



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a financí

Diplomová práce

# Vybraná specifika mzdového účetnictví v důsledku legislativních změn

Vypracovala: Bc. Lenka Janoviaková  
Vedoucí práce: Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.

České Budějovice 2021



# JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka JANOVIÁKOVÁ**  
Osobní číslo: **E19584**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Téma práce: **Vybraná specifika mzdového účetnictví v důsledku legislativních změn**  
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

### Zásady pro vypracování

Cíl:

Cílem práce je analyzovat vybraná specifika mzdového účetnictví a popsat dopady legislativních změn a jejich aplikaci v oblasti specifík mzdového účetnictví.

Metodika:

Teoretická část práce charakterizuje pracovní právní vztahy, právní úpravu mezd a mzdové účetnictví dle českých právních předpisů. Praktická část popisuje působení legislativních změn v oblasti vybraných specifík mzdového účetnictví. Současně vyhodnocuje vhodnost, využitelnost softwaru v oblasti mzdového účetnictví pro potřeby účetní jednotky v důsledku aplikace legislativních změn. Závěr práce tvoří vyhodnocení dopadu legislativních změn na vybraná specifika mzdového účetnictví a vyhodnocení využitelnosti stávajícího softwaru pro mzdové účetnictví po aplikaci legislativních změn.

Použité metody – řízený rozhovor, pozorování, komparace, analýza, syntéza.

Databáze – interní materiály vybraného podnikatelského subjektu.

Osnova:

1. Úvod.
2. Pracovní právní vztahy, právní úprava mezd.
3. Mzdové účetnictví.
4. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.
5. Vliv legislativních změn na vybraná specifika mzdového účetnictví.
6. Posouzení vhodnosti SW pro potřeby účetní jednotky v důsledku změn.
7. Vyhodnocení dopadu legislativních změn na specifika mzdového účetnictví a využitelnosti mzdového SW, případná doporučení.
8. Závěr.

Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**


Seznam doporučené literatury:

1. ARMSTRONG, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada.
2. BASHKER, B. (2014). *Employee Benefits Design and Planning*. Pearson Education.
3. ČERVINKA, T. (2014). *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ : s komentářem a příklady* (6. vyd.). Olomouc: ANAG.

4. KOTTNAUER, A., JOUZA, L., SLÁDEK, V. (2002). *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. Olomouc: ANAG.
5. Meritum. *Účetnictví podnikatelů 2018* (15. vydání). Praha: Wolters Kluwer.
6. PILÁTOVÁ, J. (2001). *Ekonomická a účetní agenda podnikatele*. Praha: Grada Publishing.
7. PLESNÍKOVÁ, J., KRBEČKOVÁ, M. (2018). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění* (6. vyd.). Olomouc: Anag.
8. ŠUBR, B. a kol. (2019). *Abeceda mzdové účetní* (29. vyd.). Olomouc: Anag.
9. ŽENÍŠKOVÁ, M. (2014). *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1. 1. 2014* (6. vyd.). Olomouc: ANAG.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.**  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: **5. února 2020**  
Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2021**

Vz 

**doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová**  
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 18 (\*)  
370 05 České Budějovice



**doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

## **Prohlášení**

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

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

V Českých Budějovicích dne 12. 04. 2021

.....

Lenka Janoviaková



## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí své diplomové práce paní Ing. Marii Vejsadové Dryjové, Ph.D. za odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi při zpracování této práce poskytla. Dále chci poděkovat řediteli závodu společnosti Head Sport s. r. o. v Českých Budějovicích panu Ing. Karlu Kunclovi a paní procesní inženýrce Andree Kořínkové za vstřícnost a poskytnuté informace. Ze společnosti EPLAN spol. s r.o. patří velké poděkování mzdové účetní paní Ireně Kohutové.





# Obsah

1	Úvod.....	4
2	Pracovně právní vztahy.....	5
2.1	Pracovní poměr .....	5
2.1.1	Pracovní smlouva.....	6
2.1.2	Jmenování .....	7
2.2	Mzdová a personální agenda.....	7
2.3	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	9
2.3.1	Dohoda o provedení práce .....	9
2.3.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	9
2.4	Pracovní doba.....	10
	Zkrácená pracovní doba.....	10
	Kratší pracovní doba .....	10
	Pružná pracovní doba.....	11
2.5	Dovolená .....	11
	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.....	11
	Dodatková dovolená .....	12
	Dovolená nařízená zaměstnavatelem.....	12
2.6	Odměňování pracovníků .....	13
2.6.1	Mzda .....	13
2.6.2	Plat .....	15
2.7	Zaměstnanecké benefity.....	16
2.7.1	Daňové aspekty benefitů.....	18
2.8	Cestovní náhrady.....	22
3	Mzdové účetnictví.....	27
3.1	Povinné odvody pojistného .....	27

3.1.1	Zdravotní pojištění .....	27
3.1.2	Sociální pojištění .....	28
3.1.3	Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa .....	28
3.1.4	Ošetřovné .....	29
3.2	Čistá mzda .....	29
3.3	Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví.....	31
4	Metodika.....	33
5	Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.....	34
6	Vliv legislativních změn na vybraná specifika mzdového účetnictví .....	36
6.1	Zrušení superhrubé mzdy .....	36
6.2	Nová právní úprava dovolené.....	37
6.3	Stravenkový paušál.....	40
6.4	Ošetřovné v době nouzového stavu .....	41
6.5	Home office v době pandemie nemoci COVID-19 .....	42
6.6	Ostatní legislativní změny .....	43
6.7	Program Antivirus .....	45
7	Posouzení vhodnosti SW pro potřeby účetní jednotky v důsledku změn .....	48
7.1	Zobrazení konečného počtu dovolené dle nové právní úpravy .....	48
7.2	Přechod ze stravenek na stravenkový paušál.....	49
7.3	Ošetřovné z důvodu uzavření škol.....	50
7.4	Program Antivirus – manuál pro zaměstnavatele.....	52
7.4.1	Nárok zaměstnavatele na poskytnutí příspěvku .....	52
7.4.2	Stanovení výše příspěvku.....	53
7.4.3	Žádost o příspěvek .....	55
7.5	Použití eNeschopenek pro nařízení karantény.....	56
8	Vyhodnocení dopadu legislativních změn na specifika mzdového účetnictví a využitelnosti mzdového SW, případná doporučení.....	58

9	Závěr .....	62
I.	Summary .....	64
II.	Seznam literatury .....	65
	Odborná literatura .....	65
III.	Seznam obrázků	
IV.	Seznam použitých zkratk	

# 1 Úvod

Mzdové účetnictví je poměrně rozsáhlá problematika, která se často mění, a kterou se musí zabývat téměř každý podnik. Jde o široký systém pravidel, kterými se stanovují povinnosti a práva zaměstnanců i zaměstnavatelů. A především v době současné pandemie nemoci COVID-19 je sledování veškerých legislativních změn v oblasti mzdového účetnictví ještě větší nutností než kdykoliv dříve. Tato diplomová práce může dát podnikům ucelený přehled o veškerých změnách, zahrnujících povinnosti, ale i nároky zaměstnavatelů a zaměstnanců.

První část teoretické práce je věnována pracovněprávním vztahům, především pak pracovnímu poměru, pracovní době, dovolené a odměňování pracovníků. Druhou částí teoretické práce je identifikace povinných odvodů pojistného, čisté mzdy a zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetnictví i daní .

Praktická část práce charakterizuje vybraný podnikatelský subjekt, společnost Head Sport s. r. o. se zaměřením na výrobní závod v Českých Budějovicích. Dále se věnuje shrnutí nejvýznamnějších změn, které přinesla novela zákoníku práce platná od 01.01.2021, včetně dopadu těchto změn do náročnosti jejich zpracování ve mzdovém softwaru, případně pomocí příslušných formulářů a žádostí.

Závěr práce vyhodnocuje dopad legislativních změn na fungování mzdového oddělení vybrané společnosti.

## 2 Pracovně právní vztahy

Právní úpravou problematiky pracovněprávních vztahů se zabývá značné množství zákonů, vyhlášek a nařízení, přičemž základním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „ZP“).

ZP definuje pracovně právní vztahy jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Může se jednat rovněž o vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců nebo jejich zástupci a zaměstnavatelem. Za závislou práci je považována práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, která je zaměstnancem vykonávána osobně, podle pokynu zaměstnavatele a jeho jménem.

Za zaměstnance je považována fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Dle § 79a ZP však zaměstnanec mladší 18 let nesmí vykonávat směnu, jejíž délka by v jednotlivých dnech překročila 8 hodin. Týdenní délka pracovní doby nesmí taktéž ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. § 245 odst. 1 ZP zároveň zakazuje mladistvým zaměstnancům práci v noci. Výjimkou mohou být zaměstnanci starší 16 let, kteří mohou vykonávat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Musí však být pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro jejich ochranu nezbytný. § 246 ZP rovněž zakazuje práci mladistvých pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol a v dalších profesích, při nichž by byli vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zaměstnavatelem může být taktéž fyzická osoba (např. živnostník) nebo právnická osoba (obchodní příspěvková organizace, státní podnik, politická strana a další).

Základními pracovněprávními vztahy jsou práce konané na základě pracovního poměru, nebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Tou je dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (Šubrt & kol., 2019).

### 2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby: pracovní smlouvou a výjimečně i jmenováním.

### 2.1.1 Pracovní smlouva

Nejvyužívanější způsob vzniku pracovního poměru je na základě pracovní smlouvy, která musí být uzavřena písemně. Zákoník práce v § 34 odst. 1 stanovuje minimální obsah pracovní smlouvy, kterým je určení druhu práce, místa jejího výkonu a dne nástupu do zaměstnání.

Dalším ujednáním může být však i zkušební doba, kratší pracovní úvazek, pracovní poměr na dobu určitou atp. Výše mzdy nebo platu je obvykle stanovena formou dodatku k pracovní smlouvě, tzv. „Platovým výměrem“ (Pilátová, 2001).

### Doba trvání pracovního poměru

Zákoník práce v § 39 zmiňuje pracovní poměr na **dobu neurčitou** a pracovní poměr na **dobu určitou**.

O pracovní poměr na dobu neurčitou se jedná tehdy, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Pracovní poměr na dobu určitou je dle § 39 odst. 2 ZP možné sjednat nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami smí být opakován nebo prodloužen nejvýše 2x. Zákon tedy zaměstnavateli poskytuje možnost zaměstnávat stejného zaměstnance na dobu určitou nejdéle 9 let, a to pouze za předpokladu, že je vždy uzavřena pracovní smlouva na dobu 3 let. Jestliže od posledního pracovního poměru se stejným zaměstnancem uplynuly alespoň 3 roky, je možné opětovné sjednání smlouvy na dobu určitou.

### Zkušební doba

Ujednání o zkušební době může být další důležitou součástí pracovní smlouvy. Jedná se o přechodnou dobu, kdy si může zaměstnavatel ověřit schopnosti a výkonnost přijatého pracovníka. Přijatý zaměstnanec si naopak vyzkouší, zda mu vyhovuje pracovní náplň, vedoucí, kolektiv spolupracovníků, popřípadě i finanční ohodnocení. Výhodou zkušební doby je možnost okamžitého ukončení pracovního poměru bez udání důvodu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Zkušební doba je dobrovolným ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon ji nepřikazuje. Stanovuje pouze maximální dobu jejího trvání, která činí 3 měsíce. Výjimkou jsou vedoucí pracovníci, u nichž je možnost stanovit zkušební dobu až na 6 měsíců (Šubrt & kol., 2019).

## 2.1.2 Jmenování

Ke vzniku pracovního poměru na základě jmenování dochází jen u některých vedoucích zaměstnanců ve státních podnicích a státních фондах, ve veřejných službách a správě (Šubrt & kol., 2019).

## 2.2 Mzdová a personální agenda

### Vznik pracovního poměru

Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli celou řadu povinností ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se především o povinnost seznámit budoucího zaměstnance s jeho právy a povinnostmi vyplývajícími z uzavíraného pracovního poměru, s mzdovými (platovými) a pracovními podmínkami a dalšími okolnostmi (Šubrt & kol., 2019).

Povinnosti zaměstnavatele před přijetím každého zaměstnance do pracovního poměru shrnuje následující tabulka č.1.

**Tabulka 1: Povinnosti zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance** <sup>(1)</sup>

<b>Povinnosti Zaměstnavatele</b> <sup>(2)</sup>	<b>Lhůta</b> <sup>(3)</sup>	<b>Místo úschovy</b> <sup>(4)</sup>	<b>Vydáno</b> <sup>(5)</sup>
Uzavřít <b>pracovní smlouvu</b> a stanovit <b>mzdové ohodnocení</b> <sup>(6)</sup>	Do dne nástupu pracovníka do práce <sup>(7)</sup>	Ve spisu pracovníka <sup>(8)</sup>	Kopii pracovníkovi <sup>(9)</sup>
Převzít <b>zápočtový list</b> od předchozího zaměstnavatele <sup>(10)</sup>	V den nástupu do práce <sup>(11)</sup>	Ve spisu pracovníka <sup>(12)</sup>	xxx
Vyplnit <b>prohlášení zaměstnance</b> k uplatňování nezdanitelných částek <sup>(13)</sup>	Do 30 dnů po nástupu do práce <sup>(14)</sup>	Ve spisu pracovníka <sup>(15)</sup>	xxx
Přihlásit pracovníka k <b>sociálnímu pojištění</b> <sup>(16)</sup>	Do 8 dnů po nástupu do práce <sup>(17)</sup>	Ve spisu pracovníka kopii <sup>(18)</sup>	Originál správy sociálního Zabezpečení <sup>(19)</sup>
Přihlásit pracovníka ke <b>zdravotnímu pojištění</b> <sup>(20)</sup>	Do 8 dnů po nástupu do práce <sup>(21)</sup>	Ve spisu pracovníka kopii <sup>(22)</sup>	Originál příslušné zdravotní Pojišťovně <sup>(23)</sup>

Zdroj: vlastní zpracování dle Pilátové (2001).

<sup>(1)</sup> Obligations of an employer during an admission of a new employee; <sup>(2)</sup> Obligations of an employer; <sup>(3)</sup> Period; <sup>(4)</sup> Storage place; <sup>(5)</sup> Released; <sup>(6)</sup> Prepare a working contract and determine a salary; <sup>(7)</sup> Before an employee's start at work; <sup>(8)</sup> A file of an employee; <sup>(9)</sup> Copy to an employee; <sup>(10)</sup> Take over a credit sheet from a previous employer; <sup>(11)</sup> At the day of an employee's start at work; <sup>(12)</sup> File of an employee; <sup>(13)</sup> Fill

*in the declaration of employee to claim non-taxable amounts;*<sup>(14)</sup> *Within 30 days after an employee's start at work ;*<sup>(15)</sup> *File of an employee;*<sup>(16)</sup> *Register an employee to the social insurance;*<sup>(17)</sup> *Within 8 days after an employee's start at work;*<sup>(18)</sup> *Copy within a file of an employee;*<sup>(19)</sup> *Original to the Czech Social Security Administration;*<sup>(20)</sup> *Register an employee to the health insurance;*<sup>(21)</sup> *Within 8 days after an employee's start at work;*<sup>(22)</sup> *Copy within a file of an employee ;*<sup>(23)</sup> *Original to the authorized health insurance company.*

Před uzavřením pracovního poměru zaměstnanec též vyplňuje osobní dotazník, kde jsou po něm vyžadovány osobní údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy (Šubrt & kol., 2019).

§ 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti však zaměstnavateli zakazuje vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, sexuální orientace, politických postojů, náboženství nebo informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

### **Skončení pracovního poměru**

Pilátová (2001) uvádí, že v případě, kdy zaměstnanec neodvádí práci podle zaměstnavatelovo představa, nebo naopak zaměstnanec není v práci spokojený, dochází ke skončení pracovního poměru. Dle § 48 odst. 1 ZP může být pracovní poměr rozvázán jen: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Způsob ukončení pracovního poměru může hrát důležitou roli ve výplatě pracovníka. Jednou z variant výpovědi z pracovního poměru je výpověď pro takzvané organizační důvody, kterými jsou dle § 52 ZP nadbytečnost pracovníka a zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. V těchto případech má zaměstnanec právo na odstupné. To činí dle Šubrt & kol. (2019) nejméně 3násobek průměrného měsíčního výdělku (dále „PMV“), trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky. Pokud trval alespoň rok a méně než 2 roky, poté činí odstupné nejméně 2násobek PMV. V případě, kdy by pracovní poměr trval méně než 1 rok, přísluší zaměstnanci minimálně 1násobek PMV.

Skončení pracovního poměru je spojeno také se vznikem dalších povinností pro zaměstnavatele, který musí zejména:

- vydat potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list,
- vystavit potvrzení o průměrném výdělku, který je vyžadován Úřadem práce ČR v případě posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- odeslat evidenční list důchodového pojištění,



- do 8 dnů ohlásit ukončení pracovního poměru příslušné zdravotní pojišťovně a do 15 dnů nahlásit tuto skutečnost i OSSZ,
- zpracovat pracovní posudek na žádost zaměstnance a to do 15 dnů od požádání (Šubrt & kol., 2019).

