ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců

Legal, accounting and tax aspects of employees remuneration

Štěpánka Erbenová

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: **2013/2014**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Štěpánka ERBENOVÁ**
Osobní číslo:	**K10B0077P**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Podniková ekonomika a management**
Název tématu:	**Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců**
Zadávající katedra:	**Katedra financí a účetnictví**

Zásady pro vypracování:

1. Shrňte právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců.
2. Definujte českou normativní úpravu mzdového účetnictví.
3. Popište mzdu a její mechanismus.
4. Definujte daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti a funkčních požitků.
5. Vysvětlete úlohu mzdové účetní.
6. Zhodnoťte problematiku odměňování zaměstnanců.

Rozsah grafických prací: **neuveden**

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **JAKUBKA, Jaroslav; Schmied Zdeněk; TRYLČ Ladislav.** *Zákoník práce.* **Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6**
- **PELECH, Petr.** *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2012.* **Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-717-1**
- **ŠUBRT, Bořivoj.** *Abeceda mzdové účetní.* **Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-716-4**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hinke, Ph.D.**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **25. října 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2014**

Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan

L.S.

Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Daňové, účetní a právní aspekty odměňování zaměstnanců“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

V Plzni, dne 15. 4. 2014 ……

podpis autora

Obsah

Obsah 4

Úvod 6

1 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců 8

1.1 Pracovněprávní vztahy na pracovišti 8
1.2 Vznik a zánik pracovního poměru 8
1.3 Možnosti práce konané mimo pracovní poměr 10

2 Způsoby odměňování za práci 13

2.1 Formy mzdového plnění 14
2.2 Definice minimální a zaručené mzdy 16
2.3 Definice průměrné mzdy 18
2.4 Charakteristika hrubé mzdy 18
2.5 Výpočet čisté mzdy 18
2.6 Definice srážek ze mzdy 19

3 Veřejné zdravotní pojištění 21

3.1 Vznik a zánik veřejného zdravotního pojištění 21
3.2 Definice vyměřovacího základu na pojistném 22
3.3 Sazby pojistného na zdravotní pojištění 25

4 Sociální pojištění 28

4.2 Definice vyměřovacích základů na sociálním pojistném 30
4.3 Sazby pojistného na sociálním pojištění 31
4.4 Popis důchodové reformy v České republice 32
4.5 Definice důchodového pojištění 37
4.6 Definice nemocenského pojištění 39

5 Základní charakteristika systému zdaňování příjmů fyzických osob 41

5.1 Charakteristika poplatníků daně z příjmů fyzických osob 42
5.2 Charakteristika plátců daně z příjmů fyzických osob 42
5.3 Vymezení předmětu daně 42
5.4 Příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmu fyzických osob 43
5.5 Popis příjmů osvobozených od daně 43
5.6 Stanovení základu daně 44
5.7 Vymezení nezdanitelné části základu daně 44
5.8 Způsob zdanění příjmů a sazba daně 45
5.9 Vymezení solidární daně z příjmů 46
5.10 Popis slevy na dani a daňového zvýhodnění 48
5.11 Roční zúčtování daně 54

6 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců 57

6.1 Účtování sociálního a zdravotního zabezpečení 57
6.2 Účtování daně z příjmů 59
6.3 Úloha mzdové účetní/mzdového účetního v podniku 61

6.4 Analýza právních, účetních a daňových aspektů odměňování zaměstnanců ve zvolené společnosti. 63

Závěr 77

Seznam tabulek 79

Seznam obrázků 80

Seznam použitých zkratek 81

Seznam použité literatury 82

Seznam příloh 83

Vlastní přílohy 4

Příloha A: Porovnání systému sociálního pojištění v roce 2012 až 2014 4
Příloha B: Dokumenty pracovníka: Jiří Koubek 7
Příloha C: Dokumenty pracovníka: Josef Popelka 10
Příloha D: Dokumenty společnosti 13
Příloha E: Účtový rozvrh pro podnikatele 4

Abstrakt 4

Abstract 5

Úvod

Problematika mezd, mzdového účetnictví a obecně i mzdového systému se dotýká každého člověka, který byl, je nebo se stane zaměstnancem či zaměstnavatelem. Mzdové účetnictví je tématem velice rozsáhlým a podléhající častým změnám. Základní pravidla v mzdovém systému určuje stát svými zákony, ty jsou pro jednotlivé podniky, která tato pravidla přejímají a dotváří tak mzdový systém, závazná. Každý zaměstnanec by měl mít o problematice mzdového účetnictví a aspektech, které ovlivňují výši jeho mzdy, alespoň základní povědomí.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. První kapitoly obsahují teoretický výklad aspektů (odměňování zaměstnanců, zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti a funkčních požitků). Poslední kapitola obsahuje probranou teorii v rámci konkrétního podniku a pracovní náplň mzdové účetní na komplexním příkladu.

Cílem bakalářské práce je popsat a porovnat tři aspekty ovlivňující výše zmíněnou problematiku mzdového účetnictví – právní, účetní a daňové. Tyto tři aspekty jsou v práci vytyčeny a podrobně popsány pro zaměstnance v podnikatelské sféře. Tato bakalářská práce pojednává o definování právních předpisů upravujících mzdové účetnictví podnikatelských subjektů v České republice a použití legislativy při výpočtu mezd, daní z příjmů a dalších odvodů (sociální a zdravotní pojištění) na příkladu vybraného podnikatelského subjektu. Práce reflektuje dynamiku často se měnícího systému odměňování zaměstnanců, legislativu mzdového účetnictví a nové možnosti pro zaměstnance, včetně změn, ke kterým došlo jak ve sféře odměňování, tak i v souvisejících daňových předpisech, v systému zdravotního a sociálního pojištění a v celé oblasti mzdového účetnictví. Dílčím cílem práce je demonstrování daňového zatížení jednotlivých pracovníků – v teoretické části na fiktivních příkladech a v praktické části na příkladech vybrané společnosti.

V práci se autorka snaží verifikovat metodiku stanovení mezd, daňových a pojistných povinností u konkrétního poplatníka s využitím interních mzdových předpisů a následně analyzovat činnosti mzdové účetní v podniku.

Teoretická část vychází ze zákonů a vyhlášek upravujících problematiku mzdového účetnictví. Jde o stanovení hrubé a čisté mzdy, popis daňového systému a výpočet daňové povinnosti, popis a výši plateb ze zdravotního a sociálního pojištění.

Praktická část je analogická k části teoretické a je doplněna o konkrétní příklad s ukázkami zaúčtování. Praktická část bakalářské práce byla vypracována v roce 2013, proto zde byly využity právní předpisy roku 2013. Teoretická část odráží současný stav v problematice mzdového účetnictví.

V bakalářské práci jsou využívány jak zdroje odborné literatury, tak zdroje internetové – především v oblasti důchodové reformy. K zajištění validních dat pro výpočty bylo využito interních zdrojů společnosti Výrobní společnost VS, a.s.

1 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců

1.1 Pracovněprávní vztahy na pracovišti

Pracovněprávním vztahem na pracovišti lze rozumět v České Republice vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vztahem podřízenosti a nadřízenosti na pracovišti. Problematika pracovněprávních vztahů je v České Republice upravena Zákoníkem práce, účinným od 1. 1. 2013 v §1 až §5. Pojem pracovněprávní je vztah kolektivní povahy – tedy hlavními subjekty v tomto vztahu jsou již výše zmíněné osoby zaměstnance a zaměstnavatele.

Vzhledem k práci je nutné vymezit pojem pracovněprávní vztah, jelikož pracovní poměr a s ním spojené souvislosti patří mezi základní pracovněprávní vztahy.

Obecně jsou pracovněprávní vztahy právem upravené vztahy mezi subjekty a jejich vzájemná práva a povinnosti. Objektem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů vyplývající z tohoto vztahu.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kde je rozdílné zacházení přípustné upravuje zvláštní právní předpis. [2, str. 76]

1.2 Vznik a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě dvou různých právních skutečností. Pracovní poměr je podle zákoníku práce pracovněprávním vztahem. Jsou to: podepsáním pracovní smlouvy, jmenováním do funkce. V dřívějších dobách mohl být vznik pracovního poměru i volbou do funkce (nyní tuto formu Zákoník práce neupravuje).

Volba a jmenování jsou méně obvyklé způsoby vzniku pracovního poměru a přicházejí v úvahu pouze tam, kde to zvláštní právní předpisy přímo stanovují. Volbou či jmenováním vzniká pracovní poměr pouze u fyzických osob, které dosud nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, u něhož byly do funkce zvoleny či jmenovány. *Je-li do funkce zvolen či jmenován zaměstnanec, který dosud u zaměstnavatele pracoval na jiné pracovní pozici, dochází volbou či jmenováním pouze ke změně obsahu pracovního poměru, tedy druhu práce.*[1, str. 76]

1.2.1 Uzavření pracovního poměru smlouvou

Pracovní poměr a nejčastější vznik pracovněprávního vztahu je podepsání pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je dvoustranným právním aktem, který musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Tento právní akt je tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu v písemné podobě (může mít jakoukoliv psanou podobu – ručně psanou, tištěnou). Podepsáním pracovní smlouvy se jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec zavazuje plnit své závazky plynoucí z tohoto vztahu (které ošetřuje právě pracovní smlouva). Tato smlouva musí být vyhotovena a podepsána nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Pracovní poměr vzniká tedy dnem nástupu zaměstnance do práce. Pracovní smlouva musí být podepsána a uzavřena nejdéle před dnem nástupu do práce, nejpozději však den nástupu a to ještě před započetím konání práce.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout následující tři podmínky:

1. *druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
2. *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene*
   a) *vykonávána,*
3. *den nástupu do práce.* [1; str. 86]

Pracovní poměr je uzavírán mimo jiné také na dobu trvání. Rozlišujeme dva způsoby, jimiž jsou – uzavření poměru na dobu určitou a uzavření na dobu neurčitou

Pracovní poměr je sjednáván na dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.[9] Což znamená, že údaj o době trvání pracovního poměru není smluvně zanesen v pracovní smlouvě. Poté lze říci, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Tento poměr tedy trvá od doby podepsání pracovní smlouvy až po její výpověď.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je omezen určitými kritérii. Vzhledem k minulosti, kdy zaměstnavatelé nadměrně využívali benevolentnosti zákona v ohledu sjednávání úvazku na dobu určitou, byla stanovena opatření, které vedou k redukci zneužití. Novela Zákoníku práce 2012 stanovila, že *je možné sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nebo prodloužena nejvýše 2×.* [10, str. 44]

Výše uvedené v praxi znamená, že zaměstnanec může být zaměstnán na dobu určitou max. na 9 let od vzniku pracovního poměru. Nesmí tedy mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout pracovní poměr uzavřený na dobu určitou tři roky a může být opakován nejvýše dvakrát.

1.2.2 Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze ukonči dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Též lze pracovní poměr ukončit uplynutím sjednané doby (tj. v případě pracovního poměru, který je omezen dobou určitou, který mimo uplynutí doby může skončit i smrtí zaměstnance). [10]

Dohodou o rozvázání pracovního poměru zaniká ve sjednaný den. Dohoda o rozvázání je dvoustranný právní akt – je potřeba souhlasu obou stran. V případě druhém – výpovědí – může podat výpověď jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Výpověď musí splňovat určité podmínky – písemná podoba a doručení druhému účastníkovi. Tato forma ukončení je jednostranným aktem, není zde potřeba souhlasu druhé strany. *Účastník pracovní poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany pracovního poměru.*[1, str. 115]

1.3 Možnosti práce konané mimo pracovní poměr

Mezi dohody, konající se mimo pracovní poměr lze zařadit dva typy dohod – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody je možno sjednávat ústně nebo především písemně. Využívají se hlavně při krátkodobém pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (např. brigády, stáže ve firmách, výpomoci, atp.). Na rozdíl od pracovního poměru, zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance.

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce (DPP) lze uzavřít, pokud rozsah práce nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok. Tuto dohodu upravuje Zákoník práce v §75. Jestliže přesáhne zaměstnancův příjem za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, je zaměstnavatel povinen odvádět zdravotní a sociální pojištění stejně jako u pracovního poměru případně u dohody o pracovní činnosti (DPČ). V případě, že tuto částku zaměstnanec nepřekročí, neodvádí se sociální ani zdravotní pojištění – platí se pouze daň. Na dohodu o provedení práce lze pracovat u více zaměstnavatelů najednou. [10]

Příklad

Pan Novák dosáhne za kalendářní měsíc na dohodu o provedení práce částek:

a)8 000,-

b)10 500,-

a uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Tab. č. 1: Výpočet čisté mzdy DPP (podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků)

Hrubá mzda	Zdravotní pojištění 4, 5 %	Zdravotní pojištění 9 %	Sociální pojištění 6, 5%	Sociální pojištění zaměstnavatel 25%	Daň z příjmů FO	Slevy na dani (poplatník)	Čistá mzda
8000,-	X	X	X	X	1 200,-	2 070,-	8 000,-
10500,-	473,-	945,-	683,-	2 625,-	2 115,-	2 070,-	9 299,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Tab. č. 2: Výpočet čisté mzdy u DPP (není podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků)

Hrubá mzda	Zdravotní pojištění 4, 5 %	Zdravotní pojištění 9 %	Sociální pojištění 6, 5%	Sociální pojištění zaměstnavatel 25%	Daň z příjmů FO	Slevy na dani (poplatník)	Čistá mzda
8000,-	X	X	X	X	1 200,-	0,-	6 800,-
10500,-	473,-	945,-	683,-	2 625,-	2 115,-	0,-	7 229,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít, i za předpokladu že rozsah práce nepřesahuje 300 hodin. Podmínkou je přitom sjednaný rozsah pracovní doby, který nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Tato dohoda musí být uzavřena na rozdíl od dohody o provedení práce v písemné podobě.[10]

Od 1. ledna 2012 se zvýšila částka rozhodná pro účast na zdravotním pojištění u dohod o pracovní činnosti z dřívějších 2 000 Kč na 2 500 Kč.

Tab. č. 3: Výpočet čisté mzdy u DPČ

Hrubá mzda	Zdravotní pojištění 4, 5 %	Zdravotní pojištění 9 %	Sociální pojištění 6,5 %	Sociální pojištění zaměstnavatel 25%	Daň z příjmů FO	Slevy na dani (poplatník)	Čistá mzda
8000,-	360,-	720,-	520,-	2 000,-	1620,-	0,-	5 500,-
10500,-	473,-	945,-	683,-	2 625,-	2 115,-	0,-	7 229,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

2 Způsoby odměňování za práci

Odměňování lze definovat jako určitý druh kompenzace za práci zaměstnance v podobě úplaty (respektive různých forem peněžních úplat). Odměňování je nutnou povinností v pracovněprávním vztahu. Kdyby neexistovala odměna za práci, nejednalo by se o pracovně právní vztah – nefungovala by zde ekvivalence práce – peníze. V minulosti se využívalo jiných podob směn za vykonanou práci (např. zboží za práci). Na rozdíl od minulosti, dnes je za výkon potřeba a očekávána finanční odměny – tedy odměňování za práci v dnes již známe podobě.

Mzda slouží od počátku jako základní stimul pracovní motivace, snaží se zajišťovat životní úroveň zaměstnance. Výše mzdy je pro zaměstnance rozhodujícím faktorem. Jestliže pracovník bude vnímat mzdu pouze jako prostředek obživy, klesá zde jeho mezní užitek. Mzda není nejdůležitější stimul pro efektivnější práci jednotlivce, ale i tak zůstává v dominantním postavení oproti ostatním peněžním prostředkům plynoucí z odměňovacího systému. Na základě hodnocení pracovníka provádí vedoucí jeho odměňování či potrestání. Systém odměňování úzce souvisí s motivací pracovníků a s finančními možnostmi firmy. S odměňováním souvisí i daňová problematika.

V rámci odměňování je nutné podotknout, jakým způsobem zaměstnavatelé kompenzují svým zaměstnancům přijaté výrobní faktory, resp. jaké jsou možnosti plateb za poskytnuté výrobní faktory zaměstnancem.

K základním složkám odměn patří základní mzda, plat a odměna z dohod. [1] Tyto částky jsou odvozeny za určité pracovní období (nejobvykleji za kalendářní měsíc). Povinností zaměstnavatele je definovat smluvně tuto částku v pracovní smlouvě či v jiných smlouvách (DPP, DPČ). V rámci České Republiky se lze setkat s dvěma pojmy – plat a mzda. Tyto pojmy se často zaměňují. Rozdíl je především v poskytovateli odměny.

Plat[1] je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

a) *stát,*
b) *územní samosprávný celek,*
c) *státní fond,*
d) *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,*

e) *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.*[1, str. 206]

Mzda[2] je odměnou za práci zaměstnance, jehož zaměstnavatelem jsou jiné osoby než u výše uvedeného platu, obvykle se jedná o zaměstnavatele z podnikatelské sféry (v soukromém sektoru). Je poskytována v penězích, ale její část může být po dohodě se zaměstnancem poskytována i v naturáliích (benefity při různých jubilejních příležitostí). Zákon zakazuje poskytování odměny v naturáliích v podobě návykových látek (tabákové výrobky, alkohol, apod.).

Odměna z dohod[3] je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

2.1 Formy mzdového plnění

Mzdové plnění rozlišuje několik druhů mezd. Mezi ně patří mzdy úkolová, časová a podílová. Mzda má především peněžité plnění, jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly. Výše mzdy je uvedena v pracovní smlouvě, nebo v dohodě o provedení práce či pracovní činnosti.

[1]Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §109, odst. 3

[2]Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, § 109, odst. 2

[3]Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, § 109, odst. 5

2.1.1 Úkolová mzda

Úkolová mzda je závislá na hodnotových ukazatelích. Tedy je závislá na výkonu provedený zaměstnancem, na splněných úkolech. Úkolová mzda má velký motivační účinek. Tato mzda je daná součinem mzdové sazby a počtu splněných úkolů.

Příklad úkolové mzdy

Zaměstnanec má vnitropodnikovou normou zaměstnavatele dáno, že za směnu vyrobí 100 ks skleniček. Za každou vyrobenou skleničku dostane 7,-. V případě, že za směnu vyrobí více skleniček než je daná norma, za každou vyrobenou skleničku dostane 10,-. Zaměstnanec vyrobil za směnu 125 ks skleniček. Hrubá mzda zaměstnance za danou směnu = počet skleniček =100 × 7 + 25 × 10 = 950,-. Za danou směnu zaměstnanec získá hrubou (úkolovou) mzdu 950,-.

2.1.2 Časová mzda

Časová mzda je nejvíce rozšířenou formou mzdy. Jedná se o mzdu, která nejde vyjádřit za pomoci hodnotových ukazatelů, resp. nelze ji definovat na základě odpracované práce, nebo vyrobených výrobků na výrobní lince, atp. Podstatou výpočtu mzdy je skutečně odpracovaná doba, z toho název časová mzda. Mzda se tedy vypočte jako součin sazby, která je předem stanovena v pracovní smlouvě a skutečně odpracovaným časem (hodinu, týden, měsíc). Mzdu nebo část mzdy lze také stanovovat ještě na jiná období, na směnu, na období kalendářního dne, týdne, dekády, čtvrtletí, rok apod.

Příklad časové mzdy (hodinová)

Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno, že za každou odpracovanou hodinu získá 120,-. Zaměstnanec za měsíc duben odpracoval 160 hodin. Hrubá mzda = 160 × 120 = 19 200,-. Zaměstnanec za daný měsíc získá odměnu (hrubou mzdu) ve výši 19 200,-. Zaměstnanec za měsíc květen odpracoval 168 hodin. Hrubá mzda = 168 x 120 = 20 160,-.

Příklad časové mzdy (měsíční)

Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno, tzv. měsíční mzdu rovnou 25 000,-. Zaměstnanec za měsíc duben odpracoval 160 hodin, tj. plný počet hodin v daném měsíci, žádnou hodinu přesčas ani v dalším období, na které by se vztahovali příplatky, tj. hrubá mzda zaměstnance v měsíci dubnu činí 25 000,-. Zaměstnanec v měsíci květnu odpracoval 168 hodin, tj. plný počet hodin v daném měsíci, žádnou hodinu přesčas ani v dalším období, na které by se vztahovali příplatky, tj. hrubá mzda zaměstnance v měsíci květnu činí také 25 000,-.

2.1.3 Podílová mzda

Podílová mzda se určuje jako podíl v procentech z tržeb vyjádřená v Kč. Tuto mzdu nebo část mzdy lze tedy definovat jako podíl z určitého množství zpravidla v hodnotovém vyjádření. Měsíční mzda je pak součin příslušného hodnotového faktoru (obratu, tržeb apod.) a podílové sazby v %.

Příklad podílové mzdy

Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno základní měsíční mzdu 10 000,- a podíl 2 % na zakázkách uzavřených v daném období. Zakázky uzavřené v daném období tímto zaměstnancem jsou ve výši 2 mil. Kč. Hrubá mzda = 10 000 + (2 000 000 × 2 %) = 10 000 + 40 000 = 50 000,-.

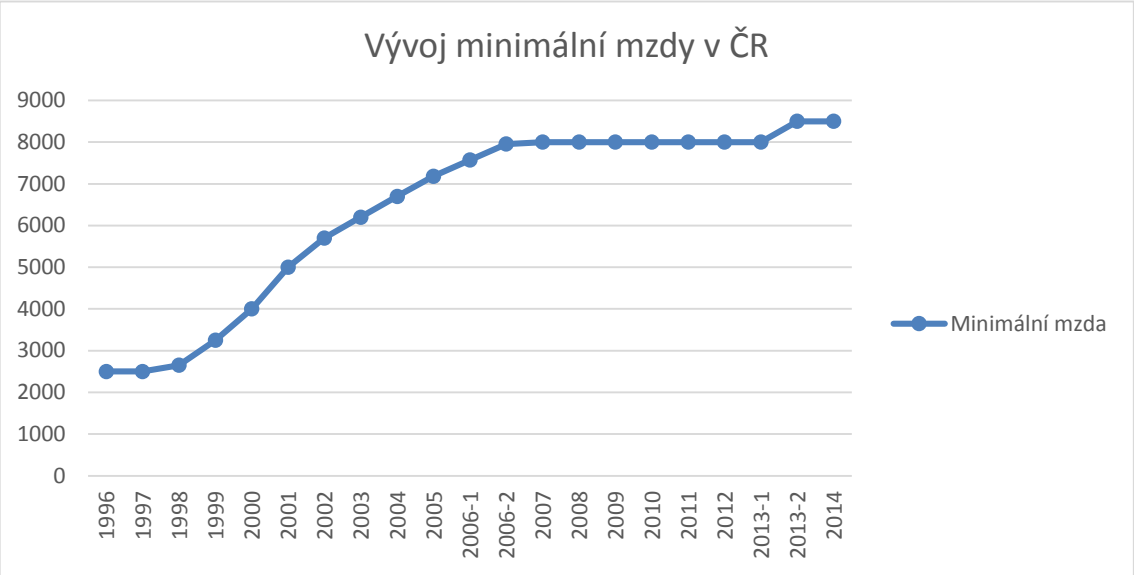
2.1.4 Provizní mzda

Provizní mzdou lze rozumět podíl na zakázkách, množství klientů, dokončených obchodů apod. vyjádřené jako procentní část těchto zisků.

