál pomocí vyplněných dotazníků, za které by zaměstnanci obdrželi určitý počet bodů, za který by jim náležela stanovená výše osobního příplatku. Kritéria jsou následující:

- **spokojenost se zdravotním personálem** – profesionální úroveň vykazovaná při práci,
- jejich **pracovní a sociální chování** – slušnost a úroveň jednání s pacientem.

2. Provozní část

Zaměstnanci v provozní části by byli hodnoceni nejbližším nadřízeným pracovníkem, který jim, bez stanovené stupnice a zařazení do příslušné kategorie podle bodů, přidělil konkrétní výši osobního příplatku v peněžním vyjádření podle těchto kritérií:

- **kontrola vykonané práce** – v případě kontroly jakékoli provozní části institutu provedené státní inspekcí práce by nebyly zjištěny žádné dosavadní pochybení ve vykonané práci, zaměstnanci by tímto náležel osobní příplatek.
- téměř zanedbatelné **procento absencí** – jestli by zaměstnanec nebyl dlouhodobě pracovní neschný, příslušel by mu osobní příplatek.
- **čistota na pracovišti** – která by se týkala vykonané práce personálu, který má na starosti úklid pracoviště.
- **loajalita k podniku.**
- **schopnost využít odborných znalostí.**

- **schopnost rozumět tomu, co je třeba dělat** – jak zaměstnanec disponuje těmito vlastnostmi např. kritické uvažování, předvídavost, hledání netradičních řešení, apod.
- **schopnost zajistit vykonání práce** – do tohoto kritéria by patřil např. aktivní přístup, ambice, sebedůvěra, sebekontrola, vytrvalost, zaujetí pro práci, organizační schopnost, schopnost vést, apod.
- **schopnost zapůsobit na lidi** – řadí se sem např. přesvědčivost, rozhodnost, motivace, argumentace, vliv, apod.
- **kvalita plnění pracovních úkolů** – jak zaměstnanec plní své pracovní povinnosti.
- **množství vykonané práce** – jestli odpovídá popisu pracovní náplně
- **přístup k plnění pracovních povinností** – zaměstnanec dostane body na základě toho, jestli zodpovědně přistupuje k plnění všech pracovních povinností a je ochoten zadané úkoly plnit.
- **samostatnost při plnění pracovních povinností** – zaměstnanec plní pracovní povinnosti převážně samostatně a rozhoduje se v rámci svěřených kompetencí.
- **úroveň ústní a písemné komunikace při výkonu práce** – je-li ústní a písemný projev na dobré úrovni.
- **dodržování pracovní kázně** – zaměstnanec dodržuje morální a etické zásady chování na pracovišti.
- **úroveň řídicích a organizačních schopností** – týká se nadřízených pracovníků.
- **ovládání a používání speciálních znalostí či dovedností při práci** – disponuje-li zaměstnanec těmito znalostmi či dovednostmi je za to patřičně hodnocen.

Opět by zde byl stanoven určitý počet bodů, podle kterých by zaměstnanci byli zařazeni do příslušné kategorie, na základě které by jim náležela stanovená výše osobního příplatku.

Každý rok by podnik u každého zaměstnance měl provést nové sečtení dosažených bodů, jiné či popřípadě stejná úroveň zařazení, aby zaměstnanci náležela příslušná částka osobního příplatku a nedocházelo zde k možným nedorozuměním či roztržkám z důvodu subjektivního hodnocení.

5. Závěr

Cílem diplomové práce je charakteristika mzdového systému a forem odměňování v konkrétním podniku a návrh řešení problémových oblastí.

Mzdový systém je definován jako systém řízení mezd vyvíjející se v určité ekonomické situaci, která těsně souvisí s organizační stránkou výroby, je objektivně limitována jak makroekonomickými, mikroekonomickými i vnitropodnikovými faktory. Mzdový systém i mzdovou soustavu si každý podnik tvoří sám, pouze musí dodržovat jediné omezení ze strany státu, které spočívá ve stanovení minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů. Má být stanoven tak, aby mzda plnila svou motivační funkci a aby vyhovoval jak managementu, tak i zaměstnancům. Skládá se z forem mezd, tarifních stupňů a jejich charakteristikou, příplatků a pobídkových složek.

Mzdový systém vychází především z různých zákonů související s danou tematikou. Tuto rozsáhlou problematiku v podniku vykonává mzdová účetní.

Jsou důležité vazby jak zaměstnavatele se zaměstnanci, tak i se správou sociálního zabezpečení, zdravotními pojišťovnami a finančním úřadem.

Mzdová soustava zahrnuje různá úskalí, která jsou značně obtížná pro řešení. Nejen že obsahuje rozsáhlou znalost zákonů a různých druhů odborných publikací, ale také zde dochází k poměrně častým změnám. Proto je nutné, aby všech, kterých se to týká, pozorně sledovali tento vývoj. U malých podniků dochází k neefektivitě, protože neustálé pozorování, orientování a zaškolování je finančně i pracovní náročné.

Tato diplomová práce je členěna na literární rešerši zabývající se poznatky mzdové problematiky a na vlastní práci, která vychází ze získaných informací uvedených v literární rešerši.

V roce 2009 byl nově zaveden postup výpočtu náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti zaměstnance. V roce 2010 pak došlo ke změnám v částkách jednotlivých hranic.

V oblasti sociálního pojištění bylo sníženo procento sazby pro výpočet sociálního pojištění. **Sociální pojištění** hrazené **zaměstnancem** kleslo od roku 2009 z 8 na **6,5 procenta**, stejně tak i u sociálního pojištění hrazeného **zaměstnavatelem** z 26 na **25 procent**. Díky této úpravě se také snížila **sazba u superhrubé mzdy** z dosavadních 35 na **34 procent**.

Rok 2010 přinesl novinku v podobě zvýšení měsíčního (ročního) daňového zvýhodnění na děti ze stávajících 890 Kč (10 680 Kč) na **967 Kč** (11 604 Kč).

Zákon o sociálním zabezpečení zavedl stupně a rozdělil částečný invalidní důchod na invalidní důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně, plný důchod se od roku 2010 nazývá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

V březnu roku 2010 se často hovořilo o zaměstnaneckých výhodách nebo-li benefitech, kvůli kterým odboráři v oblasti dopravy chtěli uskutečnit stávkou.

V praktické části byly charakterizovány základní údaje o Institutu onkologie a rehabilitace Na Pleši, její organizační struktura, činnost personálního oddělení, způsob hodnocení zaměstnanců v podniku, benefity poskytované zaměstnancům, způsob zpracování mezd, ukázka výpočtu mezd a roční zúčtování daně ve výpočetním středisku podniku, jejich následné zaúčtování. Dále vymezení problémových oblastí institutu a návrh jejich řešení.