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

Ačkoliv má zaměstnavatel dle § 74 odst. 1 ZP povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, nemá nedodržení tohoto ustanovení žádné právní důsledky ani není sankcionováno.

Zaměstnavatelé využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr především pro práce, které vyžadují nepravidelnou výpomoc. Zrušení obou těchto dohod je možné jednostranně nebo dohodou s 15denní výpovědní dobou. (Šubrt & kol., 2019)

### **2.3.1 Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze dle § 75 ZP sjednat na pracovní činnost, jejíž rozsah nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Tento časový fond se vztahuje na práci konanou zaměstnancem pro jednoho konkrétního zaměstnavatele, přičemž nezáleží na tom, kolik dohod si tyto stejné smluvní strany v témže kalendářním roce sjednají. Zaměstnanec si tedy může sjednat více dohod o provedení práce u jednoho, či více zaměstnavatelů. U každého z nich však jeho odpracovaná doma nesmí překročit 300 h za kalendářní rok.

Z hlediska odvodů sociálního a zdravotního pojištění je pro zaměstnavatele i zaměstnance nejvýhodnější právě pracovněprávní vztah založený na základě dohody o provedení práce, který účast těchto plateb nezakládá do měsíčního příjmu zaměstnance ve výši 10 000 Kč, vždy ve vztahu k jednomu zaměstnavateli (Šubrt & kol., 2019).

### **2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dle § 76 ZP lze dohodu o pracovní činnosti sjednat, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Časový fond vykonávané práce však nesmí v průměru přesahovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, přičemž maximální posuzované období činí 52 týdnů.

Pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení se z dohody o pracovní činnosti neodvádí pouze z příjmů do 3 000 Kč. Tento limit byl zvýšen z původních 2 500 Kč sděle-

ním Ministerstva práce a sociálních věcí č. 236/2018 Sb. s účinností od 1. 1. 2019. Limit pro srážkovou daň však zůstal na úrovni původních 2 500 Kč.

## **2.4 Pracovní doba**

§ 78 ZP definuje pracovní dobu jako dobu, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, a v níž musí být připraven k výkonu práce na pracovišti a k plnění pokynů zaměstnavatele.

Dle § 79 činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Výjimku tvoří zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Těm zákon stanovuje 37,5hodinovou týdenní pracovní dobu. Stejně ustanovení se týká i zaměstnanců pracujících ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. Zaměstnancům pracujícím ve dvousměnném pracovním režimu zákoník práce dále stanovuje pracovní dobu v délce 38,75 hodiny týdně.

Pracovní doba je dle § 81 ZP rozvržena zaměstnavatelem, který zároveň určí začátek a konec směn. Musí však dbát na to, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Délka směny smí být maximálně 12 hodin.

### **Zkrácená pracovní doba**

Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vytvořit zaměstnanci nezávadné, bezpečné a zdraví neohrožující prostředí. I při dodržování veškerých povinností ze strany zaměstnavatele však mohou existovat výroby, technologie a služby, kde může působit řada zdraví škodlivých vlivů, jako je například rentgenové záření, chemické, biologické či bakteriální vlivy atp.

Pokud se zaměstnanec v tomto prostředí pohybuje, udává zákon zaměstnavateli možnost zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů. Zkrácení pracovní doby však musí být povoleno Ministerstvem práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví (Kottbauer & kol., 2002).

### **Kratší pracovní doba**

Zákon ustanovuje zaměstnavateli možnost sjednat se zaměstnancem z provozních důvodů kratší pracovní dobu pod rozsah stanovený v § 79 ZP. Tato iniciativa může vzejít jak ze strany zaměstnavatele, kdy obsazuje pracovní místa, jež nevyžadují odpracování celé stanovené týdenní pracovní doby, tak ze strany zaměstnance, který žádá o kratší pracovní dobu ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů.

Zaměstnanci poté náleží mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (Kottnauer & kol., 2002).

### **Pružná pracovní doba**

§ 85 ZP upravuje možnost stanovit zaměstnanci pružné rozvržení pracovní doby. Jedná se o flexibilní řešení pracovní doby, které zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

Zaměstnanec si může sám zvolit začátek i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (volitelná pracovní doba). Je však povinen být na pracovišti v časovém úseku zvaném základní pracovní doba. (Kottnauer & kol., 2002)

Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel stanoví zaměstnancům pevnou část pružné pracovní doby od 9:00 hodin do 14:00 hodin, volitelnou část pružné pracovní doby si poté zaměstnanec může odpracovat v době od 7.00 hodin do 9.00 hodin a v době od 14.00 hodin do 18.00 hodin.

Dle § 85 odst. 5 ZP však pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit při pracovní cestě zaměstnance, v době čerpání dovolené, v případě naléhavého pracovního úkolu atp. Dále je také třeba mít na paměti § 97 odst. 1 ZP, který ustanovuje, že překážky v práci na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře) při pružném rozvržení pracovní doby lze posuzovat jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní části pracovní doby, tedy do pevné části pracovní doby, která je stanovena zaměstnavatelem.

## **2.5 Dovolená**

Placená dovolená je jedním z nejvýznamnějších nároků zaměstnanců z pracovního poměru. V současné době existuje několik druhů dovolené:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

### **Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

Nárok na dovolenou má každý zaměstnanec, který pro téhož zaměstnavatele vykonával práci po dobu alespoň 60 dnů (směn) v kalendářním roce. Za odpracovaný den se pokládá den, ve kterém zaměstnanec odpracoval více než polovinu směny. Dále se může jednat i o některé náhradní doby, kdy zaměstnanec nepracuje, jako je například

mateřská dovolená, poskytování dlouhodobé péče nebo ošetřování dítěte mladšího 10 let atp.

Pokud pracovní poměr netrval celý rok, má zaměstnanec nárok na uplatnění poměrné části dovolené. A to ve výši jedné dvanáctiny za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru.

Dovolená je zaměstnancům poskytována ve výši nejméně 4 týdnů. V tzv. podnikatelské sféře však může být délka dovolené na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem prodloužena o celé dny nebo i týdny. Zaměstnavatelé ve veřejných službách a správě prodlužují zaměstnancům dovolenou na základě zákona o 1 týden. Dále ji však již prodlužovat nelze (Šubrt & kol., 2019).

Před novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2021 zákon upravoval ještě dovolenou za odpracované dny. Nově je již stanovena jen dovolená za kalendářní rok (nebo její poměrná část, pokud zaměstnanec neodpracoval u zaměstnavatele celý rok). Mezi změny patří i způsob započítávání dovolené, která se již nepočítá za odpracované dny, jak tomu bylo doposud, ale za odpracovanou dobu (hodiny). Touto problematikou se blíže zabývá praktická část diplomové práce.<sup>1</sup>

### **Dodatková dovolená**

Dodatková dovolená přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají některé práce v podzemí a při zvlášť obtížné práci (Šubrt & kol., 2019).

### **Dovolená nařízená zaměstnavatelem**

S dovolenou nařízenou zaměstnavatelem se zaměstnanci setkávají především v poslední době v souvislosti s pandemií virové choroby covid-19. Dle § 217 ZP však musí mít zaměstnavatel na paměti, že je povinen písemně oznámit zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, pokud se s ním nedohodne na kratší době. Pokud chce zaměstnavatel zaměstnanci rozplánovat dovolenou na celý rok, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku. Pokud by naopak zaměstnavatel změnil určenou dobu čerpání dovolené nebo zaměstnance z dovolené odvolal, je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nový výpočet dovolené od 1. 1. 2021 [online], poslední aktualizace 10.06.2020 [cit. 16.12.2020]. Dostupné z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/novy-vypocet-dovolene-od-1-1-2021/>

<sup>2</sup> Dovolená v roce 2020 ve světle koronavirové pandemie [online], poslední aktualizace 26.06.2020 [cit. 05.01.2021]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/dovolená-v-roce-2020-ve-svetle-koronavirove-pandemie-111351.html>.

## 2.6 Odměňování pracovníků

Odměnění zaměstnance za vykonanou práci patří k jedné z nejzásadnějších povinností zaměstnavatele. Šubrt & kol. (2019) rozlišují pojem plat, mzda a odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr. Platem jsou odměňováni státní zaměstnanci, zaměstnanci územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací a školských právnických osob. Mzda naopak náleží zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů, především pak těch v podnikatelské sféře. Zaměstnanci pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, neobdrží mzdu ani plat, nýbrž odměnu.

Mzda, plat i odměna náleží zaměstnanci za vykonanou práci v závislosti na její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, podle pracovní výkonnosti, dosahovaných výsledků atp. Za mzdu či plat lze označit také doplatky do minimální mzdy nebo doplatak do nejnižší úrovně zaručené mzdy (Šubrt & kol., 2019).

Zaměstnavatelé musí pamatovat rovněž na § 16 ZP, který jim stanovuje povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, včetně jejich odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Vedle mzdy či platu může být zaměstnanec odměněn také tzv. podnikovými benefity, které mohou být poskytnuty peněžní i nepeněžní formou (Šubrt & kol., 2019).

Tato diplomová práce se jimi bude blíže zabývat v podkapitole 2.7.

### 2.6.1 Mzda

Mzda je dle § 113 ZP sjednána v pracovní smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem či mzdovým výměrem, přičemž její výše musí být zaměstnanci známa před začátkem výkonu práce, za kterou má být tato mzda poskytnuta. V den nástupu do práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, termínu a místu výplaty, pokud to již není zaneseno v kolektivní smlouvě či vnitřních předpisech.

Výhradně v kompetenci zaměstnavatele je však mzdový systém, který bude využívat. Může si zvolit časovou, úkolovou, podílovou nebo smíšenou formu mzdy (Šubrt & kol., 2019).

### Minimální mzda

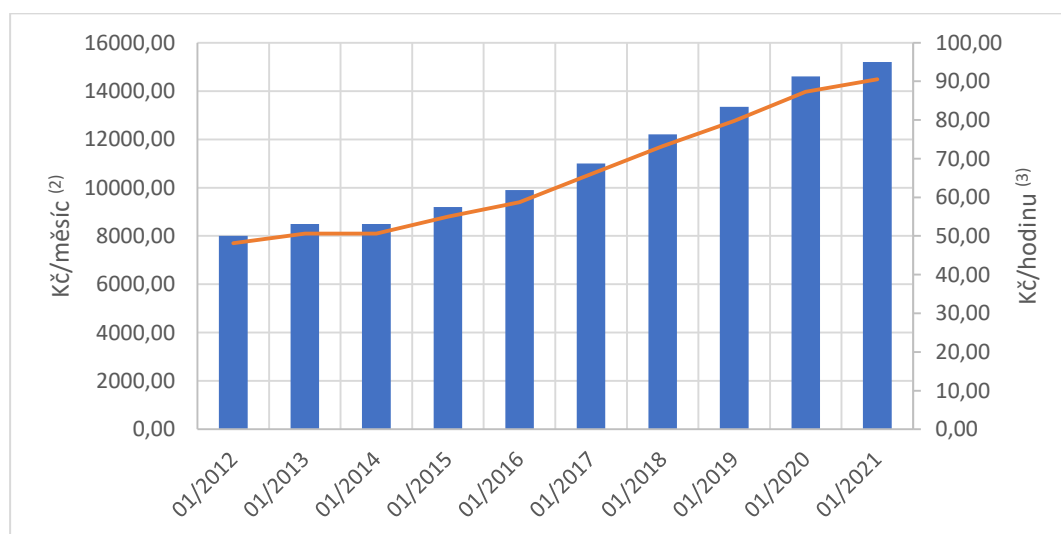
Minimální mzda je dle § 111 ZP nejnižší přípustná výše mzdy, platu či odměny z dohod. Do dosažené mzdy nesmí být zahrnuty příplatky za práci přesčas, práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v

neděli. Pokud nedosáhne mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, vzniká zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek.

Výše minimální mzdy je stanovována dle 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. Pro rok 2021 činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 90,50 Kč za hodinu nebo 15 200 Kč za měsíc.

Vývoj minimální mzdy za posledních 10 let znázorňuje graf č.1.

**Graf 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2012 do roku 2021 <sup>(1)</sup>**



Zdroj: vlastní zpracování dle [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

<sup>(1)</sup> Development of the minimum wage from 2012 to 2021; <sup>(2)</sup> CZK / month; <sup>(3)</sup> CZK / hour.

## Zaručená mzda

Zaručená mzda je dle § 112 ZP definována jako odměna za vykonanou práci, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je důležitá pro zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat.

Vykonávaná práce je diferencována dle odpovědnosti, složitosti, a namáhavosti do 8 skupin, kdy úroveň zaručené mzdy v první skupině prací je rovna minimální mzdě. Mzda v nejvyšší osmé skupině musí činit alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovuje vláda nařízením č. 567/2006 Sb. Jejich aktuální výše znázorňuje následující tabulka č.2.

**Tabulka 2: Úrovně zaručené mzdy dle skupiny prací k 01.01.2021 <sup>(1)</sup>**

Skupina prací <sup>(2)</sup>	Nejnižší úroveň zaručené mzdy <sup>(3)</sup>	
	v Kč za hodinu <sup>(4)</sup>	v Kč za měsíc <sup>(5)</sup>
1.	90,5	15 200
2.	99,9	16 800
3.	110,3	18 500
4.	121,8	20 500
5.	134,4	22 600
6.	148,4	24 900
7.	163,9	27 500
8.	181,0	30 400

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. - § 3 odst. 1.

<sup>(1)</sup> Levels of guaranteed wage by group of work as of 01.01.2021; <sup>(2)</sup> Group of work,

<sup>(3)</sup> The lowest level of guaranteed wage; <sup>(4)</sup> in CZK per hour; <sup>(5)</sup> in CZK per month.

### Příplatky a náhrady ke mzdě

Podle § 114 - § 118 ZP je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci příplatky za:

- **práci přesčas** – nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo poskytnout náhradní volno,
- **práci ve svátek** – 100% průměrného výdělku nebo poskytnout náhradní volno,
- **práci v noci** – 10 % průměrného výdělku nebo sjednat jinou minimální výši příplatku a způsobu jeho určení,
- **práci ve ztíženém pracovním prostředí** – nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy,
- **práci v sobotu a v neděli** – nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku nebo sjednat jinou minimální výši příplatku a způsobu jeho určení.

Výši zmíněných příplatků a náhrad mzdy stanovuje zákon pouze jako minimální částku. Zaměstnavatel tedy může dle svého dobrovolného uvážení poskytnout zaměstnanci i příspěvky vyšší. Veškeré příplatky jsou pak navíc na sobě navzájem nezávislé. Zaměstnanci tedy může současně vzniknout nárok na vícero příplatků nebo náhrad mzdy. Pokud tedy například odpracuje noční směnu v sobotu, má nárok na příplatek za práci v noci současně s příplatkem za práci v sobotu (Šubrt & kol., 2019).

### 2.6.2 Plat

Platem jsou odměňováni zaměstnanci ve veřejných službách a správě. Výše platu se odvíjí od zákoníku práce, nařízení vlády, kolektivní smlouvy, případně od vnitřní-

ho předpisu. Není zde tedy prostor pro vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o výši platu. Od právní úpravy se nelze odchyliť.

Zaměstnanec musí obdržet písemný platový výměr v den nástupu do práce. Základní složkou platu je **platový tarif**, který je kombinací:

- platové třídy – do té je zaměstnanec přiřazen dle nejnáročnější práce, kterou po něm zaměstnavatel vyžaduje,
- platového stupně – ten je zaměstnanci přiřazen podle délky započitatelné praxe.

Druhou složkou platu jsou **příplatky a další složky**, které jsou stanoveny v § 124-134 ZP (Šubrt & kol., 2019).

## 2.7 Zaměstnanecké benefity

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je doplňkem k peněžní odměně a významným způsobem zlepšuje blahobyt pracovníků. Současně zvyšují jejich oddanost organizaci a zlepšují konkurenceschopnost zaměstnavatelů při získávání nových zaměstnanců (Armstrong, 2009).

Biswas (2014) odhaduje, že zaměstnanecké výhody tvoří 35 % až 40 % celkových nákladů na zaměstnance. Přesto většina personalistů postrádá znalosti a dovednosti v této problematice a raději soustředí svou pozornost na výši základního platu zaměstnanců.

Správa zaměstnaneckých výhod je stále složitější, prolíná se jak s účetní, tak i daňovou problematikou. Nicméně se jedná o klíčovou součást řízení lidských zdrojů, které jsou považovány za kritický prvek celkové obchodní strategie.

Jako základní zásadu při odměňování pracovníků spatřuje Armstrong (2009) především v hodnocení lidí podle jejich schopností a přínosu a v zajištění průhledného odměňování, kdy budou dodržovány zásady rovnosti, spravedlnosti, slušnosti a přiměřenosti. Dále by měl každý podnik formovat řízení odměňování jako strategický a inovativní proces přispívající k rozvoji zaměstnanců i celé organizace.

Hlavní zaměstnanecké výhody se týkají osobních potřeb a bezpečnosti, peněžní pomoci, podnikových automobilů a dobrovolných výhod.