2.2 Definice minimální a zaručené mzdy

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce[4] a nařízením vlády. V roce 2012 činila výše minimální mzdy 8 000 Kč (při pracovní době 40 hodin týdně činí hodinová sazba 48, 10 Kč). To znamená, že všechny formy odměňování nesmí být nižší, než je tato hranice minimální mzdy, stanovena nařízením vlády. Zaměstnavatel je povinen doplatit rozdíl v případě, že mzda dosahuje nižší částky než 8 000,- za kalendářní měsíc. Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, je zaměstnanec povinen rozdíl doplatit.

Obr. č. 1: Graf vývoje minimální mzdy v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Minimální mzda je pouze právní omezení zaměstnavatelů, u nichž je mzda zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě, ostatní zaměstnavatelé musí respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy. Ve výše uvedeném grafu je znázorněn vývoj minimální mzdy na území České republiky za posledních 17 let. Nejnižší výše byla v roce 1996, kdy dosahovala částky 2 500 Kč. V roce 2006 došlo ke změně této výše dvakrát během jednoho roku – z částky 7 570 Kč na částku 7 955 Kč. Ke změně taktéž došlo v loňském roce (2013) z 8 000 Kč na 8 500 Kč, což vychází v přepočtu na 50,60 Kč/hod.

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.[5]

Nejnižší úrovní zaručené mzdy jsou stanoveny nařízením vlády a nahradili dřívější minimální mzdové tarify.

[5]Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, § 112, odst. 1

2.3 Definice průměrné mzdy

Za průměrnou měsíční mzdu se považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje a přepočítacího koeficientu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodového pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu. Takto vypočtená částka průměrné mzdy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Tab. č. 4: Schéma výpočtu průměrné měsíční mzdy

n (rok)	2011	2012	2013	2014
Nařízení č.	283/2010 Sb.	286/2011 Sb.	324/2012 Sb.	296/2013 Sb.
Vyměřovací základ za (n-2) rok	24 091	24 526	25 093	25 903
Přepočítací koeficient	1, 026 9	1, 024 9	1, 031 5	1, 0015
Průměrná měsíční mzda	24 740	25 137	25 884	25 942

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

2.4 Charakteristika hrubé mzdy

Hrubou mzdu lze definovat jako peněžitou a nepeněžitou odměnu, která je poskytována zaměstnavatelem za vykonanou práci. Za hrubou mzdu nelze považovat plnění poskytované zaměstnancům jako odměny při životních jubileích, odchodů do důchodu, atd. Dále do hrubé mzdy nelze zahrnout náhrady poskytované se zaměstnáním (náhrady mzdy – při nemoci, odstupné, cestovné, atd.). Do hrubé mzdy se naopak započítávají odměny dle pracovní smlouvy (viz úkolová mzda, podílová mzda, časová mzda), + odměny, příp. prémie dané zaměstnavatele + zákonem povinně stanovené mzdové náležitosti (např. příplatky za svátek, za práci v sobotu a neděli, za přesčas, dovolenou…).

2.5 Výpočet čisté mzdy

Na základě získané měsíční hrubé mzdy zaměstnance se vypočítává výše čisté mzdy, z ní pak dále částku, která je určena k výplatě zaměstnanci (na účet nebo v hotovosti). Způsob výpočtu čisté mzdy je znázorněn viz Tab. č. 5: Schéma výpočtu čisté mzdy zaměstnance.

Tab. č. 5: Schéma výpočtu čisté mzdy zaměstnance

Výpočet čisté mzdy zaměstnance	
Hrubá mzda (HM)	
• Zdravotní pojištění (ZP)	4,5 % z HM
• Zdravotní pojištění zaměstnavatele (ZPz)	9 % z HM
• Sociální pojištění (SP)	6,5 % z HM
• Sociální pojištění zaměstnavatelé (SPz)	25 % z HM
• Superhrubá mzda (SHM)	HM + ZPz + SPz
• Základ daně (ZD)	SHM zaokrouhleno na 100 ↑
• Daň	ZD × 15 %
• Daňová povinnost/ + daňový bonus	Daň – slevy na dani
Čistá mzda	**=HM – ZP – SP – daňová povinnost/+ daňový bonus**

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

2.6 Definice srážek ze mzdy

Srážky jsou umožněny srážet pouze v případech:

- je-li to stanoveno zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy – kdy s touto srážkou zaměstnanec musí předem souhlasit,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

Srážky lze rozdělit na obligatorní a fakultativní. Obligatorní srážky musí zaměstnavatel povinně srážet i bez souhlasu zaměstnance. Fakultativní může zaměstnavatel srážet pouze po předchozí domluvě se zaměstnancem.

2.6.1 Obligatorní srážky ze mzdy

Srážky obligatorní jsou srážky stanovené zákoníkem práce, případně jiným zákonem. Vzniká zde povinnost zaměstnavateli srážet tyto srážky a odvádět je do rozpočtů příslušných orgánů, případně věřitelům. Mezi tyto srážky patří např.:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků,
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- náhradu mzdy za vyčerpanou dovolenou, na níž zaměstnanec ztratil právo,
- zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu, atd.,
- srážky k výkonu rozhodnutí nařízených soudem a na exekuce nařízené soudním exekutorem.

2.6.2 Fakultativní srážky ze mzdy

Fakultativní srážky již z názvu předurčují svou nezávaznost, nepovinnost pro zaměstnavatele. V rámci fakultativních srážek je povinen zaměstnavatel se dohodnout se zaměstnancem o jejich strhávání, o jejich výši a periodicitě. Dohoda o srážení fakultativních položek je nutno zpracovat písemnou formou, která obsahuje – strany dohody (jméno a příjmení zaměstnance a zaměstnavatele), rodné číslo zaměstnance, bydliště, výši a druh srážky, důvody k provedení srážky, výši splátek v jednotlivých měsících, termín poslední splátky, podpis zaměstnance, podpis oprávněného zástupce zaměstnavatele, datum uzavření dohody a další náležitosti.

Mezi fakultativní srážky lze zařadit pohledávky náhradu škody, případně pohledávku výživného podle zákona o rodině, ale nesmí být na ni vystaven soudní příkaz, půjčka mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, splátky půjček zaměstnanců k jiným věřitelům, na které nebyl vydán soudní příkaz (např. splátky hypotéky).

3 Veřejné zdravotní pojištění

Základní právní úpravou zdravotního pojištění v České republice je Listina základních práv a svobod (článek 31)[6], která výslovně říká, že každý má právo na ochranu zdraví. Na základě veřejné pojištění má každý občas právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon. Dalšími základními právními dokumenty v oblasti zdravotního pojištění jsou:

- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
- Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojištění.
- Zákon č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění.

3.1 Vznik a zánik veřejného zdravotního pojištění

Všeobecné zdravotní pojištění bylo zavedeno v České republice 1. 1. 1992 a do roku 1993 fungovalo souběžně s dosavadním systémem. Zákon č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění byl od 1. 1. 1998 nahrazen zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Veřejné zdravotní pojištění je pojištěním zákonným a upravuje ho výše zmíněný zákon.

Zdravotní pojištění slouží pro úhradu zdravotní péče. Platba veřejného zdravotního pojištění se nazývá pojistné na veřejném zdravotním pojištění.

Pojištěnci veřejného zdravotního pojištění jsou osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky a osoby, které nemají trvalý pobyt na území ČR, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky.

Veřejné zdravotní pojištění vzniká následujícími způsoby:

- dnem narození pojištěnce (osoby s trvalým pobytem na území ČR),
- dnem, kdy se osoba bez trvalého pobytu stala zaměstnancem či získala povolení k trvalému pobytu na našem území.

Veřejné zdravotní pojištění zaniká smrtí pojištěnce, ukončením trvalé pobytu či skončením pracovního poměru u zaměstnavatele se sídlem na území ČR.

[6]Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

3.1.1 Plátci zdravotního pojištění

Plátcem pojistného na zdravotní pojištění jdou dle §4 a §5 zákona č. 48/1991 Sb., o veřejném zdravotním pojištění:

- pojištěnci,
- zaměstnavatelé,
- stát.

Stát, jakož to plátce zdravotního pojištění je povinen odvádět pojistné za některé skupiny obyvatelstva. Jedná se především o nezaopatřené děti, poživatele důchodů z důchodového pojištění, uchazeči o zaměstnání, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, osoby závislé na péči ostatních, osoby konající službu v ozbrojených službách, příjemce rodičovského příspěvku, osoby ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody a další.

Zaměstnavatel v roli plátce odvádí pojistné v úhrnu ze všech příjmů svých zaměstnanců. Zaměstnavatel je plátcem pouze z části pojistného za zaměstnance.[3]

Pojištěnci jsou:

- zaměstnanci,
- osoby samostatně výdělečné osoby (OSVČ), které mají trvalý pobyt na území České republiky, ale není ani zaměstnance, OSVČ a ani pojištěncem, za které platí pojistné stát.

3.2 Definice vyměřovacího základu na pojistném

Vyměřovacím základem se obecně říká částce, z které je povinen jednotlivec odvést určitou peněžní dávku do příslušného rozpočtu. V rámci zdravotního pojištění je zapotřebí specifikovat maximální a minimální vyměřovací základ pro tuto povinnost. Vyměřovací základ u osob samostatně výdělečně činných se zjišťuje jako 50 % × (P-V). Vyměřovacím základem u zaměstnavatele je vyměřovací základ zaměstnance. U zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. [3]

Pro samotný výpočet vyměřovacích základů (resp. pro výpočet minimálního vyměřovacího základu) je nutná znalost průměrné měsíční mzdy.

3.2.1 Maximální vyměřovací základ

V letech 2010 až 2012 byl maximální vyměřovací základ určen jako 72násobek průměrné mzdy. Od 1. 1. 2013 došlo k výrazné změně. Za účelem zvýšení příjmů do systému veřejného zdravotního pojištění a snižování schodku veřejných rozpočtů bylo rozhodnuto o zrušení maximálního vyměřovacího základu. Maximální vyměřovací základ se ruší jak u zaměstnanců tak u OSVČ a to pro období 2013 – 2015.

Tab. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu

	2011	2012	2013	2014	2015
Maximální vyměřovací základ	1 781 280,-	1 809 864,-	x	x	x
Maximální výše pojistného	240 473,-	244 332,-	-	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Příklad – maximální vyměřovací základ

Paní Nová podniká na základě živnostenského oprávnění. Za rozhodné období si má příjmy 6 538 000,- Kč a výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů činili 987 500,- Kč.

VZ = P – V = (6 538 000 – 987 500) × 50 % = 2 775 250,- Kč

Pojistné = 2 775 250 × 13,5 % = 374 658,75 Kč

V roce 2013 zaplatí paní Nová na pojistném 374 659 Kč. V porovnání s rokem 2012, kde by zaplatila 244 332 Kč (1 809 864 × 0, 135 = 244 332 Kč).

3.2.2 Minimální vyměřovací základ

Minimálním vyměřovacím základem zaměstnanců je minimální mzda. Minimální mzda je stanovena ve výši 8 500 Kč. Pokud je vyměřovací základ vyšší než minimální částka VZ, zaměstnavatel odvádí z částky vyšší. Pokud je vyměřovací základ menší než minimální vyměřovací základ (8 500 Kč), zaměstnavatel je povinen vzniklý rozdíl doplatit příslušné pojišťovně. Osoby bez zdanitelných příjmů platí pojistné z minimální mzdy, tzn. z 8 500 Kč.

Vyměřovací základ zaměstnanců je souhrn hrubých příjmů přijatých ze všech zaměstnání. Pro osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt je vyměřovacím základem 8 500 Kč, tedy minimální VZ pro zdravotní pojištění.

Vyměřovacím základem pro osoby pojištěné státem je určen částkou 5 355 Kč. Což znamená, že v případě, kdy plátcem pojištění je stát, neplatí minimální vyměřovací základ 8 500 Kč.[3]

Minimálním měsíčním vyměřovacím základem pro osoby samostatně výdělečně činné je určen jako polovina rozdílu příjmů a výdajů VZ = 0, 5 × (P – V). Výše obecného vyměřovacího základu za rok 2011 činí 25 093 Kč. Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto vyměřovacího základu činí 1,031 5. Ze součinu těchto dvou částek se zjistí průměrná mzda pro rok 2013 = 25 884 Kč. Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro rok 2013 je tedy určen 50 % z částky 25 884, tj. 12 942 Kč.

Příklad 1 – státní pojištěnec

Pan Nový má trvalý pobyt v Plzni, je studentem Západočeské univerzity v Plzni, narodil se 20. 8. 1989. Kolik bude platit pojistné na zdravotním pojištění?

Pan Nový bude státním pojištěncem a stát za něj bude platit 5 355 × 0,135 = 723,- měsíčně. Splňuje podmínky pro státního pojištěnce – trvalý pobyt na území ČR a je mladší 26 let.

Příklad 2- osoba bez zdanitelných příjmů

Pan Nový má trvalý pobyt v Plzni, je studentem Západočeské univerzity v Plzni, narodil se 20. 8. 1986. Kolik bude platit pojistné na zdravotním pojištění?

Pan Nový nebude státním pojištěncem, nesplňuje podmínky pro státního pojištěnce – je starší 26 let. Proto bude muset platit 8 000 × 0, 135 = 1 080,- Kč měsíčně.

Příklad 3 – OSVČ

Paní Nová podniká na základě živnostenského oprávnění. Za rozhodné období má příjem 350 000,- Kč a výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů činili 200 500,- Kč.

VZ = (350 000 – 200 500) × 0, 135 = 74 750,- Kč

Min VZ = průměrná měsíční mzda × 0, 5 × počet měsíců = 25 137 × 0, 5 × 12 = 150 822,- Kč.

Paní Nová zaplatí na pojistném 150 822 × 0, 135 = 20 361 Kč. Její vyměřovací základ je menší než minimální vyměřovací základ pro OSVČ.

Tab. č. 7: Minimální VZ a pojistné (zálohy na pojistné) - srovnání roků 2012, 2013 a 2014

	2012	2013	2014
Zaměstnanci			
- Minimální měsíční VZ	8 000,-	8 000,-	8 500,-
- Minimální měsíční pojistné zaměstnanců	1 080,-	1 080,-	1 148,-
OSVČ			
- Minimální měsíční VZ	12 569,-	12 942,-	12 971,-
- Minimální měsíční záloha	1 697,-	1 784,-	1 752,-
Státní pojištěnci			
- Vyměřovací základ	5 355,-	5 355,-	5 829,-
- Měsíční pojistné (plátcem stát)	723,-	723,-	787,-
Osoby bez zdanitelných příjmů			
- VZ pro platbu pojistného (=minimální mzda)	8 000,-	8 000,-	8 500,-
- Měsíční pojistné	1 080,-	1 080,-	1 148,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

3.3 Sazby pojistného na zdravotní pojištění

Výše pojistného je stanovena jako procentní část z vyměřovacího základu. Na zdravotním pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu pojištěnce. Tato částka je následně zaokrouhlena na celé koruny směrem nahoru. Výše pojistného je rozlišována dle plátců:

- Zaměstnavatel – 9 % z měsíčního úhrnu příjmů všech zaměstnanců (2/3 z 13,5 %).
- Zaměstnanec – 4,5 % z měsíčního příjmu (1/3 z 13, 5 %).
- OSVČ – 13,5 % z vyměřovacího základu.
- Osoby s trvalým pobytem v ČR – 13,5 % z vyměřovacího základu.
- Stát – 13,5 % z částky 5 829,-.
- Osoby bez zdanitelných příjmů – 13,5 % z 8 500,-.

3.3.1 Rozhodné období

Rozhodným obdobím se rozumí časové období, za které se zjišťuje vyměřovací základ. U pojistného zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu je rozhodným obdobím kalendářní měsíc. U osob, které mají trvalý pobyt na území ČR, je rozhodným obdobím taktéž kalendářní měsíc. U osob samostatně výdělečně činných je rozhodným obdobím kalendářní rok. [3]

3.3.2 Odvod a splatnost pojistného

Pojistné se odvádí do rozpočtů zdravotních pojišťoven, u kterých je pojištěnec pojištěn. Zdravotní pojišťovna je v tom případě příjemcem, a v rozvaze pojišťovny se objevuje pojistné na straně příjmové. Zdravotní pojišťovny jsou veřejnoprávní instituce. Na současném trhu existuje 7 zdravotních pojišťoven (jež jsou uvedeny na stránkách Ministerstva zdravotnictví ČR), které jsou oprávněny zdravotní pojištění vybírat (resp. mají požadovanou licenci):

- Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR (VZP ČR).
- Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky (VoZP ČR).
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna (ČPZP).
- Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví (OZP).
- Zaměstnanecká pojišťovna Škoda (ZPŠ).
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR (ZPMV ČR).
- Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna (RBP).

Za **zaměstnance** odvádí do rozpočtů pojišťoven pojistné zaměstnavatel a to v den výplaty mzdy. Zaměstnanec platí pojistné na zdravotním pojištění u všech svých zaměstnavatelů, resp. ze všech příjmů, které se započítávají do vyměřovacího základu.[2]

Zaměstnavatel jak již bylo zmíněno je povinen odvést tuto platbu v den výplaty zaměstnanců. *Pokud tento datum není pevně určen, je pojistné splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí.*[3, str. 34]

OSVČ může platit pojistné na zdravotním pojištění dvěma způsoby a to dle druhu činnosti OSVČ. Tyto činnosti lze rozdělit na hlavní a vedlejší činnost.

1. způsob – měsíční zálohy

Vedlejší činnost vykonává OSVČ pokud je to osoba, za kterou odvádí ZP stát, případně osoba, za kterou je odváděno ZP i z příjmů ze závislé činnosti. Tyto osoby mohou platit zálohy na ZP měsíčně a to ve výši vypočtené z předchozího zdaňovacího období. Ostatní OSVČ vykonávají podnikání jako svoji hlavní činnost a jsou povinni platit zálohy na ZP měsíčně, a to ve výši vypočtené z předchozího zdaňovacího období nebo minimálně ve výši minimální zálohy dané vyhláškou č. 324/2012. Pokud OSVČ provádí svou činnost jako hlavní, první rok svého podnikání není povinen odvádět zálohy v plné výše, nýbrž minimální zálohy (pokud si sám nestanoví vyšší). [3] Tato minimální záloha se vypočte jako VZ = (průměrná mzda × 0, 5)/2, tzn. v roce 2013 VZ = (25 884 × 0, 5)/2 = 1 078 Kč.

2. způsob – celková platba

V případě vedlejší činnosti může OSVČ pojistné odvádět jednorázově po podání daňového přiznání.

Tab. č. 8: Srovnání minimální měsíční zálohy OSVČ na zdravotní pojištění

	2010	2011	2012	2013	2014
Minimální měsíční záloha	1 601,-	1 670,-	1 697,-	1 748,-	1 752,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Stát odvádí platby za své státní pojištěnce do 20. dne předchozího měsíce. [3]

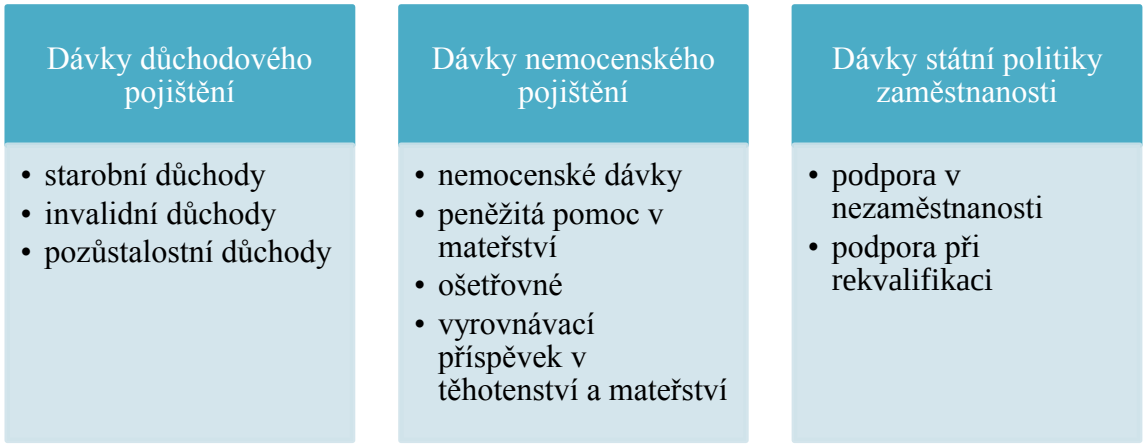
4 Sociální pojištění

Pojistné na sociálním zabezpečení vybírá Česká správa sociálního zabezpečení. Peníze, které ČSSZ vybere, jsou příjem do státního rozpočtu. Platby pojistné na sociální zabezpečení zahrnují úhrady těchto pojištění:

- důchodové pojištění,
- nemocenské pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.[3]

Pojistným na důchodové pojištění si fyzická osoba zabezpečuje příjem v době, kdy ukončí aktivní zaměstnanost, případně nemůže dále provozovat ze zdravotních důvodů své povolání. Pojistným na nemocenské pojištění se hradí dávky v případě, že fyzická osoba není schopna zabezpečovat svůj pravidelný příjem z důvodu vlastní nemoci, nebo nemoci blízkých osob, případně se starostí o nově narozené dítě. Příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti je hrazeno pojištění v případě, že fyzická osoba přijde o zaměstnání, případně že chce změnit své povolání a je nutnost její rekvalifikace.

Obr. č. 2: Platby ze sociálního pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Ve výše uvedeném rozdělení jsou uvedeny dávky, důchody a podpory vyplácené z mandatorních výdajů státu, které plynou ze sociálního pojištění.