Problémové oblasti se týkají z největší části nedostatku finančních prostředků, se kterými souvisí i značné náklady na léky. Ve mzdové oblasti dochází zejména k nedostatečnému hodnocení zaměstnanců. Lékaři odchází z podniku za nabídkou práce, která je lépe finančně ohodnocena. V případě osobního příplatků nejsou stanovena žádná kritéria hodnocení, která by spravedlivě tuto složku mzdy zaměstnanci poskytla.

Diplomová práce neřeší financování institutu, ale navrhuje řešení problémových oblastí např. poskytování benefitů jako motivační prostředek či zavedení nových zaměstnaneckých výhod, získávání pacientů, sponzorství, udělování dotací. Zejména se tato práce zaměřuje na hodnocení zaměstnanců podle osobního příplatku, kde by podnik mohl sestavit různá kritéria pro hodnocení a udělování bodů, za které by zaměstnanci náležela příslušná výše osobního příplatku. Kritéria by byla sestavena zvlášť jak pro zdravotnickou část podniku, tak pro provozní část.

6. Seznam literatury

Oficiální dokument

- [1] Česko. *Zákon č. 586/1992* ze dne 18. prosince 1992 o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [2] Česko. *Zákon č. 589/1992* ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- [3] Česko. *Zákon č. 592/1992* ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [4] Česko. *Zákon č. 48/1997* ze dne 7. března 1997 o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Knižní publikace

- [5] DOBEŠOVÁ, Katarína. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků v roce 2008*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Pragoeduca, 2007. ISBN 978-80-7310-030-8
- [6] KLÍMOVÁ, Růžena. *Odměňování podle nového zákoníku práce a změny v práci mzdových účetních a personalistů*. Praha: Verlag Dashöfer, 2007.
- [7] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 20. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-574-0
- [8] VALDER, Antonín. *Účetnictví pro podnikatele*. 5. vyd. Praha: ČZU. 2004. ISBN 80-213-1254-8
- [9] ZÁKONÍK PRÁCE. *Zákon č. 262/2006 Sb.* Praha: Dashöfer Holding, Ltd. & Verlag Dashöfer 2006. ISSN 1801-8181

Článek v seriálové publikaci

[10] ŠUBRT, Bořivoj. Výpočet průměrného výdělku. *Práce a mzda*. 2008. č. 11

Internetové zdroje

[11] Benefity – a jejich daňové dopady? *iHNed.cz*. Dostupné on-line na <http://kariera.ihned.cz/c1-39224440-benefity-a-jejich-danove-dopady> [cit. 2010-03-06]

[12] Benefity hrají důležitou roli v daňové optimalizaci odměňování. *iHNed.cz*. Dostupné on-line na <http://financnimanagement.ihned.cz/c1-18313170-benefity-hraji-dulezitou-rolu-v-danove-optimalizaci-odmenovani> [cit. 2010-03-06]

[13] Druhy benefitů. *Asistentka*. Dostupné on-line na <http://www.asistentka.cz/node/544> [cit. 2010-03-06]

[14] Institut onkologie a rehabilitace Na Pleši. *Historie*. Dostupné on-line na <http://www.cisarske-sanatorium.cz/historie> [cit. 2010-03-24]

[15] Levné benefity jsou ve společenském zájmu, hlásal Štěch. Senát přesvědčil. *iHNed.cz*. Dostupné on-line na <http://domaci.ihned.cz/c1-40911240-levne-benefity-jsou-ve-spolecenskem-zajmu-hlasal-stech-senat-nepresvedcil> [cit. 2010-03-06]

[16] Přehled nejvýznamnějších změn v oblasti pojistného na sociálním zabezpečení od 1.1.2010. *Pam servis*. Dostupné on-line na <http://www.pamservis.cz/1/2/prehled-nejvyznamnejsich-zmen-v-oblasti-pojistneho-na-socialni-zabezpeceni-od-1-1-2010-cid227930/?highlighttext=soci%E1ln%ED+zabezpe%E8en%ED&> [cit. 2010-03-04]

[17] Sazba pojistného. *Česká správa sociálního zabezpečení*. Dostupné on-line na <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm> [cit. 2010-03-04]

[18] Superhrubá mzda. *Pamservis*. Dostupné on-line na <http://www.pamservis.cz/1/2/superhruba-mzda-cid176056/?highlighttext=superhrub%E1+mzda&> [cit. 2010-03-05]

[19] Účast na pojištění. *Česká správa sociálního zabezpečení*. Dostupné on-line na <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/> [cit. 2010-03-04]

[20] Výpočet pojistného. *Česká správa sociálního zabezpečení*. Dostupné on-line na <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm> [cit. 2010-03-04]

Vysokoškolská kvalifikační práce - publikovaná

[21] LUKÁŠOVÁ, Eva. *Mzdový systém a formy odměňování*. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, 2008. Vedoucí bakalářské práce Ing. Enikö Lörinczová, Ph.D.

7. Přílohy

7.1. Příloha č. 1 - Stupnice platových tarifů

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance
uvedené v § 5 odst. 2

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 420	8 050	8 730	9 460	10 270	11 130	12 070	13 110	14 220	15 420	16 750	18 150	19 680	21 360	23 180	25 150
2	do 2 let	7 700	8 360	9 060	9 830	10 670	11 560	12 530	13 600	14 750	16 000	17 380	18 830	20 430	22 160	24 060	26 100
3	do 4 let	7 980	8 680	9 400	10 200	11 070	11 990	13 000	14 120	15 310	16 610	18 050	19 550	21 200	23 000	24 970	27 080
4	do 6 let	8 280	9 010	9 770	10 580	11 490	12 450	13 500	14 660	15 890	17 240	18 730	20 280	22 000	23 870	25 910	28 110
5	do 9 let	8 610	9 350	10 140	10 990	11 930	12 920	14 010	15 220	16 490	17 890	19 430	21 050	22 830	24 770	26 880	29 160
6	do 12 let	8 940	9 700	10 520	11 400	12 380	13 410	14 540	15 800	17 110	18 560	20 170	21 840	23 690	25 700	27 900	30 260
7	do 15 let	9 280	10 080	10 920	11 840	12 850	13 920	15 080	16 400	17 770	19 270	20 930	22 670	24 580	26 680	28 950	31 400
8	do 19 let	9 630	10 460	11 340	12 280	13 340	14 440	15 650	17 020	18 440	19 990	21 720	23 530	25 510	27 680	30 050	32 580
9	do 23 let	9 990	10 850	11 770	12 750	13 840	14 990	16 240	17 660	19 130	20 750	22 540	24 420	26 470	28 730	31 190	33 810
10	do 27 let	10 380	11 270	12 220	13 230	14 370	15 560	16 850	18 330	19 860	21 530	23 390	25 340	27 470	29 810	32 370	35 080
11	do 32 let	10 770	11 690	12 680	13 730	14 920	16 150	17 500	19 030	20 610	22 350	24 270	26 290	28 510	30 940	33 590	36 410
12	nad 32 let	11 180	12 140	13 160	14 250	15 490	16 760	18 160	19 750	21 390	23 200	25 190	27 290	29 590	32 110	34 850	37 780*