### Osobní bezpečnost

Zaměstnanecké výhody uspokojující osobní bezpečnost zahrnují:

- **pojištění** v rámci služebních cest, v případě úmrtí v zaměstnání a osobních úrazů,



- **zdravotní péči** – kryje náklady léčení v soukromých nemocnicích, zabezpečuje periodické lékařské prohlídky, případně i péči o chrup,
- **nemocenské dávky** poskytující plnou náhradu mzdy či platu za určitou danou dobu nemoci a částečnou náhradu (obvykle polovinu) poté,
- **dodatečné odstupné** poskytnuté v případě propuštění zaměstnance z důvodu nadbytečnosti, případně i poskytnutí karierního poradenství (Armstrong, 2009).

### **Peněžní pomoc**

Peněžní pomoc může mít následující podobu:

- **podnikové půjčky** – poskytování bezúročných půjček menších částek nebo větší půjčky s nízkým úrokem, poskytované na konkrétní účely, jako je například pořízení nebo vylepšení bydlení,
- **pomoc při splácení hypoték** – příspěvek na úhradu úroků z hypoték, poskytovaný většinou podniky finančních služeb,
- **příspěvky na přemístění** – jedná se o refundované náklady na stěhování určené pro zaměstnance, kteří byli zaměstnavatelem přemístěni jinam, nebo kteří přicházejí odjinud (Armstrong, 2009).

### **Osobní potřeby**

Zaměstnanecké výhody zaměřené na osobní potřeby zahrnují například:

- mateřskou a otcovskou dovolenou a dávky během ní, které jsou poskytovány nad rámec zákonného minima,
- dovolenou nad rámec zákona,
- podnikový automobil,
- volno z osobních důvodů,
- podnikové slevy,
- podnikové jesle a mateřské školky,
- poradenské služby,
- sportovní a společenské aktivity (Armstrong, 2009).

### **Obstarávací služby**

Tento benefit vznikl ve Spojených státech v souvislosti s kulturou dlouhé pracovní doby a soustřeďuje se na osvobození zaměstnanců od „pozemských“ úkolů. Obstarávací služby jsou zaměřeny na jednání s opraváři a údržbáři domů, bytů, automobi-

lů, nakupování dárků, rezervace míst v restauracích a obstarávání vstupenek do divadel, jízdenek či letenek (Armstrong, 2009).

Biswas (2014) mezi další zaměstnanecké benefity zařazuje příspěvky na vzdělávání, vánoční bonusy, bezplatné parkování, wellness programy, pojištění majetku a odpovědnosti atp.

### 2.7.1 Daňové aspekty benefitů

Posoudit daňové dopady plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci je náročným úkolem, který má dopad i na přiznání k dani z příjmů. Často není lehké posoudit, zda se jedná o daňový či nedaňový náklad. Tuto problematiku popisuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále „ZDP“). Obdobně je zapotřebí řešit poskytnutá plnění i z pohledu zaměstnance, kterému ovlivňují výši daně z příjmu fyzických osob.

#### A. Příjem zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je určující, zda bude plnění poskytnuté zaměstnavatelem posouzeno dle ZDP jako:

- příjem, který **není předmětem daně** z příjmu fyzických osob,
- příjem, který je předmětem daně z příjmu fyzických osob, nicméně je od daně **osvobozen**,
- příjem, který je **zdanitelným příjmem** (Kout & Líbal, 2015).

Plnění, která **nejsou předmětem daně**, vymezuje § 3 odst. 4 a § 6 odst. 7 ZDP. Nejčastěji se jedná o náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, dále se jedná o částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, o úhradu prokazatelných výdajů, které za zaměstnavatele vynaložil zaměstnanec ze svého, o náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů nezbytných pro výkon práce. Předmětem daně dále také není hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, obuvi a povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek. Brychta & kol. (2018) doplňují také hodnotu bezplatného stravování poskytovaného zaměstnavatelem na pracovních cestách.

**Osvobozené příjmy** zaměstnanců stanovuje § 4, § 4a a dále § 6 odst. 9 ZDP. Kout & Líbal (2015) zdůrazňují, že některá plnění jsou podmíněna způsobem zaúčtování u zaměstnavatele. Dále je nutné brát v úvahu, zda byla plnění poskytnuta nepeněžní formou, tedy úhradou zaměstnavatele za zaměstnance, kdy se nejedná o

výplatu peněžních prostředků zaměstnanci. Plněním osvobozeným od daně z příjmu fyzických osob je z pohledu zaměstnance například :

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnanců, související s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- hodnota stravování, které poskytuje zaměstnavatel nepeněžní formou na pracovišti nebo v rámci závodního stravování,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ke spotřebě zaměstnancům na pracovišti hrazených ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub daňových nákladů,
- náhrada mzdy, platu, odměny nebo sníženého platu a snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů,
- přijatá náhrada škody, úmrtného a příspěvku na pohřeb podle zvláštních právních předpisů.

Za **zdanitelné příjmy** zaměstnance je považováno například poskytnutí firemního vozidla i k soukromým účelům, doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajištěná zaměstnavatelem, peněžní příspěvek na rekreaci, cestovní náhrady nad limit zákoníku práce a další (Kout & Líbal, 2015).

### **B. Náklady zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele je z pohledu daňové uznatelnosti nákladů podstatné, zda jsou jím poskytovaná plnění vůči zaměstnancům:

- **povinného charakteru** podle zvláštních právních předpisů,
- **dobrovolného charakteru** na základě rozhodnutí zaměstnavatele.

#### Povinná plnění pro zaměstnance

Zdanění těchto plnění vychází z řady ustanovení ZDP, v nejvyšší míře z § 24 tohoto zákona. Mezi povinné plnění zaměstnavatelů je možno zařadit například pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, náhrady cestovních výdajů podle ZP, náhrady škod při újmě na zdraví atp. (Kout & Líbal, 2015). Tyto náklady snižují daňový základ zaměstnavatele.

## Nepovinná plnění pro zaměstnance – benefity

Zde už je poněkud složitější posoudit dopad poskytnutých benefitů do základu daně z příjmů. Některá plnění budou bez omezení posouzena jako daňový náklad, některá budou dále testována, zda byla poskytnuta v peněžní nebo nepeněžní formě, případně zda o nich bylo účtováno jako o daňových či nedaňových nákladech. Za tímto účelem jsou níže uvedeny nejčastěji poskytované benefity, jako je například:

### **Stravování**

Příspěvek na stravování je považován za jednu z nejčastějších a nejrozšířenějších nepeněžních výhod. § 236 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách. Tato povinnost se však netýká zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu.

Pro zaměstnavatele je daňovým nákladem provoz vlastního stravovacího zařízení (mimo hodnot potravin) nebo příspěvky na stravování zaměstnance až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu. Podmínkou daňové uznatelnosti nákladů je však trvání směny zaměstnance ve výši alespoň 3 hodin (Kout & Líbal, 2015).

Z pohledu zaměstnance je dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů osvobozena hodnota stravování, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jako nepeněžní plnění, a která je určena ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

### **Bezplatné poskytnutí motorového vozidla pro soukromé potřeby zaměstnance**

Jedná se o benefit, který je typický hlavně pro manažerské pozice. Podle §6 odst. 6 ZDP se zdaňuje zaměstnanci tento nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla (pro tyto účely uvažujeme o ceně s DPH) za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Za příjem zaměstnance se vždy považuje částka ve výši minimálně 1 000 Kč.

Z pohledu uplatněného DPH při nákupu motorového vozidla však zaměstnavatel nesmí opomenout zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty. Ten v §78 říká, že „původní odpočet daně uplatněný u pořízeného dlouhodobého majetku podléhá úpravě, pokud v některém z kalendářních roků následujících po roce, ve kterém byl původní odpočet uplatněn, dojde ke změně v rozsahu použití tohoto majetku pro účely, které zakládají nárok na odpočet daně“. Znamená to tedy, že pokud vozidlo začne využívat i zaměstnanec pro soukromé účely, má zaměstnavatel povinnost po dobu 5 let od pořízení motorového vozidla pokrýt již uplatněné DPH ve skutečném poměru, jak je vozidlo

využíváno mimo ekonomickou činnost. Úpravu odpočtu provede v posledním zdaňovacím období na ř. 60 přiznání k dani z přidané hodnoty.<sup>3</sup>

### Platba zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění zaměstnance

Jedná se o další velmi často se vyskytující benefit. Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele není výše příspěvku nijak omezena zákonem. Jakákoliv výše příspěvků bude tedy pro zaměstnavatele daňovým nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Kout & Líbal, 2015).

Na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozeny výše zmíněné příspěvky od zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč.

V praxi se lze setkat s celou řadou poskytovaných benefitů. Výčet těch nejčastěji poskytovaných a jejich dopad na daň z příjmů a odpočet DPH shrnuje následující tabulka č. 3.

**Tabulka 3: Přehled zaměstnaneckých výhod a jejich daňové posouzení<sup>(1)</sup>**

Druh plnění <sup>(2)</sup>	Daň z příjmů <sup>(3)</sup>		Odpočet DPH <sup>(6)</sup>
	Zaměstnanec <sup>(4)</sup>	Zaměstnavatel <sup>(5)</sup>	
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance do 30 tis. Kč ročně <sup>(7)</sup>	osvobozeno <sup>(8)</sup>	daňový náklad <sup>(9)</sup>	ne <sup>(10)</sup>
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele včetně rekvalifikace - nepeněžní plnění <sup>(11)</sup>	osvobozeno <sup>(12)</sup>	daňový náklad <sup>(13)</sup>	ano <sup>(14)</sup>
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajištěná zaměstnavatelem <sup>(15)</sup>	zdanitelný příjem <sup>(16)</sup>	daňový náklad <sup>(17)</sup>	ne <sup>(18)</sup>
Bezúplatná plnění (dary) peněžní <sup>(19)</sup>	zdanitelný příjem <sup>(20)</sup>	nedaňový náklad <sup>(21)</sup>	ne <sup>(22)</sup>

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kout & Líbal, 2015)

<sup>(1)</sup> Overview of employee benefits and their tax assessment; <sup>(2)</sup> Type of benefit; <sup>(3)</sup> Income tax; <sup>(4)</sup> Employee; <sup>(5)</sup> Employer; <sup>(6)</sup> VAT deduction; <sup>(7)</sup> Additional pension insurance with state contributions, pension insurance and private life insurance for employees up to 30 thousand CZK per year; <sup>(8)</sup> Tax-exempt; <sup>(9)</sup> Tax expense; <sup>(10)</sup> No; <sup>(11)</sup> Professional training of employees related to the subject of an employer's activity,

<sup>3</sup> DVOŘÁK, Václav. Daně 2020 v příkladech [online školení 18.11.2020]

*including retraining - non-monetary benefits;* <sup>(12)</sup> *Tax-exempt;* <sup>(13)</sup> *Tax expense;* <sup>(14)</sup> *Yes;* <sup>(15)</sup> *Transport of employees to and from a workplace provided by an employer;* <sup>(16)</sup> *Taxable income;* <sup>(17)</sup> *Tax expense;* <sup>(18)</sup> *No;* <sup>(19)</sup> *Gratuitous payments (donations) in cash;* <sup>(20)</sup> *Taxable income;* <sup>(21)</sup> *Non - tax expense;* <sup>(22)</sup> *No.*

Zaměstnavatel může hradit benefity na vrub daňově uznatelných nákladů, na vrub nákladů zahrnovaných do základu daně, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z fondu kulturních a sociálních potřeb (Kout & Líbal, 2015).

Fond kulturních a sociálních potřeb je upraven ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. Povinnost vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb (dále „FKSP“) je stanovena pro státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. Základním přidělem do fondu jsou 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a další zdroje fondu, kterými jsou například náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven vztahující se k majetku pořízeného z fondu. Vytvářet FKSP mohou též obchodní společnosti, u nichž to zákon nevylučuje (Krbečková & Plesníková, 2020).

## 2.8 Cestovní náhrady

Dle zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost poskytovat zaměstnancům cestovní náhrady, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Nárok na cestovní náhrady mají především zaměstnanci v pracovním poměru. § 155 odst. 1 ZP však stanovuje nárok na poskytnutí cestovních náhrad i zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v případě, že bylo toto právo předem sjednáno.

Cestovními náhradami se dle § 152 ZP rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě (§ 42 ZP),
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení (§ 43 ZP),
- dočasném přidělení (§ 43a ZP),
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Poskytování cestovních náhrad je v zákoníku práce upraveno rozdílně dle typu zaměstnavatele, kteří jsou rozděleni na zaměstnavatele v tzv. podnikatelské sféře a za-

městnavatele veřejného sektoru. Rozdílné je především stanovení limitů a sazeb různých druhů cestovních náhrad (Šubrt & kol., 2019).

Zaměstnavatele veřejného sektoru specifikuje § 109 odst. 3 ZP. Cestovní náhrady pro tento sektor určují tzv. odchylky od pravidel v podnikovém sektoru a blíže je definuje § 173 až § 181 ZP.

Podnikatelské subjekty jsou povinny dodržovat pouze zákonem stanovené minimální limity. Mohou tedy poskytovat svým zaměstnancům i vyšší nebo jiné cestovní náhrady. Ty jsou navíc dle §24 odst. 2 písm. zh) zákona o daních z příjmu, pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. U zaměstnanců je naopak náhrada osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, zdravotního a sociálního pojištění jen do výše maximálního limitu jednotlivých cestovních náhrad stanovené pro zaměstnance ve veřejném sektoru (Sedláková & Mirčevská, 2018).

Speciálním případem jsou cestovní náhrady jednatele, které nejsou považovány za předmět daně z příjmů dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP (Dvořáková, 2017).

Zaměstnancům na pracovní cestě ze zákona povinně přísluší následující cestovní náhrady:

- jízdních výdajů,
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- výdajů za ubytování,
- zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"),
- nutných vedlejších výdajů.

Sazby stravného, základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a výši průměrných cen pohonných hmot stanovuje každoročně vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "MPSV") (Šubrt & kol., 2019).

**Náhrada prokázaných jízdních výdajů** (jízdenek, letenek) náleží dle §157 ZP zaměstnanci za použití zaměstnavatelem určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby. Na základě dohody se zaměstnavatelem může zaměstnanec pro přepravu využít i jiný dopravní prostředek, tedy i soukromé silniční motorové vozidlo. V tomto případě zaměstnanci náleží náhrada za spotřebované pohonné hmoty a základní náhrada.

Základní náhrada pro 2020 u osobních silničních motorových vozidel činí 4,20 Kč/ 1 km. U jednostopých vozidel a tříkolek je sazba 1,10 Kč/1 km.

Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu. Pokud není schopen tento výdaj doložit, náleží mu náhrada dle vyhlášky MPSV, která každoročně stanovuje průměrnou cenu pohonných hmot. Pro rok 2020 činí průměrné ceny pohonných hmot dle vyhlášky č. 358/2019 Sb.:

- 32,00 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- 36,00 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- 31,80 Kč za 1 litr motorové nafty,
- 4,80 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, která trvá déle než 7 kalendářních dnů, vzniká mu dle § 161 ZP nárok na náhradu **jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny** do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět.

Dle § 162 a § 164 ZP přísluší zaměstnanci náhrada nutných vedlejších výdajů a náhrada výdajů za ubytování, které vznikly v přímé souvislosti s pracovní cestou, a jejichž výši zaměstnanec prokáže.

Bez prokazování jakýchkoliv výdajů přísluší naopak zaměstnanci **stravné**, které je poskytováno dle délky strávené na pracovní cestě. Zaměstnanci veřejného sektoru náleží stravné dle § 176 odst. 1 ZP. Zaměstnanci v podnikatelské sféře přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné podle § 163 odst. 1 ZP nejméně ve výši:

- 87 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 131 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 206 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Pokud bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, přísluší mu stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnoty stanovené v § 163 odst. 2 ZP. (Sedláková & Mirčevská, 2018). Šubrt & kol. (2019) doplňují, že zaměstnavatel odměňující mzdou může určit krácení nižší, než stanovuje zákon, avšak tato nesnížená část stravného není pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.



## Vyúčtování pracovní cesty

Vyúčtování pracovní cesty v případě, kdy byla vyplacená záloha vyšší, než na kterou má zaměstnanec nárok a v případě, kdy byla vyplacená záloha nižší, než je nárok zaměstnance, znázorňuje tabulka č.4.

**Tabulka 4: Vyúčtování pracovní cesty** <sup>(1)</sup>

Účetní operace <sup>(2)</sup>	MD <sup>(3)</sup>	D <sup>(4)</sup>
VPD – vyplacení zálohy na služební cestu <sup>(5)</sup>	335	211
VÚD – vyúčtování pracovní cesty <sup>(6)</sup>	512	333
VÚD – vyúčtování zálohy <sup>(7)</sup>	333	335
VPD – doplatek rozdílu z vyúčtování <sup>(8)</sup>		
a) přeplatek zaměstnanci <sup>(9)</sup>	211	335
b) doplatek zaměstnanci <sup>(10)</sup>	335	211

Zdroj: vlastní zpracování dle Českých účetních standardů pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášek č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>(1)</sup> Business trip billing; <sup>(2)</sup> Accounting operations; <sup>(3)</sup> Debit side; <sup>(4)</sup> Credit side; <sup>(5)</sup> Cash receipt - payment of a deposit for a business trip; <sup>(6)</sup> Internal accounting document – a business trip billing; <sup>(7)</sup> Internal accounting document – an advance billing; <sup>(8)</sup> Cash receipt – an additional payment of the difference from the billing; <sup>(9)</sup> Overpayment to an employee; <sup>(10)</sup> Additional payment to an employee.