Sociální pojištění v České republice slouží jako nástroj sociální politiky, resp. slouží ke zmírnění sociálních nerovností na daném území. Je součástí státního rozpočtu – příjmem od plateb plátců a výdajem v rámci přerozdělovací funkce státního rozpočtu (sociální dávky, sociální azyly nebo sociální služby).

Sociální pojištění je upraveno zákony:

- Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

Dle zákona č.589/1992 Sb. o sociálním zabezpečení má každý občan právo na toto zabezpečení. Tyto dávky zabezpečuje stát.

Sociální pojištění je pojištěním sociálních rizik, resp. soukromých a veřejných rizik. Soukromé pojištění pojišťuje proti riziku chudoby, stáří, nemoci, ztrátě majetku, výdělku, apod. Zatímco veřejné pojištění navíc tyto platby přerozděluje. Velký vliv na růst výdajů na sociálním zabezpečení hlavně expanzivní nárůst populace v důchodovém věku. Proto došlo během posledních let k razantní reformě důchodového pojištění, resp. celkové platformy, na které je postaveno sociální zabezpečení v České republice. Důchodová reforma bude více rozebrána níže, viz kapitola Popis důchodové reformy v České republice.

Od 1. ledna 2013 vstoupily v účinnost zákony č. 426/2011 Sb. o důchodovém spoření, zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření a zákon č. 399/2012 Sb., o změně zákonů související se zákonem o pojistném na důchodové spoření. Tyto zákony blíže specifikují jednotlivé změny, které se týkají sociálního zabezpečení oproti předešlým rokům.

Problematika sociálního pojištění a důchodové reformy je poměrně rozsáhlou kapitolou sama o sobě, nicméně bylo snahou vystihnout důležité, resp. základní pojmy, které by zaměstnanec měl znát, alespoň okrajově.

4.1.1 Poplatníci a plátci sociálního pojistného

První otázkou zabývající se sociálním pojištěním, a obecně veškerými povinnými platbami za tímto pojištěním, je definování poplatníků pojistného a jejich plátců. Poplatníci pojistného jsou rozděleni na následující čtyři skupiny:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- OSVČ,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění,

- zahraniční zaměstnanci.

Zaměstnanci, kteří jsou účastni nemocenského pojištění i důchodového pojištění, jsou poplatníky na sociální pojištění, pokud jde o:zaměstnance v pracovním poměru, zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce a měsíčním příjmů vyšším než 10 000 Kč, členy družstva, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni, fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny, soudce, poslanci a senátoři, členové zastupitelstev, členové vlády a dalších státních orgánů, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, osoby pečující o dítě a osoby, které mohou vykonávat pěstounskou péči, osoby ve výkonu trestu, státní zaměstnanci podle služebního zákona pracovníky v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů, členové správních orgánů společnosti, jestliže za vykonanou práci ve správních orgánech dostávají odměnu, prokuristé, členy kolektivních orgánů právnické osoby, likvidátoři, vedoucí organizačních složek PO. [10]

Zaměstnavatelé a zaměstnanci platí povinně i nemocenské pojištění. Ostatní poplatníci nejsou povinni platit nemocenské pojištění. Ostatní pojištění (důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) jsou povinné pro všechny poplatníky.

4.2 Definice vyměřovacích základů na sociálním pojistném

Zaměstnanec odvádí sociální pojištění z úhrnu jeho příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona[7] (§3 Předmět daně z příjmů fyzických osob) a nejsou od této daně osvobozeny (respektive nejsou uvedeny ve výše zmíněném zákoně v §4 Osvobození od daně) a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění.

Zaměstnavatel používá pro výpočet pojistného, které platí za svého zaměstnance, úhrn příjmů jeho zaměstnanců, resp. úhrn vyměřovacích základů všech zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají sociálnímu pojištění.

Pro **osoby dobrovolně účastné** důchodového pojištění platí částka, kterou si tato osoba určí, minimálně však 25 % průměrné měsíční mzdy.

[7]Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §6

Vyměřovacím základem **osob samostatně výdělečně činných** pro potřeby sociální pojištění je částka, kterou si sama určí. Nesmí být však nižší než 50 % daňového základu. Zákon však stanovuje u OSVČ maximální vyměřovací základ (pro rok 2014: 48násobek průměrné měsíční mzdy) a minimální vyměřovací základ závisející na typu činnosti – hlavní vs. vedlejší. [3]

Maximální vyměřovací základ se zjišťuje za rozhodné období kalendářního roku.

4.3 Sazby pojistného na sociálním pojištění

Sazby pojistného z vyměřovacího základu osob povinných a dobrovolně účastných na sociálním pojištění činí:

- U zaměstnavatele – 25 % nebo 26 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců,
  - 25 %[8]
    - 2,3 % – nemocenské pojištění,
    - 21,5 % – důchodové pojištění,
    - 1,2 % – státní politika zaměstnanosti,
  - 26 % [9]
    - 3,3 % – nemocenské pojištění,
    - 21,5 % – důchodové pojištění,
    - 1,2 % – státní politika zaměstnanosti,
- zaměstnanec – 6,5 % na důchodové pojištění z vyměřovacího základu;
- OSVČ, účastny důchodového pojištění – 29,2 % z vyměřovacího základu:
  - 28 % – důchodové pojištění,
  - 1,2 % – státní politika zaměstnanosti;
- OSVČ, dobrovolně přihlášené k nemocenskému pojištění – 2,3 % z vyměřovacího základu;
- osob, dobrovolně účastných důchodového pojištění – 28 % (na důchodové pojištění);
- u zahraničních zaměstnanců (dobrovolně účastné nemocenského pojištění) – 2,3 % z vyměřovacího základu. [3, str. 46]

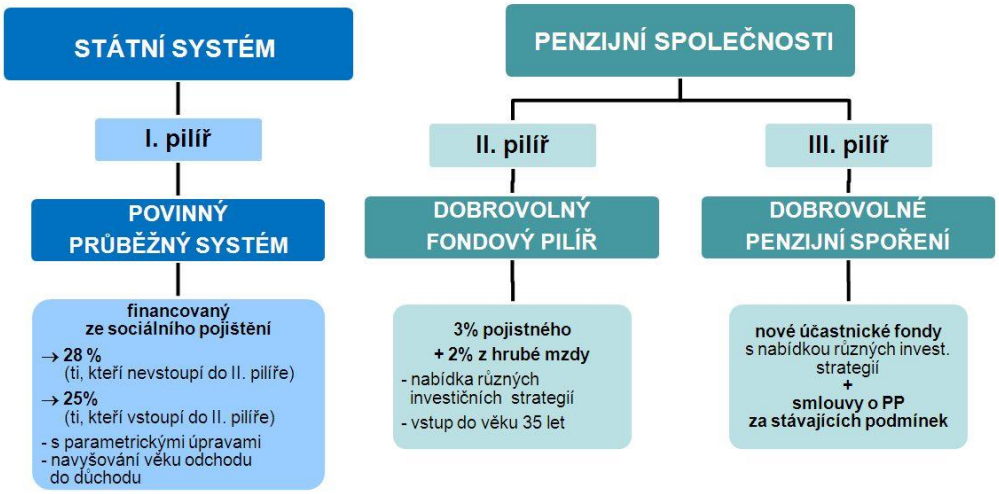
Tyto údaje, vč. vyměřovacích základů pro výpočet sociálního pojistného, přepočítací koeficient, částek záloh, atd. je dále porovnán v rocích 2012 až 2014 v tabulce viz Příloha A.

4.4 Popis důchodové reformy v České republice

V rámci důchodové reformy v České republice, která probíhá už od února roku 2011, je rozdělen systém důchodového zabezpečení do tří pilířů:

- *I. pilíř – stávající státní systém důchodového zabezpečení,*
    - *Metoda průběžného financování, která je založena na solidaritě mezi generacemi.*
- *II. pilíř – nově vzniklé důchodové spoření,*
    - *Dobrovolné rozhodnutí o převedení 3 % z 1. Pilíře + 2 % z hrubé mzdy na individuální účet účastníka.*
- *III. pilíř – doplňkové penzijní spoření (upravené pokračování stávajícího penzijního připojištění se státním příspěvkem).* [4, str. 32]

Obr. č. 3: Třípilířový systém důchodové reformy



Zdroj: www.csas.cz, 2013, [10]

4.4.1 I. Pilíř důchodové reformy

První pilíř důchodové reformy je základním pilířem stávajícího systému. Je průběžně financován **důchodovým pojištěním** (resp. je součástí sociálního pojištění), spravované státem. Zdrojem pro výplaty starobního důchodu z tohoto státního systému jsou již zmíněné odvody důchodového pojištění. Důchody jsou vypláceny z příspěvků na sociální pojištění. Tento pilíř funguje na principu solidarity mezi generacemi – důchody jsou hrazeny z příspěvků mladších generací. Výše důchodu nezávisí tedy pouze na objemu příspěvků, které každý pojištěnec v období svého produktivního věku skutečně odvedl. Pro účastníky na důchodovém pojištění je účast povinná. Účastníkem se zde rozumí osoba starší 18 let, která je poplatníkem důchodového pojištění. Odvod procentní částky ze mzdy do prvního pilíře se nazývá povinné důchodové pojištění, které bude podrobněji rozebráno níže. Ukončit účast na tomto pilíři není možné. [7]

Zaměstnanci i zaměstnavatelé platí povinné platby na důchodové pojištění do společného státního důchodového účtu v celkové výši 28 % z vyměřovacího základu (6,5 % zaměstnanec + 21,5 % zaměstnavatel).

V případě, že se zaměstnanec rozhodl spořit si současně i do II. pilíře platí zaměstnanci i zaměstnavatelé snížené povinné odvody na důchodové pojištění v celkové výši 25 % z vyměřovacího základu (3,5 % zaměstnanec + 21,5 % zaměstnavatel).

Průběžný systém je tedy po reformě financován ze sociálního pojištění ve výši:

- 28% sazbou z vyměřovacího základu pro ty, kteří nevstoupí do II. pilíře,
- 25% sazbou z vyměřovacího základu pro ty, kteří vstoupí do II. pilíře.

4.4.2 II. Pilíř důchodové reformy

Tento pilíř funguje od 1. 1. 2013. Vstup do tohoto pilíře je zcela na rozhodnutí pojištěnce, účast je tedy dobrovolná. Jedná se o individuální investování finančních prostředků pojištěnců do důchodových fondů, které zhodnocují finanční prostředky tzv. vyvedené z průběžného systému (3 %) – tzv. opt-out. V případě vstupu do tohoto pilíře, není možné zrušení, resp. ukončení účasti na tomto pilíři. [7]

Osoby, které se rozhodnou vstoupit do II. pilíře, si budou na svůj účet důchodového spoření převádět 3 % z prostředků, které se nyní odvádí formou sociálního pojištění do státního rozpočtu. Podmínkou je, že si budou k této částce sami přidávat 2 % ze své hrubé mzdy.

Účastníkem II. pilíře jsou fyzické osoby, které platí důchodové pojištění (do I. pilíře) a dosáhla věku 18 let, pokud uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření nejpozději:

1. *do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let,*
2. *pro starší 35 let (věk 35 let dosažen před 1. 1. 2013) možno vstoupit,*
    - *do 30. 6. 2013,*
    - *do 6 měsíců ode dne, od kterého byla poprvé od 1. 1. 2013 poplatníkem pojistného na důchodovém pojištění.*[7]

Zaměstnanec je povinen o této skutečnosti písemně informovat zaměstnavatele (plátce pojistného). Je tedy nutno sdělit zaměstnavateli datum, kdy se stal zaměstnanec účastníkem důchodového spoření. Zaměstnavatel za něj bude provádět odvod pojistného na důchodovém spoření příslušnému finančnímu úřadu a bude plnit další povinnosti plátce pojistného (např. provádět hlášení o sraženém pojistném, …).

Na českém trhu vystupuje 16 penzijních společností, u kterých si zaměstnanec může sjednat tento II. pilíř důchodové reformy. Na základě podepsání smlouvy o důchodovém spoření se jednotlivci zaregistrují k odvodu finančních prostředků do penzijních fondů soukromých společností. Podepsáním smlouvy se poplatník na základě rodného čísla dále zaregistruje i do centrálního registru smluv, který slouží jako informační systém pro veřejnou správu (zde je k dispozici evidence jak smluv ve fázi spoření, tedy mezi účastníkem a penzijní společností, tak také ve fázi výplatní, tedy mezi účastníkem a pojišťovnou). Centrální registr smluv má důležitou konstitutivní funkci. Tento pilíř stát negarantuje.

Příklad 1 – výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda zaměstnance činila za březen 2013 30 000,- Kč. V následující tabulce můžeme porovnat, kolik zaplatí zaměstnanec, jestliže bude a nebude účasten II. pilíře důchodového pojištění.

Tab. č. 9: Výpočet čisté mzdy - účast na II. pilíři důchodového pojištění

Je účasten II. pilíře		**Není účasten II. pilíře**	
Sociální pojištění 3,5 %	1 050,-	Sociální pojištění 6,5 %	1 950,-
Důchodové spoření 5 %	1 500,-		
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 350,-	Zdravotní pojištění 4,5 %	1 350,-
Daň	3 960,-	Daň	3 960,-
Čistá mzda	22 140,-	Čistá mzda	22 740,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Příklad 2 – výpočet a zúčtovací vztahy

Zaměstnanec si vydělal za měsíc březen 2013 hrubou mzdu 28 500,-. Zaměstnanec:

a) není účasten důchodového spoření a uplatňuje pouze základní slevu na dani (na poplatníka)

b) je účasten důchodového spoření a uplatňuje pouze základní slevu na dani (na poplatníka)

Ad a)

Tab. č. 10: Zaúčtování příkladu ad a)

	Částka	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	28 500,-	521	331
SP 6, 5 % zaměstnanec	1 853,-	331	336-1
ZP 4, 5 % zaměstnanec	1 283,-	331	336-2
Záloha na daň	3 660,-	331	342
SP 25 % zaměstnavatel	7 125,-	524-1	336-1
ZP 9 % zaměstnavatel	2 565,-	524-2	336-2
Odvod SP	8 408,-	336-2	221
Odvod ZP	3 848,-	336-1	221
Odvod zálohy na daň	3 660,-	342	221
Výplata čisté mzdy	21 704,-	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Výpočet zálohy na daň

Superhrubá mzda = 28 500 × 1,34 = 38 190,-

Zaokrouhlení = 38 200 Kč

Daň = 38 200 × 15 % = 5 730 Kč

Daň po slevách = 5 730 – 2 070 = 3 660 Kč

Výpočet čisté mzdy

Čistá mzda = 28 500 – 1 853 – 1 283 – 3660 = 21 704 Kč

Ad b)

Tab. č. 11: Zaúčtování příklad ad b)

	Částka	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	28 500,-	521	331
SP 3, 5 % zaměstnanec	998,-	331	336-1
Důchodové spoření 5 %	1 425,-	331	34x
ZP 4, 5 % zaměstnanec	1 283,-	331	336-2
Záloha na daň	3 660,-	331	342
SP 25 % zaměstnavatel	7 125,-	524-1	336-1
ZP 9 % zaměstnavatel	2 565,-	524-2	336-2
Odvod SP	8 408,-	336-2	221
Odvod ZP	3 848,-	336-1	221
Odvod zálohy na daň	3 660,-	342	221
Výplata čisté mzdy	21 704,-	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Výpočet zálohy na daň

Superhrubá mzda = 28 500 × 1,34 = 38 190,-

Zaokrouhlení = 38 200 Kč

Daň = 38 200 × 15 % = 5 730 Kč

Daň po slevách = 5 730 – 2 070 = 3 660 Kč

Výpočet čisté mzdy

Čistá mzda = 28 500 – 998 –1 425 – 1 283 – 3 660 = 21 134 Kč

4.4.3 III. Pilíř důchodové reformy

Pod pojmem III. pilíř důchodové reformy si lze představit dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem a daňovým zvýhodněním. Je to forma spoření na stáří podporovaná státem. Od 1. 1. 2013 se penzijní fondy přetransformovali do nových účastnických fondů.

Transformované fondy vznikly ze stávajících fondů. Jedná se o pokračovatele penzijního připojištění. Tyto fondy fungují jako doposud, řídí se stejnými pravidly včetně garance nezáporného zhodnocení. Do tohoto fondu již nemohou vstupovat nový klienti, nýbrž zhodnocují se zde příspěvky současných klientů, kteří se rozhodnou v tomto fondu zůstat.

Dalším typem fondu je fond účastnický. Mezi fondy účastnické patří – dynamický, vyvážený, konzervativní a zajištěný. Tyto fondy jsou jádrem důchodové reformy. Přinášejí větší možnosti jak lépe hospodařit a lépe investovat peníze. Klientela současných transformovaných fondů může přejít do fondů účastnických kdykoliv (obráceně nikoliv). Klienti se sami rozhodují, jak budou se svými aktivy hospodařit, nutno se rozhodnout mezi rizikovostí a ziskovostí investice. Existuje zde možnost naráz využívat několik účastnických fondů jedné penzijní společnosti. Riziko účastnických fondů je, že zde nebude garantováno nezáporné zhodnocení. Zároveň platí, že není možné být klientem transformovaného a zároveň účastnického fondu.

4.5 Definice důchodového pojištění

V rámci důchodového pojištění se poskytují 4 druhy důchodů: starobní, invalidní, vdovský (vdovecký) a sirotčí. Důchodové pojištění patří pod systém sociálního pojištění společně s nemocenským pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Vcelku tvoří systém sociálního pojištění na českém území.

4.5.1 Pojištěnci důchodového pojištění

Pojištěncem důchodového pojištění se rozumí fyzická osoba, která je nebo byla účastna tohoto pojištění.

- Zaměstnanci,
- OSVČ,
- osoby pojištěné ze zákona → jejich účast na povinném důchodovém pojištění je bezplatná,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění.

4.5.2 Účast na důchodovém pojištění

Pro důchodové pojištění u OSVČ se rozlišuje, zda tato osoba má svoje podnikání jako hlavní nebo vedlejší činnost. Podmínky pro vedlejší činnost jsou uvedeny v kapitole OSVČ – vedlejší činnost. Obě dvě skupiny mají účast na důchodovém pojištění povinné, jen vyměřovací základ je jiný. OSVČ, která má své podnikání jako hlavní činnost má stanoven minimální a maximální vyměřovací základ. Minimální základ je stanoven25% z pmm pro rok 2014 činní 6 486 Kč. Jestliže, provozuje činnost jako vedlejší a rozdíl příjmů a výdajů se rovná nebo přesahuje rozhodnou částku (která je určena jako 2, 4násobek průměrné měsíční mzdy, tj. pro rok 2014 – 62 261 Kč), je také povinna účastnit se důchodového pojištění. Dobrovolná účast na důchodovém pojištění je pro OSVČ, které se rozhodnou dobrovolně odvádět pojistné a rozdíl jejich příjmů a výdajů je nižší než tato rozhodná částka.

Tab. č. 12: Vývoj rozhodné částky pro vedlejší činnost

	2011	2012	2013	2014
Rozhodná částka	56 902,-	60 329,-	62 122,-	62 261,-

Vlastní zpracování, 2014

OSVČ – vedlejší činnost

Je nutno specifikovat, kdy se činnost OSVČ stává vedlejší činností, resp. jaká omezení a pravidla stanovuje zákon.

- vykonávala zaměstnání a příjem ze zaměstnání, kterého v kalendářním roce dosáhla, činí alespoň dvanáctinásobek minimální mzdy platné k 1. lednu kalendářního roku, za který se posuzuje účast OSVČ na pojištění,
- měla nárok na výplatu částečného invalidního nebo plného invalidního důchodu nebo jí byl přiznán starobní důchod,
- měla nárok na rodičovský příspěvek nebo osobně pečovala o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost) až IV (úplná závislost),
- vykonávala vojenskou službu v ozbrojených silách, pokud nejde o vojáky z povolání nebo civilní službu,
- byla nezaopatřeným dítětem podle § 20 odst. 3 písm. a) Zákona č. 155/1995 Sb.,
- byla ve vazbě nebo výkonu trestu odnětí svobody déle než tři kalendářní měsíce po sobě jdoucí.

Pokud OSVČ neprokáže, že splňuje podmínky pro vedlejší činnost, je její samostatná výdělečná činnost považována za hlavní činnost. Ve většině případů musí tuto skutečnost osoba provozující vedlejší činnost dokládat na OSSZ[10].

4.6 Definice nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění OSVČ je upraveno v Zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Toto pojištění je dobrovolné. V následujících kapitolách jsou definovány pojmy vztahující se k tomuto pojištění.

4.6.1 Pojištěnci nemocenského pojištění

Pojištěnci nemocenského pojištění jsou:

- Zaměstnanci,
- OSVČ,
- zahraniční zaměstnanci.

4.6.2 Dávky nemocenského pojistného

Z nemocenského pojištění se poskytují 4 druhy peněžitých dávek, a to nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství.

Výpočet dávek nemocenského pojištění se provádí za pomoci denního vyměřovacího základu. Průměrný denní příjem zjištěný z výpočtu, se upravuje pomocí tří redukčních hranic. Výši těchto redukčních hranic vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů.

4.6.3 Účast na nemocenském pojištění

Nemocenského pojištění jsou účastni zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnanci jsou povinně účastni nemocenského pojištění. Účast OSVČ na nemocenském pojištění zůstává dobrovolná.

Povinná účast na nemocenském pojištění vzniká u zaměstnance (s výjimkou zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce s měsíčním příjmem menším než 10 000 Kč), pokud splňuje podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění.

Jedná se o tři základní podmínky, a to o:

- *výkon práce na území České republiky (dále jen „ČR“) v zaměstnání vykonávaném v pracovněprávním či pracovním vztahu, který může účast na nemocenském pojištění založit,*
- *rozsah zaměstnání, který je určen minimálním počtem dnů (zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů).*
- *minimální výši sjednaného příjmu (jedná se o tzv. rozhodný příjem, jehož hranice byla od 1. 1. 2009 stanovena na 2 000 Kč. Tato částka se od 1. 1.2012 zvýšila na částku 2 500 Kč).* [6]

4.6.4 Rozhodné období pro platbu pojistného

Rozhodným obdobím, za které se pojistné na sociální zabezpečení odvádí, je kalendářní měsíc. Stejně jako u zdravotního pojištění je rozhodné období pro osoby samostatně výdělečné činné odlišné, a to kalendářní rok.