Zdroj: <http://www.ucimse.cz/zpravy/platove-tarify-od-162009.html>

7.2. Příloha č. 2 - Prohlášení k dani

PROHLÁŠENÍ

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

Příjmení _____ Jméno(-a) _____

Tříd _____ Rodné číslo(-) _____ Číslo pasu(-) _____

Adresa bydliště (místo trvalého pobytu) _____ PSČ _____

Prohlášení podepsat! pro přílohu (název a adresa) _____

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 585/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uradenou část zdaňovacího období:

uplatňuji(č)
 neuplatňuji(č)

uplatňuji(č)
 neuplatňuji(č)

uplatňuji(č)
 neuplatňuji(č)

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že:

- obdržím invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo u mne vznikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu současně nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu,
- obdržím invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve třetím stupni, vznikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu současně nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve třetím stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve třetím stupni,
- jeám držitelem průkazu ZTP/P

Druh přiznaného důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, popř. potvrzení ÚV č. j., ze dne	Důchod přiznan od	Datum vydání průkazu ZTP/P

☐ se současně připravuji na budoucí povolání studiem nebo přeléváním výcvikem, ve zdaňovacím období

od - do()

od - do()

od - do()

a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenní formy studia v dokonalém studijním programu, který poskytuje vysokoskolácké vzročení až do dovršení věku 26 let.

3. Podle § 35c a § 35e zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se mnou v domácnosti (vlastní, osvojené, dítě v péči, které nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuka-vnučka, pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit):

- Nazvěte dítě

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

- Začněte dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a – současně se připravuje na budoucí povolání:

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

35 9407 / 0015 9407 - ver. 1.38 1

- nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost;

Jméno(a) a příjmení	Rodné číslo	Stav	Potvrzení PO č. j. ze dne

c) Z dětí uvedených pod písmeny a) a b) jsou držitelé průkazu ZTP/P:

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

Upláťujete-li daňové zvýhodnění a Vá(e) manžel(ka) je zaměstnan(a), vyplňte:

Údaje o manželce (manželovi) žijící (žijícím) se mnou v domácnosti:

Příjmení a jméno(-e)	
Název a adresa zaměstnavatele	

II.

Prohlašuji, že

současné neuplatňuji za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovací období

- nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem nepodepsal(-a) u jiného plátce prohlášení k dani⁶⁾;
- daňové zvýhodnění na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovací období neuplatňuje jiná osoba;

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani podle § 35ba zákona, nebo daňového zvýhodnění, písemně je oznámím plátce daně (např. změnou v prohlášení) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

Jsem si vědom(-a) následků, kdyby toto prohlášení neodpovídalo pravdě a jsem si vědom(-a) toho, že rozdíly z nesprávně uvedených záloh na daň nebo daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy.

Změny, k nimž během zdaňovacího období došlo, může uvést:

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

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

Nárok na uznání slev na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokazatelně poplatím⁶⁾

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

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění¹⁾ a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

za zdaňovací období

a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období

1. nejsem povinen(-a) podat ze svých příjmů přiznání k dani z příjmů fyzických osob

2. jsem nepříjatel(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě sazby od jednoho příjemce nebo postupně od více příjemců včetně mezi dodatečně vyplacených nebo zúčtovatelných měsíčních příjmů v době, kdy jsem pro ně [ž nevykonával(-a) zápisnou činnost nebo funkci, příjmů zdanitelných sázkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, jiné příjmy podle § 7 od 10 zákona podléhající dani z příjmů fyzických osob vyší než 5 000 Kč

3. jsem příjemce(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě příjmů zdanitelných sázkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, příjmy podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a) pouze od jednoho příjemce ve zdaňovacím období²⁾

b) postupně od dalších příjemců daně včetně mezi dodatečně vyplacených nebo zúčtovatelných měsíčních příjmů v době, kdy jsem pro ně [ž nevykonával(-a) zápisnou činnost nebo funkci, které níže uvádím a poborzení o vyplacených příjmech a sázkových zálohách na daň a daňovém zvýhodnění od těchto příjemců současně předkládám³⁾.

Ve zdaňovacím období	Jména příjemců

Prohlašuji, že:

(vyplní pouze poplatník uplatňující rezidenčního člena základu daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona)

- odpobal úroků ze zápisu daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru použitého na financování bytových potřeb ze stavebního spoření⁴⁾, úroků z hypotečního úvěru⁵⁾ anebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s tímto úvěrem⁶⁾, stavební spořicího⁷⁾, bankou⁸⁾, nebo pobočkou zahraniční banky⁹⁾ anebo zahraniční bankou¹⁰⁾ za zdaňovací období

neuplatňuje [ná osobu],
uplatňují tyto osoby¹¹⁾ uvedené v tabulce

Zdaňovací období	Jméno(-a) a příjmení	Roční část	Adresa trvalého pobytu

- předněti bytové potřebě pod písmeny a) b) c) d) e) f) g) h) i) § 15 odst. 3 zákona, na který uplatňuji odpobal úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v součtu s § 15 odst. 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona v čtenu v všech částečnách smluv o úvěrech žijících v mé domácnosti nepřekročí v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při plácení úroků jen po část roku uplatňování částka nepřekročí jednu částečnku 100 maximální částky za každý měsíc plácení úroků.

Kromě nároku na slevy na daně a nároku na daňové zvýhodnění podle údajů uvedených JĚ v prohlášení uplatňuji nárok na:

1. Slevu na daně podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona na manželku (manžela)

Jméno(a) _____	Příjmení _____	RČ _____
----------------	----------------	----------

Manž (Manž) v uplynulém zdaňovacím období

od - do ¹⁾	od - do ²⁾	od - do ³⁾
-----------------------	-----------------------	-----------------------

se svou ženou (ženy) v domácnosti a neměla (neměly) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 60 000 Kč a v uplynulém zdaňovacím období

byla (byly) ⁴⁾ nebyla (nebyly) ⁵⁾	byla (byly) ⁴⁾ nebyla (nebyly) ⁵⁾	byla (byly) ⁴⁾ nebyla (nebyly) ⁵⁾
--	--	--

dědičkou (-ám) příjmu ZTPN⁶⁾

2. Neodanitelné období základu daně:

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

Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)

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

Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)

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

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

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

Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)

e) Podle § 15 odst. 7 zákona z důvodu zaplacených členských příspěvků člena občanské organizace

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

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

Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)

Podpisuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v oddíle III.

Ze zdaňovací období	Datum podpisu	Podpis poplatníka

1) U poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 zákona uvede datum narození a číslo pasu nebo jiného dokladu, prokazující totožnost poplatníka
 2) Nežádá-li se darova, popř. podle jednotlivých zdaňovacích období
 3) § 35b odst. 4 zákona
 4) § 35a a § 35d zákona
 5) § 35b zákona

7.3. Příloha č. 3 - Doplnující informace k literární rešerši

1. Dovolená

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň **60 dnů v kalendářním roce**, náleží dovolená za kalendářní rok nebo mu popřípadě patří její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Odpracovaným dnem lze chápat den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Zásadně se **nesčítají** jednotlivé části směn odpracované v jiných dnech.

Poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru dosahuje 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnanci také patří poměrná část dovolené v délce jedné dvanáctiny za kalendářní měsíc, v němž změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují. V takovém případě zaměstnanci náleží poměrná část dovolené **od nového zaměstnavatele**.

Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**, poskytne mu dovolenou nebo její část fyzická nebo právnická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný. Tato fyzická nebo právnická osoba mu poskytne též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Uvolňující zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dovolenou v tom případě, že ji nevyčerpal před uplynutím doby uvolnění. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

Dovolené musí trvat nejméně **4 týdny** v kalendářním roce, v rozpočtové sféře pak 5 týdnů v kalendářním roce. Dovolená akademických pracovníků vysokých škol a pedagogických pracovníků dosahuje délky 8 týdnů v kalendářním roce. [6]

Bere-li si dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, náleží mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá **podle rozvržení pracovní doby** v celoročním průměru.[7]

Jestliže u zaměstnance v průběhu kalendářního roku nastaly změny rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

Pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může vláda nařízením stanovit podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech. [6]

Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože neprovedl práci v délce alespoň 60 dnů v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele, náleží dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Dodatková dovolená

Zaměstnanci, jež vykonává práci u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při ražení tunelů a štol nebo při těžbě nerostů, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, náleží dodatková dovolená v **délce 1 týdne**. Pracuje-li takto zaměstnanec jen v části kalendářního roku, patří mu za každých 21 takto odpracovaných dnů 1/12 dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací obtížných nebo zdraví škodlivých náleží zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při ražení tunelů a štol nebo při těžbě nerostů. [6]

Společná ustanovení o dovolené

Dle ustanovení § 216 ZP znamená týden dovolené 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Nepřetržitý trváním pracovního poměru se myslí i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Pro účely dovolené se jako výkon práce nehodnotí doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou obsahem vládního nařízení. Pro účely dovolené se posuzuje jako pracovní výkon doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou

zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Činí-li poměrná část dovolené necelý den, potom se Dovolená se zaokrouhlí na půlden. Totéž platí i pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené a pro výpočet dvanáctin dovolené za odpracované dny. [6]

Čerpání dovolené

Zaměstnavatel dobu čerpání dovolené nařizuje podle rozvrhu vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance a k provozním důvodům zaměstnavatele. Je-li zaměstnanci umožněno čerpat dovolenou v několika částech, musí alespoň jedna část činit **nejméně 2 týdny vcelku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Stanovenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň **14 dnů předem**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratším termínu.

Zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, pokud si je vědom, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel nesmí nakázat čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, kdy vykonává výjimečné vojenské cvičení nebo vojenské cvičení, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřského nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel stanovit čerpání dovolené pouze na jeho žádost.

Zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnankyně o nastavení dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené a žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel ustanoví zaměstnanci čerpání **alespoň 4 týdnů dovolené** v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.

Nemůže-li zaměstnavatel stanovit čerpání dovolené ani do konce příštího roku kalendářního roku **z důvodu čerpání rodičovské dovolené**, určí dobu čerpání této dovolené až po uplynutí rodičovské dovolené.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci nepřikáže dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Právo na tuto dovolenou **zaniká**, pokud zaměstnanec nevyčerpá dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku.

Nemohl-li zaměstnanec z důvodu nemoci, mateřské dovolené, rodičovské dovolené čerpat dovolenou, která **přesahuje 4 týdny**, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.

Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na pracovní den, nezapočítává se mu do dovolené. Nakáže-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo za práci přesčas tak, že by připadalo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den. [6]

Hromadné čerpání dovolené

Po dohodě s odborovou organizací může zaměstnavatel určit hromadné čerpání dovolené, je-li je to nutné jen z provozních důvodů, z jiných než z provozních důvodů to není možné. Hromadné čerpání dovolené nesmí překročit více než 2 týdny, u uměleckých souborů 4 týdny. [9]

2 . Srážky ze mzdy

Srážkami z příjmu se rozumí srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu. Za jiné příjmy se pokládá:

- odměny z dohod o pracovní činnosti (dle OSŘ),

- dávky státní sociální podpory, které nejsou vyplaceny jednorázově,
- odměny za služební nebo pracovní pohotovost, odměny členů zastupitelstva územních samosprávních celků.

Srážky ze mzdy mohou být vykonány pouze:

- 1) v případech uvedených v zákoníku práce nebo zvláštním zákonem,
- 2) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance (podle § 327 ZP),
- 3) na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace nebo k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě. [6]

Postup při provádění srážek

Ze mzdy se přednostně srazí pojistné na sociální zabezpečení a daň z příjmu, tímto úkonem se vyčíslí čistá mzda. Další postup je při provádění ostatních srážek upraven občanským soudním řádem. Dle § 148 ZP je možné provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu než stanoví občanský soudní řád pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy, pokud nejde o srážky ve prospěch zaměstnavatele a nebude-li tím ohroženo uskutečňování jiných srážek ze mzdy, a ani tím nebudou tyto srážky zkráceny.

U srážek ze mzdy vykonávaných k uspokojení závazků zaměstnance nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy se řídí pořadí dnem, kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance nebo kdy byla dohoda zaměstnavateli dodána. Jde-li o srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.

U srážek ze mzdy týkající se přečerpaného nároku na dovolenou a nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. [6]

Pořadí srážek ze mzdy

Pořadí srážek ze mzdy upravují následující obecně závazné právní předpisy:

- § 280 a násl. OSŘ
- § 147 a násl. zákoníku práce.

Podle § 147 ZP se ze mzdy nejprve srazí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, záloha na daň z příjmu. Srážky, které je možno vykonat bez souhlasu zaměstnance, je možné provádět jen v rozsahu stanoveném příslušnými ustanoveními OSŘ. Pohledávky, pro které byl správním orgánem nebo soudem nařízen výkon rozhodnutí, nabývají pořadí dnem, kdy bylo plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující toto vyrozumění. Toto ustanovení platí i v případě, že rozhodnutí o výkonu rozhodnutí dosud nenabylo právní moci. Znamená to, že zaměstnavatel začne provádět srážky ze mzdy a závazky zaměstnance nepoukazuje věřiteli, ale ponechává je na účtu organizace do doby nabytí právní moci rozhodnutí. Po nabytí právní moci odesílá věřiteli sražené částky. Pokud bylo zaměstnavateli doručeno v jeden den více takových rozhodnutí, získávají všechny stejné pořadí, jinak se řadí podle data doručení. [6]

U náhrad uložených vykonatelnými rozhodnutími příslušných orgánů a peněžitých trestů (např. pokut) a u přeplatků a neprávem přijatých částek na dávkách důchodového pojištění, nemocenského pojištění a státní sociální podpory a u přeplatků a neprávem přijatých částek dávek sociální zabezpečení, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnavateli bylo doručeno vykonatelné rozhodnutí příslušného orgánu.