## Home office

Jedná se o práci, kterou zaměstnanec vykonává mimo pracoviště zaměstnavatele. V současné době jde o velice vítanou alternativu jak z pohledu zaměstnavatele, který snižuje své náklady, tak i z pohledu zaměstnance, který si může po dohodě se zaměstnavatelem přizpůsobit pracovní dobu dle svých potřeb a časových možností. V době pandemie virové choroby covid-19 se také jedná o účinný nástroj omezení kontaktu mezi lidmi a zabránění dalšího šíření nákazy.

Výkon práce z domova nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídit a zároveň nemá ani povinnost zaměstnanci tuto práci umožnit. Vždy musí dojít k vzájemné dohodě sjednané v pracovní smlouvě nebo v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr, která rovněž stanoví pracovní dobu i způsob kontroly a předávání odvedené práce.

Při práci z domova se na zaměstnance, stejně jako při práci na pracovišti zaměstnavatele, vztahuje § 106 ZP. Ten zaměstnanci ukládá povinnost dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost a zdraví, dodržovat stanovené postupy, bezpečnostní přestávky při práci na počítači (5-10 minut po každých 2 hodinách práce), používat pouze stanovené pracovní prostředky, nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky a v případě pracovního úrazu tuto skutečnost bezodkladně oznámit svému nadřízenému. Zde je důležité upozornit na fakt, že i při výkonu práce z domova

má zaměstnavatel stále stejné povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a je povinen zaměstnanci nahradit případnou újmu na zdraví dle § 269 ZP. Z tohoto důvodu by měl zaměstnavatel vydat vnitřní předpis upozorňující na možná rizika při výkonu různých druhů prací vykonávaných z domova.

Zaměstnavatel musí mít také na paměti, že i "home office" je závislou prací, která je dle § 2 odst. 2 ZP vykonávána na jeho náklady. Je tedy povinen nahrazovat zaměstnanci náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce. Jedná se například o výdaje za internetové připojení, pořízení a provoz osobního počítače zaměstnance a spotřebovanou energii. Pokud by zaměstnavatel tyto náhrady neposkytl, jedná se z pohledu Zákona o inspekci práce o správní delikt, za nějž lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč. Výjimkou je výjimečný výkon práce mimo pracoviště, kde povinnost poskytnutí náhrad zaměstnavateli nevzniká (Vysokajová & kol., 2019).

Zákoník práce rovněž stanovuje zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Pokud pracuje zaměstnanec v režimu home office, kdy je předem sjednáno místo výkonu práce a pracovní doba, může mu zaměstnavatel poskytnout stravenku, kterou si může uplatnit do výdajů v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP (Sedláková & Mirčevská, 2018).

Pokud by si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám, podléhala by jeho práce § 317 ZP, který stanovuje určité odchylky týkající se pracovní doby, překážek v práci a odměňování. Jako příklad si můžeme uvést situaci, kdy zaměstnanec navštíví lékaře v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. V této situaci se uplatní pravidlo dle ustanovení § 317 ZP a zaměstnanci náhrada mzdy či platu nepřísluší. Obdobně je tomu při práci přesčas, při práci ve svátek a při jiných důležitých osobních překážkách v práci. Nárok na náhradu mzdy či platu mají tito zaměstnanci pouze při účasti na svatbě, při úmrtí rodinného příslušníka, při stěhování v zájmu zaměstnavatele a v případě dočasné pracovní neschopnosti. (Vysokajová & kol., 2019) Další dopadem situace, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, bude dle Sedlákové & Mirčevské (2018) poskytování stravenky, kterou si v tomto případě zaměstnavatel nebude moci uplatnit jako daňově uznatelný náklad.

## 3 Mzdové účetnictví

Mzdové účetnictví je poměrně rozsáhlá problematika, která se často mění, a kterou se musí zabývat téměř každý podnik. Jde o široký systém pravidel, kterými se stanovují povinnosti a práva zaměstnanců i zaměstnavatelů. A především v době současné pandemie nemoci COVID-19 je sledování veškerých legislativních změn v oblasti mzdového účetnictví ještě větší nutností než kdykoliv dříve.

### 3.1 Povinné odvody pojistného

Za povinné odvody pojistného považujeme zdravotní pojištění, sociální pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Jejich výše je z části hrazena zaměstnanci a z části je nákladem zaměstnavatele. Jedná se o významnou položku, která snižuje čistý příjem zaměstnance a navyšuje cenu práce u zaměstnavatele.

#### 3.1.1 Zdravotní pojištění

Oblast veřejného zdravotního pojištění upravuje především zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Dle § 2 tohoto zákona podléhají českému systému veřejného zdravotního pojištění povinně osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt nebo osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území České republiky sídlo nebo trvalý pobyt. (Šubrt & kol., 2019)

Způsob výpočtu, sazbu pojistného, vymezení vyměřovacího základu, rozhodné období a další potřebné informace týkající se zdravotního pojištění vymezuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Dle § 3 odst. 1 tohoto zákona je vyměřovacím základem pro zaměstnance úhrn příjmu ze závislé činnosti a výše pojistného činí 13,5 % z tohoto základu za rozhodné období.

Speciálním případem, který je častý pro tuzemské firmy, je zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU/EHP/Švýcarsko bez trvalého pobytu na území ČR. Tito zaměstnanci mohou být účastni veřejného zdravotního pojištění podle zákona jako zaměstnanec zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR. Případně je občanem jednoho ze států, se kterými má ČR uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, která upravuje i oblast zdravotního pojištění. Pokud by cizinec bez trvalého pobytu nebyl v některém měsíci účasten veřejného pojištění z titulu zaměstnání, má možnost si uzavřít smluvní zdravotní pojištění (Šubrt & kol., 2019).

### 3.1.2 Sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Stanovení vyměřovacího základu a rozhodného období sociálního zabezpečení jsou obdobná zdravotnímu pojištění (Šubrt & kol., 2019).

U sazeb pojistného na sociální zabezpečení došlo ke snížení procentní sazby od 1. 7. 2019. Zaměstnavatel tak nově odvádí za zaměstnance 24,8 % z vyměřovacího základu (místo původních 25 %). Z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U osob samostatně výdělečně činných (dále „OSVČ“) se sazba pojistného na nemocenské pojištění snížila z 2,3 % na 2,1 %. U zaměstnance zůstává původních 6,5 % z vyměřovacího základu.<sup>4</sup>

Důvodem, pro snížení sazby pojistného na sociální zabezpečení hrazeného zaměstnavatelem, je zrušení tzv. karenční doby, kdy zaměstnanci nenáležela náhrada mzdy po dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti.<sup>5</sup> Karenční doba byla zrušena novelou zákona práce č. 32/2019 Sb. s účinností od 1.7.2019.

V době pandemie virové choroby COVID-19 zaměstnanci využívají především **nemocenské pojištění**, které upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Podstatou nemocenského pojištění je zabezpečení ekonomicky aktivního obyvatelstva pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj.

### 3.1.3 Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa

Dle § 29 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., činí výše nemocenského v případě dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény za kalendářní den:

- 60 % denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,
- 66 % denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,

<sup>4</sup> Sociální pojištění v roce 2020 [online], poslední aktualizace 2.10.2020 [cit. 16.12.2020], Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni-v-roce-2020>.

<sup>5</sup> TZ MPSV: Karenční doba je zrušena! [online], poslední aktualizace 2.7.2019 [cit. 16.12.2020], Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z <https://www.cssz.cz/-/tz-mpsv-karencni-doba-je-zrusena>.

- 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.

Doložení pracovní neschopnosti se zjednodušilo od 1. ledna 2020, kdy byl Českou správnou sociálního zabezpečení (dále „ČSSZ“) zahájen ostrý provoz povinného systému eNeschopenky, jenž byl přijat zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb. Zásadně se tak zjednodušil tok informací, jelikož eNeschopenka elektronicky propojuje lékaře, zaměstnavatele a ČSSZ. Touto problematikou se blíže zabývá praktická část diplomové práce.<sup>6</sup>

### 3.1.4 Ošetřovné

Dle § 39 zákona č. 187/2006 Sb. má na ošetřovné nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti. Podmínkou je, že ošetřovaný člen domácnosti musí prokazatelně žít ve společné domácnosti (to neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem). Ošetřovné zaměstnanci také náleží, pokud musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let v případě, kdy bylo školské nebo dětské zařízení uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události). Zaměstnanec má dále nárok na ošetřovné, když by dítěti byla nařízena karanténa, nebo pokud by osoba, která jinak o dítě pečuje sama, onemocněla. Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. V případě, kdy se jedná o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, je podpůrčí doba prodloužena na 16 kalendářních dnů. Výše ošetřovného za kalendářní den je poté stanovena na 60 % denního vyměřovacího základu.

## 3.2 Čistá mzda

Jak již bylo zmíněno v předešlé kapitole, mzda či plat je odměnou zaměstnanců v pracovním poměru. Mzda bývá rozdělena na pevnou paušální složku a na pohyblivou složku, která závisí na odvedeném výkonu či druhu pracovní činnosti. Pohyblivou složkou mzdy jsou například příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny.

Až do novely zákona platné od 01.01.2021 se při výpočtu čisté mzdy počítalo s tzv. superhrubou mzdou, která označovala celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Od roku 2021 však byla na základě rozhodnutí vlády zrušena a daň je nově vypočtena ze mzdy hrubé. Lidé díky tomu dostávají na výplatách o stokoruny až tisíckoruny navíc.

---

<sup>6</sup> eNeschopenka [online], [cit. 16.12.2020], Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka>.

Výpočet čisté mzdy od 01.01.2021 zobrazuje tabulka č. 5.

**Tabulka 5: Výpočet čisté mzdy od 01.01.2021** <sup>(1)</sup>

Složení mzdy <sup>(2)</sup>		Výpočet <sup>(3)</sup>
Pevná paušální složka (základní mzda) <sup>(4)</sup>		
Pohyblivá složka: <sup>(5)</sup>		
příplatky <sup>(6)</sup>	+	práce přesčas, o víkendu, noční práce atp. <sup>(7)</sup>
osobní ohodnocení <sup>(8)</sup>	+	
prémie <sup>(9)</sup>	+	
odměny <sup>(10)</sup>	+	
Náhrady mzdy za: <sup>(11)</sup>		
dovolenou <sup>(12)</sup>	+	
svátek <sup>(13)</sup>	+	
<b>Hrubá mzda (HM)</b> <sup>(14)</sup>		Základní mzda + pohyblivá složka + náhrady mzdy <sup>(15)</sup>
ZP zaměstnavatel (9 %) <sup>(16)</sup>		HM x 9 % <sup>(17)</sup>
SP zaměstnavatel (24,8 %) <sup>(18)</sup>		HM x 24,8 % <sup>(19)</sup>
ZP zaměstnanec (4,5 %) <sup>(20)</sup>	-	HM x 4,5 % <sup>(21)</sup>
SP zaměstnanec (6,5 %) <sup>(22)</sup>	-	HM x 6,5 % <sup>(23)</sup>
Zaokrouhlený základ daně <sup>(24)</sup>		HM zaokrouhlená na stovky Kč nahoru <sup>(25)</sup>
Daň (15 %) <sup>(26)</sup>		HM x 15 % <sup>(27)</sup>
Slevy na dani: <sup>(28)</sup>		
na poplatníka <sup>(29)</sup>	-	27 840 Kč (měsíčně 2 320 Kč) <sup>(30)</sup>
na invaliditu (I., II, nebo III. stupně) <sup>(31)</sup>	-	I. a II. stupeň: 2 520 Kč (měsíčně 210 Kč) III. stupeň: 5 040 Kč (měsíčně 420 Kč) <sup>(32)</sup>
na studenta <sup>(33)</sup>	-	4 020 Kč (měsíčně 335 Kč) <sup>(34)</sup>
Daňová povinnost po slevách <sup>(35)</sup>		Daň - slevy na dani <sup>(36)</sup>
Daňové zvýhodnění na děti <sup>(37)</sup>	-	
Záloha na daň <sup>(38)</sup>	-	Daň - daňové zvýhodnění na děti <sup>(39)</sup>
Daňový bonus <sup>(40)</sup>	+	Daňové zvýhodnění na děti - daň <sup>(41)</sup>
<b>Čistá mzda (ČM)</b> <sup>(42)</sup>		HM - výsledná daňová povinnost ( nebo + daňový bonus) - ZP (4,5%) - SP (6,5%) <sup>(43)</sup>

Zdroj: vlastní zpracování dle [www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy](http://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy).

<sup>(1)</sup> Calculation of net wages as of 01.01.2021; <sup>(2)</sup> Wage composition; <sup>(3)</sup> Calculation; <sup>(4)</sup> Fixed flat rate (basic wage); <sup>(5)</sup> Variable component; <sup>(6)</sup> Bonus; <sup>(7)</sup> Overtime, weekend work, night work, etc; <sup>(8)</sup> Personal evaluation; <sup>(9)</sup> Bonus; <sup>(10)</sup> Reward; <sup>(11)</sup> Wage compensation for; <sup>(12)</sup> Vacation; <sup>(13)</sup> Bank Holiday; <sup>(14)</sup> Gross wage; <sup>(15)</sup> Basic salary + variable component + salary compensation; <sup>(16)</sup> Health insurance paid by employer (9%); <sup>(17)</sup> Gross wage x 9%; <sup>(18)</sup> Social insurance paid by the employer (24,8%); <sup>(19)</sup> Gross wage x 24,8%; <sup>(20)</sup> Health insurance paid by an employee (4,5%); <sup>(21)</sup> Gross wage x 4,5% <sup>(22)</sup> Social insurance paid by an employee (6,5%); <sup>(23)</sup> Gross wage x 6,5% <sup>(24)</sup> Rounded tax base; <sup>(25)</sup> Gross wage rounded up to

the nearest hundred CZK; <sup>(26)</sup> Tax (15%); <sup>(27)</sup> Gross wage x 15% <sup>(28)</sup> Tax relief; <sup>(29)</sup> General personal tax credit : <sup>(30)</sup> 27 840 CZK (monthly 2320 CZK); <sup>(31)</sup> Disability tax credit (I., II, or III. degree); <sup>(32)</sup> I. and II. degree: 2 520 CZK (monthly 210 CZK), III. degree: 5 040 CZK (monthly 420 CZK); <sup>(33)</sup> Student tax credit; <sup>(34)</sup> 4 020 CZK (monthly 335 CZK); <sup>(35)</sup> Tax liability after discounts; <sup>(36)</sup> Tax - tax rebates; <sup>(37)</sup> Child tax credit; <sup>(38)</sup> Tax advance; <sup>(39)</sup> Tax – child tax credit; <sup>(40)</sup> Tax bonus; <sup>(41)</sup> Child tax credit - tax <sup>(42)</sup> Net wage <sup>(43)</sup> Gross salary - final tax liability (or + tax bonus) - health insurance (4.5%) - social insurance (6.5%).

V případě, že by byla na plat zaměstnance uvalena exekuce, poníží se o ni čistá mzda až do hranice nezabavitelného minima.<sup>7</sup>

### Zaúčtování mezd

Zaúčtování mezd znázorňuje tabulka č. 6. Pokud by byla mzda vyplácena společníkům společnosti, byl by použit místo účtu 331 účet 366. V praxi firmy také analyticky rozdělují zdravotní pojišťovny jednotlivých zaměstnanců (VZP, VoZP, OZP atd). V případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je též využita analytika k účtu 521.

**Tabulka 6: Účtování mezd** <sup>(1)</sup>

Účtování mezd <sup>(2)</sup>	MD <sup>(3)</sup>	D <sup>(4)</sup>
Hrubá mzda <sup>(5)</sup>	521	331
Sociální pojištění zaměstnance 6,5% <sup>(6)</sup>	331	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5% <sup>(7)</sup>	331	336.2
Záloha na daň <sup>(8)</sup>	331	342
Ostatní srážky <sup>(9)</sup>	331	379
Sociální pojištění zaměstnavatel 24,8% <sup>(10)</sup>	524	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 9% <sup>(11)</sup>	524	336.2
Výplata čisté mzdy <sup>(12)</sup>	331	221 nebo 211

Zdroj: vlastní zpracování dle [www.uctovani.net/](http://www.uctovani.net/)

<sup>(1)</sup> Payroll accounting; <sup>(2)</sup> Payroll accounting; <sup>(3)</sup> Debit side; <sup>(4)</sup> Credit side; <sup>(5)</sup> Gross wage; <sup>(6)</sup> Social insurance paid by employee (6,5%); <sup>(7)</sup> Health insurance paid by employee (4,5%); <sup>(8)</sup> Tax advance;

<sup>(9)</sup> Other precipitation; <sup>(10)</sup> Social insurance paid by employer (24,8%); <sup>(11)</sup> Health insurance paid by employer ( 9%); <sup>(12)</sup> Payment of net wage.

### 3.3 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví

Účtování zaměstnaneckých benefitů se odvíjí dle způsobu jejich financování. Je možno je zachytit buď jako náklady, jako čerpání fondů nebo přímo oproti zisku po zdanění (Kout & Líbal, 2015).