4.6.5 Odvod a splatnost pojistného

Dle zákona[11] je pojistné splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. To znamená, že zaměstnavatel musí za svého zaměstnance odvést pojistné nejpozději do 20. dne měsíce následující po měsíci vyměření pojistného. Pojistné se odvádí do příslušného veřejného rozpočtu.

[10]OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení

[11]Zákona č. 589/1992 Sb., § 8 odst. 1

5 Základní charakteristika systému zdaňování příjmů fyzických osob

V rámci odměňování zaměstnanců je nutno se věnovat i závazkům, které plynou zaměstnanci vůči státu. Výše příjmů sjednaných se zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu je vždy uváděna v pracovní smlouvě jako hrubý příjem (tzv. hrubá mzda). To znamená, že částka je uvedena před sražením zákonných odvodů, kterými jsou již výše zmíněné odvody na sociální a zdravotní pojištění a platby daně. Zaměstnavatel je povinen z hrubého příjmu srazit a odvést tyto dávky do příslušných rozpočtů. Daň z příjmů tedy paralelně běží vedle odvodů sociálního a zdravotního pojistného. Tato daň je velmi složitě konstruována z důvodu dílčích základů daně, z příjmů, které nespadají pod zdanění, z neodčitatelných položek, apod. Za zdaňovací období této daně se považuje kalendářní rok.

Daň je definována jako povinná, nenávratná a zákonem zaručená platba do veřejného rozpočtu. Je to platba neúčelová (slouží k získání příjmů na úhradu celospolečenských potřeb)a neekvivalentní (neposkytuje závazným subjektům ekvivalentní protiplnění).[3]

Zdanění příjmů fyzických osob se uskutečňuje u všech ekonomicky aktivních obyvatel, proto je tato daň zmiňována v některých literaturách jako politický nástroj k zajištění aktivní politiky zaměstnanosti. V České republice je daň z příjmů daní lineární (tzv. rovná daň) a přímá (tzn. plátce = poplatník). Do konce roku 2007 byla daň z příjmů fyzických osob progresivní (rostoucí s objemem).

Rozpočtovým určení daně z příjmů fyzických osob je:

- státní rozpočet,
- rozpočty krajů,
- rozpočty obcí.

5.1 Charakteristika poplatníků daně z příjmů fyzických osob

Poplatníkem této daně je fyzická osoba, která splňuje určité podmínky. Dle zákona[12] poplatník má na území ČR bydliště, nebo se zde zdržuje po většinu roku (minimálně 183 dní v kalendářním roce).

- daňová povinnost se vztahuje i na příjmy ze zdrojů v zahraničí,
- pokud se fyzická osoba na našem území obvykle nevyskytuje, daňová povinnost se vztahuje pouze na příjmy ze zdrojů na území ČR.[5]

5.2 Charakteristika plátců daně z příjmů fyzických osob

Plátcem daně jsou zaměstnavatelé. Zaměstnavatele jsou povinni tuto daň vyměřit, srazit z hrubého příjmu a odvést do příslušných rozpočtů. Další skupinou plátců této daně jsou osoby, které podnikající na vlastní riziko – OSVČ, v tomto případě je osoba zároveň plátcem i poplatníkem.

5.3 Vymezení předmětu daně

Předmět daně upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v §3. Předmětem daně jsou veškeré příjmy v peněžní i nepeněžní podobě kromě příjmů osvobozených od daně.

Předmětem daně jsou dílčí základy:

- *příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky (§6),*
- *příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti (§7),*
- *příjmy z kapitálového majetku (§8),*
- *příjmy z pronájmu (§9),*
- *ostatní příjmy (§10).*[2, str. 9]

Dále jsou v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů uvedeny příjmy zaměstnance, které nejsou předmětem daně, viz §3, odst. 4 a – h).

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

Dále zákon[13] upravuje funkční požitky (= odměna za výkon funkce), které jsou taktéž příjmem, jsou:

- funkční platy a plnění poskytované v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce, jejichž výše se stanoví podle zákona upravujícího platy a další náležitosti spojené s výkonem funkce,
    - představitelé státní moci,
    - některé soudní orgány a soudci,
- odměny za výkon funkce a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce
    - funkce v orgánech obcí,
    - funkce v jiných orgánech územní samosprávy,
    - ve státních orgánech,
    - v občanských a zájmových sdruženích,
    - v komorách,
    - v jiných orgánech a institucích.

5.4 Příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmu fyzických osob

Tyto příjmy, které jsou vyňaty ze základu daně, jsou upraveny v §6, odst. 7. Mezi příjmy, které jsou vyňaté, patří především náhrady cestovních výdajů do zákonné výše limitů, náklady na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, hodnota pracovního oblečení, náhrada za opotřebení vlastního zařízení, částky přijaté zálohově od zaměstnavatele, atd.

5.5 Popis příjmů osvobozených od daně

V rámci daňového základu si zaměstnanec může snížit základ pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti o položky, které jsou v zákoně[14] v §4 uvedeny jako „Osvobozené od daně“. V tomto paragrafu jsou nadále definovány podmínky, které musí jednotlivé položky splňovat, aby si je poplatník mohl uplatnit. Mezi příjmy, které jsou od daně osvobozeny, patří např.:

- příjmy z prodeje bytu (pokud v něm měl poplatník bydliště nejméně dva roky),
- příjmy z prodeje nemovitosti (pokud mezi koupí a prodejem uplynulo alespoň 5 let),

- příjmy z prodeje movitých věcí (pokud mezi koupí a prodej uplynul alespoň 1 rok),
- ceny z veřejné soutěže do 10000 Kč,
- příjmy ve formě státních sociálních dávek, dotace od státu, granty EU,
- úrokové výnosy ze stavebního spoření,
- příjmy v naturální formě v podobě reklamních předmětů.[2]

5.6 Stanovení základu daně

Základem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků jsou veškeré příjmy, které zaměstnanec získává svou činností u zaměstnavatele (z příjmů ze závislé činnosti). Tyto příjmy přitom splňují fakt, že nejsou osvobozeny a jsou předmětem daně. Osvobozené daně jsou uvedeny v kapitole Popis příjmů osvobozených od daně.

Tyto příjmy jsou následně zvýšeny o částku odpovídající celkovému pojistnému na sociální a všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Zákon upravuje v §6, odst. 1 příjmy, které spadají do tohoto dílčího základu.[1]

Obr. č. 4: Vzorec pro výpočet základu daně

Vlastní zpracování, 2013

Tento vzorec obecně ilustruje, jak základ daně tvoří hrubý příjem zaměstnance a pojistné, které musí zaměstnavatel za něj odvést. Tedy hrubý příjem zaměstnance vynásobený koeficientem 1,34 (odpovídající srážce pojistného za zaměstnavatele – 25 % sociální, 9 % zdravotní). Při měsíčním výpočtu čisté mzdy se základ daně zaokrouhluje na 100 Kč směrem nahoru.

5.7 Vymezení nezdanitelné části základu daně

Poplatník si může nadále snížit daňový základ položkami, které jsou uvedeny v §15 zákona. Od základu daně lze tedy odečíst položky, jako jsou např. dary, bezplatný odběr krve, zaplacené příspěvky na penzijní připojištění, úroky ze splaceného úvěru a zaplacené pojistné na soukromém životním pojištění.

Pokud hodnota daru činí alespoň 1000 Kč nebo přesáhne 2 % základu daně. V úhrnu lze odečíst nejvýše 10 % ze základu daně. Bezplatný odběr krve je ohodnocen na 2 000 Kč jako dar na zdravotnické účely. Dále si poplatník může od základu daně odečíst částku úroků zaplacených z úvěru ze stavebního a hypotečního úvěru, pokud v úhrnu nepřesahují 300 000 Kč. Lze odečíst i platbu příspěvků na penzijní připojištění sníženou o 6 000 Kč a částku soukromého životního pojištění (max. do výše 12 000 Kč). [1] Výše uvedené položky jsou nejčastěji odečítané nezdanitelné položky základu daně.

5.8 Způsob zdanění příjmů a sazba daně

Způsob zdanění příjmů je odvozováno od toho, zdali poplatník podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani. Prohlášení k dani nesmí v daném měsíci být podepsáno u více plátců současně. Jestliže poplatník nepodepsal prohlášení k dani, nemůže uplatnit odečet nezdanitelných částek (viz kapitola Vymezení nezdanitelné části základu daně) a ani slev na dani (viz kapitola Popis slevy na dani a daňového zvýhodnění). Jak již bylo řečeno v úvodu, daň z příjmů fyzické osoby je lineární. Sazba daně dle zákona[15] činí pro rok 2014 15 % ze základu daně (ze superhrubé mzdy).

5.8.1 Vývoj sazby daně z příjmů fyzických osob

V České republice je uplatňována rovnou daň. Od roku 2013 do 2015 je dále zavedena solidární daň pro zdanění příjmů vyšších než je 4násobek průměrné měsíční mzdy – viz kapitola Vymezení solidární daně z příjmů.

Od roku 2008 sazba daně z příjmů fyzických osob činí 15 % ze základu daně. V předchozích letech se výše sazby měnila s výší základu daně – byla využita tzv. progresivní forma zdanění příjmů. V následující tabulce jsou demonstrativně uvedeny výše sazeb při různých výších příjmů za roky 2006 a 2007.

[15]Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §16

Tab. č. 13: Progresivní daň v letech 2006 - 2007

2006, 2007			
Základ daně		**Daň přesahujícího**	**Ze základu**
od Kč	do Kč		
0 Kč	121 200 Kč	12 %	
121 200 Kč	218 400 Kč	14 544 + 19 %	121 200 Kč
218 400 Kč	331 200 Kč	33 012 + 25 %	218 400 Kč
331 200 Kč	a více		331 200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

5.9 Vymezení solidární daně z příjmů

Pro rok 2013 až 2015 bylo zavedeno solidární zvýšení daně, které upravuje zákon č. 500/2012, který byl začleněn pod zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Toto solidární zvýšení daně z příjmů fyzických osob se týká pouze osob, které překročí s jejich ročním příjmem stanovenou hranici. Touto hranicí se rozumí čtyřnásobek průměrné měsíční mzdy. V roce 2013 bude tedy tato částka činit 4 × 25 884, tj. 103 536 Kč (48násobek průměrné mzdy ročně). Pokud poplatník překročí tuto částku, je povinen odvádět z příjmu nad touto částkou 7 %[16].

Za příjem se považuje čistý příjem z podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a u zaměstnanců úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Tedy se nezohledňuje základ daně ve výši tzv. superhrubé mzdy. Nesmíme však zapomenout, že za příjem ze závislé činnosti se považují některé benefity, např. přidanění 1 % pořizovací ceny vozidla při využívání služebního automobilu k soukromým účelům.[8]

Zálohy na solidární daň se tedy vybírají u zaměstnanců s měsíčním příjmem vyšším než 103 536 Kč prostřednictvím zaměstnavatele v měsících, kdy dojde k překročení limitní výše (bez ohledu na roční příjem). Zaměstnanec, který překročil uvedenou hranici je povinen podat daňové přiznání za rok, ve kterém překročil uvedený limit.

[16] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §16a

Tab. č. 14: Porovnání sazeb daně

	2012	2013	2014
Sazba daně z příjmů FO	15 %	15 %	15 %
Sazba solidární daně	x	7 %	7 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Příklad

Za měsíc leden 2013 byla zaměstnanci zúčtována hrubá mzda ve výši 180 800 Kč. Zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Zaměstnanec přesáhl svým hrubým příjmem částku 103 536 Kč, proto u zaměstnance k „solidránímu zvýšení daně u zálohy“, které bude činit 7 % z rozdílu částek 108 800 a 103 536, tj. z částky 77 264 Kč. Částka solidární daně se zaokrouhlí na celé koruny nahoru a přičte se k měsíční záloza na daň vypočtené sazbou 15 %. Poté se až odečtou slevy podle zákona[17].

Tab. č. 15: Výpočet solidární daně

	Výpočet	Výsledná částka
Hrubá mzda		180 800,-
Superhrubá mzda	= 180 800 × 1,34	242 272,-
Zaokrouhlení	↑100 Kč	242 300,-
Daň 15 %	= 242 300 × 0,15	36 345,-
Solidární daň 7 %		5 409,-
Záloha daně před slevou		41 754,-
Záloha daně po slevě	= 41 754 – 2070	39 684,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Výpočet solidární daně = (180 800 –103 536) × 7 % = 5 408, 48 Kč, tj. 5 409 Kč (solidární daň se zaokrouhluje na koruny nahoru).

[17]Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §35ba

Tab. č. 16: Zaúčtování příkladu - solidární daň

	Výpočet	Částka	Zaúčtování	
			Má dáti	Dal
1. Hrubá mzda zaměstnance		180 800,-	521	331
2. Sociální pojištění – zaměstnanec	= 180 800 × 6,5%	11 752,-	331	336-1
3. Zdravotní pojištění - zaměstnanec	= 180 800 × 4,5%	8 136,-	331	336-2
4. Sociální pojištění – zaměstnavatel	= 180 800 × 25%	45 200,-	524	336-1
5. Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	= 180 800 × 9 %	16 272,-	524	336-2
6. Záloha na daň	= 242 300 × 15 %	36 345,-	331	342
7. Záloha na solidární daň	= (180 800 - 103 536) × 7 %	5 409,-	331	342
8. Výplata mzdy	= 180 800 - 11 752 - 8 136 - 39 684	121228,-	331	221
9. Odvod sociálního pojištění	= 45 200 + 11 752	56 952,-	336-1	221
10. Odvod zdravotního pojištění	= 8 136 + 16 272	24 408,-	336-2	221
11. Odvod zálohy na daň		39 684,-	342	221

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

5.10 Popis slevy na dani a daňového zvýhodnění

Ve své měsíční mzdě můžete zároveň uplatnit měsíční slevy na dani nebo daňové zvýhodnění, které můžou být bonusem. Uplatňuje se 1/12 roční částky stanovené zákonem o daních z příjmů:

- na poplatníka,
- na vyživované dítě v domácnosti s poplatníkem; jde-li o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se tato částka na dvojnásobek,
- na poplatníka, který pobírá částečný invalidní důchod,
- na poplatníka, který pobírá plný invalidní důchod,
- na poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P,
- na studenta (do věku 26 let, resp. 28 let).

Slevou na dani lze rozumět položku, o kterou si poplatník může snížit vypočtenou daň. Tyto slevy na dani jsou uvedeny v zákoně[18] v § 35ba a § 36c. V rámci slev si poplatník uplatňuje slevy na: poplatníka, manželku, invaliditu (rozlišení I., II. a III. stupně, či zdali je držitelem ZTP/P karty), studium a na vyživované dítě. Slevu na manželku může poplatník uplatnit, jestliže manželka neměla za zdaňovací období příjem vyšší než 68 000 Kč. Jestliže manželka je držitelkou ZTP/P karty, je sazba dvojnásobná. Sleva na invaliditu se může uplatnit, jestliže poplatník je držitelem ZTP/P karty. Poplatník připravující se na budoucí povolání studiem soustavně (než dovrší 26 let v případě prezenční formy, do 28 let v případě doktorského studijního programu) může uplatnit taktéž slevu.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě může uplatnit pouze jeden poplatník v domácnosti – buď formou slevy na dani, nebo daňového bonusu z daně snížené o slevy. V případě, kdy vypočtená daň snížená o slevy bude nižší než daňové zvýhodnění, jedná se o formu daňového bonusu. V opačném případě se jedná o slevy, tzn. daň je i po odečtení slevy za dítě stále záporná.

[18]Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu

5.10.1 Vývoj ročních slev na dani a daňových zvýhodnění

V následující tabulce je přehledně uveden vývoj ročních slev na dani a daňových zvýhodnění od roku 2007 – 2014.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Na poplatníka	7 200	24 840	24 840	24 840	23 640	24 840	24 840	24 840
Na manželku	4 200	24 840	24 840	24 840	24 840	24 840	24 840	24 840
Částečný důchod	1 500	2 520	2 520	2 520	2 520	2 520	2 520	2 520
Plný invalidní důchod	3 000	5 040	5 040	5 040	5 040	5 040	5 040	5 040
Držitel průkazu ZTP/P	9 600	16 140	16 140	16 140	16 140	16 140	16 140	16 140
Student	2 400	4 020	4 020	4 020	4 020	4 020	4 020	4 020
Dítě žijící v domácnosti	6 000	10 680	10 680	10 680	11 604	13 404	13 404	13 404
Dítě ZTP/P žijící v domácnosti	12 000	12 000	12 000	12 000	23 208	26 808	26 808	26 808

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Výše slev na dani a daňových zvýhodnění pro rok 2014 jsou uvedeny na obrázku č. 4: Slevy na dani a daňové zvýhodnění na vyživované dítě, jak roční slevy a daňová zvýhodnění tak i měsíční, pokud jej lze uplatnit.

Obr. č. 5: Slevy na dani a daňové zvýhodnění na vyživované dítě pro zdaňovací období

Poplatník	•ročně 24 840,- •měsíčně 2 070,-
Manželka	•ročně 24 840,- •měsíčně nelze
Manželka ZTP/P	•ročně = 2 × 24 840 = 49 680,- •měsíčně nelze
I. a II. stupeň invalidity	•ročně 2 520,- •měsíčně 210,-
III. stupeň invalidity	•ročně 5 040,- •měsíčně 420,-
Držitel ZTP/P karty	•ročně 16 140,- •měsíčně 1 345,-
Studium	•ročně 4 020,- •měsíčně 335,-
Na vyživované dítě	•ročně 13 404,- •měsíčně 1 117,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Příklad na výpočet a zaúčtování mzdy – mechanismus mzdy

Zaměstnanec firmy byla za měsíc březen 2013 zúčtována hrubá mzda ve výši 25 000 Kč. Dále obdržel náhradu za dovolenou 4 000 Kč, příplatek za přesčas 500 Kč, prémii ve výši 2 100 Kč. Poplatník podepsal prohlášení k dani z příjmů a uplatňuje slevu na 2 vyživované děti. Poplatník žije v domácnosti s vyživovanou manželkou.

Tab. č. 17: Výpočet zálohy na daň - mechanismus

	Částka
Hrubá mzda	31 600,-
Základ daně (superhrubá mzda)	42 344,-
Zaokrouhlení ZD na celé stokoruny nahoru	42 400,-
Daň před slevami	6 360,-
Sleva na poplatníka	- 2070,-
Daň po slevě na poplatníka	4 290,-
Sleva na vyživované dítě	- 2 234,-
Záloha na daň po slevách	2 056,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Sleva na manželku se měsíčně neuplatňuje – až při ročním zúčtování daně.

5.10.2 Výpočet čisté mzdy

V další tabulce (viz Tab. č. 18: Výpočet čisté mzdy - mechanismus) je zobrazen mechanismus výpočtu čisté mzdy.

Tab. č. 18: Výpočet čisté mzdy - mechanismus

	Částka
Hrubá mzda	31 600,-
SP (6, 5 %)	- 2 054,-
ZP (4, 5 %)	- 1 422,-
Záloha na daň	- 2 056,-
Čistá mzda k výplatě	26 068,-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Zaúčtování příkladu

K zaúčtování mzdy u zaměstnavatele je zapotřebí dopočítat sociální a zdravotní pojištění, které zaplatí za zaměstnance zaměstnavatel.

Sociální pojištění – zaměstnavatel = 31 600 × 25 % = 7 900 Kč

Zdravotní pojištění – zaměstnavatel = 31 600 × 9 % =2 844 Kč

Tab. č. 19:Zaúčtování mzdy - mechanismus

	Částka	Má dáti	Dal
1. Hrubá mzda zaměstnance	31 600,-	521	331
2. Sociální pojištění - zaměstnanec	2 054,-	331	336-1
3. Zdravotní pojištění - zaměstnanec	1 422,-	331	336-2
4. Sociální pojištění – zaměstnavatel	7 900,-	524	336-1
5. Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	2 844,-	524	336-2
6. Záloha na daň	2 056,-	331	342
7. Výplata mzdy	26 068,-	331	221
8. Odvod sociálního pojištění	9 954,-	336-1	221
9. Odvod zdravotního pojištění	4 266,-	336-2	221
10. Odvod zálohy na daň	2 056,-	342	221

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Celkové mzdové náklady zaměstnavatele budou 42 344 Kč.

5.11 Roční zúčtování daně

Roční zúčtování daně slouží k vypořádání daňových povinností poplatníka prostřednictvím zaměstnavatele. Pro zaměstnance, kteří nemají jiné zdanitelné příjmy, zařizuje roční zúčtování daně zaměstnavatel. Tím mohou ušetřit své náklady spojené s případným podáním vlastního daňového přiznání. O roční zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a daňového zvýhodnění může požádat každý poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání. [9] To znamená, pokud zaměstnanec má příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou uvedeny v zákoně[19](od 1 nebo více zaměstnavatelů) a u všech podepsal prohlášení k dani, může požádat o roční zúčtování daně. Poplatník může tedy požádat svého zaměstnavatele do 15. února o roční zúčtování daně – pokud není povinen podat daňové přiznání (nemá příjmy z jiné činnosti – OSVČ, z pronájmu, atd.). Do tohoto data je povinen podepsat zmíněné prohlášení k dani. V tomto zúčtování si může poplatník uplatnit výše zmíněné odpočty nezdanitelných částí základů daně a slevy, které nemohl uplatnit v průběhu roku (na manželku, ZTP/P). Nezdanitelné části základu daně jsou uvedeny výše. Postup zúčtování probíhá stejně jako při výpočtu měsíční zálohy na daň. Více znázorněno na následujícím příkladu.

Tab. č. 20: Postup ročního zúčtování daně

	úhrn příjmů ze závislé činnosti od všech zaměstnavatelů (včetně předchozích)
+	úhrn povinného pojistného, které hradí zaměstnavatel (25 % SP, 9 % ZP)
=	roční základ daně
-	nezdanitelné části základu daně (§15)
=	základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně zaokrouhlený na celá 100 Kč ↓
×	15 % sazba daně (§16)
=	Roční vypočtená daňová povinnost
-	Slevy na dani (§35ba, §35c) – maximálně do výše daňové povinnosti
=	Roční vypočtená daňová povinnost po slevách na dani
-	Úhrn sražených záloh na daň
=	Výsledek z ročního zúčtování záloh na daň

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

[19]Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, §6

Příklad

Zaměstnanec byl po celé zdaňovací období zaměstnán u jednoho zaměstnavatele. Podepsal Prohlášení k dani. Poplatník měl po celé zdaňovací období měsíční hrubý příjem 34 560 Kč. Dále poplatník obdržel 4 500 Kč z prodeje kola. Poplatník žil po celé zdaňovací období s manželkou, jejíž příjmy činily 49 500 Kč. Poplatník uplatňuje slevu na své 2 děti, které navštěvují základní školu. Každý měsíc si přispívá 450 Kč na penzijní připojištění a měsíčně na soukromé životní pojištění 200 Kč. Dále poplatník 2× daroval bezplatně krev. Dále poskytl dar na veřejně prospěšné účely ve výši 30 000 Kč.

