

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

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**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

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

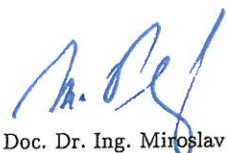
1. Shrňte právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců.
2. Definujte českou normativní úpravu mzdového účetnictví.
3. Popište mzdu a její mechanismus.
4. Definujte daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti a funkčních požitků.
5. Vysvětlete úlohu mzdové účetní.
6. Zhodnoťte problematiku 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: **10. června 2014**
Termín odevzdání bakalářské práce: **21. srpna 2014**



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 10. června 2014

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 příložené bibliografii.

V Plzni, dne 18. 8. 2014

.....

podpis autora

Obsah

Obsah	4
Úvod.....	6
Cíle a metodika bakalářské práce	7
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 Legislativní změny od roku 2012 – 2014.....	57
6.1 Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2012	57

6.2	Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2013	58
6.3	Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2014	59
7	Účetní aspekty odměňování zaměstnanců	61
7.1	Účtování sociálního a zdravotního zabezpečení	61
7.2	Účtování daně z příjmů	63
8	Analýza mzdové problematiky ve vybrané společnosti	65
8.1	Role mzdové účetní/mzdového účetního ve vybrané společnosti.....	65
8.2	Analýza daňového zatížení zaměstnanců ve zvolené společnosti.....	71
	Závěr	86
	Seznam tabulek	88
	Seznam obrázků	90
	Seznam použitých zkratk	91
	Seznam použité literatury	92
	Seznam příloh	95
	Vlastní přílohy	4
	Příloha A: Porovnání systému sociálního pojištění v roce 2012 až 2014	4
	Příloha B: Dokumenty pracovníka: Jiří Koubek	6
	Příloha C: Dokumenty pracovníka: Josef Popelka.....	9
	Příloha D: Dokumenty společnosti	12
	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 určují státní orgány svými zákony a ty jsou pro jednotlivé podniky, které tato pravidla přejímají a dotváří tak mzdový systém, závazná.

Každý zaměstnanec i zaměstnavatel by měl mít o problematice mzdového účetnictví a aspektech, které ovlivňují výši mezd, alespoň základní povědomí. Proto autorka považuje znalost této oblasti za velice důležitou pro praxi jako takovou. Mzdové účetnictví v organizacích zajišťuje především mzdová účetní. Ta se v rámci své náplně práce denně stýká s mnoha předpisy, v kterých se musí orientovat a pracovat s nimi.

Z široké problematiky mzdového účetnictví se autorka práce zaměřila na oblast soukromé neboli podnikatelské sféry. Práce je věnována především odměňování závislé práce v podnikatelském prostředí – na zaměstnance pobírající mzdu. V práci se 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.

Cíle a metodika bakalářské práce

V rámci bakalářské práce byly stanoveny následující cíle:

- charakterizovat ustanovení právních předpisů upravující mzdové účetnictví podnikatelských subjektů v České republice v oblastech účetních, daňových a pracovněprávních vztahů,
- charakterizovat právní předpisy pro výpočet mezd, daní z příjmů a dalších odvodů (především o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění),
- komparovat změny v těchto právních předpisech v průběhu let 2012 – 2014,
- definovat roli mzdové účetní z hlediska náplně práce, kompetencí a navrhnout pro ni vhodné formy školení v oblasti zjištěných změn v legislativě,
- demonstrovat rozdílné mzdové zatížení pracovníků vybraného podnikatelského subjektu a potvrdit či vyvrátit hypotézu „Existence jediné sazby daně z příjmů fyzické osoby v podmínkách České republiky může vést k velmi odlišnému daňovému zatížení těchto subjektů.“.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. První kapitoly obsahují teoretický výklad aspektů ovlivňující mzdový systém v České republice. Tato část má představit a vysvětlit důležité pojmy mzdového účetnictví. Jedná se především o pracovně právní vztahy, odměňování zaměstnanců, sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti a funkčních požitků. Poslední kapitola obsahuje praktické příklady, které vycházejí z teoretické části práce. Pro praktickou část, která byla vypracována v roce 2013, byly využity právní předpisy z téhož roku, tedy z roku 2013.

Pro zpracování bakalářské práce byla použita metoda sběru dat a informací z odborné literatury. Těžištěm získaných informací pro teoretickou část práce byly především zákony upravující tematiku mzdového účetnictví – daňové zákony, nový občanský zákoník, zákoník práce a zákony upravující sociální a veřejné zdravotní pojištění. Kromě zákonů byly použity i odborné časopisy a sborníky, které pojednávají o proudících změnách v této oblasti. Podklady pro zpracování praktické části byly získány na základě konzultací se mzdovou účetní, která zastupuje ve vybrané společnosti i pozici personalisty a z poskytnutých interních podkladů této společnosti.

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 zaměstnanci 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 (zákon č. 262/2006 Sb.) pracovněprávním vztahem. Jsou to tyto skutečnosti: podepsání pracovní smlouvy a jmenování do funkce. V dřívějších dobách mohl být vznik pracovního poměru i volbou do funkce (nyní tuto formu Zákoník práce neupravuje). [19]

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 započítáním konání práce. [19, §33]

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] [19, §34]

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. [19, § 39]

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] [19, § 39]

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 ukončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. [19, § 48] 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 pracovního 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. [19, §75]

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 zaměstnavatel 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 zaměstnavatel 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.[19][, § 76]

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 zaměstnavatel 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 odměna – 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, dle zákoníku práce, §109, odst. 2, 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] [19, §109]

Mzda, 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 příležitostech). Zákon zakazuje poskytování odměny v naturáliích v podobě návykových látek (tabákové výrobky, alkohol, apod.). [19, § 109, odst. 2]

Odměna z dohod je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. [19, § 109, odst. 5]

2.1 Formy mzdového plnění

Mzdové plnění rozlišuje několik druhů mezd. Mezi ně patří mzdy úkolová, časová a podílová. [9] 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.

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 = $100 \times 7 + 25 \times 10 = 950,-$. 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 = $160 \times 120 = 19\ 200,-$. Zaměstnanec za daný měsíc získá odměnu (hrubou mzdu) ve výši 19 200,-. Zaměstnanec za měsíc květen odpracoval 168 hodin. Hrubá mzda = $168 \times 120 = 20\ 160,-$.

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,-.

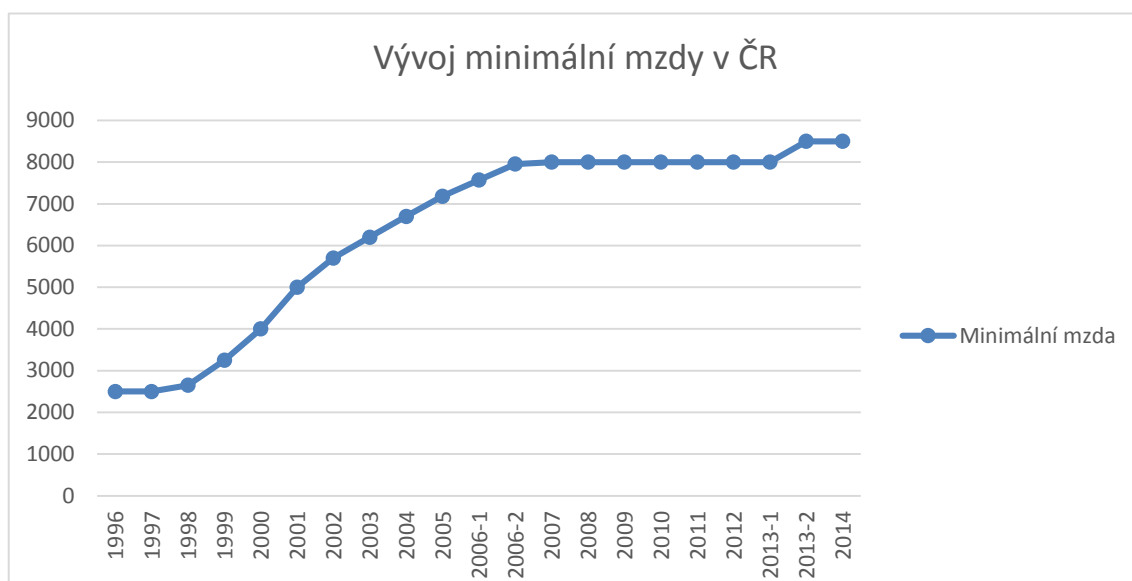
2.1.4 Provizní mzda

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*. [19, §111, odst. 1] 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 dle mpsv.cz Vývoj minimální mzdy od jeho zavedení v roce 1991, (mpsv.cz, 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.