U náhrady mzdy na dovolenou a u nevyúčtovaných záloh na cestovní náhrady a u záloh na mzdu, které je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro jejich přiznání, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek. V praxi může nastat situace, kdy nelze zahájit provádění těchto srážek proto, že vůči zaměstnanci jsou uplatňovány jiné srážky, které mají dřívější pořadí a navíc se opakují. Dále mohou být nařízeny i další exekuce, které pohledávku zaměstnavatele budou stále odsouvat dozadu a znemožní tak její úhradu. Aby tato pohledávka byla v pořadí, je vhodné uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy, kterým pohledávka zaměstnavatele získá pořadí a může být v budoucnu uspokojena.

Jestliže zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli, zůstává takové pořadí, jaké měl u předchozího zaměstnavatele. Nový plátcé mzdy začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky. To platí i o vykonávání srážek ze mzdy na základě dohody

uzavřené se zaměstnavatelem, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

V souladu s § 313 ZP je zaměstnavatel povinen při skončení zaměstnání v potvrzení o zaměstnání uvést, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, jak vysoká je pohledávka, jaké je její pořadí, v čí prospěch, pro kterou mají být srážky dále prováděny a jaká je výše dosud provedených srážek.

Oznamovací povinnost má zaměstnavatel vůči soudu, který nařídil výkon rozhodnutí. Při nástupu zaměstnance do pracovněprávního vztahu musí bez odkladu soudu oznámit, že u něho nastoupil nový zaměstnanec, kterému se provádějí srážky na základě soudního nebo jiného rozhodnutí. Do jednoho týdne se musí soudu oznámit ukončení pracovněprávního poměru zaměstnance. Současně zaměstnavatel zašle soudu vyúčtování všech srážek ze mzdy, které provedl a vyplatil oprávněnému a pro které pohledávky byl výkon nařízen a jaké mají pořadí. Oznamovací povinnost má samozřejmě také povinný, který musí do jednoho týdne oznámit, že přestal u dosavadního plátce mzdy pracovat a že nastoupil u jiného plátce mzdy. Plátce mzdy i povinný mohou být za nesplnění oznamovací povinnosti sankcionováni pořádkovou pokutou. Plátcí mzdy může být uložena pokuta až do výše 50 000 Kč.

Pro provádění srážek je nutné, aby zaměstnavatel měl písemný souhlas zaměstnance, pokud ho nemá, může inspektorát práce uplatnit sankci až do výše 2 mil. Kč.
[6]

Rozsah srážek ze mzdy

Srážky ze mzdy je možné vykonávat jen do výše pohledávky s příslušenstvím, kterým se rozumí úroky, úroky z prodlení, poplatky z prodlení a náklady spojené s uplatněním pohledávky u soudu. Způsob provádění srážek stanoví § 276 a násl. OSŘ, dále nařízení vlády č. 595/2006 Sb. a vztahuje se na všechny prováděné srážky ze mzdy, tj. srážky prováděné na základě vykonatelného rozhodnutí a srážky na základě dohody, kterou uzavřel zaměstnanec se zaměstnavatelem nebo s věřitelem.

Dále se z čisté mzdy odečtou **nezabavitelné částky** podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., které se vyplácejí povinnému. Základní částka, která nesmí být podle § 278 OSŘ sražena povinnému z měsíční mzdy, je rovna úhrnu 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Na každou

další osobu, na kterou je zaměstnanec povinen poskytovat výživné, činí nezabavitelná výše 1/4 nezabavitelné částky povinného. To tedy znamená, že základní nezabavitelná částka je rovna součtu nezabavitelné částky na osobu povinného a na každou další osobu, které je povinen poskytovat výživné. Toto nařízení je důležité z hlediska zaokrouhlování, neboť se **zaokrouhluje nahoru až konečná částka všech nezabavitelných částek**, které přicházejí v úvahu.

Nezabavitelná částka činí na povinného **5 148,66 Kč**.

1/4 nezabavitelné částky se započítává na manžela povinného, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně živí, se započítává 1/4 nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Tato částka se nezapočte, jestliže byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy pro pohledávky výživného, pokud výkon rozhodnutí stále trvá. [6]

3. Zdravotní pojištění

Poplatníci dle českého systému veřejného zdravotního pojištění jsou ze zákona v současné době následující osoby, které:

- a) mají trvalý pobyt na území ČR,
- b) nemají trvalý pobyt na území ČR, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území ČR. Sídlem zaměstnavatele se myslí u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu, jedná-li o zahraniční fyzickou osobu, místo jejího podnikání; u právnické osoby její sídlo, jakož i sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku popř. v jiném zákonem určeném rejstříku nebo je vedena ve stanovené evidenci u příslušného orgánu v ČR.

Zdravotnímu pojištění **nepodléhají osoby**, které:

- a) nemají trvalý pobyt na území ČR a pracují v ČR pro zaměstnavatele, kteří užívají diplomatických výhod a imunit nebo kteří nemají sídlo na území ČR,
- b) dlouhodobě pobývají v cizině a pojistné neplatí.

Díky tomu, že je Česká republika členem EU, **platí následující z hlediska účasti v systému veřejného zdravotního pojištění:**

- jestliže osoby s trvalým pobytem na území ČR pracují jen v členském státě EU, případně Evropského hospodářského prostoru, společně s nezaopatřenými rodinnými příslušníky podléhají systému zdravotního pojištění příslušné země,
- v případě, že se osoba s trvalým pobytem na území ČR živí v ČR a je souběžně zaměstnána nebo podnik v jiném členském státě EU, je za této situace vždy účastna na systému veřejného zdravotního pojištění v ČR (případně i v dalším státě, ve kterém provádí výdělečnou činnost). [7]

Plátcí pojistného na zdravotní pojištění

Zákon č. 48/1997 Sb. rozeznává **tři skupiny plátců** pojistného:

- 1) **stát** – je plátcem zdravotního pojištění prostřednictvím státního rozpočtu ČR za:
 - a) nezaopatřené děti,
 - b) poživatele důchodů z důchodového pojištění,
 - c) ženy na mateřské a rodičovské dovolené, ženy pobírající peněžitou pomoc v mateřství a muže po dobu jejich nepřítomnosti v práci, po kterou se jim dává peněžitá pomoc podle předpisů o nemocenském pojištění, příjemce rodičovského příspěvku,
 - d) uchazeče o zaměstnání,
 - e) osoby pobírající dávky sociální péče z důvodu sociální potřebnosti,
 - f) osoby převážně nebo úplně bezmocné a osoby pečující,
 - g) osoby ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody,
- 2) **zaměstnavatel,**
- 3) **pojištěnci,** kterými se rozumí:
 - a) OSVČ
 - b) zaměstnanci v pracovním poměru účastníci se nemocenského pojištění
 - c) osoby s trvalým pobytem na území ČR nenáležící do výše uvedené kategorie, kdy za ně současně neplatí pojistné stát, pokud uvedené skutečnosti trvají po celý kalendářní měsíc. [7]