Postup při výpočtu:

1. §4 příjmy osvobozené od daně
   - Dle §4, odst. 1 c)→ osvobozeno
2. §6, odst. 9 osvobozené příjmy
   - Nejsou žádné příjmy osvobozené podle tohoto paragrafu
3. §6, základ daně × 1,34
   - 34 560 Kč× 12 = 414 720 Kč
   - 414 720 Kč × 1,34 = 555 724,80 Kč
4. §15 nezdanitelné části základu daně
   - Dar
     - Min. 2% ze základu daně = 2 % ×555 724,80 = 11 114,496 Kč
     - Max. 10 % ze základu daně = 10 % × 555 724, 8 = 55 572,48 Kč
     - Od základu daně lze odečíst celých 30 000 Kč
   - Krev = 2 × 2 000 = 4 000 Kč
   - Penzijní připojištění = 12 × 450 = 5 400 Kč→0 Kč
   - Soukromé životní pojištění = 12 × 200 = 2 400 Kč
   - UZD = 555 724,80-30 000 -4 000-2400 = 519 324,80 Kč
5. zaokrouhlení na 100 ↓
   - 519 300 Kč
6. §16, 15 % daň
   - Daň = 519 300 × 15 % = 77 895 Kč

7. §35ba

- Sleva na poplatníka = -24 840 Kč
- Sleva na manželku (příjem manželky < 68 000 Kč) = -24 840 Kč
- Sleva na vyživované děti (2 × 13 404) = -26 808 Kč

Daň po slevách = 1 407 Kč

8. odečtení záloh na dani

- poplatník nemá žádné zálohy na odečtení

6 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců

V následující kapitole jsou popsány základní účetní operace prováděné při účtování mezd v podnikatelské sféře. V předchozích kapitolách bylo již poukázáno na zaúčtování některých operací, které souvisejí se mzdovým účetnictvím – cílem této kapitoly bude veškeré tyto operace shrnout a udělat si tak ucelený přehled o účetních aspektech odměňování zaměstnanců. V rámci mzdového účtování jsou využity následující účty:

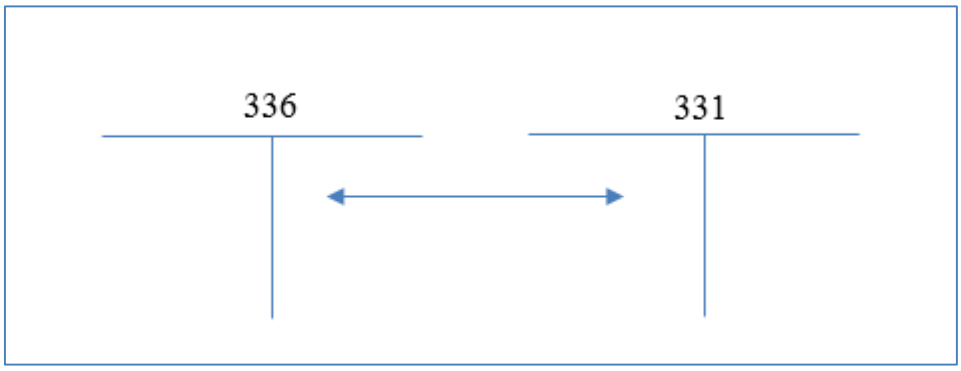
- 52x – tento účet náleží Osobním nákladům, konkrétněji pak účet 521 – Mzdové náklady,
    - v rámci tohoto účtu se zúčtovávají hrubé mzdy zaměstnanců na straně „Má dáti“ (dále MD) oproti účtu 331,
    - 524 – účet složí k zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen uhradit za zaměstnance, účet je nákladový, proto bude účtováno na straně MD
- 33x – tento účet náleží Zúčtovacím vztahům,
    - konkrétněji pak účty **331** – Zaměstnanci – v rámci tohoto účtu se zúčtovávají pohledávky za zaměstnanci,
    - účet **336** – účet slouží k zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení – respektive zúčtování pohledávek za těmito institucemi,
    - účet **342 –** účet slouží k zúčtování daně z příjmů fyzických osob a z funkčních požitků zaměstnance, účet je pasivní,
- 221 – účet slouží v rámci mezd k zaplacení sociálního, zdravotního pojištění, zálohy na daň z příjmů a dále k vyplacení čisté mzdy zaměstnanci.

6.1 Účtování sociálního a zdravotního zabezpečení

Zaměstnanci a zaměstnavatelé odvádějí povinně pojistné na sociální a zdravotním zabezpečení. Výše pojistného a platba tohoto pojistného jsou uvedeny v kapitole Veřejné zdravotní pojištění a kapitole Sociální pojištění.

V případě odvodu pojistného za zaměstnance účtujeme na vrub účtu 331 oproti účtu 336, viz Obr. č. 6: Odvod pojistného hrazený zaměstnancem.

Obr. č. 6: Odvod pojistného hrazený zaměstnancem

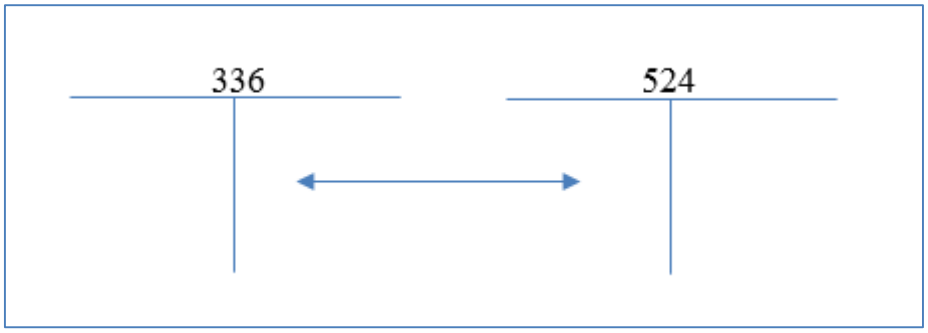


Vlastní zpracování, 2014

Pokud má ale zaměstnanec právo na výplatu sociálních dávek, výše uvedeným účtům je potřeba vyměnit strany účtování, tj. Má dáti 336 a Dal 331.

Zaměstnavatel je taktéž povinen odvést procentuální část z vypočtené hrubé mzdy zaměstnance do rozpočtů institutů sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele je použit účet 524 – Zákonné sociální pojištění a na druhé straně je to příjem pro tyto instituce, tedy účet 336.

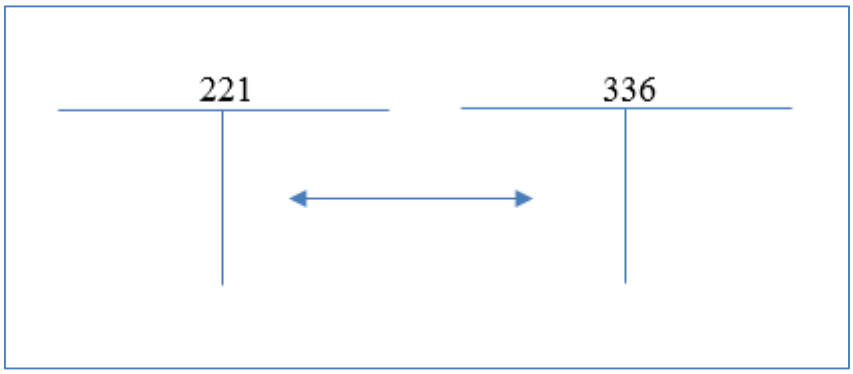
Obr. č. 7: Odvod pojistného hrazené zaměstnavatelem



Vlastní zpracování, 2014

Tyto platby musí zaměstnavatel následně uhradit. Úhradu lze provést z bankovního účtu – proto použijeme účet 221. Tento účet je účtem aktivní – úbytky na účtu se zobrazují na straně „Dal“. Podvojně pak zaúčtujeme s účtem 336.

Obr. č. 8: Úhrada pojistného z bankovního účtu

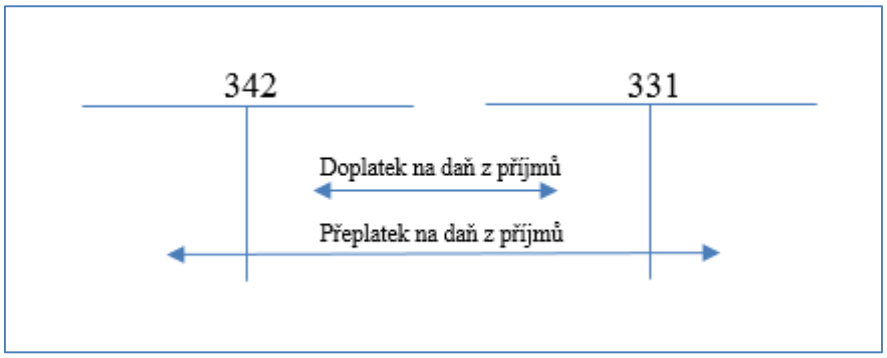


Vlastní zpracování, 2014

6.2 Účtování daně z příjmů

Poslední srážkou z hrubé mzdy zaměstnance je daň z příjmů, respektive záloha na tuto daň. Výpočet zálohy na daň je uveden viz kapitola Základní charakteristika systému zdaňování příjmů fyzických osob. Záloha na daň u příjmů ze závislé činnosti se účtuje na účtu 342 – Ostatní přímé daně. Zaúčtování je uvedeno na následujícím grafu.

Obr. č. 9: Zaúčtování daně z příjmů

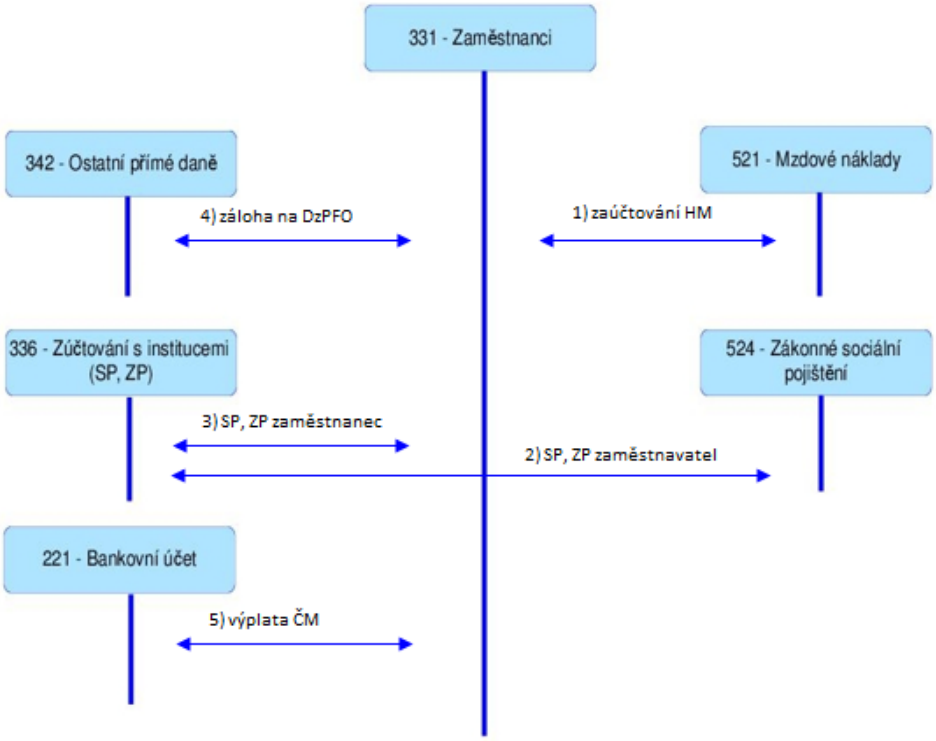


Vlastní zpracování, 2014

Grafické znázornění zaúčtování mzdy

Na následujícím grafu je znázorněno základní schéma zaúčtování jednotlivých operací, které souvisí se mzdovým účetnictvím, slovní popis je uveden v kapitole výše. Je zde uvažován pouze doplatek na daň z příjmů (zaúčtování přeplatku je uveden viz Obr. č. 9: Zaúčtování daně z příjmů). Dále zde není uvažováno se srážkami ze mzdy (manka, škody), které se účtují předkontací: 331/648; penzijním připojištění, které se účtují předkontací 331/379 (379 – Jiné závazky) v případě, že si penzijní připojištění platí zaměstnanec sám, nebo 379/525 (525 – Ostatní sociální pojištění) – v případě, že je hrazeno připojištění zaměstnavatelem.

Obr. č. 10: Schéma mechanismu mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

6.3 Úloha mzdové účetní/mzdového účetního v podniku

Mzdová účetní/mzdového účetního v rámci své hlavní činnosti musí zpracovat všechny mzdy zaměstnancům (jak zaměstnanců na plný pracovní úvazek, tak za zaměstnance zaměstnané na částečné úvazky, dohody o provedení práce, dohody o činnosti). Sekundární činností je správa podkladů zaměstnanců, podkladů pro správní instituce a pro zaměstnavatele. V následujících bodech jsem se snažila sepsat jednotlivé činnosti mzdové účetní, pro upřesnění by se jednalo o organizaci, která ohodnocuje své zaměstnance hodinovou mzdou. Mzdový účetní má v náplni práce:

1. Zpracování podkladů z docházky:
    a. spočítání odpracovaných hodin,
    b. zjištění přesčasových hodin,
    c. zjištění odpracovaných hodin ve svátcích,
    d. zjištění odpracovaných hodin v nočních hodinách,
    e. zjištění odpracovaných hodin v sobotu a v neděli.
2. Zpracování podkladů z nepřítomností:
    a. zadání pracovních neschopností (výpočet náhrady mzdy),
    b. zadání dovolených,
    c. zadání placených volných dnů (svatby, pohřby…),
    d. zadání neplacených volných dnů,
    e. vyřizování pracovních úrazů- odeslání zprávy o úrazu patřičným organizacím, vypisování pro pojišťovnu ušlého zisku zaměstnance.
3. Zadání do účetního programu:
    a. odpracovaných hodin,
    b. přesčasových hodin,
    c. hodin v příplatkovém režimu,
    d. jízdy,
    e. služba zaměstnance v den pracovního volna, svátcích.
4. Zadání odměn dle pracovních smluv.
5. Zadání odměn dle vedoucích pracovníků.
6. Výpočet hrubé mzdy dle pracovní smlouvy + spočtení příplatků za přesčasy a práci mimo pracovní dny.
7. Zadání odměn na dohodu o činnosti.
8. Zadání odměn na dohodu o provedení práce.

9. Výpočet hrubé mzdy – z podkladů viz výše.
10. Výpočet sociálního pojištění.
11. Výpočet zdravotního pojištění.
12. Příp. výpočet zdravotního pojištění organizace přeúčtovaného zaměstnanci.
13. Výpočet superhrubé mzdy.
14. Výpočet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti.
15. Výpočet rozdílu pro solidární daň.
16. Výpočet solidární daně.
17. Dle podkladů personálního oddělení odečet slev:
    a. poplatníka,
    b. ZTP/P,
    c. student,
    d. děti (příp. výpočet bonusu).
18. Výpočet daně z příjmů k odvodu na FÚ.
19. Výpočet náhrady mzdy za nemoc.
20. Výpočet exekuce z čisté mzdy (v případě nařízení).
21. Výpočet spoření – dle pokynů zaměstnance.
22. Výpočet čisté mzdy k výplatě zaměstnance.
23. Příprava výplatních lístků.

Většinu z těchto výpočtů generuje přímo program – tím se práce jednotlivých mzdových účetní zjednodušuje.

24. Výpočet odvodů za organizaci.
25. Příprava pokladních dokladů k výplatě mzdy v hotovosti.
26. Příprava příkazu k úhradě k výplatě mezd bankou + odvody státu.
27. Zaúčtování mezd.

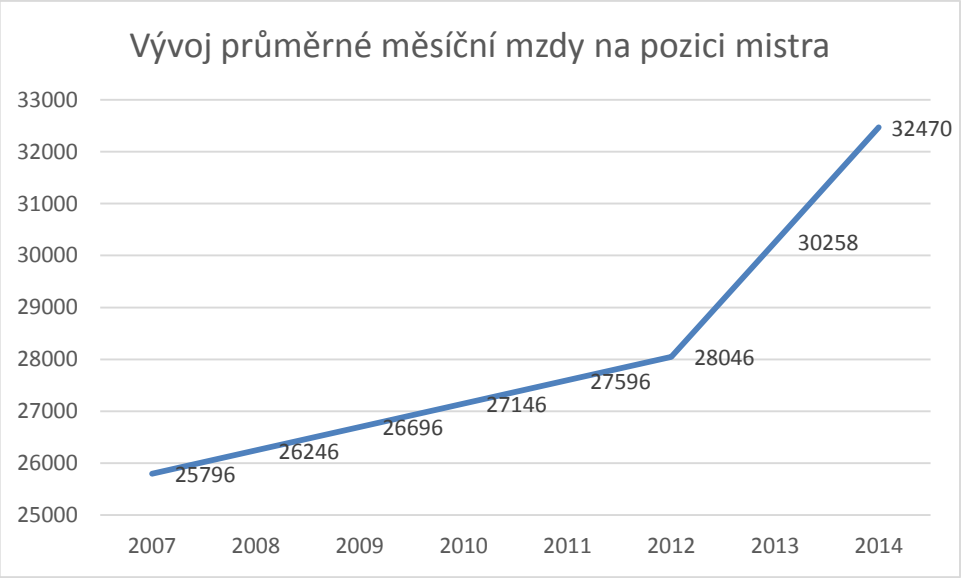
6.4 Analýza právních, účetních a daňových aspektů odměňování zaměstnanců ve zvolené společnosti.

Společnost VS a. s. je výrobní společností, která se zabývá výrobou ozubených koleček pro speciální stroje.

Společnost VS a. s. vznikla v roce 2007 a od tohoto data se počet zaměstnanců lineárně zvyšuje až na celkový počet 23 pracovníků v roce 2013. V tomto roce na pozici mistra pracovali 4 pracovníci a na pozici dělník 11 pracovníků. Zbytek zaměstnanců byl veden jako THP. Na výrobních linkách pracují dělníci, kteří mají za úkol plynulý chod linek. Nastavení linek a úkolování dělníků mají v pracovní náplni mistři. Ti jsou zodpovědní za správný chod linek a za správné a kvalitní výrobky, které z linek odchází. THP pracovníci mají na starosti chod celého podniku. Pod THP pracovníky spadá vysoký management, obchodní oddělení, ekonomické oddělení, IT oddělení.

Autorka si k příkladu vybrala pozici mistra, proto sledovala vývoj průměrné měsíční mzdy právě u této pozice viz Obr. č. 11: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pozici mistra ve společnosti VS a.s.

Obr. č. 11: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pozici mistra ve společnosti VS a.s.



Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2014

Autorka získala informace z pracovních schůzek podniku, osobních konzultaci se zaměstnanci podniku a z interních dokumentů podniku. V tomto případě si autorka vybrala dva konkrétní pracovníky a to 2 výrobní dělníky (Jiří Koubek, Josef Popelka). V práci jsou předloženy dokumenty, podle kterých se těmto pracovníkům vypočítala mzda. Dále pak na základě další podkladů bylo vypočteno roční vyúčtování daně ze závislé činnosti u těchto pracovníků.

Cílem komplexního příkladu je především zjistit jak ovlivňují daňová zvýhodnění, které oba zaměstnanci uplatňují, jejich hrubé mzdy a následně také i výši daně při ročním zúčtování. Zaměstnanci mají nastavenou stejnou sazbu měsíční hrubé mzdy ve výši 30 000 Kč. První ze zaměstnanců (Jiří Koubek) uplatňuje slevu pouze na poplatníka. Druhý ze zaměstnanců (Josef Popelka) uplatňuje slevu na své dvě děti a na manželku, která předložila příjmy za rok 2012. Zvýhodnění na manželku bylo uplatněno až při ročním zúčtování daně.

6.4.1 Výpočty daňového zatížení a čisté mzdy – Jiří Koubek

Výrobní dělník Jiří Koubek je zaměstnán od 1. 12. 2012. Má od toho data podepsanou pracovní smlouvu (viz Příloha B), platební výměr (viz Příloha B) a prohlášení. Výpočet mzdy byl prováděn za měsíc únor 2013. Pan Koubek uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

V rámci ročního zúčtování daně byly poskytnuty následující podklady.

- Potvrzení o zdanitelných příjmech od všech zaměstnavatelů za rok 2012.
- V případě uplatnění daňového zvýhodnění na děti je třeba dodat potvrzení od druhého z manželů, že slevu neuplatňuje (potvrzení zaměstnavatele, čestné prohlášení).
- Pokud dítě studuje, nutno dodat potvrzení o tomto studiu.
- V případě uplatnění slevy na manželku – potvrzení o jejím příjmu nebo její čestné prohlášení o výši příjmu (že nepřevýšil částku 68.000,- Kč). Do těchto příjmů se počítají např. důchody všeho druhu, podpora v nezaměstnanosti, nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství (první půlrok mateřské dovolené) a jakékoliv přivýdělky. Naopak se nepočítají dávky státní sociální podpory, jako např. přídavky na děti, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné a další dávky. Pokud má manželka ZTP/P – potvrzení o vydání nebo kopii průkazu.

- Uplatnění slevy na úrok z úvěru – podepsaný originál potvrzení + kopie smlouvy (při prvním uplatnění) + kopie smlouvy o úvěru.
- Penzijní pojištění – podepsaný originál potvrzení + kopie smlouvy (při prvním uplatnění). Odečíst lze tu část celkových plateb za loňský rok, která převýší 6.000,- Kč, nejvýše lze odečíst 12.000,- Kč.
- Životní pojištění – podepsaný originál potvrzení + kopie smlouvy.
- Potvrzení o zaplacení příspěvků v odborové organizaci.
- Dary na veřejně prospěšné účely – např. bezpříspěvkové dárcovství krve (jeden odběr se oceňuje částkou 2.000,- Kč).