Zákoník práce hovoří o pojmu zaručená mzda, jakož to o mzdě nebo platu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. [19, §112]

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

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. [11]

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 dle vzp.cz – OSVČ – průměrná mzda, 2014 (vzp.cz, 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, odchodu 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 zaměstnavatelem + 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 částka, 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: Abeceda mzdové účetní 2012, 2013 (Šubrt a spol., 2012)

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. [18, §147]

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), která výslovně říká, že každý má právo na ochranu zdraví. Na základě veřejné pojištění má každý občan 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. 551/1991 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,
- získáním trvalého pobytu na území ČR. [23, § 3, odst. 1]

Veřejné zdravotní pojištění zaniká smrtí pojištěnce, ukončením trvalé pobytu či skončením pracovního poměru u zaměstnavatele se sídlem na území ČR. [23, § 3, odst. 2]

3.1.1 Plátcí zdravotního pojištění

Plátcem pojistného na zdravotní pojištění jdou dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění:

- *pojištěnci,*
- *zaměstnavatelé,*
- *stát.* [22, § 4]

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. [23, § 7]

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 zaměstnanec, OSVČ a ani pojištěncem, za které platí pojistné stát. [23, § 5]

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 $50 \% \times (P-V)$. 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. [23]

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 dle vzp.cz – OSVČ – maximální a minimální vyměřovací základ, 2014 (vzp.cz, 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.

$$VZ = P - V = (6\,538\,000 - 987\,500) \times 50\% = 2\,775\,250,- \text{ Kč}$$

$$\text{Pojistné} = 2\,775\,250 \times 13,5\% = \underline{374\,658,75} \text{ Kč}$$

V roce 2013 zaplatí paní Nová na pojistném 374 659 Kč. V porovnání s rokem 2012, kde by zaplatila 244 332 Kč ($1\,809\,864 \times 0,135 = 244\,332$ 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. [21]

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 $VZ = 0,5 \times (P - V)$. 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. [12]

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 $5\,355 \times 0,135 = 723,-$ 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, nespĺňuje podmínky pro státního pojištěnce – je starší 26 let. Proto bude muset platit $8\,000 \times 0,135 = 1\,080,-$ 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.

$$VZ = (350\,000 - 200\,500) \times 0,135 = 74\,750,- \text{ Kč}$$

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

Paní Nová zaplatí na pojistném $150\,822 \times 0,135 = 20\,361$ 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,-

Dzroj: Vlastní zpracování dle vzp.cz – OSVČ – maximální a minimální vyměřovací základ, 2014 (vzp.cz, 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,-. [23, § 2i]

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 $VZ = (\text{průměrná mzda} \times 0,5)/2$, tzn. v roce 2013 $VZ = (25\,884 \times 0,5)/2 = 1\,078$ 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 – dle OSVČ – minimální výše záloh, 2014 (vzp.cz, 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

Dávky důchodového pojištění	Dávky nemocenského pojištění	Dávky státní politiky zaměstnanosti
<ul style="list-style-type: none">•starobní důchody•invalidní důchody•pozůstalostní důchody	<ul style="list-style-type: none">•nemocenské dávky•peněžitá pomoc v mateřství•ošetřovné•vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	<ul style="list-style-type: none">•podpora v nezaměstnanosti•podpora při rekvalifikaci

Zdroj: Vlastní zpracování – dle Veřejné finance a daně v České republice, 2014 (Pavlásek, Hejduková, 2011)

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 pojistném na sociálním zabezpečení má každý občan právo na toto zabezpečení. Tyto dávky zabezpečuje stát. [24]

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 plátcí 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. [24, §3]

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 příjmu vyšším než 10 000 Kč, členy družstva, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jim 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. [24, §3]

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 č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (§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. [24, § 5]

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

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 závisující 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 %¹
 - 2,3 % – nemocenské pojištění,
 - 21,5 % – důchodové pojištění,
 - 1,2 % – státní politika zaměstnanosti,
 - 26 %²
 - 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 – 47]

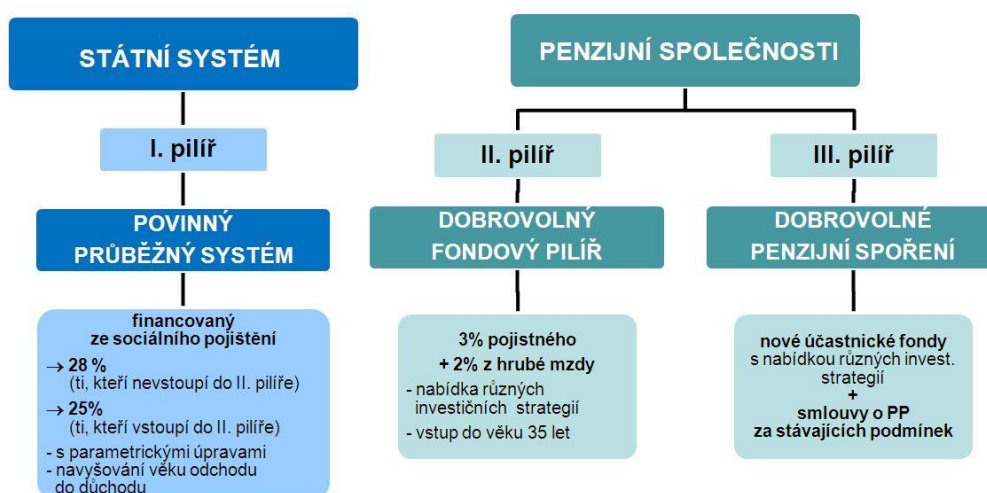
Tyto údaje, vč. vyměřovacích základů pro výpočet sociálního pojistného, přepočítací koeficient, částek záloh, atd. je dále porovnán v rocích 2012 až 2014 v tabulce viz Příloha A.

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: Systém tří pilířů, 2013 (www.csas.cz, 2013)

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. [3]

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,*
 - o do 30. 6. 2013,*
 - o 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:

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

Ad a)

Tab. č. 10: Zaučtování 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

Výpočet zálohy na daň

$$\text{Superhrubá mzda} = 28\,500 \times 1,34 = 38\,190,-$$

$$\text{Zaokrouhlení} = 38\,200 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = 38\,200 \times 15\% = 5\,730 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň po slevách} = 5\,730 - 2\,070 = 3\,660 \text{ Kč}$$

Výpočet čisté mzdy

$$\text{Čistá mzda} = 28\,500 - 1\,853 - 1\,283 - 3\,660 = 21\,704 \text{ Kč}$$

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Ad b)

Tab. č. 11: Zaučtování 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

Výpočet zálohy na daň

$$\text{Superhrubá mzda} = 28\,500 \times 1,34 = 38\,190,-$$

$$\text{Zaokrouhlení} = 38\,200 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = 38\,200 \times 15\% = 5\,730 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň po slevách} = 5\,730 - 2\,070 = 3\,660 \text{ Kč}$$

Výpočet čisté mzdy

$$\text{Čistá mzda} = 28\,500 - 998 - 1\,425 - 1\,283 - 3\,660 = 21\,134 \text{ Kč}$$

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

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 noví 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. [7]

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 pojištěním 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. [24, § 3]

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 stanoven 25% 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. [13]

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 dle cssz.cz – Účast OSVČ na důchodové pojištění, 2014, (cssz.cz,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 OSSZ³. [25, § 9]

4.6 Definice nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění OSVČ je upraveno v Zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. 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. [18, § 5]

4.6.2 Dávky nemocenského pojistného

Z nemocenského pojištění se poskytují 4 druhy peněžitých dávek, a to nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství. [18]

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 vyhláší 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 výdělečně činné odlišné, a to kalendářní rok. [24, § 6]

4.6.5 Odvod a splatnost pojistného

Dle zákona č. 589/1992 Sb., § 8 odst. 1 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.

³OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení

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 nespádají 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 určením 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 č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, 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. [15, § 6, odst. 2]

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).

Dále zákon o daních z příjmů 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. [15, §6, odst. 10]

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 o daních z příjmů 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



Zdroj: Vlastní zpracování dle Abeceda mzdové účetní 2012, 2013, (Šubrt a spol., 2012)

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 o daních z příjmů činí pro rok 2014 15 % ze základu daně (ze superhrubé mzdy). [15, § 16]

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.

Tab. č. 13: Progressivní 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 $4 \times 25\,884$, tj. 103 536 Kč (48násobek průměrné mzdy ročně). Pokud poplatník překročí tuto částku, je povinen odvádět z příjmu nad touto částkou 7 %. [15, §16a]

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. přidání 1 % pořizovací ceny vozidla při využívání služebního automobilu k soukromým účelům.
[8]

Zálohy na solidární daň za rok 2013 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.

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 dle Zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, 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 „solidárnímu 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 záloze na daň vypočtené sazbou 15 %. Poté se až odečtou slevy podle zákona o daních z příjmů, § 35ba.

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 = $(180\,800 - 103\,536) \times 7\% = 5\,408,48$ Kč, tj. 5 409 Kč (solidární daň se zaokrouhluje na koruny nahoru).

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	121 228,-	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 mohou být bonusem. Uplatňují se 1/12 roční částky stanovené zákonem o daních z příjmů. Jedná se o tyto slevy a daňové zvýhodnění:

- na poplatníka,
- daňové zvýhodnění 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). [15]

Slevou na dani lze rozumět položku, o kterou si poplatník může snížit vypočtenou daň. Tyto slevy na dani a daňové zvýhodnění jsou uvedeny v zákoně daních z příjmů v § 35, § 35ba a § 35c. 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 daňové zvýhodnění 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, dále pokud studuje prezenční formy doktorského studia, které poskytují vysokoškolské vzdělávání až do dovršení 28 let) může uplatnit taktéž slevu. [15]

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě může uplatnit pouze jeden poplatník v domácnosti – buď formou daňového zvýhodnění 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. [15, § 35c]

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 dle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, 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	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 24 840,- • měsíčně 2 070,-
Manželka	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 24 840,- • měsíčně nelze
Manželka ZTP/P	<ul style="list-style-type: none"> • ročně = $2 \times 24\,840 = 49\,680,-$ • měsíčně nelze
I. a II. stupeň invalidity	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 2 520,- • měsíčně 210,-
III. stupeň invalidity	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 5 040,- • měsíčně 420,-
Držitel ZTP/P karty	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 16 140,- • měsíčně 1 345,-
Studium	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 4 020,- • měsíčně 335,-
Na vyživované dítě	<ul style="list-style-type: none"> • ročně 13 404,- • měsíčně 1 117,-

Zdroj: Vlastní zpracování dle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, 2014

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,-
Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	- 2 234,-
Záloha na daň po slevách	<u>2 056,-</u>

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	<u>26 068,-</u>

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 = $31\,600 \times 25\% = 7\,900$ Kč

Zdravotní pojištění – zaměstnavatel = $31\,600 \times 9\% = 2\,844$ Kč

Tab. č. 19: Zaúčtování mzdy - mechanismus

	Částka	Má dátí	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 o daních z příjmů (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. [15]

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 a daňová zvýhodnění (§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 dle Abeceda mzdové účetní 2012, 2013 (Šubrt a spol., 2012)

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 $\times 1,34$

- $34\,560\text{ Kč} \times 12 = 414\,720\text{ Kč}$
- $414\,720\text{ Kč} \times 1,34 = 555\,724,80\text{ Kč}$

4. §15 nezdanitelné části základu daně

- Dar
 - Min. 2% ze základu daně = $2\% \times 555\,724,80 = 11\,114,496\text{ Kč}$
 - Max. 10 % ze základu daně = $10\% \times 555\,724,8 = 55\,572,48\text{ Kč}$
 - Od základu daně lze odečíst celých 30 000 Kč
- Krev = $2 \times 2\,000 = 4\,000\text{ Kč}$
- Penzijní připojištění = $12 \times 450 = 5\,400\text{ Kč} \rightarrow 0\text{ Kč}$
- Soukromé životní pojištění = $12 \times 200 = 2\,400\text{ Kč}$
- UZD = $555\,724,80 - 30\,000 - 4\,000 - 2\,400 = 519\,324,80\text{ Kč}$

5. zaokrouhlení na 100 ↓

- 519 300 Kč

6. §16, 15 % daň

- Daň = $519\,300 \times 15\% = 77\,895\text{ Kč}$

7. §35ba, §35c

- Sleva na poplatníka = -24 840 Kč (§35ba, odst. 1, písm. a))
- Sleva na manželku (příjem manželky < 68 000 Kč) = -24 840 Kč (§35ba, odst. 1, písm. b))
- Daňové zvýhodnění na vyživované děti ($2 \times 13\,404$) = -26 808 Kč (§35c)

Daň po slevách = 1 407 Kč

8. odečtení záloh na dani

- poplatník nemá žádné zálohy na odečtení

6 Legislativní změny od roku 2012 – 2014

Tato kapitola pojednává o změnách v legislativě v časovém rozmezí od roku 2012 do roku 2014. Změny, o kterých autorka pojednává v této kapitole, se budou týkat jak pracovně právních vztahů, tak změn účetních a daňových. Cílem této kapitoly je popsat změny v legislativních předpisech, které ovlivňují mzdové účetnictví a poukázat na turbulenci těchto změn. Autorka práce vybrala pouze zásadní změny, které popisuje tato kapitola. Z důvodu rozsáhlosti bakalářské práce byly uvedeny pouze nejzásadnější změny, které jsou pouze jakýmsi exkurzem do problematiky a které by mohli jakýmkoliv způsobem ovlivňovat práci mzdové účetní a dále i samotné zaměstnance společnosti.

6.1 Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2012

Od 1. 1. 2012 došlo k následujícím změnám v oblasti mzdové agendy

- změny ve zdravotním pojištění (dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění),
 - osoby, které pracující na dohody o provedení práce a jejichž příjem dosáhne příjmu vyššího 10 000 Kč, tj. 10 001 Kč jsou povinny odvádět ze svého příjmu zdravotní pojištění z celé částky, nikoliv z částky přesahující tuto hodnotu, [22, § 5, odst. a)]
 - rozhodný příjem pro účast na zdravotním pojištění pro rok 2012 činil 2 500 Kč, pokud u DPP nedosáhl příjem této částky, nepovažuje se osoba za zaměstnance a zaměstnavatel ji na příslušný měsíc odhlásí ze zdravotní pojišťovny, [22, § 5, odst. a)]
- změny v odměnách členů statutárních orgánů – od roku 2012 jsou odměny považovány za příjem ze závislé činnosti členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, proto se z těchto příjmů od roku 2012 povinně odvádí pojistné a zároveň se stali i daňově uznatelnými výdaji, [18]
- změny v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. – v rámci novely zákoníku práce bylo změněno např. zkušební doba, prodloužení doby určité, odstupné, zpojistnění dohod o provedení práce, změny v pracovní době, atd., [19]
- změny u dohod o provedení práce – byl prodloužen maximální rozsah práce ze 150 hodin na 300 hodin, dále byli zavedeny zpojistnění dohod, které přesahují částku 10 000 Kč (viz výše), [19, § 75]
- změny v redukčních hranicích pro nemocenské a náhrady mezd, [25]

- změny v tuzemských a zahraničních cestovních náhradách, [19, § 163 odst. 1 a v §1 76 odst. 1]

6.2 Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2013

Od 1. 1. 2013 došlo k následujícím změnám v oblasti mzdové agendy:

- zrušení „slevy na pracující důchodce“ – v rámci úspor se pro rok 2013 – 2015 zrušila základní sleva na poplatníka pro výdělečně činné důchodce ve výši 24 840 Kč, [15, § 35ba odst. 1, písm. a)]
- změny u příspěvku poplatníka – poplatník může pro snížení základu daně uplatnit jako nezdanitelnou částku v úhrnu 12 000 korun vlastní příspěvky na penzijní připojištění i na nové doplňkové penzijní spoření. Nově se však od těchto příspěvků odečte částka 12 000 korun ročně (v roce 2012 se odečte 6 000 korun), [15, § 15]
- změny u příspěvků zaměstnavatele – na nové doplňkové penzijní spoření, na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů (včetně odvodů sociálního a zdravotního pojistného) do úhrnné roční výše 30 000 korun (pro rok 2012 platí částka 24 000 korun), [15, § 6 odst. 5]
- zvýšení sazby daně z příjmů pro nerezidenty ČR – zvýšení z 15 % na 35 %, [15 § 36 odst. 1 písm. c]
- zavedení solidární daně – fyzickým osobám se v období od roku 2013 – 2015 zvýší zdanění o 7 % z rozdílu, [15, § 16a]
- povinnost podat daňové přiznání – daňové přiznání podává i poplatník, jemuž se zvyšuje DzPFO o solidární zvýšení daně, [15, § 38 g]
- záloha na daň se zvyšuje o solidárně zvýšení daně u zálohy, [15, § 38 ha]
- změny v tuzemských a zahraničních cestovních náhradách, [19, § 163 odst. 1 a v §1 76 odst. 1]
- změny v redukčních hranicích pro nemocenské a náhrady mezd, [26]
- minimální mzda – zvýšení minimální mzdy na částku (na finálních 8 500Kč – v průběhu roku se měnila min. mzda 2 ×) a stropů pojistného [21],
- změny ve zdravotním pojištění – dle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění,

- zrušení maximální vyměřovací základ – od roku 2013 byl zrušen maximální vyměřovací základ, vyměřovacím základem pro výpočet výše pojistného je tedy 50 % ze zisku podnikatele a odvod na zdravotní pojištění je 13,5 % z této částky,
- zrušení maximální výše zálohy – na základě zrušení maximálního vyměřovacího základu byla zrušena. [20]

6.3 Změny v mzdové legislativě od 1. 1. 2014

Od 1. 1. 2014 došlo k následujícím změnám v oblasti mzdové agendy:

- změny zákoníku práce – došlo především k upřesnění nebo změně pojmů s ohledem na nový občanský zákoník, dále jen NOZ (zákon č. 89/2012 Sb.),
 - srážky ze mzdy se začali řídit novým dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
 - náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti se začali řídit dle nového občanského zákoníku,
 - posuzování krátkodobého zaměstnání a zaměstnání malého rozsahu v podmínkách účasti na nemocenském pojištění,
 - uplatnění srážkové daně u příjmů ze závislé činnosti,
 - osvobození bezúplatných příjmů nebo příjmů studentů z praktického vyučování,
 - odměny statutárních orgánů/členů statutárních orgánů, atd., [17]
- změny sociálních zákonů – dle Zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.,
 - zrušení pojmu „krátkodobé zaměstnání“,
 - změny v zaměstnání malého rozsahu – při více zaměstnání malého rozsahu se budou pro posouzení rozhodné částky sčítat, [27]
- změny daňových zákonů,
 - zdanění srážkovou daní – pro uplatnění srážkové daně u dohod o provedení práce se zvyšuje současný limit z 5 000 Kč na 10 000 Kč [15, § 6],
- změny daňových zákonů s ohledem na NOZ a zákona o korporacích,
 - zrušení zákona o dani dědické, darovací a z převodu nemovitosti. Tyto daně od 1. 1. 2014 upravuje přímo zákon o dani z příjmu. Mezi zásadní změny v této oblasti je především:
 - osvobození dědických příjmů od daně,

- prodloužení lhůty pro osvobození daně z příjmu při prodeji cenných papírů na tříletou lhůtu (tato lhůta se vztahuje pouze na cenné papíry nabyté do 31. 12. 2013), [17]
- změny ve srážkách ze mzdy – dle NOZ lze srazit jakýkoliv dluh až do poloviny mzdy (platu nebo odměny), [17]
- změny v tuzemských a zahraničních cestovních náhradách, [19, § 163 odst. 1 a v §1 76 odst. 1]
- změny v redukčních hranicích pro nemocenské a náhrady mezd. [28]

7 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:

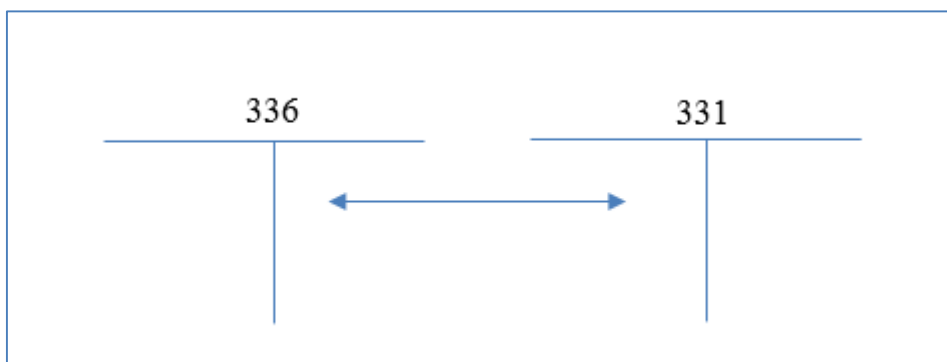
- 52x – tento účet náleží Osobním nákladům, konkrétněji pak účet 521 – Mzdové náklady,
 - v rámci tohoto účtu se zúčtovávají hrubé mzdy zaměstnanců na straně „Má dáti“ (dále MD) oproti účtu 331,
 - 524 – účet slouží k zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen uhradit 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.

7.1 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

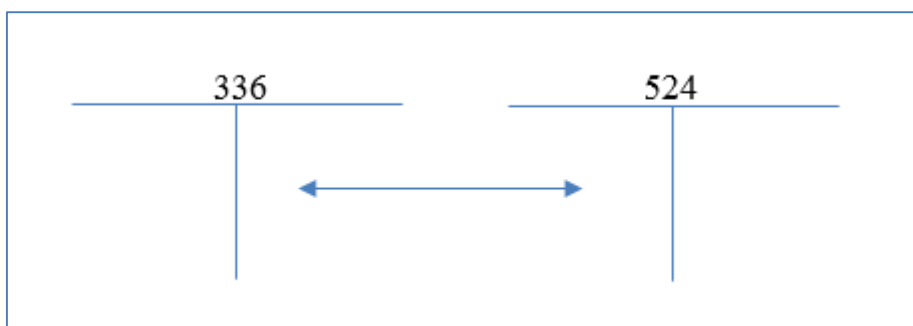


Vlastní zpracování, 2014

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.

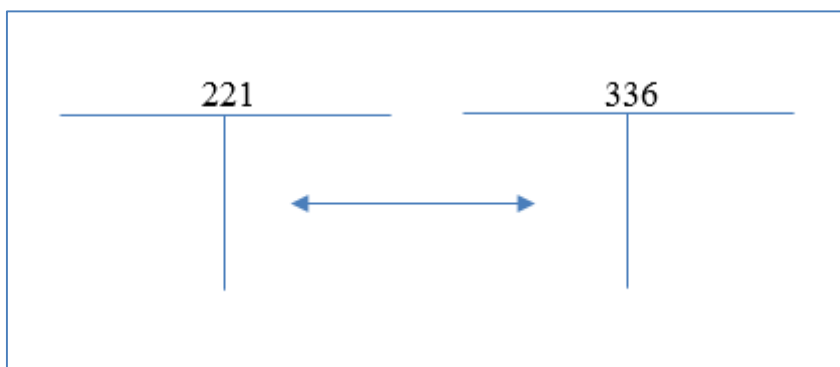
Obr. č. 7: Odvod pojistného hrazené zaměstnavatelem