Minimální vyměřovací základ

Minimální vyměřovací základ je vymezen ve výši minimální mzdy zaměstnance, kterému je v pracovním poměru vyplácena měsíční mzda. Minimální mzda zůstává i nadále stejná pro rok 2010, a to ve výši 8 000 Kč. Zaměstnanec musí prostřednictvím svého zaměstnavatele doplatit rozdíl pojistného, pokud mu vyměřovací základ nedosahuje hranice stanovené minimální mzdy. [6]

Minimální vyměřovací základ **se však netýká těchto osob:**

- ✓ za které je plátcem pojistného i stát (jedná se například o studenty, ženy na mateřské dovolené a rodičovské dovolené, poživatelé rodičovského příspěvku, důchodce, atd.),
- ✓ které vedle zaměstnání vykonávají samostatnou výdělečnou činnost a odvádějí zálohy na pojistném alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné,
- ✓ které celodenně řádně pečují alespoň o 1 dítě do 7 let věku nebo nejméně o 2 děti do 15 let věku. Za takovéto osoby se vždy považuje pouze jedna osoba, a to buď matka nebo otec dítěte nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů,
- ✓ které mají těžké zdravotní postižení a poskytují se jim mimořádné výhody podle předpisu o sociálním zabezpečení,
- ✓ které mají nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje podmínky pro jeho přiznání.

Minimální vyměřovací základ **se snižuje** na poměrnou část, která odpovídá počtu kalendářních dnů, pokud

- ✓ zaměstnání netrvalo celé rozhodné období,
- ✓ zaměstnanci bylo umožněno pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci,
- ✓ zaměstnanec přestal být nebo se stal v průběhu rozhodného období osobou, za kterou platí pojistné i stát, nebo osobou pečující celodenně a řádně o 1 dítě do 7 let nebo alespoň o 2 děti do 15 let, nebo osobou s těžkým zdravotním postižením, nebo osobou dosahující věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje podmínky pro jeho přiznání. [6]

4. Sociální pojištění

Poplatníci pojistného

- 1) Organizace, za ně lze pokládat fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, nebo i méně, avšak evidenci mezd pro ně vede jiná fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců. Organizací se též dá chápat jako služební úřad, v němž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby.
- 2) Malé organizace nebo-li fyzické či právnické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance a nesplňují podmínky uvedené v bodě 1).
- 3) Zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona pokládá:
 - zaměstnanci v pracovním poměru; též se za zaměstnance v pracovním poměru pokládá osoba činná v poměru, která má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
 - zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti,
 - státní zaměstnanci pracující na základě služebního zákona,
 - jednatele a společníci společností s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou odměňováni,
 - členové družstev, jestliže mimo pracovněprávní vztah pracují pro družstvo a za tuto práci jsou odměňováni,
 - prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové vlády, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, veřejný ochránce práv, zástupce Veřejného ochránce práv, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
 - poslanci Poslanecké sněmovny nebo Evropského parlamentu a senátoři Senátu Parlamentu, zvolení na území ČR,
 - členové zastupitelstev územních samosprávných celků, jestliže jsou jim vypláceny odměny jako dlouhodobě uvolněným členům zastupitelstev územních samosprávných celků,
 - soudci,

- dobrovolní zaměstnanci pečovatelské služby,
 - osoby, které vykonávají péstounskou péči ve zvláštních zařízeních,
 - osoby zařazené k pravidelnému výkonu prací ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody,
 - zaměstnanci pracující v uzavřeném pracovním vztahu podle cizích právních předpisů, pokud jsou účastni nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění. Zaměstnancem se též rozumí občan, jemuž po skončení zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění, byly zúčtovány příjmy z toho zaměstnání, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
- 4) Osoby samostatně výdělečně činné musí platit příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na důchodové zabezpečení, pokud se podílejí na důchodovém pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a za podmínek stanovených zákonem též zálohy na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na důchodové pojištění.
- 5) Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění jsou za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění povinny hradit pojistné na důchodovém pojištění. [7]

5. Nemocenské pojištění

Okruh pojištěných osob

Rozsah nemocenského pojištění upraví, které osoby mohou být účastny nemocenského pojištění. Podle zákona o nemocenském pojištění jsou pojištěni, pokud splňují podmínky stanovené pro účast na nemocenském pojištění a jsou činní v České republice.

Zaměstnanci, jimiž se rozumí :

1. zaměstnanci v pracovním poměru,
2. příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace a vojáci z povolání,

3. státní zaměstnanci podle služebního zákona,
4. členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni,
5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti,
6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
7. soudci,
8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni nebo kteří před zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyli v pracovním poměru, ale vykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva,
9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu a poslanci Evropského parlamentu, zvolení na území ČR,
10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr a zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv, zástupce Veřejného ochránce práv a ředitel Bezpečnostní informační služby, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů,
11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah ve stanoveném rozsahu vztahuje zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10,
12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
13. pěstouni, kteří vykonávají pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního předpisu, nebo kterým je za výkon pěstounské péče

vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního předpisu,

14. osoby zařazené k pravidelnému výkonu prací ve výkonu trestu odnětí svobody,

15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovními předpisy pro jeho vznik.

Dobrovolně podílející se nemocenského pojištění mohou být osoby samostatně výdělečně činné a tzv. zahraniční zaměstnanci. Jde o takové zaměstnance zaměstnavatele, jehož sídlo je v „nesmluvní cizině“, jsou-li pracovní činní v ČR přímo ve prospěch tohoto zahraničního zaměstnavatele.

Osoba vykonávající několik činností zakládajících účast na nemocenském pojištění podle tohoto zákona (např. souběžně pracuje v rámci více pracovních poměrů), je pojištěna z každé činnosti samostatně. [19]

6. Slevy na dani a daňové zvýhodnění

U zaměstnance, který podepsal Prohlášením k dani a je tuzemským daňovým rezidentem, odpočte zaměstnavatel z již vypočítané zálohy prokázané částky měsíční slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a) a písm. c) až f) ZDP ve výši 1/12 roční částky. **V § 35ba odst. 1 ZDP** jsou uvedeny **roční slevy na dani**, které mohou fyzické osoby uplatnit pro snížení vypočtené daně a stejně tak zaměstnanci ve výši odpovídající 1/12 těchto částek pro snížení vypočtené zálohy.