<sup>7</sup> Popis výpočtu čisté mzdy [online], [cit. 16.12.2020]. Dostupné z <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

## Účtování benefitů na vrub nákladů

Při účtování zaměstnaneckých benefitů do nákladů, musí zaměstnavatel posuzovat, zda se jedná o daňové či nedaňové náklady. Ty vyjmenovává § 24 a §25 ZDP. V případě daňově uznatelných nákladů se využije účet 527 – Zákonné sociální náklady. Pro nedaňové náklady je použit účet 528 – Ostatní sociální náklady.

## Účtování benefitů jako čerpání fondů

Čerpání peněžních prostředků z vytvořených fondů je další možností financování benefitů.

Jak již bylo řečeno v kapitole 2.7.2., FKSP mají povinnost vytvářet státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.

Na podniky se povinnost vytvářet FKSP nevztahuje. Benefity však mohou financovat ze *sociálního fondu*. Jde o fond vytvářený dobrovolně. Jedinou podmínkou je, že sociální fond je tvořen v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Nelze jej tedy tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) (Krbečková & Plesníková, 2020).

Tvorba těchto fondů se účtuje na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení nebo na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let a ve prospěch účtů příslušných fondů. Čerpání z fondů je poté účtováno na vrub příslušného účtu fondu a ve prospěch závazkových účtů či účtů peněžních prostředků. Zaúčtování tvorby fondů znázorňuje tabulka č.7.

**Tabulka 7: Tvorba fondů** <sup>(1)</sup>

Účetní operace <sup>(2)</sup>	MD <sup>(3)</sup>	D <sup>(4)</sup>
Tvorba fondu <sup>(5)</sup>	431 (428)	427
Čerpání fondu <sup>(6)</sup>	427	sk. 22, sk. 21

Vlastní zpracování dle: [www.uctovani.net/](http://www.uctovani.net/)

<sup>(1)</sup> Creation of funds; <sup>(2)</sup> Accounting operations; <sup>(3)</sup> Debit side; <sup>(4)</sup> Credit side; <sup>(5)</sup> Fund creation; <sup>(6)</sup> Use of funds.

## Účtování benefitů oproti zisku po zdanění

Poskytování benefitů ze zisku po zdanění využívají především podnikatelské subjekty, které netvoří FKSP ani sociální fond. Účtování shrnuje tabulka č.8.

**Tabulka 8: Účtování benefitů ze zisku po zdanění** <sup>(1)</sup>

Účetní operace <sup>(2)</sup>	MD <sup>(3)</sup>	D <sup>(4)</sup>
Poskytnutí benefitu ze zisku po zdanění <sup>(5)</sup>	431(428)	sk. 22, sk. 21

Vlastní zpracování dle: [www.uctovani.net/](http://www.uctovani.net/)

<sup>(1)</sup> Accounting of benefits from profit after tax; <sup>(2)</sup> Accounting operations; <sup>(3)</sup> Debit side; <sup>(4)</sup> Credit side;

<sup>(5)</sup> Provision of benefit from profit after tax.



## 4 Metodika

Diplomová práce je zpracována ve společnosti Head Sport s. r. o. v Českých Budějovicích. Podkladem pro vypracování jsou interní materiály a směrnice vybrané společnosti. Problematické úseky jsou konzultovány se mzdovou účetní daňové a účetní kanceláře EPLAN spol. s r.o. v Českých Budějovicích.

Praktická část práce se skládá ze čtyř kapitol:

1. První kapitola představuje závod společnosti Head Sport s. r. o. v Českých Budějovicích. Uvádí informace o historii jeho vybudování, dosažených výrobních úspěších a zároveň poskytuje i pohled na jeho současné fungování, které je do značné míry ovlivněno pandemií nemoci COVID-19.
2. Druhá kapitola shrnuje nejvýznamnější změny, které přinesla novela zákoníku práce platná od 01.01.2021. Tento daňový balíček například stanovuje novou právní úpravu dovolené, ruší superhrubou mzdu, zavádí stravenkový paušál atp.
3. Třetí kapitola je zaměřena na promítnutí legislativních změn do práce ve mzdovém softwaru. Dále je upozorněno na nově vytvořené formuláře či žádosti, případně na změny těch stávajících.
4. Čtvrtá kapitola vyhodnocuje dopad legislativních změn na mzdové účetnictví vybrané společnosti a dopad změn na práci mzdových účetních v daném softwaru.

**V diplomové práci budou použity následující metody:**

- **Řízený rozhovor** s ředitelem společnosti Head Sport s. r. o. v Českých Budějovicích a se mzdovou účetní společností EPLAN spol. s r.o.
- **Pozorování** legislativních změn v teoretické i praktické rovině.
- **Analýza** jednotlivých legislativních změn a změn v souvislosti s pandemií nemoci COVID-19.
- **Komparace** legislativních úprav v různých časových obdobích.
- **Syntéza** legislativních změn, které mají vliv na fungování mzdového oddělení společnosti.

## 5 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu

Společnost Head Sport s. r. o. je přední světový výrobce prémiového, vysoce výkonného vybavení a oblečení pro sportovce a hráče všech úrovní. Skládá se z pěti divizí: zimní sporty, raketové sporty, vodní sporty, sportovní oblečení a licencování. Prodávanými výrobky pod značkou HEAD jsou například sjezdové lyže, lyžařské vázání, lyžařské boty, snowboardové vybavení, sportovní oblečení, plavky a další.

Tato diplomová práce je zaměřena na výrobní závod společnosti Head v Českých Budějovicích. Dle interních materiálů společnosti byla jeho první hala dostavěna v roce 1992. Zpočátku zde bylo vyráběno vybavení pro tenis. V průběhu dalších let byl závod několikrát rozšířen a začala zde také výroba lyží. K největšímu rozšíření areálu došlo v roce 2011, kdy byla nakoupena plocha o výměře 7 760 m<sup>2</sup>. Do konce výroby tenisového vybavení v roce 2005 bylo v Českých Budějovicích vyráběno přes 500 000 raket ročně. Do roku 2018 zde bylo vyrobeno též přes 5 000 000 párů lyží.

V souvislosti s pandemií virové choroby COVID-19 byl však závod v Českých Budějovicích nucen v březnu roku 2020 propustit více než 40 agenturních zaměstnanců (převážně Ukrajinců) z důvodu poklesu zakázek. Po částečném zlepšení situace byli tito zaměstnanci nahrazeni zaměstnanci kmenovými. Původní agenturní zaměstnanci již nebylo možné přijmout z důvodu uzavření hranic.

V roce 2021 bylo rozhodnuto, že v 5., 7., 9. a 11. kalendářním týdnu nebude přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po výrobcích společnosti. Snahou vedení společnosti bylo zejména zachování pracovních míst a výrobních kapacit tak, aby byla společnost připravena rychle reagovat na očekávané zvýšení poptávky v druhé polovině roku 2021. Uzavření výroby se týkalo všech výrobních středisek s výjimkou podpůrných procesů nutných pro fungování závodu v době odstávky (údržba, příjem a expedice materiálu atp.). Zaměstnancům byla poskytována náhrada mzdy ve výši 75% jejich průměrného výdělku (zákonem stanovená hodnota je 60%).

I přes snahu zachování pracovních míst však musely být v důsledku snížené poptávky odběratelů zredukovány počty zaměstnanců. Od počátku roku 2021 jich bylo propuštěno již okolo 20 (vedení společnosti též uvažuje o úplném zrušení agenturních zaměstnanců). Zaměstnanci byli propuštěni pro nadbytečnost na základě § 52 ZP. Podle počtu odpracovaných let jim bylo vyplaceno odstupné stanovené v § 67 ZP. Dále se

však společnost snaží aktivně spolupracovat s personalisty jiných firem a propouštěným zaměstnancům zajistit nové pracovní místo, včetně nástupního bonusu.

**Obrázek 1: První výrobní hala společnosti Head Sport v Českých Budějovicích**



*Zdroj: interní materiály závodu společnosti Head v Českých Budějovicích.*

## 6 Vliv legislativních změn na vybraná specifika mzdového účetnictví

Rok 2021 s sebou přináší celou řadu nových pravidel. Od 01.01.2021 platí daňový balíček, který ruší superhrubou mzdu, navyšuje daňové slevy, zavádí stravenkový paušál a upravuje mnoho dalších změn, které blíže rozebírá následující kapitola.

### 6.1 Zrušení superhrubé mzdy

Mezi roky 2008 až 2020 byl základem daně zdanitelný příjem zaměstnance zvýšený o pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Výpočet základu daně mezi roky 2007-2020 zobrazuje tabulka č.9.

**Tabulka 9: Postup stanovení základu daně ze závislé činnosti v letech 2007–2020 v Kč <sup>(1)</sup>**

	2008	2009–2018	2019–2020
Hrubá měsíční mzda <sup>(2)</sup>	25 000	25 000	25 000
Pojistné placené zaměstnavatelem <sup>(3)</sup>	8750 (sazba 35 %) <sup>(4)</sup>	8500 (sazba 34 %) <sup>(5)</sup>	8450 (od 01.07.2019 sazba 33,8 %) <sup>(6)</sup>
Pojistné placené zaměstnancem <sup>(7)</sup>	3125 (sazba 12,5 %) <sup>(8)</sup>	2750 (sazba 11 %) <sup>(9)</sup>	2750 (sazba 11 %) <sup>(10)</sup>
Dílčí základ daně ze závislé činnosti <sup>(11)</sup>	33 750	33 500	33 500
Zaokrouhlený základ daně <sup>(12)</sup>	33 800	33 500	33 500
Záloha daně <sup>(13)</sup>	5 070	5 025	5 025

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>(1)</sup> Procedure of determining the tax base for dependent activity in the years 2007–2020 in CZK; <sup>(2)</sup> Gross monthly wage; <sup>(3)</sup> Insurance paid by employer; <sup>(4)</sup> Rate 35 %; <sup>(5)</sup> Rate 34 %; <sup>(6)</sup> From 01.07.2019 rate 33,8 %; <sup>(7)</sup> Insurance paid by employee; <sup>(8)</sup> Rate 12,5 %; <sup>(9)</sup> Rate 11 %; <sup>(10)</sup> Rate 11 %; <sup>(11)</sup> Partial tax base from dependent activities; <sup>(12)</sup> Rounded tax base; <sup>(13)</sup> Tax advance .

Dle § 6 odst. 13 ZDP jsou však od roku 2021 základem daně příjmy ze závislé činnosti.

Zrušení superhrubé mzdy znamená zavedení sazby daně z příjmů ve výši 15 a 23 %. Sazba 15 % bude platit pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy a sazba 23 % pro část základu daně přesahující 48násobek průměrné mzdy. Záloha se vypočte jako součet součinů příslušné části základu daně a sazby pro tuto část základu daně.

Průměrná mzda je pro účely daní z příjmů stanovena podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Pro rok 2021 průměrná mzda činí 1 701 168 Kč ročně, tj. 141 764 Kč měsíčně.<sup>8</sup>

Výpočet výše zálohy na daň od roku 2021 zobrazuje tabulka č 10.

**Tabulka 10: Výpočet měsíční zálohy na daň od roku 2021 v Kč<sup>(1)</sup>**

2021		
Hrubá měsíční mzda <sup>(2)</sup>	25 000	150 550
Základ daně <sup>(3)</sup>	25 000	150 550
Zaokrouhlený základ daně <sup>(4)</sup>	25 000	150 600
Sazba 15 % do výše 141 764 Kč <sup>(5)</sup>	$25\ 0000 \times 0,15 = 3750$	$141\ 764 \times 15\ \% = 21\ 264,60$
Sazba 23 % nad 141 764 Kč <sup>(6)</sup>	0	$(150\ 600 - 141\ 764) \times 23\ \% = 2\ 032,28$
Záloha daně <sup>(7)</sup>	3 750 Kč	$21\ 264,60 + 2\ 032,28 = 23\ 296,88 \div 23\ 297$

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>(1)</sup> Calculation of the monthly tax advance from 2021 in CZK; <sup>(2)</sup> Gross monthly wage; <sup>(3)</sup> Tax base;

<sup>(4)</sup> Rounded tax base; <sup>(5)</sup> Rate 15% up to 141,764 CZK; <sup>(6)</sup> Rate 23% above 141,764 CZK; <sup>(7)</sup> Tax advance.

Mimo zrušení superhrubé mzdy došlo také k navýšení základní slevy na poplatníka za rok z 24 840 Kč na 27 840 Kč.<sup>9</sup>

Zrušení superhrubé mzdy a zvýšení daňové slevy na poplatníka zapříčiní plošné zvýšení čisté mzdy. To bude mít mimo jiné také dopad na konečnou částku výplaty u zaměstnanců, na které je uvalena exekuce nebo insolvence, jelikož jsou tyto srážky odečítány od čisté mzdy. Od 01.01.2021 rovněž došlo ke zvýšení nezabavitelné částky při exekuce na 6 637 Kč, z původních 6 502 Kč. Další změnou pro rok 2021 je novela zákona umožňující zřízení chráněného účtu pro dlužníky v exekuci. Tento bankovní účet exekutor nemůže zablokovat, jelikož jsou na něm shromažďovány peníze nepodléhající exekuci, určené k uspokojování životních potřeb dlužníka a jeho rodiny. V polovině roku 2021 by také měla být zkrácena doba insolvence (oddlužení) jen na 3 roky.<sup>10</sup>

## 6.2 Nová právní úprava dovolené

Jde o rozsáhlé téma, jež upravuje novela zákoníku práce. Z praktického hlediska byla předešlá úprava výpočtu dovolené vhodná, pouze pokud měl zaměstnanec stejně dlouhé směny. V současné době jsou však zaměstnanci stále častěji zaměstnáváni na kratší pracovní úvazky. Dle bývalé úpravy tak docházelo k tomu, že více zaměstnanců,

<sup>8</sup> SVATOŇ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021].

<sup>9</sup> SVATOŇ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021].

<sup>10</sup> Kalkulačka: Výpočet exekuce na plat od 1. 1. 2021 [online], [cit. 03.03.2021]. Dostupné z <https://exekuce-insolvence.cz/2020-kalkulacka-vypocet-exekuce-na-plat-od-1-1-2021/>.

kteří odpracují stejný počet hodin v rámci týdne, mohou mít různý nárok na dovolenou v kalendářním roce. Stávalo se tak proto, že minulá úprava byla vázána na rozvržení týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby. Přičemž délka směn nebyla zohledňována. Na tento problém reaguje novela zákoníku práce. Určujícím kritériem je zde délka úvazku v rámci pracovního týdne vyjádřená v hodinách.

### **Nárok na dovolenou za kalendářní rok**

Dle nové právní úpravy je pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok vyžadováno, aby byl zaměstnanec v pracovním poměru vůči zaměstnavateli v daném kalendářním roce. Dále pro něj musí vykonat práci za 52 týdnů v kalendářním roce, a to v rozsahu jeho týdenní pracovní doby.

#### Výpočet dovolené za kalendářní rok před novelou – příklad pro zaměstnance A,B,C

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci 5 týdnů dovolené.

- Zaměstnanec A pracuje 5 dní v týdnu:  $5 \times 5 =$  nárok na 25 dní dovolené v kalendářním roce.
- Zaměstnanec B pracuje 2 dny v týdnu, směna má 10 h:  $2 \times 5 =$  nárok 10 dní dovolené v kalendářním roce.
- Zaměstnanec C pracuje 5 dní v týdnu, směna má 4 h (tj. rovněž odpracuje 20 h týdně) = nárok na 25 dní dovolené v kalendářním roce.

Z výše uvedeného výpočtu jasně vyplývá nedostatek předešlé úpravy výpočtu dovolené za kalendářní rok. Dle výpočtu odpracuje zaměstnanec B i C za týden stejný počet hodin, přesto má každý nárok na jiný počet dní dovolené.

#### Výpočet dovolené za kalendářní rok po novele – příklad pro zaměstnance A,B

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci 5 týdnů dovolené.

- Zaměstnanec A pracuje 40 h v týdnu:  $40 \times 5 =$  nárok na 200 h dovolené v kalendářním roce.
- Zaměstnanec B pracuje 20 h v týdnu:  $20 \times 5 =$  nárok na 100 h dovolené v kalendářním roce.

Nová úprava vychází z velikosti úvazku v rámci týdne. Jedná se tak o spravedlivější výpočet nároku na dovolenou.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Seznamte se s novelou zákoníku práce[online], poslední aktualizace 17.06.2020 [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>.

## **Nárok na poměrnou část dovolené**

Dle předešlé právní úpravy vznikl zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené, pokud odpracoval alespoň 60 dní v kalendářním roce. V takové situaci měl zaměstnanec nárok na 1/12 výměry dovolené za kalendářní rok za 1 kalendářní měsíc trvání pracovního poměru.

Nová úprava výpočtu dovolené však stanovuje, že nárok na dovolenou vznikne tehdy, pokud pracovní poměr daného zaměstnance ke stejnému zaměstnavateli trvá nepřetržitě a zároveň pro něj vykoná práci v délce nejméně 4 týdnů v rozsahu týdenní pracovní doby. Za 1 odpracovanou týdenní pracovní dobu tak náleží zaměstnanci 1/52 týdenní pracovní doby, která se násobí výměrou dovolené za kalendářní rok.