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

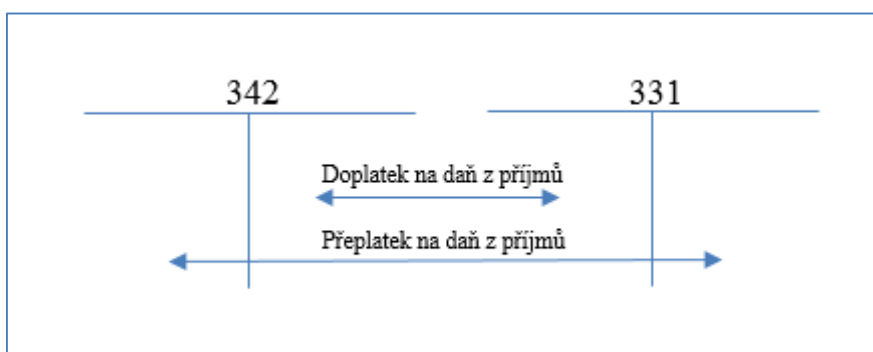


Vlastní zpracování, 2014

7.2 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

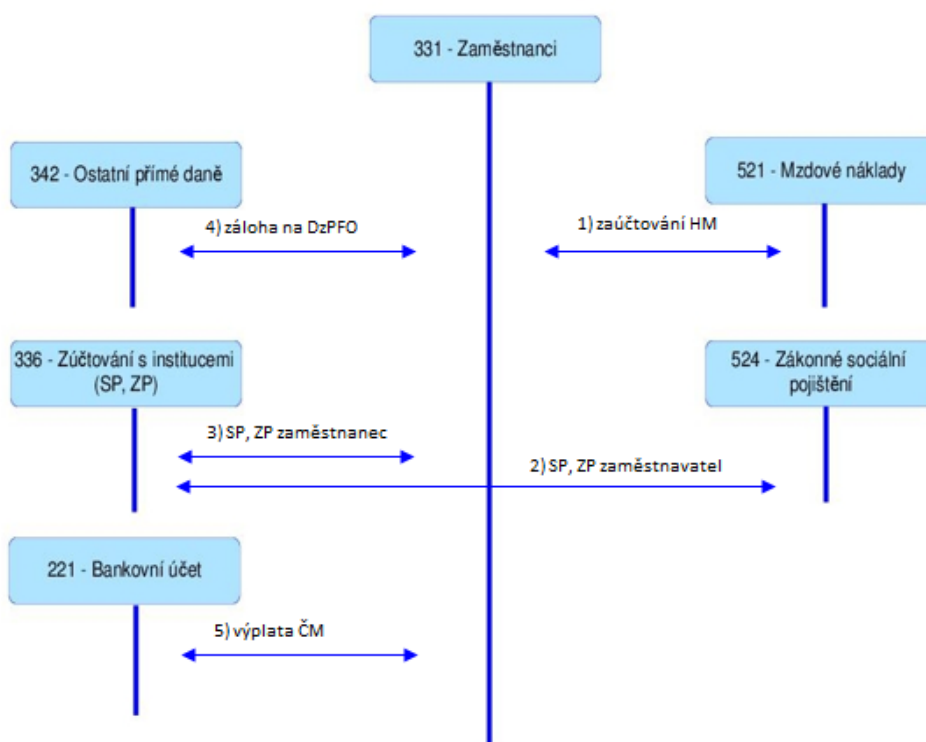


Vlastní zpracování, 2014

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

8 Analýza mzdové problematiky ve vybrané společnosti

V rámci analýzy mzdové problematiky ve vybrané společnosti bude popsána role mzdové účetní/mzdového účetního v konkrétní společnosti a dále bude zanalyzováno daňové zatížení vybraných zaměstnanců této společnosti.

8.1 Role mzdové účetní/mzdového účetního ve vybrané společnosti

V této kapitole bude popsána komplexní agenda, kterou mzdová účetní ve společnosti VS a.s. zastupuje. Mzdová účetní v rámci své pracovní náplně zajišťuje i místo personalisty. Z toho důvodu zde budou rozebrány i jednotlivé činnosti, které spravuje v rámci této pozice. Činnosti mzdové účetní podniku budou od sebe odlišeny na hlavní pracovní činnosti, pod které spadá agenda mzdové účetní a dále na personální činnosti (dle názvu do těchto činností budou zařazeny povinnosti v rámci personálního zajištění podniku).

Práce mzdové účetní/účetního je v každém podniku odlišná, nicméně v základech náplň její práce je poměrně stabilní a neměnná. Hlavní činností, za kterou i náležitě zodpovídá je zpracování mezd v daném podniku.

Kompetence a odpovědnosti účetní, lze rozdělit na dva větší bloky, dle výše uvedeného:

- mzdového účetnictví,
- personalistiku.

Z pohledu personalistiky, mzdová účetní zajišťuje především tyto činnosti:

- vyhledávání a nástup nového zaměstnance,
- vzdělávání,
- lékařská péče,
- změny pracovních poměrů,
- vedení evidence zaměstnanců.

V rámci procesu **vyhledávání a nástupu nového zaměstnance** mzdová účetní vykonává tyto činnosti: na základě požadavku od vedoucího oddělení nebo ředitele společnosti mzdová účetní/personalistka specifikuje (ve spolupráci s odpovědnou osobou – např. s vedoucím daného oddělení) požadavky na pracovní místo. Na základě těchto požadavků zvolí způsob získání nového pracovníka na dané místo. Společnost nejčastěji vyhledává nové zaměstnance třemi způsoby: přes podání inzerátu na webových stránkách společnosti a dalších portálech práce, přes Úřad práce nebo přes personální agenturu. Při podání inzerátu zpracovává mzdová účetní tento inzerát. Další zmíněnou možností, jak

získává společnost nové pracovníky, je pomocí Úřadu práce nebo personální agenturou. Společnost upřednostňuje především první dva zmíněné způsoby – tedy přes inzerát nebo přes úřad práce, případně doporučením. Při vyhledávání zajišťuje mzdová účetní výběrové řízení, které probíhají dle počtu přihlášených uchazečů i ve více kolech. U výběrového řízení je vždy zastoupen vedoucí pracovník oddělení, do kterého je uchazeč přijímán. Po vybrání vhodného kandidát mzdová účetní vytvoří pracovní smlouvu a dále uchazečovi sdělí zdravotní požadavky na pracovní místo (resp. na lékařskou prohlídku). Pracovní smlouvu podepisuje za stranu společnosti vždy výkonný ředitel a na druhé straně vybraný uchazeč. Po přijetí zaměstnance mzdová účetní informuje ostatní zaměstnance o novém kolegovi prostřednictvím emailu. Dále s novým pracovníkem provede „kolečko“, kde se seznámí jak s ostatními pracovníky, tak i s pracovním prostředím. Na základě požadavků na pracovní místo jsou pracovníkovi přiděleny účetní (personalistou) potřebné vybavení a pracovní pomůcky, které je povinen při výkonu své práce využívat.

V rámci procesu **Vzdělávání** mzdová účetní (personalista) zajišťuje pro podnik vzdělávání. Vzdělávání je prováděno formou interního nebo externího vzdělávání. Interní vzdělávání je prováděno nepravidelně, například po absolvování externího vzdělávání jednoho z pracovníků. Pracovník, který absolvoval externí školení, následně rozšíří získané znalosti z externího vzdělávání ostatním zainteresovaným kolegům v dané problematice. Externí vzdělávání je prováděno dle potřeb společnosti.

V rámci procesu **Lékařská práce** mzdová účetní (personalista) zajišťuje kontrolu smluv s lékařem, který pro společnost zajišťuje povinné prohlídky. Jestliže smlouva s lékařem není uzavřena, resp. doba trvání této smlouvy již není aktuální. Mzdová účetní (personalista) vytvoří novou smlouvu, kterou následně výkonný ředitel a lékař podepíší. Při nástupu nového pracovníka na danou pozici mzdová účetní zajišťuje vstupní lékařskou prohlídku. Dále zajišťuje pravidelné a výstupní lékařské prohlídky. V rámci lékařské péče provádí veškerou administrativu s lékařskými prohlídky spojenou.