Slevy na dani	Měsíčně (v Kč)	Ročně (v Kč)
na poplatníka	2070	24 840
na manžela/ku bez vlastních příjmů	-	24 840
ID I. A II. Stupeň	210	2 520
ID III. Stupeň	420	5 040
držitel ZTP/P	1 345	16 140
student	335	4 020
Daňové zvýhodnění	967	11 604

- **2 070 Kč měsíčně** na poplatníka a **od r. 2008** může odečíst tuto slevu též u **poživatele starobního důchodu**,
- **210 Kč měsíčně**, jestliže poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně z tuzemského důchodového pojištění,
- **335 Kč měsíčně** po dobu, po kterou se poplatník soustavně připravuje předepsaným výcvikem nebo studiem na budoucí povolání, a to až do dosažení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let,
- **420 Kč měsíčně**, má-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně; nebo jiný důchod z tuzemského důchodového pojištění,
- **1 345 Kč měsíčně**, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

Měsíčnímu daňovému zvýhodnění předcházejí podle § 35ba ZDP **měsíční slevy na dani**, které **nemohou být záporné**, tzn. že je lze odečíst maximálně do výše zálohy vypočtené podle zákona.

Od roku 2008 může zaměstnavatel z vypočtené zálohy odčítat měsíční slevu na dani na poplatníka podle § 35ba odst. 1 písm. a) ZDP též u poživatele starobního důchodu, který podepsal Prohlášením k dani.

U daňového nerezidenta ČR může zaměstnavatel při výpočtu zálohy odečíst pouze měsíční slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a) a f) ZDP (tj. slevu na poplatníka a na studenta) a pokud si bude chtít uplatnit ostatní slevy na dani (na manželku, na invalidní důchod pro invaliditu prvního až třetího stupně podle tuzemského zákona o důchodovém pojištění, na průkaz ZTP/P) musí si sám podat daňové přiznání. [5]

Roční slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti

V § 35ba odst. 1 ZDP jsou uvedeny **roční slevy na dani**, které mohou fyzické osoby uplatnit pro snížení vypočtené daně a stejně tak zaměstnanci ve výši odpovídající 1/12 těchto částek pro snížení vypočtené zálohy, takto:

- **24 840 Kč na poplatníka**,
- **24 840 Kč na manželku** (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč; je-li manželka (manžel)

držitelkou průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) - průkaz ZTP/P (dále jen "průkaz ZTP/P), zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek. Do vlastního příjmu manželky (manžela) se nepatří dávky státní sociální podpory, dávky sociální péče, příspěvek na péči, sociální služby, dávky pomoci v hmotné nouzi, státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a o státní podpoře stavebního spoření a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4 a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4. U manželů, kteří mají majetek ve společném jmění manželů, se do vlastního příjmu manželky (manžela) nezapočítává příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů,

- **2 520 Kč, jestliže poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně** z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu,
- **5 040 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod** z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni, dojde-li k zániku na nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo je poplatník podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní,
- **16 140 Kč, je-li poplatník vlastníkem průkazu ZTP/P,**
- **4 020 Kč u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání** studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který umožňuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. Dobou soustavné přípravy

na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem se rozumí doba uvedená podle zvláštních právních předpisů pro účely státní sociální podpory. [1]

V § 35c odst. 1 ZDP se zvýšila od r. 2010 částka daňového zvýhodnění na dítě nebo děti žijící s poplatníkem v domácnosti na **11 604 Kč**. Jedná-li se o dítě, které má průkaz ZTP/P na 23 208 Kč .

V § 35 c odst. 3 ZDP je uveden maximální limit pro uplatnění daňového bonusu ročně ve výši 52 200 Kč (tj. je-li u poplatníka částka daňového zvýhodnění za zdaňovací období vyšší než vypočtená daň snížená o slevy na dani podle § 35ba ZDP) s tím, že minimální limit ve výši 100 Kč a musí být dosažena podmínka příjmu ve zdaňovacím období alespoň ve výši „šestinásobku minimální mzdy“ pro vyplacení daňového bonusu zůstaly zachovány.

§ 35d odst. 4 ZDP stanovuje maximální limit pro vyplacení měsíčního daňového bonusu u zaměstnanců v průběhu zdaňovacího období při výpočtu zálohy na daň, a to ve výši 4 350 Kč (tj. je-li částka měsíčního daňového zvýhodnění vyšší než vypočtená záloha snížená o prokázané částky měsíční slevy na dani podle § 35ba ZDP) s tím, že minimální limit ve výši 50 Kč a musí být dodržena podmínka příjmu za kalendářní měsíc alespoň ve výši „1/2 minimální mzdy“ pro jeho vyplacení zůstaly zachovány. [5]

Nezdanitelná část základu daně

(1) Od základu daně lze odečíst hodnotu darů poskytnutých obcím, krajům, organizačním složkám státu, právníckým osobám, jakož i právníckým osobám, které jsou pořadateli veřejných sbírek podle zvláštního zákona, a to se sídlem na území České republiky nebo členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické a ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, tělovýchovné a sportovní, a politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky provozujícím školská a zdravotnická zařízení a zařízení na ochranu opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat, na financování těchto zařízení dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky, které jsou poživateli invalidního důchodu a nebo jsou nezletilými dětmi závislými na péči jiné osoby podle zvláštního právního předpisu,

na zdravotnické prostředky nejvýše do částky nehrazené zdravotními pojišťovнами nebo na rehabilitační a kompenzační pomůcky uvedené ve zvláštním právním předpise nejvýše do částky nehrazené příspěvkem ze státního rozpočtu a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání, pokud úhrnná hodnota darů ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1000 Kč. Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území České republiky. V úhrnu lze odečíst nejvýše 10 % ze základu daně. Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2 000 Kč. Ustanovení tohoto odstavce se použije i pro hodnotu darů poskytnutých právnickým nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu; je-li příjemcem daru právnická nebo fyzická osoba se sídlem nebo bydlištěm na území těchto států, posuzuje se splnění podmínek, které se týkají účelu daru nebo příjemce daru, podle právních předpisů příslušného státu, není-li takové úpravy, musí být splněny podmínky stanovené právními předpisy České republiky.

(2) Dary poskytnuté veřejnou obchodní společností nebo komanditní společností se posuzují jako dary poskytnuté jednotlivými společníky veřejné obchodní společnosti nebo komplementáři komanditní společnosti a rozdělují se stejně jako základ daně podle § 7 odst. 4 nebo 5.