### Výpočet poměrné části dovolené po novele – příklad

Pracovní poměr zaměstnance trval od 1.10.2021 do 31.12.2021 (tj. 13 týdnů).

Týdenní pracovní doba je 40 hodin. Výměra dovolené 5 týdnů.

Zde je nejprve nutné určit, kolik násobků týdenní pracovní doby zaměstnanec odpracoval. V tomto případě to bude  $13/52$  z  $(40 \text{ hodin} \times 5 \text{ týdnů})$  = zaměstnanec má nárok na 50 hodin dovolené za kalendářní rok.<sup>12</sup>

## **Výkon práce**

Další důležitou souvislostí je pohled na to, co se pro účely dovolené považuje za výkon práce. Před novelou zákoníku práce se dle § 216 odst. 2 ZP za výkon práce nepovažovala dočasná pracovní neschopnost (za předpokladu, že byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání), karanténa, čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem (nad dobu čerpání mateřské dovolené) a jiné důležité osobní překážky v práci. Dle novely se však výše zmíněné případy považují za výkon práce za podmínek, že se jedná o maximálně 20-ti násobek stanovené (kratší) týdenní pracovní doby (tj. maximálně  $20 \times 40 = 800$  hodin), nebo že zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce u zaměstnavatele minimálně 12-ti násobek stanovené (kratší) týdenní pracovní doby.<sup>12</sup>

## **Krácení dovolené**

Před novelou zákoníku práce mohl zaměstnavatel zkrátit dovolenou o 1/12 za každých 100 zmeškaných směn pro překážky v práci nepovažovaných za výkon práce nebo o 1-3 dny za neomluvenou zmeškanou směnu. Dle novely je krácení dovolené

---

<sup>12</sup> Seznamte se s novelou zákoníku práce[online], poslední aktualizace 17.06.2020 [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>.

možné pouze za neomluveně zmeškanou směnu, a to o počet neomluveně zmeškaných hodin.<sup>12</sup>

### **Převádění dovolené**

Dle předchozí právní úpravy bylo převádění dovolené možné pouze v případě, že se jednalo o překážky na straně zaměstnance nebo k tomu byly naléhavé provozní důvody u zaměstnavatele. Nově je převádění dovolené možné na základě písemné žádosti zaměstnance, nicméně pouze v rozsahu, který přesahuje 4 týdny dovolené. Pokud by tedy zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům 5 týdnů dovolené, převeden může být pouze 1 týden dovolené.<sup>13</sup>

## **6.3 Stravenkový paušál**

Stravenkový paušál nabízí zaměstnavatelům možnost vedle závodního stravování a stravenek poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování přímo peněžní formou. Z tohoto peněžního příspěvku nebude do určité částky odváděno zdravotní a sociální pojištění a zároveň bude na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů. Nebude též podléhat soudnímu výkonu rozhodnutí nebo exekuci.

Optimální výše stravenkového paušálu z pohledu zaměstnance je v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů 70 % horní hranice straveného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin. Dle § 176 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši 91 Kč až 108 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin. Maximální výše peněžitého příspěvku v roce 2021 tedy činí **108 x 70 % = 75,60 Kč na jednu směnu.**

Částka nad tento stanovený limit bude zdaněna jako příjem zaměstnance a bude z ní odvedeno sociální a zdravotní pojištění. Nadlimitní částka peněžitého příspěvku též podléhá i exekucím či insolvenčním srážkám.<sup>14</sup>

### **Porovnání stravenky a stravenkového paušálu**

Z pohledu zaměstnance je stravenka vždy čistý příjem. Ať poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravenku v jakékoliv výši, tato částka nebude u zaměstnance předmětem daně z příjmů, ani nebude podléhat odvodům sociálního a zdravotního pojištění. U stravenkového paušálu je však pro rok 2021 stanoven již zmíněný limit příspěvku ve výši 75,60 Kč, při jehož překročení se jedná u zaměstnance o zdanitelný příjem. Na

<sup>13</sup> Seznamte se s novelou zákoníku práce[online], poslední aktualizace 17.06.2020 [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>.

<sup>14</sup> SVATON, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021]



straně zaměstnavatele je tomu naopak. Stravenka je pro něj daňově uznatelná do výše 75,60 Kč, zatímco stravenkový paušál je uznatelný v libovolné výši.

Dalším rozdílem je možnost poskytnutí druhé stravenky při směně delší než 11 hodin. Stravenkový paušál však může být zaměstnanci poskytnut pouze jednou za směnu, na jejíž délce nezáleží.

Problém může nastat také u zaměstnanců, jejichž mzda podléhá exekucním či insolvenčním srážkám. Jak již bylo zmíněno, částka příspěvku do 75,60 Kč na jednu směnu těmto srážkám nepodléhá. Stravenkový paušál je však vyplácen jako součást mzdy. Není tedy jasné, jak banka rozpozná, jakou část nesmí zaměstnanci odebrat.

Obavy také panují kolem možného zneužití stravenkového paušálu ze strany zaměstnavatele. Ten by mohl zaměstnanci tento příspěvek navýšit, ale zároveň o to понížit mzdu. Obdobná situace již v několika firmách nastala po zrušení superhrubé mzdy.

15

## 6.4 Ošetřovné v době nouzového stavu

V době mimořádných opatření byly vydány zákony č. 133/2020 Sb., 230/2020 Sb. a 255/2020 Sb., které mj. upravily podmínky pro ošetřovné od 12.3. 2020 do 30.6.2020.

I nadále však zůstalo v platnosti, že doba ošetřování dítěte staršího 10 let se musí posuzovat jako doba neodpracovaná. Pro zaměstnavatele jde však o velmi pracný a časově náročný úkol, kdy musí prověřovat každý poskytnutý den volna z důvodu ošetřovného v souvislosti s péčí o dítě ve vztahu k věku dítěte.<sup>16</sup>

Nárok na ošetřovné z důvodu omezení provozu škol je posuzován dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a podle zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii. Tento nárok vzniká po dobu uzavření škol v jednotlivých obdobích následovně:

- v období od **23. 12. 2020 do 03. 01. 2021** není nárok na poskytnutí ošetřovného, jelikož jsou tyto dny podle školského zákona a příslušné vyhlášky MŠMT považovány za dny vánočních prázdnin. Podle zákona č.

---

<sup>15</sup> Paušál není stravenka, ze mzdy může ubrat víc. Zavádí ho spíš menší firmy [online], poslední aktualizace 29.01.2021 [cit. 10.02.2021]. Dostupné z [https://www.seznamzpravy.cz/clanek/pausal-neni-stravenka-ze-mzdy-muze-ubrat-vic-zavadi-ho-spis-mensi-firmy-139618#dop\\_ab\\_variant=0&dop\\_source\\_zone\\_name=zpravy.sznhp.box&dop\\_req\\_id=cupH8pnqbl-202101290907&source=hp&seq\\_no=1&utm\\_campaign=&utm\\_medium=z-boxiku&utm\\_source=www.seznam.cz](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/pausal-neni-stravenka-ze-mzdy-muze-ubrat-vic-zavadi-ho-spis-mensi-firmy-139618#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&dop_req_id=cupH8pnqbl-202101290907&source=hp&seq_no=1&utm_campaign=&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz).

<sup>16</sup> SVATONĚ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021]

438/2020 Sb. je nárok na poskytování ošetrovného po dobu školních prázdnin výslovně vyloučen.

- V období od **04. 01. 2021 do 28. 01. 2021** je nárok ošetrovné při péči o dítě mladšího 10 let (posuzuje se ke dni 21. 12. 2020 u prvního ošetroujícího) nebo o dítě ve věku až 26 let, které je závislé na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni I (lehká závislost), jemuž byla usnesením vlády zakázána osobní přítomnost ve škole.
- Za den **29. 01. 2021** není nárok na poskytování ošetrovného, protože je tento den podle školského zákona a příslušné vyhlášky MŠMT dnem pololetních prázdnin. I zde je dle zákona č. 438/2020 Sb. nárok na poskytování ošetrovného po dobu školních prázdnin výslovně vyloučen.
- V období od **30. 01. 2021** je nárok na poskytování ošetrovného při péči o dítě mladší 10 let (posuzuje se ke dni 21. 12. 2020 u prvního ošetroujícího) nebo o dítě ve věku až 26 let, které je závislé na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni I (lehká závislost), kterému byla na základě usnesení vlády zakázána osobní přítomnost ve škole. Nárok na ošetrovné opět není pro období vyhlášených jarních prázdnin, jejichž termín je pro jednotlivé okresy vyhlášen individuálně.<sup>17</sup>

## 6.5 Home office v době pandemie nemoci COVID-19

V době pandemie využívá mnoho firem tzv. „preventivní karanténu“, jejíž cílem je umožnit co nejvíce zaměstnancům práci z domova. Zaměstnanci však s tímto režimem musí souhlasit. V opačném případě by jim náležela 100% náhrada mzdy, jelikož se jedná o překážku na straně zaměstnavatele. Další možností, kdy se dá využít home office je, pokud by byl zaměstnanec v **karanténě z rozhodnutí hygienické stanice**. Bylo by mu tak umožněno pobírat kompenzaci obdobnou nemocenské dávce a být doma na překážkách práce. V této situaci je však možné se se zaměstnancem dohodnout, že si nenechá vystavit potvrzení o karanténě, tudíž nebude od státu čerpat žádné kompenzace a bude pracovat z domova. Dalším možnou situací je **izolace**, v případě osob s pozitivním testem na COVID-19. I v tomto případě je možné se se zaměstnancem domluvit na tom, aby pracoval na home office. Nesmí si však nechat vystavit neschopen-

---

<sup>17</sup> Krizové ošetrovné. Aktuální informace pro rodiče: Ošetrovné od 4. 1. 2021 [online], poslední aktualizace 19.02.2021 [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/osetrovne>.

ku. Poslední možností je práce z domova v případě **ošetřování dítěte** mladšího 10 let. Zde je také opět podmínka, že zaměstnanec nesmí pobírat ošetřovné.<sup>18</sup>

Problematickou oblastí by však mohla být práce z domova ze zahraničí, kdy je riziko vzniku stálé provozovny v jiném státě. V tomto případě by měla daná společnost na základě analýzy rozdělit a zdanit odpovídající část zisku i v zahraničí. Některé státy v západní Evropě, jako je například Belgie či Francie, však toto vyřešili dohodou, že po dobu krize tuto situaci řešit nebudou. Česká republika však žádnou dohodu s ostatními státy uzavřenou nemá. Na situaci nahlíží tak, že stálá provozovna v zahraničí nevzniká.

V případě dlouhodobějšího home office v zahraničí by měl zaměstnavatel brát v potaz také pracovní právo zahraniční země. Případně i odvody sociálního a zdravotního pojištění, které mají být dle nařízení Evropské unie odváděny v místě, kde dochází k fyzickému výkonu práce.<sup>19</sup>

## 6.6 Ostatní legislativní změny

### Paušální daň pro OSVČ

Pomocí paušální daně mají OSVČ od 01.01.2021 možnost splnit všechny své povinnosti jednou platbou a formulářem. V případě zájmu se k této dani přihlásí a každý měsíc zaplatí jedním příkazem odvod na sociálním a zdravotním pojištění i platbu daně z příjmů. Výhodou této daně je, že se OSVČ s jediným odvodem zbaví povinnosti podání daňového přiznání a přehledů pojistného, což bezpochyby povede k úspoře nákladů a času.

K paušální dani se mohou přihlásit podnikatelé, kteří mají roční příjem do 1 mil. korun a nejsou plátcí DPH. Výše paušální daně byla vládou pro rok 2021 stanovena na 5 740 Kč měsíčně. Do částky je zahrnuto zdravotní pojištění ve výši 2 514 Kč, pojistné na sociální zabezpečení ve výši 3 126 Kč (minimální záloha + 15 %) a daň z příjmů v hodnotě 100 Kč, která kompenzuje vyšší odvod na sociálním pojištění.

Dle upozornění vlády se však částka paušální daně v příštích letech bude přirozeně zvyšovat podle výsledků ekonomiky státu.<sup>20</sup>

### Sdílené pracovní místo

Jde o zcela nový institut pracovního práva stanovený v § 317a ZP účinný od 01.01.2021, jehož cílem je lépe sladit pracovní a rodinný života zaměstnanců a podpo-

<sup>18</sup> 2nd Lockdown – Home Office [online], poslední aktualizace 21.10.2020 [cit. 14.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-10-21-2nd-lockdown-home-office/>.

<sup>19</sup> Home office v karanténě z pohledu daní [online], poslední aktualizace 2.4.2020 [cit. 14.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-04-02-home-office-v-karantene-z-pohledu-dani/>.

<sup>20</sup> SVATONĚ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021]

rovat kratší pracovní úvazky. Sdílené pracovní místo se zakládá písemnou dohodou se 2 a více zaměstnanci se stejným druhem práce s kratší pracovní dobou, kdy součet úvazků musí vždy být nejvýše jeden celý úvazek.

Podstatné je, že si zaměstnanci na tomto sdíleném pracovním místě rozvrhují svou pracovní dobu sami. Rozvrh však musí zaměstnavateli předložit nejpozději 7 dní před začátkem období, na které je rozvrhováno. Pokud by zaměstnanec v této lhůtě rozvrh nepřipravil, rozvrhne pracovní dobu zaměstnavatel a seznámí s ním zaměstnance bez zbytečného odkladu. Dohodu lze vypovědět s 15denní výpovědní dobou nebo ukončit dohodou.

Sdílené pracovní místo je vhodné zejména pro rodiče malých dětí, kteří nemohou pracovat na plný úvazek. Toto bylo možné i doposud, nicméně pro to v zákoníku práce nebyla stanovena žádná pravidla. Ty si musel každý zaměstnavatel dohodnout se zaměstnanci zcela sám.

Ministerstvo práce a sociálních věcí též avizovalo možnost poskytnutí příspěvku pro zaměstnavatele, kteří využijí institut sdíleného pracovního místa. Konkrétní podoba příspěvku však dosud uveřejněna nebyla.<sup>21</sup>

### **Doručování písemností zaměstnanci**

Novelou zákona se zde mění pořadí způsobu doručování. Povinnost doručovat zaměstnancům důležité písemnosti osobně na pracovišti zůstala zachována. Nicméně odpadá povinnost zkoušet doručení v bytě či jinde, kde může být zaměstnanec zastižen. Po neúspěšném pokusu o doručení do vlastních rukou na pracovišti si může zaměstnavatel vybrat jiný způsob doručení: kdekoliv / pošta / elektronicky / datová schránka (podmínkou je písemný souhlas zaměstnance).<sup>21</sup>

Při doručování poštou se bude písemnost zasílat na poslední adresu, kterou zaměstnanec písemně sdělil. Zaměstnavatelům tak odpadne hlavní dosavadní problém s určením „poslední známé adresy“. Úložní doba se sjednocuje s běžnými podmínkami doručovatelů a nově se mění na 15 kalendářních dnů.<sup>22</sup>

### **Náhrada nemajetkové újmy (ublížení na zdraví či úmrtí zaměstnance)**

- a) Jednorázové plnění při zvlášť závažném ublížení na zdraví – jedná se o zcela nový institut v případě, kdy je zaměstnanci způsobeno zvlášť závažné ublížení na zdraví, které má následky srovnatelné s úmrtím zaměstnance (kómatické

<sup>21</sup> Seznamte se s novelou zákoníku práce [online], poslední aktualizace 17.6.2020 [cit. 18.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>

<sup>22</sup> SVATONĚ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021]

stravy, poškození mozku atp.). V tomto případě mají oprávněné osoby, kterými jsou například manžel, partner, děti, či rodiče, nárok na jednorázové plnění.

- b) Jednorázové plnění pro pozůstalé – dle nové úpravy zde došlo k rozšíření okruhu oprávněných osob, kterou je nově i zaopatřené dítě, rodič nežijící se zaměstnancem a další osoby v poměru rodinném nebo obdobném. Zásadně se mění i výše plnění. Ta bude nově odpovídat minimálně dvacetinásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.<sup>23</sup>

### **Oznamování volných pracovních míst úřadům práce**

Ve stavu legislativní nouze byl Poslaneckou sněmovnou s účinností od 1. března 2021 schválen mimořádný příspěvek pro zaměstnance v karanténě. Spolu s ním prošel i pozměňovací návrh, který zaměstnavatelům opět ukládá povinnost hlásit volná pracovní místa úřadům práce, stejně jako tomu bylo do konce roku 2011. Zaměstnavatelé musí povinně hlásit volná pracovní místa nejpozději do 10 kalendářních dnů. Mohou tak učinit také prostřednictvím živnostenského úřadu, který informace předá Úřadu práce ČR.

Dle důvodové zprávy k návrhu zákona je důvodem pro opětovné zavedení relevantní přehled úřadů práce o nově vytvořených či uvolněných pracovních místech ve svém územním obvodu. Cílem je tedy rychlejší nabízení těchto volných pozic uchazečům o zaměstnání.<sup>24</sup>

## **6.7 Program Antivirus**

Jedná se o program ochrany zaměstnanosti představený Ministerstvem práce a sociálních věcí, který má pomoci firmám k ochraně pracovních míst v době pandemie nemoci COVID-19. Stát kompenzuje společnostem splňujícím podmínky programu Antivirus prostředky vyplacené na mzdy zaměstnanců s cílem alespoň částečného předcházení propouštění zaměstnanců.