K 3. 3. 2013 dostane mzdová účetní do ruky evidenci docházky a evidenci výroby za měsíc únor daného pracovníka:

Obr. č. 12: Evidence docházky - Jiří Koubek

Docházkový list únor 2013

	od	do	Odpracováno	Přestávka	Propustky	Dovolená	Nemoc	vyrobeno	norma	%splnění
1.2.2013	7,5	16	8,5	0,5				32	30	1,0667
2.2.2013			0	0						0,0000
3.2.2013			0	0						0,0000
4.2.2013			0	0		8		0	0	0,0000
5.2.2013			0	0		8		0	0	0,0000
6.2.2013			0	0		8		0	0	0,0000
7.2.2013			0	0		8		0	0	0,0000
8.2.2013			0	0		8		0	0	0,0000
9.2.2013			0	0						0,0000
10.2.2013			0	0						0,0000
11.2.2013	7,5	16	8,5	0,5				42	30	1,4000
12.2.2013	7,75	16	8,25	0,5				38	30	1,2667
13.2.2013	7,5	16,5	9	0,5				32	30	1,0667
14.2.2013	7,5	16,25	8,75	0,5				32	30	1,0667
15.2.2013	7,5	16,5	9	0,5				38	30	1,2667
16.2.2013			0	0						0,0000
17.2.2013			0	0						0,0000
18.2.2013	7,5	17	9,5	1				42	30	1,4000
19.2.2013	8	16,75	8,75	0,5				42	30	1,4000
20.2.2013	7,5	16,25	8,75	0,5				18	30	0,6000
21.2.2013	7,5	18	10,5	1				48	30	1,6000
22.2.2013	7,5	14	6,5	0,5				19	30	0,6333
23.2.2013			0	0						0,0000
24.2.2013			0	0						0,0000
25.2.2013	7,75	16,5	8,75	0,5				31	30	1,0333
26.2.2013	7,5	16	8,5	0,5				35	30	1,1667
27.2.2013	7,5	17	9,5	1				39	30	1,3000
28.2.2013	7,5	14,5	7	0,5				10	30	0,3333
			0							
Součet odpracovaných hodin			129,75					498	450	1,1067
Pracovní fond			160							
Propustka			0		0					
Dovolená			40			40				
Nemoc			0				0			
Přestávky součet			9	9						
Rozdíl			-0,75							

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

Na základě této evidence zjistí pracovnice mzdové účtárny, že pracovník:

- měl týden (tj. 5 pracovních dní) dovolenou,
- odpracoval 120,75 hodin,
- měl odpracovat 160 hodin bez 5 × 8 = 40 hodin dovolené tj. 120 hodin/měsíc únor,
- tzn., měl 45 minut přesčasu, který si v dalším měsíci vybere jako náhradní volno,
- splnil pracovní povinnosti tj. normu na 110 % - proto mu náleží i prémie, dle mzdového předpisu (viz Příloha B).

Dle těchto podkladů mzdová účetní za pomoci programu vypočte mzdu a připraví zaměstnanci výplatní lístek, ve kterém jsou zřetelné všechny položky, vč. příplatku za dobu přesčasu.

Obr. č. 13: Výplatní lístek Jiřího Koubka

VS a. s. Koubek Jiří Ulice 25, 100 00 Město Osobní číslo 1		VÝPLATNÍ LÍSTEK Období 02/2013 Všeobecná zdravotní pojišťovna Dovolená - průměr 187,50 - zůstatek 15,00	
Odpracované dny	15,00	Zdravotní pojistné zaměstnanci	1452
Odpracované hodiny	120,00	Zdravotní pojistné organizace	2902
Měsíční sazba	30000	Dílčí základ daně zálohové	43215
Dovolená - dny	5,00	Zdanitelná mzda	43215
Základní mzda	22500	Měsíční záloha před slevami	6495
Dovolená hodiny	40,00	Sleva na poplatníka	2070
Dovolená celkem	7500	Uplatněná sleva celkem	2070
Prémie	2250	Záloha před zvýhodněním	4425
Hrubá mzda	32250	Měsíční záloha daně po slevách	4425
Úhrn příjmů	32250	Roční vyúčtování daně	885
Sociální pojistné zaměstnanci	2097	Čistá mzda	25161
Sociální pojistné organizace	8063	K výplatě	25161

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

Zaměstnanec Jiří Koubek si v měsíci únoru 2013 vydělal 25 161 Kč. Na zálohách na daních zaplatí Jiří Koubek v měsíci únoru 2013 celkem 4 425 Kč.

Zaměstnanec Jiří Koubek, doručil mzdové účetní do 15. 2. 2012 tyto podklady pro roční zúčtování daně zaměstnanců:

1) Potvrzení o platbách na penzijní připojištění ve výši 11 000,-.

Na základě těchto dokladů bylo vypočítáno roční zúčtování:

Obr. č. 14: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Jiří Koubek

Před vyplněním si, prosím, přečtěte pokyny.

VÝPOČET DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ

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

podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon") za zdaňovací období 2013

Příjmení, jméno a titul poplatníka: **Koubek Jiří** Rodné číslo [1]: **900101/0000**

Adresa bydliště (místa trvalého pobytu): **Ulice 25, Město** PSČ: **100 00**

1.		Úhrn příjmů od všech plátců s výjimkou příjmů, u nichž je daň vypořádaná zvláštní sazbou daně		395758 v Kč
2.		Úhrn povinného pojistného (§ 6 odst. 13 zákona)		134558
3.		**Dílčí základ daně od všech plátců (ř. 1 + ř. 2)**		530316
4.	Nezdanitelné částky	(§15 odst. 1 zákona)	hodnota darů	
5.		(§15 odst. 3 a 4 zákona)	úroky z úvěru (úvěrů)	
6.		(§ 15 odst. 5 zákona)	příspěvky na penzijní připojištění a penzijní pojištění	5000
7.		(§ 15 odst. 6 zákona)	pojistné na soukromé životní pojištění	
8.		(§ 15 odst. 7 zákona)	členské příspěvky člena odborové organizace	
9.		(§ 15 odst. 8 zákona)	úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	
10.		**Nezdanitelné částky celkem**		5000
11.		**Základ daně snížený o nezdanitelné částky (zaokrouhlený na celé stovky Kč dolů)**		525300
12.		**Vypočtená daň**		78795
13.	Sleva na dani podle § 35ba odst. 1 zákona		písm. a) na poplatníka	24840
14.			písm. b) na manželku	
15.			písm. c) na invaliditu prvního nebo druhého stupně	
16.			písm. d) na invaliditu třetího stupně	
17.			písm. e) poplatník je držitelem průkazu ZTP/P	
18.			písm. f) poplatník se soustavně připravuje na budoucí povolání	
19.		**Slevy na dani podle § 35ba zákona celkem**		24840
20.		**Daň po slevě na dani podle § 35ba zákona (částka musí být >= 0)**		53955
21.		**Úhrn sražených záloh na daň (po slevě na dani)**		45000
22.		**Přeplatek** (označ +) je-li ř. 21 > 20 **Nedoplatek** (označ -) je-li ř. 21 < 20		8955
23.	**Daňové zvýhodnění**		Nárok celkem	
24.			z toho sleva na dani	
25.			daňový bonus (ř. 23 - ř.24)	
26.	**Zúčtování záloh na daň po slevě**		Daň po slevě (ř. 20 - ř. 24)	
27.			Rozdíl na dani po slevě (ř. 21 - ř. 26)	
28.	**Zúčtování měsíčních daňových bonusů**		Vyplacené měsíční daňové bonusy od všech plátců	
29.			Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 25 - ř. 28)	
30.	**Kompenzace vzniklých rozdílů na dani a na bonusu**		Doplatek ze zúčtování (kladná částka) nedoplatek ze zúčtování (záporná částka) (ř. 27 + ř. 29)	
31.	**Doplatek ze zúčtování (z ř. 30) činí**		a) - přeplatek na dani po slevě	8955
			b) - doplatek na daňovém bonusu	

Zúčtování záloh a daňového zvýhodnění [2] provedl dne: 1.2. 2014

Podpis

25 5460/1 MFin 5460/1 - vzor č. 18

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

6.4.2 Výpočty daňového zatížení a čisté mzdy – Josef Popelka

Druhý ze zaměstnanců je výrobní dělník Josef Popelka, je zaměstnán také od 1. 12. 2012. Josef Popelka má od toho data podepsanou pracovní smlouvu (viz Příloha C), platební výměr (viz Příloha C) a prohlášení. Výpočet mzdy provádí autorka za měsíc únor. Pan Popelka uplatňuje pouze slevu na poplatníka a na své dvě děti, které obě splňují podmínky dle § 35c Zákona o daních z příjmů. Dále v ročním zúčtování využívá slevu na manželku, která doložila prohlášení o výši příjmů za rok 2013. Příjmy dosahovali částky 58 000 Kč, tzn., může uplatnit slevu na manželku.

K 3. 3. 2013 dostane mzdová účetní do ruky evidenci docházky a evidenci výroby za měsíc únor daného pracovníka.

Obr. č. 15: Evidence docházky - Josef Popelka

Docházkový list únor 2013							
	od	do	Odpracováno	Přestávka	Propustky	Dovolená	Nemoc
1.2.2013	7,5	16	8,5	0,5			
2.2.2013			0	0			
3.2.2013			0	0			
4.2.2013			0	0		8	
5.2.2013			0	0		8	
6.2.2013			0	0		8	
7.2.2013			0	0		8	
8.2.2013			0	0		8	
9.2.2013			0	0			
10.2.2013			0	0			
11.2.2013	7,5	16	8,5	0,5			
12.2.2013	7,75	16	8,25	0,5			
13.2.2013	7,5	16,5	9	0,5			
14.2.2013	7,5	16	8,5	0,5			
15.2.2013	7,5	16,5	9	0,5			
16.2.2013			0	0			
17.2.2013			0	0			
18.2.2013	7,5	17	9,5	1			
19.2.2013	8	17	9	0,5			
20.2.2013	7,5	16,25	8,75	0,5			
21.2.2013	7,5	18	10,5	1			
22.2.2013	7,5	14	6,5	0,5			
23.2.2013			0	0			
24.2.2013			0	0			
25.2.2013	7,75	16,5	8,75	0,5			
26.2.2013	7,5	16	8,5	0,5			
27.2.2013	7,5	17	9,5	1			
28.2.2013	7,5	14	6,5	0,5			
Součet odpracovaných hodin			129,25				
Pracovní fond			160				
Propustka			0		0		
Dovolená			40			40	
Nemoc			0				0
Přestávky součet			9	9			
Rozdíl			-0,25				

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

Na základě této evidence zjistí pracovnice mzdové účtárny, že pracovník:

- měl týden (tj. 5 pracovních dní) dovolenou,
- odpracoval 120,25 hodin,
- měl odpracovat 160 hodin bez 5 × 8 = 40 hodin dovolené tj. 120 hodin/měsíc únor,
- tzn., měl 15 minut přesčasu, za který mu nenáleží příplatek, protože mzdu má stanovenou dle zákoníku práce již s možnou prací přesčas do výše 150 hod za rok,
- na základě ústního ohodnocení nadřízeného, splnil svou pracovní povinnosti, a proto mu náleží i prémie, dle mzdového předpisu.

Dle těchto podkladů opět za pomoci programu vypočte mzdová účetní mzdu a připraví zaměstnanci výplatní lístek, ve kterém jsou k nahlédnutí všechny položky, vč. příplatku za dobu přesčasu.

Obr. č. 16: Výplatní lístek - Josef Popelka

VS a. s. Popelka Josef Ulice 38, 100 00 Město Osobní číslo 2		VÝPLATNÍ LÍSTEK Období 02/2013 Všeobecná zdravotní pojišťovna Dovolená - průměr 187,50 - zůstatek 15,00	
Odpracované dny	15,00	Zdravotní pojistné organizace	2902
Odpracované hodiny	120,00	Dílčí základ daně zálohové	43215
Měsíční sazba	30000	Zdanitelná mzda	43215
Dovolená - dny	5,00	Měsíční záloha před slevami	6495
Základní mzda	22500	Sleva na poplatníka	2070
Dovolená hodiny	40,00	Uplatněná sleva celkem	2070
Dovolená celkem	7500	Záloha před zvýhodněním	4425
Prémie	2250	Daňové zvýhodnění na děti	2234
Hrubá mzda	32250	Měsíční sleva na dani celkem	2234
Úhrn příjmů	32250	Měsíční záloha daně po slevách	2191
Sociální pojistné zaměstnanci	2097	Čistá mzda	26510
Sociální pojistné organizace	8063	K výplatě	26510
Zdravotní pojistné zaměstnanci	1452		

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

Zaměstnanec Josef Popelka si v měsíci únoru 2013 vydělal 26 510 Kč. Na zálohách na daních zaplatí Josef Popelka v měsíci únoru 2013 celkem 2 191 Kč.

Zaměstnanec Josef Popelka, doručil mzdové účetní do 15. 2. 2013 podklady pro roční zúčtování daně zaměstnanců a to tyto:

1) Potvrzení o platbách na penzijní připojištění ve výši 12 000,-.
2) Potvrzení o zaplacených úrokách z hypotečního úvěru ve výši 25 000,- + kopii smlouvy o hypotéce.
3) Potvrzení o zaplacení soukromého životního pojištění ve výši 12 000,-.
4) Potvrzení od manželky, že neměla za rok vyšší příjem než 68 000,-.

Na základě těchto dokladů bylo vypočteno a vyplněno roční zúčtování:

Obr. č. 17: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Josef Popelka

Před vyplněním si, prosím, přečtěte pokyny.

VÝPOČET DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ

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

podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon") za zdaňovací období 2013

Příjmení, jméno a titul poplatníka: **Popelka Josef** Rodné číslo[1]: **850805/0001**

Adresa bydliště (místa trvalého pobytu): **Ulice 38, Město** PSČ: **100 00**

1.	Úhrn příjmů od všech plátců s výjimkou příjmů, u nichž je daň vypořádaná zvláštní sazbou daně			395758 v Kč
2.	Úhrn povinného pojistného (§ 6 odst. 13 zákona)			134558
3.	**Dílčí základ daně od všech plátců (ř. 1 + ř. 2)**			530316
4.	Nezdanitelné částky	(§15 odst. 1 zákona)	hodnota darů	
5.		(§15 odst. 3 a 4 zákona)	úroky z úvěru (úvěrů)	25000
6.		(§ 15 odst. 5 zákona)	příspěvky na penzijní připojištění a penzijní pojištění	6000
7.		(§ 15 odst. 6 zákona)	pojistné na soukromé životní pojištění	12000
8.		(§ 15 odst. 7 zákona)	členské příspěvky člena odborové organizace	
9.		(§ 15 odst. 8 zákona)	úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	
10.	**Nezdanitelné částky celkem**			43000
11.	**Základ daně snížený o nezdanitelné částky (zaokrouhlený na celé stovky Kč dolů)**			487300
12.	**Vypočtená daň**			73095
13.	Sleva na dani podle § 35ba odst. 1 zákona		písm. a) na poplatníka	24840
14.			písm. b) na manželku	24840
15.			písm. c) na invaliditu prvního nebo druhého stupně	
16.			písm. d) na invaliditu třetího stupně	
17.			písm. e) poplatník je držitelem průkazu ZTP/P	
18.			písm. f) poplatník se soustavně připravuje na budoucí povolání	
19.	**Slevy na dani podle § 35ba zákona celkem**			49680
20.	**Daň po slevě na dani podle § 35ba zákona (částka musí být >= 0)**			23415
21.	**Úhrn sražených záloh na daň (po slevě na dani)**			45000
22.	**Přeplatek** (označ +) je-li ř. 21 > 20 **Nedoplatek** (označ -) je-li ř. 21 < 20			
23.	**Daňové zvýhodnění**		Nárok celkem	26808
24.			z toho sleva na dani	23415
25.			daňový bonus (ř. 23 - ř.24)	3393
26.	**Zúčtování záloh na daň po slevě**		Daň po slevě (ř. 20 - ř. 24)	
27.			Rozdíl na dani po slevě (ř. 21 - ř. 26)	45000
28.	**Zúčtování měsíčních daňových bonusů**		Vyplacené měsíční daňové bonusy od všech plátců	
29.			Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 25 - ř. 28)	3393
30.	**Kompenzace vzniklých rozdílů na dani a na bonusu**		Doplatek ze zúčtování (kladná částka) nedoplatek ze zúčtování (záporná částka) (ř. 27 + ř. 29)	48393
31.	**Doplatek ze zúčtování (z ř. 30) činí**		a) - přeplatek na dani po slevě	45000
			b) - doplatek na daňovém bonusu	3393

Zúčtování záloh a daňového zvýhodnění[2] provedl dne: 1.2. 2014

Podpis

25 5460/1 MFin 5460/1 - vzor č. 18

Zdroj: Interní materiály společnosti VS a.s., 2013

6.4.3 Porovnání daňového zatížení a čisté mzdy za měsíc únor

V následující tabulce je uvedeno porovnání obou dvou pracovníků – Jiřího Koubka a Josefa Popelky za měsíc únor 2013.

Tab. č. 21: Srovnání - výpočet zálohy na daň (únor 2013)

	Jiří Koubek	Josef Popelka
Hrubá měsíční mzda (HM + dovolené)	30 000 + 2 250 = 32 250 Kč	30 000 + 2 250 = 32 250 Kč
Uplatňované měsíční slevy		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na dítě	---	2 234 Kč (2 × 1 117 Kč)
Výpočet zálohy na dani		
Superhrubá mzda	32 250 × 1,34 = 43 215 Kč	32 250 × 1,34 = 43 215 Kč
Zaokrouhlení na 100 dolů	43 200 Kč	43 200 Kč
Daň (15 %)	6 480 Kč	6 480 Kč
Slevy na poplatníka	– 2070 Kč	– 2070 Kč
Sleva na dítě	– 0 Kč	– 2 234 Kč
Záloha na daň	4 410 Kč	2 176 Kč

Vlastní zpracování, 2014

Výchozí podmínky pro oba pracovníci byly nastaveny stejně. Oba mají výši hrubé mzdy na 30 000 Kč, oba pracovníci v měsíci únor 2013 čerpali dovolenou 5 dní, za kterou jím náleží dle interních předpisů společnosti celkem 2 250 Kč. První pracovník neuplatňuje žádné jiné slevy než slevu na poplatníka. Proto vyšla záloha na daň (po odečtení všech uplatňovaných slev) prvnímu pracovníkovi vyšší než druhému.

Tab. č. 22: Srovnání - výpočet čisté mzdy (únor 2013)

	Jiří Koubek	Josef Popelka
Hrubá měsíční mzda (HM + dovolené)	30 000 + 2 250 = 32 250 Kč	30 000 + 2 250 = 32 250 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	– 1 452 Kč	– 1 452 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	– 2 097 Kč	– 2 097 Kč
Záloha na daň	– 4 410 Kč	– 2 176 Kč
Čistá mzda k výplatě	**24 318 Kč**	**26 552 Kč**

Vlastní zpracování, 2014

Po odečtení položek zdravotního a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem a zálohy na daň vyšla čistá mzda vyšší druhému z pracovníků (Josefu Popelkovi) o 2 234 Kč, taktéž díky zvýhodněním, která uplatňuje (sleva na své dvě děti).

6.4.4 Porovnání daňového zatížení a čistého příjmu za rok 2013

V následující tabulce je uvedeno porovnání obou dvou pracovníků – Jiřího Koubka a Josefa Popelky za rok 2013.

Tab. č. 23: Srovnání výsledků za rok 2013

	Jiří Koubek	Josef Popelka
Roční příjem zaměstnance	395 758 Kč	395 758 Kč
Úhrn pojistného (SP, ZP zaměstnavatel)	134 558 Kč	134 558 Kč
Dílčí základ daně	530 316 Kč	530 316 Kč
Nezdanitelné části základů daně		
Příspěvky na penzijní připojištění a penzijní pojištění	5 000 Kč	6 000 Kč
Zaplacené úroky z úvěru	---	25 000 Kč
Pojistné na soukromé životní pojištění	---	12 000 Kč
Nezdanitelné částky celkem	5 000 Kč	43 000 Kč
Základ daně snížený o nezdanitelné částky	525 316 Kč	487 316 Kč
Zaokrouhlený ZD snížený o nezdanitelné částky	525 300 Kč	487 300 Kč
Vypočtená daň	78 795 Kč	73 095 Kč
Uplatňované slevy		
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč
Sleva na dítě	---	26 808 Kč (2 × 13 404Kč)
Sleva na manželku	---	24 840 Kč
Sleva na dani celkem	24 840 Kč	76 488 Kč
Daň po slevách	53 955 Kč	– 3393 Kč
Úhrn sražených záloh	45 000 Kč	45 000 Kč
Doplatek/přeplatek na dani[20]	+ 8 955 Kč	– 48 393 Kč

Vlastní zpracování, 2014

[20] Přeplatek na dani z příjmů je se znaménkem "–", doplatek na daň z příjmů je se znaménkem "+".

Výchozí podmínky pro oba pracovníky byly nastaveny stejně. Oba měli za rok 2013 výši hrubých příjmů na úrovni 395 758 Kč. Oba pracovníci zaplatili v zálohách na daň 45 000 Kč.

Jestliže porovnáme pracovníky z hlediska uplatnění nezdanitelných částí základu daně, pracovníkovi Jiřímu Koubkovi (který uplatnil pouze příspěvek na penzijní připojištění ve výši 5 000 Kč), vyjde vypočtená daň před slevami vyšší o 5 700 Kč než pracovníkovi Josefu Popelkovi (který uplatnil příspěvek na penzijní připojištění ve výši 6 000 Kč, zaplacené úroky z úvěru ve výši 25 000 Kč a příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši 12 000 Kč).

- Pokud bychom počítali s variantou, že oba pracovníci uplatňují jako nezdanitelnou část ZD pouze penzijní pojištění ve výši 5 000 Kč, oběma pracovníkům by vyšla daň před slevami stejně ve výši 78 795 Kč.

Po odečtení slev na dani a daňových zvýhodnění (v případě, že pracovníci si uplatnili výše uvedené nezdanitelné části ZD), tzn., pan Jiří Koubek by uplatnil pouze slevu na poplatníka a pan Popelka by uplatnil slevu na poplatníka, na manželku a daňové zvýhodnění na své dvě děti, vyjde daň po slevách lépe panu Popelkovi o 50 562 Kč.