Dalším bodem, který zajišťuje v rámci personálních činností, jsou při změně pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Při změně pracovního poměru mohou nastat tyto události:

- rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem společnosti,
- povýšení zaměstnance,
- přeřazení zaměstnance na jinou pozici,

- odchod zaměstnance do důchodu,
- evidence zaměstnanců.

Pokud dojde k **rozvázání pracovního poměru** se zaměstnancem, mzdová účetní (personalista) zpracovává výpověď nebo dohodu o ukončení pracovního poměru, případně vyčíslení odstupného, které zaměstnanci bude vyplaceno. Všechny dohody a výpovědi personalista eviduje v pracovních-právních dokumentech společnosti i osobní složce zaměstnance.

V případě **povýšení** zaměstnance na jinou pozici, tento požadavek schvaluje nadřízený žadatele společně s výkonným ředitelem. V případě schválení je žadatel informován a následně je změna zapracována do pracovní smlouvy. Pokud je **zaměstnanec přeřazen** na jinou pozici, postup probíhá stejně jako při povýšení. Změny v zaměstnanecké smlouvě jsou podepisovány jak za stranu zaměstnance, tak za stranu organizace, tedy výkonným ředitelem. Veškeré změny jsou ukládány do evidence.

Pokud zaměstnanec odchází do důchodu, je identifikována potřeba nového zaměstnance na tuto pozici. Dále **odchod do důchodu** mzdová účetní (personalista) zaeviduje a informuje veškeré zainteresované strany (státní správa). Po ukončení pracovního poměru personalista vyřadí složku zaměstnance z aktivní evidence.

Dále jakož to mzdová účetní (personalista) zajišťuje **evidenci** zaměstnanců. V rámci této evidence vede osobní složky všech zaměstnanců, kde jsou veškeré údaje, které se týkají pracovního poměru zaměstnance v podniku. V této složce jsou uloženy dokumenty, související s pracovním poměrem. Jsou to tedy například – pracovní smlouva, potvrzená přihláška na OSSZ, přihláška ke zdravotní pojišťovně, doklady o předchozím pracovním poměru, mzdové listy, evidenční listy důchodového pojištění, přihlášení k dani, příslušné lékařské posudky, přijaté a vydané potvrzení o zaměstnání, atd. Při odchodu zaměstnance z dané pozice (např. z důvodu odchodu do důchodu nebo ukončením pracovního poměru) personalista vyřadí osobní složku zaměstnance z aktivní evidence.

Z pohledu mzdové účetní zajišťuje především tyto činnosti:

- hodnocení pracovníků, benefity, odměny,
- zpracování mezd,
- zpracování odvodů pro finanční úřady (daň ze závislé činnosti), pro zdravotní pojišťovny a pro správy sociálního zabezpečení
- vedení evidence důchodového zabezpečení,

- roční zúčtování daně ze závislé činnosti.

Hodnocení pracovníků, přidělování benefitů a odměn je prováděno na základě návrhu od vedoucího oddělení, případně od výkonného ředitele společnosti. Mzdová účetní je informována o výši benefitů/odměn pracovníka, vytvoří nový platový výměr a připraví podklady pro stanovení mzdy.

Mzdová účetní na základě podkladů **vypočítává mzdu** zaměstnancům. Podklady, ze kterých mzdová účetní zpracovává a vypočítává výši čisté mzdy k výplatě, jsou následující: podklady z docházky (spočítání odpracovaných hodin, zjištění přesčasových hodin, zjištění odpracovaných hodin ve svátcích/nočních hodinách a v soboty a neděle), podklady o nepřítomnosti zaměstnance (zadání pracovních neschopností vč. výpočtu náhrady mzdy, zadání dovolené, placených volných dnů, neplacených volných dnů, vyřizování pracovních úrazů). Získané informace zadá do účetního systému (odpracované hodiny, přesčasy, hodiny v příplatkovém režimu, jízdy a služby zaměstnanců v den pracovního volna/svátcích). Dále jsou do IS zadávány odměny dle pracovních smluv, od vedoucích pracovníků. Do systému jsou zadány i odměny na dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Systém propočte hrubou mzdu zaměstnance, dále vypočte odvody do rozpočtů zdravotních pojišťoven a do rozpočtu sociálního pojištění. Výpočtem superhrubé mzdy a vynásobením příslušné sazby daně, vypočte zálohy na daně z příjmů. Dále vypočte rozdíl pro solidární daň a samotnou výši solidární daně. Dle podkladů ze složky zaměstnance odečte slevy (na poplatníka, ZTP/P, student) a daňové zvýhodnění na dítě. Vypočtenou daň z příjmů odvede na FÚ. Od mzdy jsou dále odečítány/přičítány položky jako jsou: exekuce z čisté mzdy, náhrada mzdy za nemoc, spoření, ... Po odečtení/přičtení těchto položek je připravena čistá mzda k výplatě zaměstnanci. Po zpracování mezd vytiskne mzdová účetní výplatní pásky a předá tyto pásky zaměstnancům. Dále předá informace pro externí orgány (např. státní správu). Čistá mzda je uhrazena příkazem k úhradě bankou, případně po domluvě se zaměstnavatelem dostává zaměstnanec svoji mzdu v hotovosti oproti výdajovému pokladnímu dokladu. Dále jsou odvedeny částky za sociální a zdravotní pojištění a za zaplacené daňové zálohy na bankovní účty příslušných orgánů. Mzdy jsou mzdovou účetní zaúčtovány do informačního systému. Tyto činnosti mzdová účetní provádí u každého zaměstnance měsíčně.

Kromě měsíčních úkonů mzdové účetní plynou povinnosti i při ukončení kalendářního roku. Jedná se především o zpracování ročního mzdového listu, podání „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků“, provedení ročního zúčtování daně z příjmů, podání příslušnému úřadu „Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků vybíraných srážkou formou záloh“, předložení finančnímu úřadu do 30. 4. „Vyúčtování daně vybírané srážkou“ a na žádost zaměstnanců provést roční zúčtování záloh na daň.

Mimo „daňových povinností“ mzdová účetní vede evidenci důchodového zabezpečení. Účetní je povinna do 30. 4. vyplnit evidenční list důchodového pojištění, předat ho zaměstnanci a pověřenému pracovníkovi k podepsání a opatřit razítkem společnosti. Evidenční list důchodového pojištění je předáván zaměstnancovi (kopie) a originál založí účetní do archivu.

8.1.1 Plán školení

V rámci této podkapitoly byl zpracován plán školení pro mzdovou účetní, která zastupuje ve společnosti VS a.s. i pozici personalisty. Tento plán byl navrhnout na základě změn v oblasti mzdového účetnictví a po konzultacích se mzdovou účetní, následně i s výkonným ředitelem společnosti. Plán by měl odrážet nejen změny, které byly zmíněny v předchozích kapitolách ale i pravidelná vzdělávání účetních a personalistů, které dosud ve společnosti nebyla praktikována, nebo byly praktikovány pouze způsobem interních vzdělávání.

V rámci legislativy mzdového účetnictví a personalistiky lze navrhnout školení v těchto oblastech:

- nemocenské pojištění a pojistné na sociálním zabezpečení od 1. 1. 2015,
- daň z příjmu ze závislé činnosti pro rok 2015 a roční zúčtování za rok 2014,
- změny v mzdové účtárně a personální agendě od 1. 1. 2015,
- změny ve mzdovém účetnictví v roce 2015 – doplňkový kurz k předchozímu,
- zákoník práce 2014 – souvztažnosti s novým občanským zákoníkem.

V oblasti daňových změn navrhuji následující školení:

- změny v daních z příjmů fyzických osob,
- cestovní náhrady – změny.

Cenová kalkulace průměrných nákladů na doporučená školení ve výše zmíněných oblastech, jsou zobrazena v následující tabulce.