(3) Od základu daně se odečte částka, která se rovná úrokům zaplaceným ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření, úrokům z hypotečního úvěru poskytnutého bankou nebo pobočkou zahraniční banky anebo zahraniční bankou, sníženým o státní příspěvek poskytnutý podle zvláštních právních předpisů, jakož i úvěru poskytnutého stavební spořitelnou, bankou nebo pobočkou zahraniční banky v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem, a použitým poplatníkem na financování bytových potřeb, pokud se nejedná o bytovou výstavbu, údržbu ani o změnu stavby bytového domu nebo bytu ve vlastnictví podle zvláštního právního předpisu prováděnou v rámci podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti nebo pro účely pronájmu. Bytovými potřebami pro účely tohoto zákona se rozumí

a) výstavba bytového domu, rodinného domu, bytu podle zvláštního právního předpisu nebo změna stavby,

b) koupě pozemku, pokud na něm bude postavena stavba uvedená v písmenu a) s využitím úvěru na financování bytových potřeb za předpokladu, že na pozemku bude zahájena

- výstavba bytové potřeby dle písmene a) do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy a koupě pozemku v souvislosti s pořízením bytové potřeby uvedené v písmenu c),
- c) koupě bytového domu, rodinného domu včetně rozestavěné stavby těchto domů nebo bytu, nebo bytu podle zvláštního právního předpisu,
- d) splacení členského vkladu nebo vkladu právnické osobě jejím členem nebo společníkem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu,
- e) údržba a změna stavby bytového domu, rodinného domu nebo bytu ve vlastnictví podle zvláštního právního předpisu a bytů v nájmu nebo v užívání,
- f) vypořádání bezpodílového spoluvlastnictví manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním bytu, rodinného domu nebo bytového domu,
- g) úhrada za převod členských práv a povinností družstva nebo podílu na obchodní společnosti uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu,
- h) splacení úvěru nebo půjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g).

Použije-li se nebo používá-li se bytová potřeba podle písmen a) až h) nebo její část k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a nebo k pronájmu, lze odečet úroků po dobu užívání bytové potřeby k uvedeným účelům uplatnit pouze v poměrné výši.

(4) V případě, že účastníky smlouvy o úvěru na financování bytové potřeby je více zletilých osob, uplatní odpočet buď jedna z nich, anebo každá z nich, a to rovným dílem. Jde-li o předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. a) až c) a e), může být základ daně snížen pouze ve zdaňovacím období, po jehož celou dobu poplatník předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. a) až c) vlastnil a předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. a), c) a e) užíval k vlastnímu trvalému bydlení nebo trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů a v případě výstavby, změny stavby nebo koupě rozestavěné stavby užíval předmět bytové potřeby k vlastnímu trvalému bydlení nebo k trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů po splnění povinností stanovených zvláštním právním předpisem pro užívání staveb. V roce nabytí vlastnictví však stačí, jestliže předmět bytové potřeby poplatník vlastnil ke konci zdaňovacího období. Jde-li o předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. d), f), g), může být základ daně snížen pouze ve zdaňovacím období, kdy poplatník byt, rodinný dům nebo bytový dům získaný podle odstavce 3 písm. d), f), g)

užíval k vlastnímu trvalému bydlení nebo k trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů. Úhrnná částka úroků, o které se snižuje základ daně podle odstavce 3 ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti, nesmí překročit 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku nesmí uplatňovaná částka překročit jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

(5) Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst za zdaňovací období, činí 12 000 Kč. Pokud poplatníkovi jeho penzijní připojištění zaniklo bez nároku na penzi nebo jednorázové vyrovnání a současně bylo poplatníkovi vyplaceno odbytné, pak nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká a příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodu zaplacených příspěvků na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem základ daně snížen.

(6) Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst poplatníkem zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru za předpokladu, že výplata pojistného plnění (důchodu nebo jednorázového plnění) je ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník věku 60 let, a u pojistné smlouvy s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití navíc za předpokladu, že pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně má sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou nad 15 let má sjednanou pojistnou částku alespoň na 70 000 Kč. U důchodového pojištění se za sjednanou pojistnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití. V případě jednorázového pojistného se zaplacené pojistné

poměrně rozpočítá na zdaňovací období podle délky trvání pojištění s přesností na dny. Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, činí v úhrnu 12 000 Kč, a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovny. Při nedodržení těchto podmínek z důvodu zániku pojištění nebo dodatečné změny doby trvání pojištění nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká a příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodu zaplaceného pojistného základ daně snížen, s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odbytné a zároveň rezerva nebo kapitálová hodnota pojištění bude převedena na novou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro uplatnění nezdanitelné části základu daně.

(7) Od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

(8) Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem ani nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24 poplatníkem s příjmy podle § 7, nejvýše však 10 000 Kč. U poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst až 13 000 Kč, a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až 15 000 Kč.

(9) U poplatníka uvedeného v § 2 odst. 3 se základ daně podle odstavců 3 a 4 sníží za zdaňovací období, pokud úhrn jeho příjmů ze zdrojů na území České republiky podle § 22 činí nejméně 90 % všech jeho příjmů s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 nebo 6, nebo jsou od daně osvobozeny podle § 4, 6 nebo 10, nebo příjmů, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně. [1]

7. Charakteristika benefitů

Zaměstnanecké výhody jsou **závislé na zásluhách**. Jejich struktura a rozsah se zlepšuje s postavením zaměstnance ve společnosti a s délkou jeho pracovního poměru. V České republice existuje mezi zaměstnanci jistá "spravedlnost" při poskytování benefitů, kdy například společnost top manažer předkládá stejnou nabídku zaměstnaneckých výhod jako pracovníkům administrativní podpory.

Benefity mají zaměstnance **stimulovat ke krátkodobému pracovnímu výkonu**. Jejich rozsah je většinou pevně stanoven na dané období dopředu a nemotivují tedy ke zvláštnímu pracovnímu úsilí. Zaměstnanci tak budou poskytnuty při jakémkoli pracovním nasazení. Z tohoto důvodu je nezbytné s benefity ustavičně pracovat a využívat je i k odměňování za jednotlivé pracovní výkony.

Jestliže společnost zaměstnanecké výhody jednou zavede, je velmi **těžké** jejich **odstranění**, protože zaměstnanci již jednou nastavené benefity pokládají za samozřejmost při výkonu své odvedené práce. Jestliže si zaměstnanec navykne ke své mzdě dostávat navíc určité výhody, pak je obtížné mu je odebrat. U zaměstnance to navíc může vyvolat negativní přístup jako například ke snížení platu.

Zaměstnanci je vždy **nemusejí vnímat jako výhodu**. Zaměstnanci je mohou chápat jako jakousi samozřejmost za odvedenou práci, když dochází na pracovišti ke špatné komunikaci. Běžným příkladem jsou stravenky.

Dalším specifikem je, že jsou efektivním nástrojem vedoucím k **získávání zaměstnanců**. Benefity totiž stejně jako výše platu patří k velmi důležité informaci, která potencionálního zaměstnance přesvědčí, zda pracovní místo přijmout či nikoliv. Nabízí se zde i možnost, že zaměstnanec dokonce odradí ukončit pracovní poměr v případě konkurenční nabídky od jiného zaměstnavatele, který benefity vůbec nenabízí.

Benefity mohou vyvolávat **uspokojení z práce**. Vždy ale vede k nespokojenosti, jestliže je jejich poskytování nesystémové a ve prospěch úzké skupiny zaměstnanců. Pak zaměstnanecké výhody mají úplně jiný význam. Dochází k vyvolávání pocitů nespravedlnosti, obvinění z nadržování či favorizování. Podobně jako nerovnoměrné rozdělení finančních prostředků na vyplácení mezd je rozdělení benefitů věcí, která může podporovat dojem křivdy. [12]