- Pokud bychom počítali s variantou, že oba pracovníci uplatňují, jako nezdanitelnou část ZD, pouze penzijní pojištění ve výši 5 000 Kč, a k tomu pan Koubek uplatňuje slevu na poplatníka a pan Popelka uplatňuje slevu na poplatníka, na manželku a daňové zvýhodnění na své dvě děti, dojdeme k tomuto závěru. Pan Koubek zaplatí daň (po odečtení záloh ve výši 45 000 Kč) ve výši 8 955 Kč. Pan Popelka bude mít přeplatek na dani (po odečtení záloh ve výši 45 000 Kč) ve výši 42 693 Kč.

Pro lepší porovnání dvou pracovníků byla oběma nastavena stejná výše hrubé mzdy. Rozdílnou složkou při výpočtu hrubé mzdy byly především slevy na dani, kdy první pracovník (pan Koubek) uplatňoval pouze slevu na poplatníka, zatímco druhý z pracovníků (pan Popelka) uplatňoval i daňové zvýhodnění na své dvě děti. Výše záloh, které museli zaplatit, se lišili až o 2 240 Kč. Tedy pan Koubek zaplatil 4 410 Kč a pan Popelka 2 176 Kč. V přepočtu pan Koubek zaplatil o 49 % vyšší zálohu na daň.

K rozdílnosti ve výši daňového zatížení obou pracovníků dochází i v ročním zúčtování daně. Zde byly opět nastaveny stejné počáteční podmínky pro oba pracovníky (tzn. stejná výše ročních příjmů, stejná výše nezdanitelných částek daně a stejná výše zaplacených záloh na dani). Pokud bychom počítali pouze s rozdílem v uplatňovaných slevách, dojdeme k následujícímu závěru. Pan Koubek zaplatí daň ve výši 8 955 Kč. Pan Popelka bude mít přeplatek na dani ve výši 42 693 Kč. Z uvedeného vyplývá, že pan Koubek při uplatnění pouze slevy na poplatníka zaplatí o 51 648 Kč více. Výsledek tohoto příkladu poukazuje na skutečnost, že mzdový systém mnohem více zvýhodňuje rodiny s dětmi.

Závěr

Bakalářská práce pojednává o třech aspektech, které významně ovlivňují mzdové účetnictví. Práce byla rozdělena do 6 kapitol. Jelikož každá část této práce je v praxi velice složitá a obsáhlá, bylo jejím účelem náhled do této problematiky. První a druhá kapitola se věnuje pracovněprávním vztahům a jejich formám, a následně podrobněji popisuje pracovní poměr, jeho vznik, zánik, možnosti práce konané mimo pracovní poměr, mechanismus a strukturu mzdy. Pracovněprávní vztah zaměstnavatele a zaměstnance je prvopočátkem pro celý princip odměňování zaměstnanců.

Třetí a čtvrtá kapitola pojednává o odvodech na zdravotním a sociálním pojištění. Zde se autorka zaměřila na definování a vymezení plátců, poplatníků, vyměřovacích základů, sazeb pojistného a ukázek výpočtu pojistného.

V páté kapitole je vymezena daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti a funkčních požitků a veškeré postupy ke zdanění příjmů. V této kapitole dochází k častým legislativním změnám – v minulém roce především k zavedení solidárního zvýšení daně.

V poslední kapitole byl uveden praktický příklad. Na tomto praktickém případu autorka aplikovala výpočet mezd a daňových povinností u daného podnikatelského subjektu, práci mzdové účetní v praxi, vč. opravdových materiálů, i když s fiktivním názvem společnosti a s fiktivními jmény zaměstnanců. Ve stanovení a výpočtu mzdy a ročního zúčtování jsou použity praktické výpočty, které odrážejí teoretickou část z předchozích kapitol.

Cílem bakalářské práce bylo definovat a osvětlit aspekty ovlivňující odměňování zaměstnanců a objasnit problematiku mzdového účetnictví. Tato část účetnictví je velice problematická, vzhledem k rozsáhlosti oboru a vzhledem k četným změnám nejen v účetních, ale i v právních a daňových aspektech. Bakalářskou práci lze považovat za minimum, které by každý zaměstnanec nebo zaměstnavatel, měl znát nebo mít o něm povědomí. Dílčí cíl – demonstrace daňového zatížení na mzdu pracovníků, je popsán níže.

V rámci doporučení pro organizace je důležité oddělení funkce mzdové účetní a personalisty. Povinnosti mzdové účetní jsou totiž nejen samotné výpočty mezd, ale mnohdy i spravování evidence zaměstnanců (agendy), vedení podkladů pro instituce státní správy, pojišťovny a další. Je vhodné, aby tyto funkce byly odděleny, především ve větších organizacích, aby se eliminovalo riziko vzniku chyb způsobených přetížením mzdových účetní a nedocházelo tak k případným nesrovnalostem s ostatními institucemi, ale i se samotnými zaměstnanci.

Téma odměňování zaměstnanců považuje autorka za velice přínosné a jeho znalost se jeví jako velmi užitečná nejen z pohledu zaměstnance. Bakalářskou práci lze dále rozšířit o problematiku pozice mzdové účetní, která je zde pouze nastíněna. Především pak o komplexní agendu, kterou zaměstnanec na této pozici zaštiťuje, včetně zanalyzování vykonávaných pracovních činností v konkrétním podniku a následně jejich optimalizaci.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Výpočet čisté mzdy DPP (podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků) 11

Tab. č. 2: Výpočet čisté mzdy u DPP (není podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků) 11

Tab. č. 3: Výpočet čisté mzdy u DPČ 12

Tab. č. 4: Schéma výpočtu průměrné měsíční mzdy 18

Tab. č. 5: Schéma výpočtu čisté mzdy zaměstnance 19

Tab. č. 6: Vývoj maximálního vyměřovacího základu 23

Tab. č. 7: Minimální VZ a pojistné (zálohy na pojistné) - srovnání roků 2012, 2013 a 2014 25

Tab. č. 8: Srovnání minimální měsíční zálohy OSVČ na zdravotní pojištění 27

Tab. č. 9: Výpočet čisté mzdy - účast na II. pilíři důchodového pojištění 35

Tab. č. 10: Zaúčtování příkladu ad a) 36

Tab. č. 11: Zaúčtování příklad ad b) 36

Tab. č. 12: Vývoj rozhodné částky pro vedlejší činnost 38

Tab. č. 13: Progresivní daň v letech 2006 - 2007 46

Tab. č. 14: Porovnání sazeb daně 47

Tab. č. 15: Výpočet solidární daně 47

Tab. č. 16: Zaúčtování příkladu - solidární daň 48

Tab. č. 17: Výpočet zálohy na daň - mechanismus 52

Tab. č. 18: Výpočet čisté mzdy - mechanismus 52

Tab. č. 19:Zaúčtování mzdy - mechanismus 53

Tab. č. 20: Postup ročního zúčtování daně 54

Tab. č. 21: Srovnání - výpočet zálohy na daň (únor 2013) 72

Tab. č. 22: Srovnání - výpočet čisté mzdy (únor 2013) 73

Tab. č. 23: Srovnání výsledků za rok 2013 74

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Graf vývoje minimální mzdy v ČR 17

Obr. č. 2: Platby ze sociálního pojištění 28

Obr. č. 3: Třípilířový systém důchodové reformy 32

Obr. č. 4: Vzorec pro výpočet základu daně 44

Obr. č. 5: Slevy na dani a daňové zvýhodnění na vyživované dítě pro zdaňovací období 51

Obr. č. 6: Odvod pojistného hrazený zaměstnancem 58

Obr. č. 7: Odvod pojistného hrazené zaměstnavatelem 58

Obr. č. 8: Úhrada pojistného z bankovního účtu 59

Obr. č. 9: Zaúčtování daně z příjmů 59

Obr. č. 10: Schéma mechanismu mzdy 60

Obr. č. 11: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pozici mistra ve společnosti VS a.s. 63

Obr. č. 12: Evidence docházky - Jiří Koubek 65

Obr. č. 13: Výplatní lístek Jiřího Koubka 66

Obr. č. 14: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Jiří Koubek 67

Obr. č. 15: Evidence docházky - Josef Popelka 68

Obr. č. 16: Výplatní lístek - Josef Popelka 69

Obr. č. 17: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Josef Popelka 71

Seznam použitých zkratek

ČR – Česká Republika

OSSZ – Okresní správa sociální zabezpečení

OSVČ – Osoby samostatně výdělečně činné

DPP – Dohoda o provedení práce

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

FO – Fyzická osoba

VZ – Vyměřovací základ

SHM – Superhrubá mzda

HM – Hrubá mzda

SP – Sociální pojištění zaměstnanec

ZP – Zdravotní pojištění zaměstnanec

SPz – Sociální pojištění zaměstnavatel

ZPz – Zdravotní pojištění zaměstnavatel

ZD – Základ daně

pmm – Průměrná měsíční mzda

Seznam použité literatury

[1] JAKUBKA, Jaroslav; Schmied Zdeněk; TRYLČ Ladislav. *Zákoník práce*. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6.

[2] MARKOVÁ, CSC., Prof. JUDr. Hana. *Daňové zákony 2013: úplná znění platná k 1. 1. 2013*. 22. vyd. Praha: Grada, 1999-2013, sv. ISBN 978-80-247-3206-0.

[3]PAVLÁSEK, Vlastimil a Pavlína HEJDUKOVÁ. *Veřejné finance a daně v České republice*. 2., přeprac. vyd. Plzeň: Nava, 2011, 182 s. ISBN 978-80-7211-395-8

[4]*Národní pojištění*. Praha: BMSS-Start, s.r.o., 2012, roč. 44, č. 1/2013. ISSN 0323-2395.

[5] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2012*. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-717-1.

[6] Nemocenské pojištění v roce 2013. In: *O účasti na nemocenském pojištění* [online]. © 2013 [cit. 2013-04-07]. Dostupné z: www.mpsv.cz

[7] O pilířích českého důchodového systému. *Důchodová reforma* [online]. © 2013 [cit. 2013-03-17]. Dostupné z: http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/

[8]Solidární zvýšení daně v roce 2013. In: *Jak na solidární daň v roce 2013* [online]. © 2013 [cit. 2013-04-07]. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-na-solidarni-dan-v-roce-2013-89079.html

[9] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-716-4.

[10]O důchodové reformě. In: *Systém tří pilířů důchodové reformy* [online]. © 2012 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.csas.cz/banka/appmanager/portal/penze?_nfpb=true&_pageLabel=penze_doc&docid=internet/cs/sc_7720.xml

Seznam příloh

Příloha A: Porovnání systému sociálního pojištění v roce 2012 až 201

Příloha B: Dokumenty pracovníka: Jiří Koubek

Příloha C: Dokumenty pracovníka: Josef Popelka

Příloha D: Dokumenty společnosti

Příloha E: Účtový rozvrh pro podnikatele

Vlastní přílohy

Příloha A: Porovnání systému sociálního pojištění v roce 2012 až 2014

	Rok 2014	Rok 2013	Rok 2012
Všeobecný vyměřovací základ	za rok 2012: 25 903,-	za rok 2011: 25 093,-	za rok 2010: 24 526,-
Přepočítávací koeficient	1,00015	1,0315	1,0249
Průměrná mzda	25 942,-	25 884,-	25 137,-
Max. roční VZ pro SP	1 245 216,-	1 242 432,-	1 206 576,-
Důchodové pojištění			
Odvod na důchodové pojištění:			
- Zaměstnanec	6,5 %	6,5 %	6,5 %
- Zaměstnavatel (vč. příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %)	22,7 %	22,7 %	22,7 %
- OSVČ (vč. příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %)[21]	29,2 %	29,2 %	29,2 %
- OSVČ (vč. příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %)[22]	26,2 %	26,2 %	
- Osoba dobrovolně účastná	28 %	28 %	28 %
- Osoba dobrovolně účastná, současně účastna důchodového spoření	30 %	30 %	
OSVČ, která je účastna nemocenského pojištěním vykonává hlavní činnost vždy.			
Maximální měsíční záloha OSVČ	30 301,-	30 233,-	29 361,-
Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ:			
do podání Přehledu:			
- při hlavní činnosti (25 % pmm)	6 471,-	6 285,-	6 185,-

[21] OSVČ není účastna důchodového spoření

[22] OSVČ je účastna důchodového spoření

	Rok 2014	Rok 2013	Rok 2012
- při vedlejší činnosti (10 % pmm)	2 589,-	2 541,-	2 474,-
v měsíci podání Přehledu:			
- při hlavní činnosti	6 486,-	6 471,-	6 285,-
- při vedlejší činnosti	2 595,-	2 589,-	2 514,-
Minimální měsíční výše zálohy OSVČ (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti):			
do podání Přehledu:			
- při hlavní činnosti	1 890,-	1 836,-	1 807,-
- při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	756,-	735,-	723,-
v měsíci podání Přehledu:			
- při hlavní činnosti	1894,-	1 890,-	1 836,-
- při vedlejší činnosti (s povinností platit zálohy)	758,-	756,-	735,-
Rozhodná částka pro povinnou účast na důchodovém pojištění	62 261,-	62 121,-	60 329,-
Pojistné osob dobrovolně účastných důchodového pojištění		1 812,-	1 760,-
Nemocenské pojištění			
Odvod na nemocenské pojištění z vyměřovacího základu:			
- zaměstnanec	0	0	0
- zaměstnavatel – nelze odečíst ½ částky zúčtované na náhradě mzdy	2,3 %	2,3 %	2,3 %
- zaměstnavatel s méně než 26 zaměstnanci – odečte ½ částky zúčtované na náhradě mzdy	3,3 %	3,3 %	3,3 %
- OSVČ	Dobrovolně, 2,3 %	Dobrovolně, 2,3 %	Dobrovolně, 2,3 %

Příloha B: Dokumenty pracovníka: Jiří Koubek

VS, a.s.

P r a c o v n í s m l o u v a

Zaměstnavatel: VS a. s.
Sídlo: Na Pražském náměstí 443/18; 111 00 Praha
IČ: **11111111**
(dále jen „Společnost“)

a

Zaměstnanec: Jiří Koubek
Nar. dne: 1. 1. 1990
Rodné číslo 9001012343
Bydliště: Ulice 25, 100 00 Město

uzavírají tuto

PRACOVNÍ SMLOUVU:

I.

1. Zaměstnanec se přijímá na funkci: **Mistr**
2. Místem výkonu práce je: Město
3. Pracovní smlouva se uzavírá ode dne: 1.12. 2011
4. Zaměstnanec nastoupí do práce dne: 1.12. 2011

II.

1. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31. 7. 2013
2. Zkušební doba se sjednává na 3 měsíce od nástupu zaměstnance do práce.

III.

1. Na základě sjednaného druhu práce byla dohodnuta mzda daná mzdovým předpisem, který tvoří nedílnou součást této smlouvy.

IV.

1. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, řádně, svědomitě, odborně a plně využívat pracovní dobu.
2. Zaměstnanec je povinen dodržovat pracovní řád společnosti, zákoník práce, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další předpisy, které se vztahují na výkon jeho práce.
3. Zaměstnanec bude zachovávat mlčenlivost o organizačních a obchodních skutečnostech i po skončení pracovního poměru. Pokud v důsledku porušení dojde ke škodě na majetkových zájmech zaměstnavatele je zaměstnanec povinen nahradit vzniklou škodu, k níž v souvislosti s porušením mlčenlivosti dojde.
4. Zaměstnanec bude zachovávat mlčenlivost o záležitostech sjednaných mezi jeho osobou a zaměstnavatelem.

5. Zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, jen s jeho písemným souhlasem.

6. Zaměstnanec souhlasí s poskytnutím osobních údajů uvedených u jeho osoby v pracovní smlouvě a osobním dotazníku a dává tímto svůj výslovný souhlas k tomu, aby po dobu trvání jeho pracovního poměru k zaměstnavateli a v nezbytném rozsahu i po je ukončení, zaměstnavatel tyto osobní údaje pro účely daňové, mzdové, zdravotního a soc. pojištění a k vytvoření databáze zaměstnanců zpracovával, tj. zejména evidoval, uchovával a likvidoval je, a to jak v listinné, tak v elektronické podobě.

7. Zaměstnanec má právo přístupu ke svým osobním údajům, které zaměstnavatel zpracovává.

8. Zaměstnanec souhlasí se skutečností, že jakýkoliv výrobní proces, jehož je součástí v rámci svého pracovního zařazení, je monitorován kamerovým systémem.

V.

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s touto smlouvou a vytvářet mu k jejímu výkonu vhodné pracovní podmínky.

2. Zaměstnavatel je oprávněn přeřadit zaměstnance na jiný druh práce nebo na jiné pracoviště jen za podmínek stanovených zákoníkem práce.

VI.

1. Pokud při výkonu práce budou zaměstnanci svěřeny peněžní hotovosti, ceniny, nebo jiné předměty a hodnoty, odpovídá zaměstnanec za jejich ztrátu nebo vzniklý schodek. Tento závazek bude upřesněn dohodou o hmotné odpovědnosti, která se stane součástí této smlouvy.

VII.

1. Týdenní pracovní doba:
   a. ~~činí 40 hodin týdně a je rovnoměrně rozvržena~~.
   b. s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
   ~~c. s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně~~

2. Do pracovní doby se započítává čas strávený na pracovišti. Pracoviště je určeno ve mzdovém předpisu.

3. Zaměstnanec souhlasí v případě vážných provozních důvodů s konáním práce přesčas na základě nařízení zaměstnavatele.

4. Údaje o nároku na dovolenou, výpovědních dobách, způsobu odměňování a rozvržení pracovní doby jsou uvedeny v pracovním řádu.

VIII.

Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovně právní vztahy. Např. §106 zákoníku práce.

Sjednaný obsah této smlouvy lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.

V Plzni dne 1.12. 2011

……..	…….
podpis zaměstnance	podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele

INDIVIDUÁLNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

Tento mzdový předpis je nedílnou součástí pracovní smlouvy a bez platné pracovní smlouvy je neplatný.

Pracovník: Jiří Koubek

RČ: 9001012343

Odměna za práci:

1. Základní měsíční mzda: 30 000 Kč / měsíc
2. K základní mzdě se může přiznat při splnění všech pracovních povinností prémie do výše 10 % měsíční mzdy
3. Pracovníkovi se zaručuje výplata měsíčního platu za odpracovanou dobu, na který mu vznikl nárok
4. Za dobu dovolené a překážek v práci přísluší pracovníkovi náhrada mzdy nebo dávky sociálního zabezpečení a dále může být poskytnuto i pracovní volno bez náhrady mzdy podle obecně závazných předpisů a ve smyslu Zákoníku práce.

Platnost od: 1.12.2011

V Plzni, dne 1.12.2011

.....

Souhlasím se zasíláním odměny ze závislé činnost v běžném výplatním termínu organizace na můj účet.

Pracovník převzal mzdový předpis:

Příloha C: Dokumenty pracovníka: Josef Popelka

VS, a.s.

P r a c o v n í s m l o u v a

Zaměstnavatel: VS a. s.
Sídlo: Na Pražském náměstí 443/18; 111 00 Praha
IČ: **11111111**
(dále jen „Společnost“)

a

Zaměstnanec: Josef Popelka
Nar. dne: 5. 8. 1985
Rodné číslo 8508051122
Bydliště: Ulice 38, 100 00 Město

uzavírají tuto

PRACOVNÍ SMLOUVU:

I.

1. Zaměstnanec se přijímá na funkci: **Mistr**
2. Místem výkonu práce je: Město
3. Pracovní smlouva se uzavírá ode dne: 1.12. 2011
4. Zaměstnanec nastoupí do práce dne: 1.12. 2011

II.

1. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31. 7. 2013
2. Zkušební doba se sjednává na 3 měsíce od nástupu zaměstnance do práce.

III.

1. Na základě sjednaného druhu práce byla dohodnuta mzda daná mzdovým předpisem, který tvoří nedílnou součást této smlouvy.

IV.

1. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, řádně, svědomitě, odborně a plně využívat pracovní dobu.
2. Zaměstnanec je povinen dodržovat pracovní řád společnosti, zákoník práce, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další předpisy, které se vztahují na výkon jeho práce.
3. Zaměstnanec bude zachovávat mlčenlivost o organizačních a obchodních skutečnostech i po skončení pracovního poměru. Pokud v důsledku porušení dojde ke škodě na majetkových zájmech zaměstnavatele je zaměstnanec povinen nahradit vzniklou škodu, k níž v souvislosti s porušením mlčenlivosti dojde.
4. Zaměstnanec bude zachovávat mlčenlivost o záležitostech sjednaných mezi jeho osobou a zaměstnavatelem.

5. Zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, jen s jeho písemným souhlasem.

6. Zaměstnanec souhlasí s poskytnutím osobních údajů uvedených u jeho osoby v pracovní smlouvě a osobním dotazníku a dává tímto svůj výslovný souhlas k tomu, aby po dobu trvání jeho pracovního poměru k zaměstnavateli a v nezbytném rozsahu i po je ukončení, zaměstnavatel tyto osobní údaje pro účely daňové, mzdové, zdravotního a soc. pojištění a k vytvoření databáze zaměstnanců zpracovával, tj. zejména evidoval, uchovával a likvidoval je, a to jak v listinné, tak v elektronické podobě.

7. Zaměstnanec má právo přístupu ke svým osobním údajům, které zaměstnavatel zpracovává.

8. Zaměstnanec souhlasí se skutečností, že jakýkoliv výrobní proces, jehož je součástí v rámci svého pracovního zařazení, je monitorován kamerovým systémem.

V.

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s touto smlouvou a vytvářet mu k jejímu výkonu vhodné pracovní podmínky.

2. Zaměstnavatel je oprávněn přeřadit zaměstnance na jiný druh práce nebo na jiné pracoviště jen za podmínek stanovených zákoníkem práce.

VI.

1. Pokud při výkonu práce budou zaměstnanci svěřeny peněžní hotovosti, ceniny, nebo jiné předměty a hodnoty, odpovídá zaměstnanec za jejich ztrátu nebo vzniklý schodek. Tento závazek bude upřesněn dohodou o hmotné odpovědnosti, která se stane součástí této smlouvy.

VII.

1. Týdenní pracovní doba:
   a. ~~činí 40 hodin týdně a je rovnoměrně rozvržena~~.
   b. s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
   ~~c. s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně~~

2. Do pracovní doby se započítává čas strávený na pracovišti. Pracoviště je určeno ve mzdovém předpisu.

3. Zaměstnanec souhlasí v případě vážných provozních důvodů s konáním práce přesčas na základě nařízení zaměstnavatele.

4. Údaje o nároku na dovolenou, výpovědních dobách, způsobu odměňování a rozvržení pracovní doby jsou uvedeny v pracovním řádu.