Tab. č. 21: Průměrné náklady na školení mzdové účetní

Průměrné náklady na školení mzdové účetní*	
Oblast školení	Průměrné náklady školení (s DPH)
Nemocenské pojištění a pojistné na sociálním zabezpečení od 1. 1. 2015	1 800 Kč
Zákoník práce 2014 – souvztažnosti s NOZ	3 028 Kč
Změny ve mzdovém účetnictví v roce 2015	2 299 Kč
<i>Změny ve mzdové účtárně a personální agendě od 1. 1. 2015*</i>	<i>1 790 Kč</i>
Daň z příjmů ze závislé činnosti v roce 2014 a roční zúčtování za rok 2014	2 299 Kč
Cestovní náhrady – změny pro rok 2014	2 505 Kč
Celkové náklady školení	13 721 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

*Kurzívou v tabulce jsou označeny levnější varianty školení, nicméně svým obsahem většinou nepokrývají všechny potřebné znalosti v oblasti změn v dané problematice. Částky kurzů byly získány jako prostý průměr z nabídky tří vzdělávacích agentur (Edumenu.cz, topvision s.r.o., 1. VOX, a.s.).

Celkové každoroční náklady na doporučená školení pro mzdovou účetní v oblasti změn by činily celkem 13 721 Kč, v případě zájmu o všechna tato školení. Výše těchto každoročních nákladů se mohou lišit dle množství změn v legislativě. V plánu jsou zahrnuta i školení na změny v následujícím období.

V oblasti NOZ jsou poskytovány kurzy s přehledem platné legislativy pracovně právních vztahů, které upozorňují na provázanost zákoníku práce a NOZ, resp. kde je zakázáno použití občanského zákoníku, neplatnost právních jednání, počítání času, promlčecí doby a další. Dále v školeních zaměřený na souvislosti NOZ s OZ je uveden přehled povinností zaměstnavatele, pracovněprávní vztahy a rozdíly mezi nimi z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance, právní úprava vzniku/změn/skončení pracovního poměru a s tím související povinnosti zaměstnavatele. Při změně NOZ došlo i ke změnám v náležitostech pracovní smlouvy, jmenování a odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa. NOZ dále upravuje obvyklá ujednání v pracovních smlouvách, jako jsou zkušební doba, pracovní poměry na dobu určitou, konkurenční doložku, mlčenlivost o mzdě, příplatky za práci, atd.

Obsahem kurzů v oblasti změn v daních z příjmů ze závislé činnosti v roce 2014 a ročním zúčtováním za rok 2014 je především – reflexe novinek ve zdaňování mezd, platů a důchodovém spoření, problematika zpracování řádných a dodatečných vyúčtování, roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za rok 2014, nezdánitelné části daní, slevy na dani, vyúčtování daně ze závislé činnosti, atd.

Obsahem kurzů změn ve mzdovém účetnictví jsou především změny v ZP, nemocenském pojištění, náhrady mzdy placené zaměstnavatelem v době dočasné pracovní neschopnosti, v sociálním zabezpečení, změny v zákoně o daních z příjmů ze závislé činnosti, změny týkající se práce mzdové účetní, nové povinnosti ve mzdové účtárně, atd.

8.2 Analýza daňového zatížení zaměstnanců ve zvolené společnosti

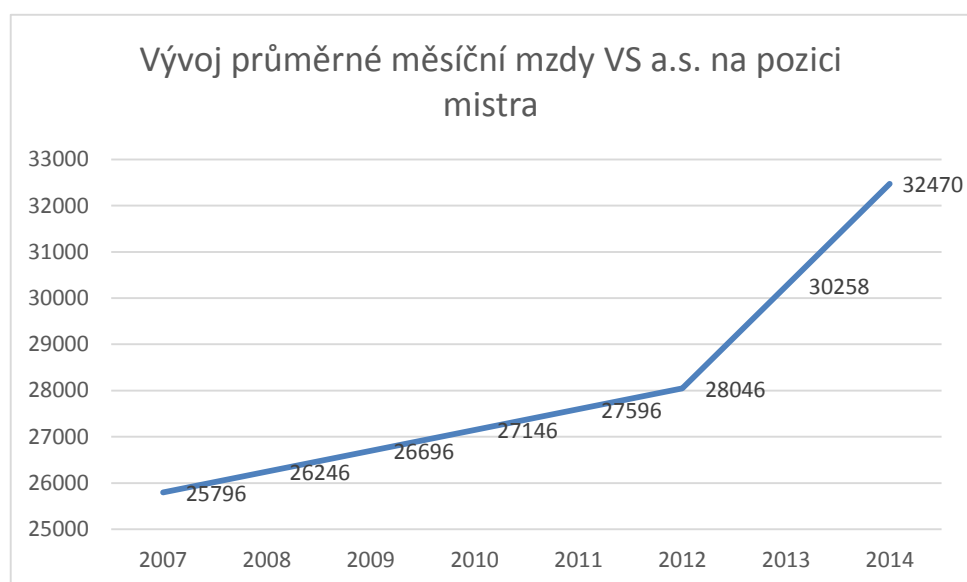
V rámci této kapitoly bude demonstrováno rozdílné zatížení pracovníků vybraného podnikatelského subjektu – společnosti VS a.s. Účelem je potvrdit či vyvrátit hypotézu „Existence jediné sazby daně z příjmů fyzických osob v podmínkách právních předpisů České republiky může vést k velmi odlišnému daňovému zatížení těchto subjektů.“.

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 konzultací 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.

8.2.1 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, peněžité pomoci v mateřství (první půlrok mateřské dovolené) a jakékoliv přivýdělnky. Naopak se nepočítají dávky státní sociální podpory, jako např. přídatky na děti, rodičovský příspěvek, sociální příspěvek, 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 $5 \times 8 = 40$ 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	
Nezdanitelné částky	4. (§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.	Kompensace 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 zvýhodnění²⁾ provedl dne:

1.2. 2014

Podpis

25 5460/1 MFin 5460/1 - vzor č. 18

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

8.2.2 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 2013. 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 $5 \times 8 = 40$ 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 povinnost, 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 úrocích 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.	Kompensace 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 zvýhodnění²⁾ provedl dne: 1.2. 2014

Podpis

25 5460/1 MFin 5460/1 - vzor č. 18

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

8.2.3 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. 22: 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
Daňové zvýhodnění na dítě	---	2 234 Kč (2 × 1 117 Kč)
Výpočet zálohy na dani		
Superhrubá mzda	$32\,250 \times 1,34 = 43\,215$ Kč	$32\,250 \times 1,34 = 43\,215$ Kč
Zaokrouhlení na 100 dolů	43 200 Kč	43 200 Kč
Daň (15 %)	6 480 Kč	6 480 Kč
Slevy na poplatníka	- 2 070 Kč	- 2 070 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	- 0 Kč	- 2 234 Kč
Záloha na daň	4 410 Kč	2 176 Kč

Vlastní zpracování, 2014

Výchozí podmínky pro oba pracovníky byly nastaveny stejně. Oba mají vyšší hrubé mzdy 30 000 Kč, oba pracovníci v měsíci únor 2013 čerpali dovolenou 5 dní, za kterou jim 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. 23: 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 sociálního 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 (daňové zvýhodnění na své dvě děti).

Výsledek hypotézy: Z výše uvedených informací vyplývá, že hypotéza byla **potvrzena** (v rámci měsíčního daňového zatížení pracovníků).

8.2.4 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. 24: 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
Daňové zvýhodnění 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 dani⁴	+ 8 955 Kč	- 48 393 Kč

Vlastní zpracování, 2014

⁴ 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 nezdaniitelných částí základu daně, pracovníkovi Jiřímu Koubkovi (který uplatnil pouze příspěvek na penzijní připojištění ve výši 5 000 Kč), vyjde vypočtená daň před slevami a daňovými zvýhodněními 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 nezdaniitelnou část ZD pouze penzijní pojištění ve výši 5 000 Kč, oběma pracovníkům by vyšla daň před slevami a daňovými zvýhodněními stejně ve výši 78 795 Kč.

Po odečtení slev na dani a daňových zvýhodnění (v případě, že pracovníci si uplatnili výše uvedené nezdaniitelné 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 nezdaniitelnou 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 nezdánitelných 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 hypotézy: Z výše uvedených informací vyplývá, že hypotéza byla **potvrzena** (v rámci ročního daňového zatížení pracovníků).

Závěr

Bakalářská práce pojednává o třech aspektech, které významně ovlivňují mzdové 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.