Antivirus A a B kompenzují náklady zaměstnavatelů, kteří museli svým zaměstnancům nařídít karanténu nebo museli částečně či úplně omezit svůj provoz. A to z důvodu například snížené poptávky po jimi dodávaných produktech nebo službách

---

<sup>23</sup> Seznamte se s novelou zákoníku práce [online], poslední aktualizace 17.6.2020 [cit. 18.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>

<sup>24</sup> Od 1. března mají zaměstnavatelé hlásit volná pracovní místa úřadům práce [online], poslední aktualizace 25.02.2021 [cit. 04.03.2021]. Dostupné z <https://www.podnikatel.cz/clanky/od-1-brezna-zamestnavatele-hlasi-volna-pracovni-mista-uradum/>.

## **Režim A (karanténa) a Režim A PLUS (nucené uzavření provozu)**

Platí pro uzavření nebo omezení provozu v důsledku krizového opatření nebo pro nařízení karantény příslušným úřadem.<sup>25</sup>

### Antivirus A

Uznatelným výdajem je dle § 192 ZP náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci z důvodu nařízení karantény. V režimu A stát poskytuje příspěvek ve výši 80 % uznatelných výdajů (náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci + odpovídající výše zákonných odvodů), maximálně však 39 000 Kč na zaměstnance a měsíc.

### Antivirus A Plus

Týká se pouze zaměstnavatelů, jejichž provoz byl nuceně uzavřen, či významně omezen. Netýká se tedy nařízených karantén/izolací. Pro ně nadále platí režim A. V případě uzavření provozu v důsledku nařízení vlády pobírá zaměstnanec náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku včetně odvodů. Maximálně však 50 000 Kč na jednoho zaměstnance.<sup>26</sup>

## **Antivirus B (související hospodářské potíže)**

Příspěvky z tohoto režimu mají zaměstnavatelům kompenzovat náklady vzniklé s vyplacenou náhradou mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele souvisejících s hospodářskými potížemi v důsledku šíření nemoci COVID-19. Výše podpory zaměstnavatelům je 60 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů (maximálně 29 000 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc.).

Program **Antivirus C** spočívá v odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění. Zaměstnavatelé do 50 zaměstnanců jej mohli využít za měsíce červen, červenec a srpen 2020.

**Kurz arbeit** je režim, který by měl nahradit program Antivirus. Jeho návrh byl poslanecké sněmovně předložen v říjnu, vznikla k němu však řada pozměňovacích návrhů a do současné doby nebyla jeho konečná podoba schválena. Z tohoto důvodu vláda prodloužila program Antivirus.

---

<sup>25</sup> Náhrada mezd a platů od státu [online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/legal/articles/nahrada-mezd-a-platu-od-statu.html#>.

<sup>26</sup> Antivirus – podpora zaměstnanosti [online], poslední aktualizace 25.02.2021 [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/antivirus>.

Vládou připravené znění předpokládá, že by stát přispíval na mzdu zaměstnance částkou ve výši 70 % jeho čisté mzdy. Podpora by se však měla vztahovat pouze na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá alespoň 3 měsíce a je sjednán na dobu neurčitou.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Náhrada mezd a platů od státu [online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné z <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/legal/articles/nahrada-mezd-a-platu-od-statu.html#>.

## 7 Posouzení vhodnosti SW pro potřeby účetní jednotky v důsledku změn

Následující kapitola rozebírá dopady legislativních změn na práci mzdových účetních.

### 7.1 Zobrazení konečného počtu dovolené dle nové právní úpravy

Dle dřívější právní úpravy výpočtu dovolené byl ve výplatním lístku zaměstnanec zobrazen nárok na dovolenou ve dnech. Příkladem může být výplatní lístek zaměstnanec „X“ za prosinec roku 2020, viz obrázek č. 2.

**Obrázek 2: Zobrazení nároku na dovolenou ve výplatním lístku před r.2021**

PP:	61	HPP	Základní mzda:	19,000.00	Týdenní úvazek:	40.00
Pracoviště:			Nárok dovolená:	25.0	Loňská dovolená:	4.5
ZP:	VoZP		Výběr dovolená:	25.0	Zůstatek dovolená:	4.5

Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

Po zavedení nové právní úpravy se však již ve výplatním lístku nezobrazuje konečný počet dovolené ve dnech, nýbrž v hodinách. Jako příklad může být opět uveden zaměstnanec „X“, jehož výplatní lístek za leden roku 2021 zobrazuje obrázek č. 3 Dle tohoto lístku má zaměstnanec nárok na 200 hodin dovolené za celý rok. Za odpracované období od počátku roku má nárok na 16 hodin. Loňská dovolená je opět uvedena v hodinách. Zůstatek dovolené je poté součet loňské dovolené činící 36 h (4,5 dne) a současného nároku na 16 h dovolené. Výsledkem je nárok na 52 h dovolené za již odpracované období. Za celý rok má poté zaměstnanec nárok na 236 hodin dovolené.

**Obrázek 3: Zobrazení nároku na dovolenou ve výplatním lístku od r.2021**

PP:	61	HPP	Základní mzda:	19,700.00	Týdenní úvazek:	40.00
Pracoviště:			Nárok dovolená:	16h (200) 2.0	Loňská dov.:	36h 4.5
ZP:	VoZP		Výběr dovolená:		Zůstatek dov.:	52h (236) 6.5

Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

Pokud by si však zaměstnanec vybral více dovolené, než na kterou by měl za odpracované období nárok, tato změna se projeví v záporném znaménku u zůstatku dovolené. Tuto situaci ve výplatním lístku zaměstnanec „Y“ zobrazuje obrázek č. 4.

**Obrázek 4: Zobrazení přečerpaní dovolené ve výplatním lístku od r.2021**

PP:	2	HPP	Základní mzda:	40,000.00	Týdenní úvazek:	32.00
Pracoviště:			Nárok dovolená:	10h (128) 1.0	Loňská dov.:	3h 0.5
ZP:	OZP		Výběr dovolená:	24h 3.0	Zůstatek dov.:	-11h (107) -1.5

Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

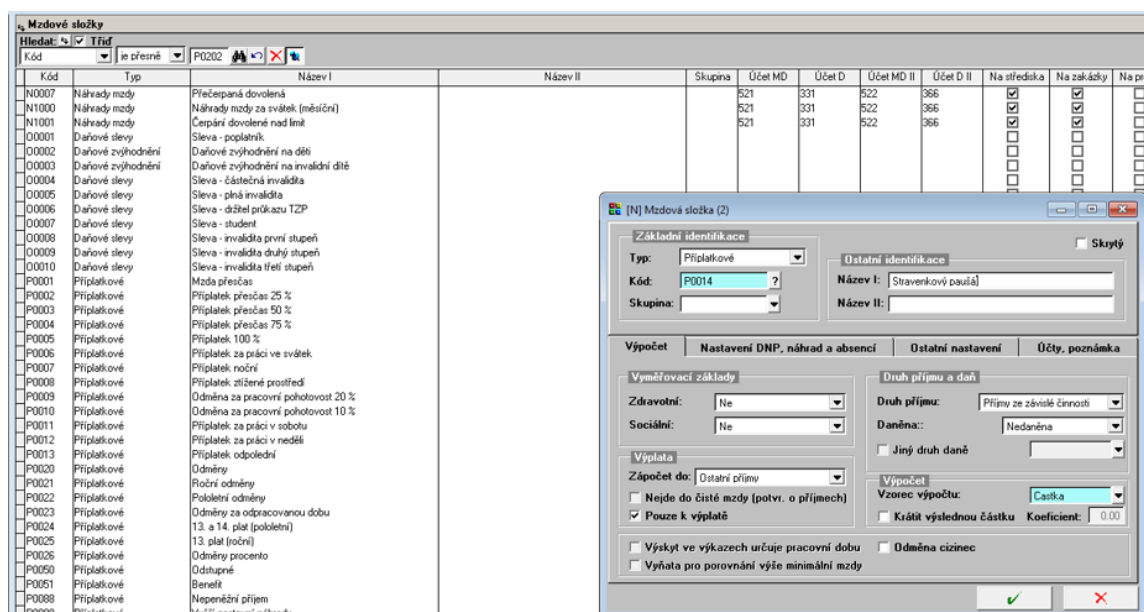


## 7.2 Přejít ze stravenek na stravenkový paušál

Pokud by se firma rozhodla, že chce svým zaměstnancům poskytovat stravenkový paušál, musela by tuto změnu ručně zadat do mzdového softwaru. Některé programy však mohou tuto změnu nabízet automaticky.

Postup nastavení stravenkového paušálu ve mzdovém softwaru: ve struktuře hlavní nabídky programu zvolí účetní společnosti záložku **Mzdové složky**. Stravenkový paušál je příplatkem, který je ke mzdě přičítán. Kurzorem si tedy najde na některý z příplatkových složek mzdy a klikne na **Nová položka**. V zobrazené tabulce musí následně zadat **kód**, který musí číselně navázat na poslední kód již zavedených mzdových složek. V tabulce dále již jen vyplní **Vzorec výpočtu**. Zde musí být zadána **Částka**, jelikož je stravenkový paušál vyplněn každý měsíc v jiné výši dle odpracovaného počtu dní. Následně účetní tabulku uloží. Založení stravenkového paušálu ve mzdových složkách programu zobrazuje obrázek č.5.

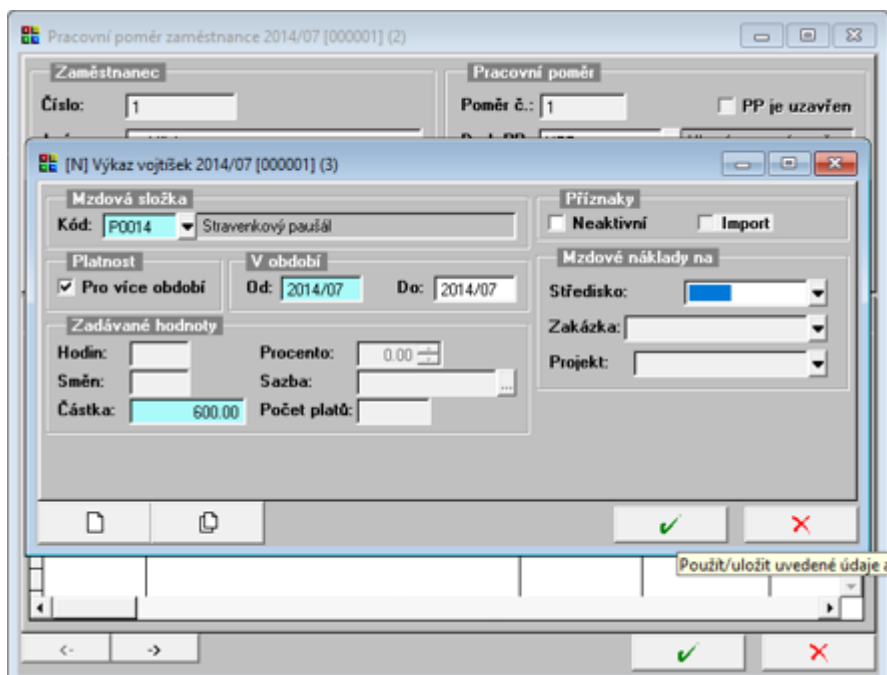
**Obrázek 5: Založení stravenkového paušálu ve Mzdových složkách účetního programu**



Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o.

Stravenkový paušál je následně zpracován do mzdy zaměstnance, kdy je vyplněna jeho výše a období, za které je poskytován. Danou situaci zobrazuje obrázek č. 6

Obrázek 6: Stravenkový paušál při zpracování mzdy



Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

Po zpracování mzdy se stravenkový paušál objeví ve výplatním lístku zaměstnance, viz obrázek č. 7.

Obrázek 7: Výplatní lístek zaměstnance

Období: 2014/07		Jméno: vojtišek		Os. číslo: 1		Středisko:	
PP: 1	HPP	Základní mzda: 4,300.00	Týdenní úvazek: 20.00	Hod. průměr PPÚ:	143.33		
Pracoviště:		Nárok dovolená: 0h (0) 20.0	Loňská dov.: 0h 5.0	Den. průměr PPÚ:	573.32		
ZP: VoZP		Výběr dovolená:	Zástatek dov.: 0h (0) 25.0	Průměr DNP:	122.73		
Kal. dny v PP: 31	Kal. dny ve stavu: 31	Kal. dny nemoc:	Odprac. směn: 23.00	Dovolená směn:		Nemoc směn:	
Kal. dny mimo stav:	Volné dny: 8	Zaplacené nemoc:	Náhrady směn:	Absence směn:			
Mzda	Hodiny	Částka	Mzda	Hodiny	Částka		
Mzda měsíční	92.00	4 300	Uplatněná sleva na dani - ostatní		870		
Hrubá mzda		4 300	Čistá mzda		3 259		
Stravenkový paušál		600	Čistá mzda pro potvrzení o příjmu		3 259		
Ostatní příjmy		600	Výplata v hotovosti		3 859		
Výměřovací základ SP		4 300					
Odvod SP zaměstnanec		280					
Výměřovací základ ZP		4 300					
Výměřovací základ ZP - doplatek do minimální mzdy		4 200					
Odvod ZP zaměstnanec		194					
Odvod ZP - doplatek do minimální mzdy		567					
Odvod ZP firma		387					
Odvod ZP pro základ daně - zálohová daň		387					
Odvod SP pro základ daně - zálohová daň		1 075					
Základ daně - záloha na daň		5 800					
Sleva - poplatník		2 070					
Vypočtená daň		870					

Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

### 7.3 Ošetřovné z důvodu uzavření škol

Dle aktuální právní úpravy má nárok na ošetřovné zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování/péče:

- O dítě, které je v době uzavření školy/dětského zařízení mladší 10 let.
- O nezaopatřené děti účastníci se školní docházky závislé na péči jiné osoby (již od stupně I.) bez omezení věku.
- O osoby starší 10 let využívající služby denních, týdenních stacionářů a obdobných zařízení, které jsou určeny pro péči o osoby závislé na péči jiné osoby alepouh ve stupni I.

V době mimořádných opatření budou mít nárok na ošetřovné, za výše uvedených podmínek, i osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. OSVČ budou moci žádat o ošetřovné přes Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) v rámci programu Ošetřovné pro OSVČ II.

Pro žádost o dávku ošetřovného vydala ČSSZ nový formulář, který kombinuje prvky původní žádosti o ošetřovné z důvodu uzavření školského zařízení a výkazu péče. Rodičům tak stačí vyplnit a předat zaměstnavateli jediný formulář, který je dostupný na portálu <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoppd-m>. V případě nejasností ohledně vyplnění byl vydán návod k vyplnění žádosti, jehož část zobrazuje obrázek č.8. <sup>28</sup>

### Obrázek 8: Návod jak vyplnit Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení nebo škola či jeho část

Číslo žádosti se generuje při vytvoření nového interaktivního formuláře na ePortálu ČSSZ. Formulář lze po vygenerování čísla vyplnit v elektronické podobě a následně vytisknout nebo jej pouze vytisknout k ručnímu vyplnění.

Uvede se, zda se jedná o první žádost o ošetřovné nebo o navazující z důvodu trvání uzavření zařízení do dalšího měsíce.

Tiskopis  navazuje  nenavazuje na tiskopis z minulého měsíce

0000059P

ČSSZ

**Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část**

**A. Prohlášení o uzavření zařízení (školy), které dítě navštěvuje<sup>1)</sup>**

Název	Základní škola Radlice				Číslo	00000000
Ulice	Č.p./č.o.	Obec	PSČ	Stát		
Radlická	11/22	Praha 5	15000	Česko		
Důvod uzavření	Mimořádné opatření proti epidemii					
Prohlašuji, že výše uvedené zařízení bylo uzavřeno (částečně uzavřeno) z výše uvedeného důvodu ve dnech od 14.10.2020 do 31.10.2020 a současně se nejednalo o dny školní prázdniny vyhlášené ředitelem školy v průběhu školního roku.						

Vyplňuje žadatel o dávku. Prohlašuje, že došlo k uzavření zařízení (školy), které dítě/jiná osoba navštěvuje a tím vznikla potřeba péče o dítě.

Zdroj: <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-oseetrovnemu>

Vyplněný tiskopis je pečující osobou následně předán zaměstnavateli, který ho po doplnění příslušných údajů předá místně příslušné OSSZ, a to elektronickou podobou do datové schránky nebo s uznávaným elektronickým podpisem na elektronickou adresu podatelny. Je též možné využít tiskopis Záznamy zaměstnavatele k žádosti o ošetřovné.

<sup>28</sup> Aktuální informace k ošetřovnému z důvodu uzavření škol [online], [cit. 20.03.2021]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-oseetrovnemu>.

řovné při péči o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení, který je dostupný z portálu <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoppd-zz>.<sup>29</sup>

## 7.4 Program Antivirus – manuál pro zaměstnavatele

Cílem Programu Antivirus je zmírnění negativních dopadů celosvětového šíření onemocnění COVID-19 na zaměstnanost v České republice.