VIII.

Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovně právní vztahy. Např. §106 zákoníku práce.

Sjednaný obsah této smlouvy lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.

V Plzni dne 1.12. 2011

……..	…….
podpis zaměstnance	podpis oprávněného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele

INDIVIDUÁLNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

Tento mzdový předpis je nedílnou součástí pracovní smlouvy a bez platné pracovní smlouvy je neplatný.

Pracovník: Josef Popelka

RČ: 850805/1122

Odměna za práci:

1. Základní měsíční mzda: 30 000 Kč / měsíc
2. K základní mzdě se může přiznat při splnění všech pracovních povinností prémie do výše 10% měsíční mzdy.
3. Pracovníkovi se zaručuje výplata měsíčního platu za odpracovanou dobu, na který mu vznikl nárok.
4. Za dobu dovolené a překážek v práci přísluší pracovníkovi náhrada mzdy nebo dávky sociálního zabezpečení a dále může být poskytnuto i pracovní volno bez náhrady mzdy podle obecně závazných předpisů a ve smyslu Zákoníku práce.
5. Při stanovování výše základního příjmu ze závislé činnosti bylo přihlédnuto k případné práci přesčas a proto v souladu se Zákoníkem práce, za tuto práci nepřísluší zvýšená mzda ani náhradní volno.

Platnost od: 1.12.2011

V Plzni, dne 1.12.2011

.....

Souhlasím se zasíláním odměny ze závislé činnost v běžném výplatním termínu organizace na můj účet.

Pracovník převzal mzdový předpis:

Příloha D: Dokumenty společnosti

VS, a.s.

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

I.

Tento vnitřní předpis se vydává za účelem jednotného poskytování mzdy a zaměstnancům VS, a. s.

II.

ROZSAH PLATNOSTI

1. Tento vnitřní mzdový předpis se vztahuje na všechny zaměstnance firmy, kteří pracují v pracovním poměru s výjimkami uvedenými dále.
2. Vnitřní předpis se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod mimo pracovní poměr.

III.

MZDA

Podle tohoto mzdového předpisu budou zaměstnancům poskytována za práci tato plnění: základní mzda, mzda za práci přesčas, mzda za práci ve svátek, mzda za noční práci, mzda za práci v sobotu a neděli, prémie, odměny. Pravidla pro poskytování jednotlivých složek mzdy jsou uvedena v následujících článcích.

IV.

ZÁKLADNÍ MZDA

1. Základní mzda je měsíční.
2. Výše základní mzdy se stanoví podle zařazení zaměstnance do některého ze čtyř tarifních stupňů. Zařazení provede vždy ředitel organizace na návrh přímého nadřízeného zaměstnance, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků práce.
3. Minimální výše základní mzdy v jednotlivých tarifních stupních činí:

TARIFNÍ STUPEŇ	Sazba v Kč za hod.	Sazba v Kč za měsíc
1	48,10	8000
2	53,10	8900
3	58,60	9800
4	64,70	10800

4. Konkrétní výše základní mzdy nesmí být nižší než minimální a bude zaměstnanci sdělena mzdovým výměrem.
5. Uvedené sazby jsou při 40 hodinové týdenní pracovní době. V případě jejího zkrácení ze strany zaměstnavatele budou hodinové sazby v jednotlivých tarifních stupních přepočteny tak, aby nedošlo k poklesu mzdy.

Do **1. tarifního stupně** se zařazují tyto profese:
- uklízečka – základní práce při úklidu pracovišť
- manipulační dělník – jednoduché manipulační a pomocné práce s břemeny do 15 kg hmotnosti

Do **2. tarifního stupně** se zařazují tyto profese:
- řidič motorového vozidla o hmotnosti do 3500 kg
- fakturantka – fakturace a likvidace faktur
- skladový hospodář
- skladník

Do **3. tarifního stupně** se zařazují tyto profese:
- řidič nákladního motorového vozidla nad 3500 kg hmotnosti
- Laboratorant

Do **4. tarifního stupně** se zařazují tyto profese:
- mistr
- seřizovač strojů

V.

MZDA ZA PRÁCI PŘESČAS

1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku.
2. Za dobu práce přesčas v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.
3. Po dohodě se zaměstnancem lze poskytnout náhradní volno v rozsahu konané práce přesčas. V tomto případě nenáleží příplatek za přesčas.
4. Mzda byla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu150 hodin ročně, tzn., 12,5 hod. měsíčně. Kalkulace mzdy s přihlédnutím k práci přesčas je založena ve mzdové účtárně, kde je možno do ní nahlédnout.

VI.

MZDA ZA PRÁCI VE SVÁTEK

1. Za dobu práce ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a NV v rozsahu konané práce ve svátek. Za dobu čerpání NV přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
2. Pokud bude se zaměstnancem dohodnuto poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo NV, náleží tento ve výši průměrného výdělku.
3. Měsíční mzda byla stanovena jako mzda za celý kalendářní měsíc bez přihlédnutí k počtu pracovních dnů v měsíci. Měsíční mzda se proto v důsledku svátku nekrátí.

VII.

MZDA ZA NOČNÍ PRÁCI

Za dobu noční práce (tj. v době od 22,00 hod. do 6,00 hod.) přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.

VIII.

MZDA ZA PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI

Mzda byla sjednána s přihlédnutím k práci v sobotu a v neděli v rozsahu 16 hodin. Kalkulace mzdy s přihlédnutím k práci přesčas je založena ve mzdové účtárně, kde je možno do ní nahlédnout.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

IX.

PRÉMIE

1. Dle výsledků práce může být zaměstnanci přiznána na základě rozhodnutí ředitele organizace na návrh přímého nadřízeného prémie.

X.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ K ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Zaměstnanci mají možnost nahlédnout do vnitřního mzdového předpisu v personálním nebo mzdovém útvaru.

2. Ostatní náležitosti spojené s výplatou mzdy jsou uvedeny v pracovní smlouvě a v pracovním řádu.

XI.

ÚČINNOST

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2008.

V ..... dne .....

.....
podpis ředitele organizace

STANOVENÍ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS A PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI
2. TARIFNÍ STUPEŇ

Vzhledem k tomu, že bude v určitých obdobích potřeba pracovat přesčas, stanovuje se mzda s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 12,5 hodiny měsíčně (tj. 150 hodin za rok) ve výši

10 000 Kč

Kalkulace stanovené mzdy:

- Základní mzda bez práce přesčas 8 900 Kč
- Mzda za 12,5 hod. přesčasové práce 640 Kč (12,5x(8900:173,92)
- Příplatek za práci přesčas 266 Kč (12,5x85x0,25).
- Příplatek za práci v sobotu a neděli 136 Kč (16x85x0,10)
- Celková základní mzda s přihlédnutím k práci přesčas 9 942 Kč (8900+640+266+136) zaokrouhleno na 10 000 Kč.

V případě navýšení Vaší základní mzdy nebo jiných složek mzdy, bude upravena i tato kalkulace. Průměrný výdělek (120 Kč) je kalkulován na maximální výši průměrného výdělku (tj. v případě poskytnutí prémií a dalších složek mzdy v plné výši).

Pokud rozsah práce přesčas v kalendářním roce překročí 150 hodin, budou Vám veškeré přesčasové hodiny odpracované nad tuto hranici proplaceny dle zákonného nároku vnitřního mzdového předpisu.

Příloha E: Účtový rozvrh pro podnikatele

Typový účtový rozvrh pro podnikatele

ÚČTOVÁ TŘÍDA 0 – DLOUHODOBÝ MAJETEK

01 – Dlouhodobý nehmotný majetek
011 – Zřizovací výdaje
012 – Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje
013 – Software
014 – Ocenitelná práva
015 – Goodwill
019 – Jiný dlouhodobý nehmotný majetek

02 – Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný
021 – Stavby
022 – Samostatné movité věci a soubory movitých věcí
025 – Pěstitelské celky trvalých porostů
026 – Dospělá zvířata a jejich skupiny
029 – Jiný dlouhodobý hmotný majetek

03 – Dlouhodobý hmotný majetek neodpisovaný
031 – Pozemky
032 – Umělecká díla a sbírky

04 – Nedokončený dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek a pořizovaný dlouhodobý finanční majetek
041 – Pořízení dlouhodobého nehmotného majetku
042 – Pořízení dlouhodobého hmotného majetku
043 – Pořízení dlouhodobého finančního majetku

05 – Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek
051 – Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek
052 – Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek
053 – Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek

06 – Dlouhodobý finanční majetek
061 – Podíly – ovládaná osoba
062 – Podíly v účetních jednotkách pod podstatným vlivem
063 – Ostatní cenné papíry a podíly
064 – Směnky k inkasu
065 – Dluhové cenné papíry držené do splatnosti
066 – Půjčky a úvěry – ovládaná nebo ovládající osoba, podstatný vliv
067 – Ostatní půjčky
069 – Jiný dlouhodobý finanční majetek

07 – Oprávky k dlouhodobému nehmotnému majetku
071 – Oprávky ke zřizovacím výdajům
072 – Oprávky k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje
073 – Oprávky k softwaru
074 – Oprávky k ocenitelným právům
075 – Oprávky ke goodwillu
079 – Oprávky k jinému dlouhodobému nehmotnému majetku

08 – Oprávky k dlouhodobému hmotnému majetku
081 – Oprávky ke stavbám
082 – Oprávky k samostatným movitým věcem a souborům movitých věcí
085 – Oprávky k pěstitelským celkům a trvalým porostům
086 – Oprávky k dospělým zvířatům a jejich skupinám
089 – Oprávky k jinému dlouhodobému hmotnému majetku

09 – Opravné položky k dlouhodobému majetku
091 – Opravná položka k dlouhodobému nehmotnému majetku
092 – Opravná položka k dlouhodobému hmotnému majetku
093 – Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému nehmotnému majetku
094 – Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému hmotnému majetku
095 – Opravná položka k poskytnutým zálohám na dlouhodobý majetek
096 – Opravná položka k dlouhodobému finančnímu majetku
097 – Oceňovací rozdíl k nabytému majetku
098 – Oprávky k oceňovacímu rozdílu k nabytému majetku

ÚČTOVÁ TŘÍDA 1 – ZÁSOBY

11 – Materiál
111 – Pořízení materiálu
112 – Materiál na skladě
119 – Materiál na cestě

12 – Zásoby vlastní výroby
121 – Nedokončená výroba
122 – Polotovary vlastní výroby
123 – Výrobky
124 – Mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny

13 – Zboží
131 – Pořízení zboží
132 – Zboží na skladě a v prodejnách
139 – Zboží na cestě

15 – Poskytnuté zálohy na zásoby
151 – Poskytnuté zálohy na materiál
152 – Poskytnuté zálohy na mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny
153 – Poskytnuté zálohy na zboží

19 – Opravné položky k zásobám
191 – Opravná položka k materiálu
192 – Opravná položka k nedokončené výrobě
193 – Opravná položka k polotovarům vlastní výroby
194 – Opravná položka k výrobkům
195 – Opravná položka k mladým a ostatním zvířatům a jejich skupinám
196 – Opravná položka ke zboží
197 – Opravná položka k zálohám na materiál
198 – Opravná položka k zálohám na zboží
199 – Opravná položka k zálohám na mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny

ÚČTOVÁ TŘÍDA 2 – KRÁTKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A KRÁTKODOBÉ BANKOVNÍ ÚVĚRY

21 – Peníze
211 – Pokladna
213 – Ceniny

22 – Účty v bankách
221 – Bankovní účty

23 – Krátkodobé bankovní úvěry
231 – Krátkodobé bankovní úvěry
232 – Eskontní úvěry

24 – Krátkodobé finanční výpomoci
241 – Vydané krátkodobé dluhopisy
249 – Ostatní krátkodobé finanční výpomoci

25 – Krátkodobé cenné papíry a podíly a pořizovaný krátkodobý finanční majetek
251 – Majetkové cenné papíry k obchodování
252 – Vlastní akcie a obchodní podíly
253 – Dluhové cenné papíry k obchodování
254 – Směnky k inkasu
256 – Dluhové cenné papíry se splatností do jednoho roku držené do splatnosti
257 – Ostatní cenné papíry k obchodování
259 – Pořizování krátkodobého finančního majetku

26 – Převody mezi finančními účty
261 – Peníze na cestě

29 – Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku
291 – Opravná položka ke krátkodobému finančnímu majetku

ÚČTOVÁ TŘÍDA 3 – ZÚČTOVACÍ VZTAHY

31 – Pohledávky (krátkodobé i dlouhodobé)
311 – Pohledávky z obchodních vztahů
313 – Pohledávky za eskontované cenné papíry
314 – Poskytnuté provozní zálohy – dlouhodobé i krátkodobé
315 – Ostatní pohledávky

32 – Závazky (krátkodobé)
321 – Závazky z obchodních vztahů
322 – Směnky k úhradě
324 – Přijaté provozní zálohy
325 – Ostatní závazky

33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi
331 – Zaměstnanci
333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům
335 – Pohledávky za zaměstnanci
336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

34 – Zúčtování daní a dotací
341 – Daň z příjmů
342 – Ostatní přímé daně
343 – Daň z přidané hodnoty
345 – Ostatní daně a poplatky
346 – Dotace ze státního rozpočtu
347 – Ostatní dotace

35 – Pohledávky za společníky, za účastníky sdružení a za členy družstva
351 – Pohledávky – ovládaná nebo ovládající osoba
352 – Pohledávky – podstatný vliv
353 – Pohledávky za upsaný základní kapitál
354 – Pohledávky za společníky při úhradě ztráty
355 – Ostatní pohledávky za společníky a členy družstva
358 – Pohledávky k účastníkům sdružení

36 – Závazky ke společníkům, k účastníkům sdružení a ke členům družstva
361 – Závazky – ovládaná nebo ovládající osoba
362 – Závazky – podstatný vliv
364 – Závazky ke společníkům při rozdělování zisku
365 – Ostatní závazky ke společníkům a členům družstva
366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti
367 – Závazky z upsaných nesplacených cenných papírů a vkladů
368 – Závazky k účastníkům sdružení

37 – Jiné pohledávky a závazky
371 – Pohledávky z prodeje podniku
372 – Závazky z koupě podniku

Typový účtový rozvrh pro podnikatele

373 – Pohledávky a závazky z pevných termínových operací
374 – Pohledávky z pronájmu
375 – Pohledávky z vydaných dluhopisů
376 – Nakoupené opce
377 – Prodané opce
378 – Jiné pohledávky
379 – Jiné závazky

38 – Přechodné účty aktiv a pasiv

381 – Náklady příštích období
382 – Komplexní náklady příštích období
383 – Výdaje příštích období
384 – Výnosy příštích období
385 – Příjmy příštích období
388 – Dohadné účty aktivní
389 – Dohadné účty pasivní

39 – Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování

391 – Opravná položka k pohledávkám
395 – Vnitřní zúčtování
398 – Spojovací účet při sdružení

ÚČTOVÁ TŘÍDA 4 – KAPITÁLOVÉ ÚČTY A DLOUHODOBÉ ZÁVAZKY

41 – Základní kapitál a kapitálové fondy

411 – Základní kapitál
412 – Emisní ážio
413 – Ostatní kapitálové fondy
414 – Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků
416 – Oc. rozdíly z přecenění při přeměnách společností
417 – Vypořádání rozdílu z přeměn společností
418 – Rozdíly z ocenění při přeměnách společností
419 – Změny základního kapitálu

42 – Rezervní fondy, nedělitelný fond a ostatní fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření

421 – Zákonný rezervní fond
422 – Nedělitelný fond
423 – Statutární fondy
425 – Jiný výsledek hospodaření minulých let
427 – Ostatní fondy
428 – Nerozdělený zisk minulých let
429 – Neuhrazená ztráta minulých let

43 – Výsledek hospodaření

431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

45 – Rezervy

451 – Rezervy podle zvláštních právních předpisů
452 – Rezerva na důchody a obdobné závazky
453 – Rezerva na daň z příjmů
459 – Ostatní rezervy

46 – Dlouhodobé bankovní úvěry

461 – Bankovní úvěry

47 – Dlouhodobé závazky

471 – Dlouhod. závazky – ovládaná nebo ovládající osoba
472 – Dlouhodobé závazky – podstatný vliv
473 – Vydané dluhopisy
474 – Závazky z pronájmu
475 – Dlouhodobé přijaté zálohy
478 – Dlouhodobé směnky k úhradě
479 – Jiné dlouhodobé závazky

48 – Odložený daňový závazek a pohledávka

481 – Odložený daňový závazek a pohledávka

49 – Individuální podnikatel

491 – Účet individuálního podnikatele

ÚČTOVÁ TŘÍDA 5 – NÁKLADY

50 – Spotřebované nákupy

501 – Spotřeba materiálu
502 – Spotřeba energie
503 – Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek
504 – Prodané zboží

51 – Služby

511 – Opravy a udržování
512 – Cestovné
513 – Náklady na reprezentaci
518 – Ostatní služby

52 – Osobní náklady

521 – Mzdové náklady
522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti
523 – Odměny členům orgánů společnosti a družstva
524 – Zákonné sociální pojištění
525 – Ostatní sociální pojištění
526 – Sociální náklady individuálního podnikatele
527 – Zákonné sociální náklady
528 – Ostatní sociální náklady

53 – Daně a poplatky

531 – Daň silniční
532 – Daň z nemovitostí
538 – Ostatní daně a poplatky

54 – Jiné provozní náklady

541 – Zůstatková cena prodaného dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
542 – Prodaný materiál
543 – Dary
544 – Smluvní pokuty a úroky z prodlení
545 – Ostatní pokuty a penále
546 – Odpis pohledávky
548 – Ostatní provozní náklady
549 – Manka a škody z provozní činnosti

55 – Odpisy, rezervy, komplexní náklady příštích období a opravné položky v provozní oblasti

551 – Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
552 – Tvorba a zúčtování rezerv podle zvláštních právních předpisů
554 – Tvorba a zúčtování ostatních rezerv
555 – Tvorba a zúčtování komplexních nákladů příštích období
557 – Zúčtování oprávky k oceňovacímu rozdílu k nabytému majetku
558 – Tvorba a zúčtování zákonných opravných položek v provozní oblasti
559 – Tvorba a zúčtování ostatních opravných položek v provozní oblasti

56 – Finanční náklady

561 – Prodané cenné papíry a podíly
562 – Úroky
563 – Kursové ztráty
564 – Náklady z přecenění cenných papírů
566 – Náklady z finančního majetku
567 – Náklady z derivátových operací
568 – Ostatní finanční náklady
569 – Manka a škody na finančním majetku

57 – Rezervy a opravné položky ve finanční oblasti

574 – Tvorba a zúčtování finančních rezerv
579 – Tvorba a zúčtování opravných položek ve finanční oblasti

58 – Mimořádné náklady

581 – Náklady na změnu metody
582 – Škody
584 – Tvorba a zúčtování mimořádných rezerv
588 – Ostatní mimořádné náklady
589 – Tvorba a zúčtování opravných položek v mimořádné oblasti

59 – Daně z příjmů, převodové účty a rezerva na daň z příjmů

591 – Daň z příjmů z běžné činnosti – splatná
592 – Daň z příjmů z běžné činnosti – odložená
593 – Daň z příjmů z mimořádné činnosti – splatná
594 – Daň z příjmů z mimořádné činnosti – odložená
595 – Dodatečné odvody daně z příjmů
596 – Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům
597 – Převod provozních nákladů
598 – Převod finančních nákladů

ÚČTOVÁ TŘÍDA 6 – VÝNOSY

60 – Tržby za vlastní výkony a zboží

601 – Tržby za vlastní výrobky
602 – Tržby z prodeje služeb
604 – Tržby za zboží

61 – Změny stavu zásob vlastní činnosti

611 – Změna stavu nedokončené výroby
612 – Změna stavu polotovarů vlastní výroby
613 – Změna stavu výrobků
614 – Změna stavu zvířat

62 – Aktivace

621 – Aktivace materiálu a zboží
622 – Aktivace vnitropodnikových služeb
623 – Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku
624 – Aktivace dlouhodobého hmotného majetku

64 – Jiné provozní výnosy

641 – Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
642 – Tržby z prodeje materiálu
644 – Smluvní pokuty a úroky z prodlení
646 – Výnosy z odepsaných pohledávek
648 – Ostatní provozní výnosy

66 – Finanční výnosy

661 – Tržby z prodeje cenných papírů a podílů
662 – Úroky
663 – Kursové zisky
664 – Výnosy z přecenění cenných papírů
665 – Výnosy z dlouhodobého finančního majetku
666 – Výnosy z krátkodobého finančního majetku
667 – Výnosy z derivátových operací
668 – Ostatní finanční výnosy

68 – Mimořádné výnosy

681 – Výnosy ze změny metody
688 – Ostatní mimořádné výnosy

69 – Převodové účty

697 – Převod provozních výnosů
698 – Převod finančních výnosů

ÚČTOVÁ TŘÍDA 7 – ZÁVĚRKOVÉ A PODROZVAHOVÉ ÚČTY

70 – Účty rozvažné

701 – Počáteční účet rozvažný
702 – Konečný účet rozvažný

71 – Účet zisků a ztrát

710 – Účet zisku a ztráty

75–79 – Podrozvahové účty

ÚČTOVÉ TŘÍDY 8 A 9 – VNITROPODNIKOVÉ ÚČETNICTVÍ

Abstrakt

ERBENOVÁ, Š. *Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců.* Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 83 s., 2013.

Bakalářská práce analyzuje metodiku a principy mzdového účetnictví v podnikatelském sektoru v České republice. Teoretická část se zabývá podobami pracovněprávních vztahů, dále se zaměřuje na popis tvorby čisté mzdy, stanovení odvodů daní, sociálního a zdravotního pojištění v podnikatelském sektoru v České republice. Praktická část odráží probranou teorii a je názorně aplikována na příkladu v konkrétním podniku.

Klíčová slova: odměňování, mzda, daň z příjmů fyzických osob, sociální pojištění, zdravotní pojištění.

Abstract

ERBENOVÁ, Š. *Legal, accounting and tax aspects of employees remuneration*. Bachelor's thesis. Pilsen: Faculty of economics UWB Pilsen, 83 p., 2013.

This bachelor's thesis analyses methods and principles of payroll accounting in business sector of the Czech Republic. Theoretical part follows labour relationship forms up, focuses on describing net wage creation, tax paying, social and health insurance determination in business sector of the Czech Republic. Practical part is based on described theory and is used in concrete company example.

Key words: remuneration, wage, income tax, social insurance, health insurance.