V teoretické části se autorka zabývala především zobrazením a vysvětlením všech důležitých oblastí mzdového účetnictví, jejichž vymezení je podstatné pro praktickou část. Práce začíná vysvětlením pracovně právních vztahů. Součástí mzdového účetnictví je i daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení, kterým jsou věnovány samostatné kapitoly. Dále se v práci autorka zabývala mzdovým mechanismem, který je zásadní pro výpočet mzdy. V závěru teoretické části je uveden obecný vzorec výpočtu čisté mzdy, který musí znát nejen každá mzdová účetní, ale jeho znalost je důležitá i pro zaměstnance, aby věděl, z čeho se jeho mzda skládá a co ovlivňuje její výši.

V praktické části autorka zanalyzovala zásadní legislativní změny v oblasti mzdového účetnictví. Autorka se zabývala změnami od roku 2012 do roku 2014. Mezi zásadní změny v oblasti mzdového účetnictví patří novelizace občanského zákoníku a zákoníku práce. Dále pak změny v legislativních předpisech a zákonech, které jsou skoro každoročně novelizovány – zákony o redukčních hranicích, zákony o cestovních náhradách, zákony v oblasti daně z příjmů (především změny výše daňových slev a daňového zvýhodnění).

Změny v oblasti daně z příjmů fyzických osob nastaly od roku 2012 v podobě zvýšení slevy na poplatníka na částku 24 840 Kč ročně a zvýšení daňového zvýhodnění na částku 13 404 Kč ročně. Dále došlo ke zvýšení maximální výše ročního daňového bonusu na částku 60 300 Kč. Pro rok 2013 byla stanovena stejná výše slev na dani i daňového zvýhodnění jako v roce 2012.

V rámci pojistného na sociální zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění dochází každoročně ke změně výše stropu vyměřovacího základu pro odvod pojistného. U veřejného zdravotního pojištění byl zrušen strop v letech 2013 až 2015. Dále došlo ke zvýšení rozhodného příjmu pro účast na pojištění na 2 500 Kč.

V oblasti daní bylo od roku 2013 zavedeno solidární zdanění. Toto zdanění platí v rámci úsporného balíku pro rok 2013 až 2015, kdy bylo fyzickým osobám zvýšeno zdanění o 7 % z rozdílu mezi součtem příjmů a částkou stanovenou 48násobkem průměrné mzdy. V roce 2014 došlo především k novelizaci zákoníku práce a tím i ke změnám v daňových zákonech.

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. Na základě výše uvedených změn a popsanych kompetencí mzdové účetní, byl sestaven plán školení.

Na základě příkladu s jednotnou sazbou daně z příjmů fyzických osob a při nastavení stejné výše výdělku pracovníků uplatňujících odlišné odečitatelné položky a slevy/daňové zvýhodnění došla autorka práce k závěru, že je původní hypotéza „Existence jediné sazby daně z příjmů fyzické osoby v podmínkách České republiky může vést k velmi odlišnému daňovému zatížení těchto subjektů“ potvrzena.

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: Průměrné náklady na školení mzdové účetní	70
Tab. č. 22: Srovnání - výpočet zálohy na daň (únor 2013).....	81
Tab. č. 23: Srovnání - výpočet čisté mzdy (únor 2013).....	82

Tab. č. 24: Srovnání výsledků za rok 2013.....	83
--	----

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.....	62
Obr. č. 7: Odvod pojistného hrazené zaměstnavatelem.....	62
Obr. č. 8: Úhrada pojistného z bankovního účtu	63
Obr. č. 9: Zaúčtování daně z příjmů	63
Obr. č. 10: Schéma mechanismu mzdy.....	64
Obr. č. 11: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pozici mistra ve společnosti VS a.s.	72
Obr. č. 12: Evidence docházky - Jiří Koubek	74
Obr. č. 13: Výplatní lístek Jiřího Koubka.....	75
Obr. č. 14: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Jiří Koubek	76
Obr. č. 15: Evidence docházky - Josef Popelka.....	77
Obr. č. 16: Výplatní lístek - Josef Popelka	78
Obr. č. 17: Výpočet daně a daňového zvýhodnění - Josef Popelka.....	80

Seznam použitých zkratk

ČM – čistá mzda

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

HM – Hrubá mzda

NOZ – Nový občanský zákoník

pmm – Průměrná měsíční mzda

SHM – Superhrubá mzda

SP – Sociální pojištění zaměstnanec

SPz – Sociální pojištění zaměstnavatel

VZ – Vyměřovací základ

ZP – Zdravotní pojištění zaměstnanec

ZPz – Zdravotní pojištění zaměstnavatel

ZD – Základ daně

Seznam použité literatury

Tištěné a elektronické zdroje

- [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_do_c&docid=internet/cs/sc_7720.xml
- [11] OSVČ - průměrná mzda. *OSVČ - průměrná mzda* [online]. 2012, č. 1 [cit. 2014-07-07]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/osvc/osvc-prumerna-mzda>

[12] OSVČ – minimální výše záloh, *OSVČ – minimální výše záloh* [online]. 2014, č.1 [cit. 2014-07-07]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/osvc/osvc-minimalni-vyse-zaloh>

[13] Účast na důchodovém pojištění, *Účast na důchodovém pojištění – povinná* [online]. 2014, [cit. 2014-07-07]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/ucast-na-pojisteni/povinna.htm>

[14] Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Vývoj minimální mzdy od jeho zavedení v roce 1991* [online]. 2013 [cit. 2014-07-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Zákony a legislativní předpisy

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

[16] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších právních předpisů

[17] Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník

[18] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

[19] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

[20] Zákon č.592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů.

[21] Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

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

[23] Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů.

[24] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších právních předpisů.

[25] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů.

[26] Sdělení č. 310 / 2011 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

[27] Sdělení č. 336/2012 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013.

[28] Zákonné opatření č. 334/2013, o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů.

[29] Sdělení č. 331/2013 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2014.

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 %) ⁵	29,2 %	29,2 %	29,2 %
- OSVČ (vč. příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %) ⁶	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,-
- 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,-

	Rok 2014	Rok 2013	Rok 2012
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 %

⁵ OSVČ není účastna důchodového spoření

⁶ OSVČ je účastna důchodového spoření

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 přearodit 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. ~~čini 40 hodin týdně a je rovnoměrně rozvržena.~~
 - b. s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
 - c. ~~s třisměnným 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 činnosti 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 přearodit 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. ~~číní 40 hodin týdně a je rovnoměrně rozvržena.~~
 - b. s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
 - c. ~~s třisměnným 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 nepřislouší zvýšená mzda ani náhradní volno.

Platnost od: 1.12.2011

V Plzni, dne 1.12.2011

.....

Souhlasím se zasíláním odměny ze závislé činnosti 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 rozsahu 150 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 PŘÍHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS A
PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI
2. TARIFNÍ STUPĚN**

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 ($12,5 \times (8900 : 173,92)$)
- Příplatek za práci přesčas 266 Kč ($12,5 \times 85 \times 0,25$).
- Příplatek za práci v sobotu a neděli 136 Kč ($16 \times 85 \times 0,10$)
- 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 prémie 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 ovládaná 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 rozdíl 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 prodejních
- 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 – Cenniny

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 ovládaná osoba
- 352 – Pohledávky – podstatný vliv
- 353 – Pohledávky za upsány 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 ovládaná 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 – Přechné účty aktiv a pasiv
381 – Náklady přístích období
382 – Komplexní náklady přístích období
383 – Výdaje přístích období
384 – Výnosy přístích období
385 – Příjmy přístích 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 společnosti
417 – Vypořádaní rozdílu z přeměn společnosti
418 – Rozdíly z ocenění při přeměnách společnosti
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 přístích 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 přístích období
557 – Zúčtování oprávek 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 – Převedové účty
697 – Převod provozních výnosů
698 – Převod finančních výnosů

ÚČTOVÁ TŘÍDA 7 – ZÁVĚRKOVÉ A PODROZVAHOVÉ ÚČTY

70 – Účty rozvahové
701 – Počáteční účet rozvahový
702 – Konečný účet rozvahový
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, 95 s., 2014.

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, 95 p., 2014.

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.