### 7.4.1 Nárok zaměstnavatele na poskytnutí příspěvku

**Program Antivirus je určen** všem zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky nejsou kryty veřejnými rozpočty. Zaměstnanci však musí být v pracovním poměru, a být účastníky nemocenského a důchodového pojištění podle českých právních předpisů, a to i v době, kdy zaměstnavatel podává vyúčtování k žádosti o poskytnutí příspěvku. V případě zaměstnávání cizinců je rozhodné, zda jsou zaměstnání podle českého práva a jsou účastni českého důchodového a nemocenského pojištění.

**Příspěvek naopak nenáleží** na úhradu mezd nebo platů náležejících zaměstnancům za vykonanou práci, na úhradu náhrad platů, na úhradu nákladů vzniklých na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a na zaměstnance, na kterého zaměstnavatel obdržel jiný příspěvek od Úřadu práce ČR (dále jen "ÚP ČR"). Příspěvek dále není možné poskytnout v případě, že je náhrada mzdy kryta jinými veřejnými rozpočty, žadatel je v likvidaci, byl u něj prohlášen konkurz, nebo mu byla v období 3 let přede dnem podání žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Příspěvek též není možno čerpat na zaměstnance, který je zároveň jednatelem společnosti či členem statutárního orgánu zaměstnavatele. Podporu z Programu Antivirus si též nemohou nárokovat zaměstnavatelé, kteří nejsou daňovým rezidentem České republiky, nebo jiného členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru.

V režimu A plus jsou však stanoveny ještě dodatečné podmínky pro poskytnutí příspěvku. Podpora v tomto režimu je určena k řešení ztráty likvidity podniku (zaměstnavatele). Dále nesmí součet všech podpor, které podnik (zaměstnavatel), a s ním propojené podniky obdrží, překročit částku 800 000 Eur. V případě podniků činných v odvětví rybolovu nebo akvakultury je částka snížena na 120 000 Eur, v případě podniků činných

v odvětví zemědělské prvovýroby se částka snižuje na 100 000 Eur. Příspěvek v režimu

---

<sup>29</sup> Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část [online], [cit. 20.03.2021]. Dostupné z <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoppd-m>.

A Plus dále nelze poskytnout zaměstnavateli, který byl k 31.12.2019 podnikem v obtížích. Pokud zaměstnavatel některou z těchto podmínek nesplní, může nadále žádat v režimu A.<sup>30</sup>

## 7.4.2 Stanovení výše příspěvku

### Režim A: Nucené omezení provozu a karanténa

Zaměstnancům, jimž byla nařízena karanténa či izolace, přísluší v době prvních 14 dní náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku, kterou hradí zaměstnavatel. Výpočet náhrady mzdy je stejný jako v případě dočasné pracovní neschopnosti a lze k němu použít kalkulačku MPSV viz obrázek č.9.

### **Obrázek 9: Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě**

Výpočet výše NÁHRADY MZDY <sup>*)</sup> podle zákona 262/2006 Sb. při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od <b>1. ledna 2020</b> <i>Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek</i>						
Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy						<b>40</b>
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu <sup>**</sup> )						<b>230,00 Kč</b>
<b>Redukce PHV</b>						
	do	203,35 Kč	redukce na	90%	tj. na	183,02 Kč
nad	203,35 Kč	do 304,85 Kč	redukce na	60%	tj. na	15,99 Kč
nad	304,85 Kč	do 609,70 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	609,70 Kč	nezohledňuje se				
Redukovaný PHV						<b>199,01</b>
Výpočet náhrady mzdy za <b>40</b> hodin 60% z 199,01 tj. 119,41 x 40 4 776,40 Kč						
<b>NÁHRADA MZDY</b>						<b>4 777 Kč</b>

<sup>\*)</sup> Poskytuje se v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), a to pouze za pracovní dny a tzv. placené svátky; náhrada mzdy náleží od 1. pracovního dne.

<sup>\*\*</sup>) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, je třeba jej navýšit podle § 357 odst. 1 zákoníku práce na úroveň minimální mzdy.

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

V případě nařízeného uzavření provozu na základě usnesení vlády nebo na základě mimořádných opatření orgánů ochrany veřejného zdraví, se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele. Ten je poté povinen vyplácet zaměstnancům podle § 208 ZP náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku zaměstnance.

Výše státního příspěvku činí 80 % z vyplacené náhrady mzdy zaměstnanci a z ní provedených odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku činí 39 000 Kč na jednoho zaměstnance.

### Režim A Plus

Výše příspěvku činí 100 % z vyplacené náhrady mzdy zaměstnanci a z ní provedených odvodů. V tomto případě musely vzniknout překážky v práci z důvodu naříze-

<sup>30</sup> Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE[online], poslední aktualizace 06.11.2020 [cit. 19.03.2021]. Dostupné z [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf).

ného uzavření provozu po 1. říjnu 2020 (včetně). Režim A Plus se však nevztahuje na zaměstnance, kterým byla nařízena karanténa či izolace. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 50 000,- Kč. V případě, kdy by zaměstnavatel žádal na stejného zaměstnance ve stejném měsíci o poskytnutí příspěvku jak v režimu A, tak

v režimu A Plus, činila by maximální výše součtu příspěvků 50 000 Kč.

### Režim B

Pokud v zaměstnání absentuje významná nebo klíčová část jeho zaměstnanců (například z důvodu karantény, nemoci, péči o dítě atp. jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku

V případě, kdy je zaměstnavatel nucen uzavřít provoz z důvodu chybějících vstupů (například suroviny, polotovary), se jedná o tzv. prostoj, tj o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 písm a) ZP, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy ve výši minimálně 80 % jeho průměrného výdělku.

V případě omezení odbytu se podle § 209 ZP jedná o tzv. částečnou nezaměstnanost, kdy je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplácet náhradu mzdy minimálně ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.

Dle § 351 a násl. ZP se průměrným výdělkem zaměstnance rozumí průměrný hrubý výdělek (není-li stanoveno jinak) za předchozí kalendářní čtvrtletí. Pokud se tedy bude průměrný výdělek zjišťovat v dubnu roku 2021, pak rozhodným obdobím bude období od 01.01.2021 do 31.03.2021.

Pro stanovení náhrady mzdy lze využít následujícího vzorce.

$$NM = K \times \frac{HM}{D} \quad (1)$$

*Kde:*

*NM* ....náhrada mzdy,

*K* .....koeficient, tj na jaké procento průměrného výdělku má zaměstnanec nárok v souladu se ZP (v případě § 208 ZP – 100 %, v případě § 207 písm. a) – minimálně 80 %, v případě § 209 – minimálně 60 %),

*HM* .....hrubý výdělek zaměstnance v rozhodném období

*D* .....zaměstnancem odpracovaná doba v rozhodném období.

Výše státního příspěvku poté činí 60 % z vyplacené náhrady mzdy zaměstnanci a zní provedených odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 29 000,- Kč.<sup>31</sup>

### 7.4.3 Žádost o příspěvek

#### Podání žádosti

- Zaměstnavatel podá žádost o poskytnutí příspěvku prostřednictvím webové aplikace <https://antivirus.mpsv.cz/>. Tuto žádost směřuje na pracoviště ÚP ČR místně příslušné dle svého sídla.
- Zaměstnavatel je povinen doložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, na který bude ÚP ČR zasílat finanční prostředky a plnou moc v případě zastupování.

#### Uzavření dohody

- Dohoda se vygeneruje automaticky po vyplnění žádosti. Poté je současně se žádostí pomocí aplikace předána ÚP ČR. Takto odeslaná dohoda se považuje za podepsanou ze strany žadatele. Nikoliv však ze strany ÚP ČR.
- ÚP ČR zkontroluje všechny vyžadované údaje v žádosti, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a splnění podmínek pro uzavření dohody. V případě zjištění chyby je žádost zaslána žadateli ke korekci.
- Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud ji ÚP ČR podepíše a zašle žadateli zpět datovou schránkou nebo e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem.

#### Vyúčtování náhrad mezd

- Zaměstnavatel provede uzávěrku mezd a evidence pracovní doby (viz § 96 ZP) za příslušný kalendářní měsíc. V řádném termínu vyplatí zaměstnancům mzdy a odvede povinné odvody (sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Poté předloží prostřednictvím webové aplikace ÚP ČR vyúčtování vyplacených náhrad mezd včetně povinných odvodů. Vyúčtování musí rovněž obsahovat seznam zaměstnanců a jejich rodných čísel nebo evidenčních čísel pojištěnců (pokud není rodné číslo), na které požaduje příspěvek.
- Na každý režim Programu Antivirus žadatel vyplňuje samostatný formulář pro příslušný režim včetně čestného prohlášení o vyplacených mzdách, odvodech, a

---

<sup>31</sup> Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE[online], poslední aktualizace 06.11.2020 [cit. 19.03.2021]. Dostupné z [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf).

o vzniku překážek v práci v souladu se ZP. Při vyplňování formuláře „Vyúčtování – Antivirus“ pro režim A je zaměstnavatel povinen rovněž uvést předmět podnikání nebo činnosti a uvést příslušné opatření (číslo usnesení vlády, číslo jednacích opatření ministerstva zdravotnictví apod.), ze kterého pro něj vyplývá povinnost provoz uzavřít či omezit.

- Formulář „Vyúčtování – Antivirus“ je dostupný ve webové aplikaci.

#### Poskytnutí příspěvku

- Po obdržení vyúčtování je ÚP ČR zaslán elektronicky dotaz na ČSSZ, zda jsou zaměstnanci, na které je od zaměstnavatele nárokován příspěvek, skutečně zaměstnáváni daným zaměstnavatelem. V případě kladné kontroly pracovního poměru zaměstnanců je příspěvek vyplacen na účet zaměstnavatele. V případě zjištěných nesrovnalostí musí zaměstnavatel podat vysvětlení, případně doložit potřebné doklady (např. pracovní smlouva, evidence pracovní doby, mzdový list apod.). V případě prokázání oprávněnosti požadavku bude příspěvek doplacen.

#### Kontrolní činnost a sankce

- Kontrolní činnost bude prováděna v průběhu realizace Programu Antivirus i po jeho skončení. Úmyslné zneužití příspěvku může být klasifikováno jako trestný čin. Kontrolu v oblasti pracovněprávních předpisů a případné sankcionování bude provedeno ze strany Státního úřadu inspekce práce.<sup>32</sup>

Výrobní závod společnosti Head v Českých Budějovicích využil program Antivirus B, v důsledku omezení poptávky po jeho výrobcích, v prosinci roku 2020 a v únoru a březnu roku 2021. Program Antivirus A nebyl využit, jelikož nedošlo k uzavření provozu nařízením vlády, ani k rozsáhlejšími absencím zaměstnanců z důvodu nařízené karantény. Možnosti odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění z programu Antivirus C společnost rovněž nemohla využít, jelikož zaměstnává okolo 240 lidí.

## **7.5 Použití eNeschopenek pro nařízení karantény**

S ohledem na krizovou situaci umožnila ČSSZ od března roku 2020 poskytovatelům zdravotních služeb vystavovat namísto papírového tiskopisu o nařízení karantény eNeschopenku. Jako diagnózu (statistickou značku nemoci) uvede lékař „Z209“ (kontakt s neurčenou přenosnou nemocí a expozice). Do rubriky profese uvede „Karanténa“.

---

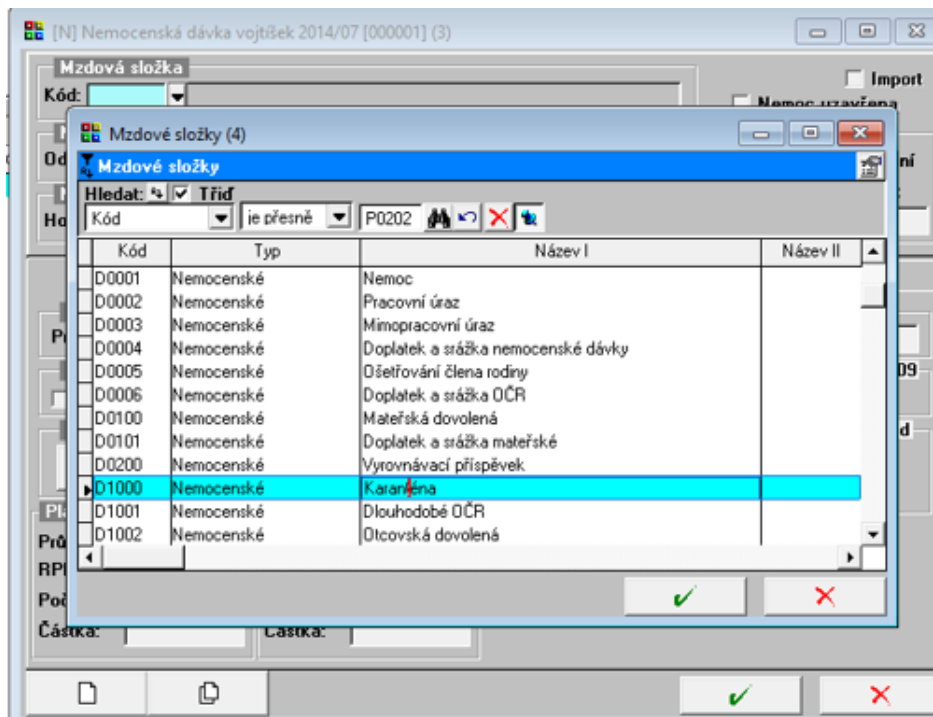
<sup>32</sup> Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE[online], poslední aktualizace 06.11.2020 [cit. 19.03.2021]. Dostupné z [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf).



Zaměstnavatelé následně obdrží elektronické notifikace úplně stejně jako v případě eNeschopenky. Účelem tohoto mimořádného opatření je minimalizovat kontakt lékařů a potenciálně nakažených pojištěnců.<sup>33</sup>

Pokud by nastoupil zaměstnanec firmy do karantény, pak by se nejednalo pro mzdovou účetní o žádný problém. Karanténa je totiž mzdovým programem automaticky nabízena jako důvod absence. Tuto situaci zobrazuje obrázek č. 10

**Obrázek 10: Karanténa zaměstnance ve mzdovém softwaru**



Zdroj: interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o

<sup>33</sup> Použití eNeschopenek pro nařízení karantény [online], poslední aktualizace 08.03.2021 [cit. 19.03.2021]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/pouziti-eneschopenek-pro-narizeni-karanteny>.

## 8 Vyhodnocení dopadu legislativních změn na specifika mzdového účetnictví a využitelnosti mzdového SW, pří- padná doporučení

Při vyhodnocení dopadu legislativních změn mzdového účetnictví na fungování společnosti lze konstatovat, že výrobní závod společnosti Head v Českých Budějovicích neuvažuje o zavedení stravenkového paušálu. Hlavním důvodem je provoz závodního stravování zajišťovaného externí společnostmi, kdy zaměstnanec doplácí pouze 25 Kč za jeden oběd. Zbytek je hrazen zaměstnavatelem. V případě zavedení stravenkového paušálu by u vedení společnosti nastaly obavy, aby tento příspěvek na stravování nebyl zneužit jako skrytá forma odměňování, a aby byl skutečně využit k jeho stanovenému účelu.

Tyto obavy sdílí i většina ostatních firem. Dle ankety Unie zaměstnavatelských svazů ČR, které se zúčastnilo 596 firem, přešlo na stravenkový paušál zatím pouze 9 % z nich. Za největší bariéru v zavedení stravenkového paušálu označují tyto společnosti skutečnost, že není viditelným benefitem, a že nemotivuje zaměstnance k pravidelnému stravování. Jako další nevýhodu uvádějí fakt, že s daňovým zvýhodněním lze stravenkový paušál poskytnout pouze do částky 75,6 Kč denně, a že je zde riziko jeho zabavení v rámci exekuce.<sup>34</sup>

Společnost Head dále neuvažuje ani o zavedení sdílených pracovních míst. Motivací pro společnost by nebylo ani případné zavedení příspěvku od Ministerstva práce a sociálních věcí. Hlavním důvodem jsou obavy z případných nadměrných kontrol úřadů, hrozba pokut za nesplnění drobností ze stanovených nařízení atp.

Poměrně skepticky se k zavedení sdílených pracovních míst staví i paní Zdenka Studená ze společnosti Flexjobs dle které není nový právní rámec v zákoníku práce nastaven příliš uživatelsky přívětivě. Postrádá též poskytnutí motivace zaměstnavatelům pro zavádění sdílených míst, třeba ve formě daňového zvýhodnění. Pro firmy je tedy podle ní jednodušší a praktičtější využívat více částečných úvazků než sdílené místo.<sup>35</sup>

Společnosti se nedotkne ani změna právní úpravy meziročního převodu dovolené, kdy je nově možný převod pouze v rozsahu, který přesahuje 4 týdny dovolené. Důvo-

---

<sup>34</sup> Na stravenkový paušál přešla necelá desetina firem [online], poslední aktualizace 18.02.2021 [cit. 31.03.2021]. Dostupné z <https://www.kurzy.cz/zpravy/579796-na-stravenkovy-pausal-presla-necela-desetina-firem/>.

<sup>35</sup> Sdílené pracovní místo nově: Pro firmy to není taková bomba, jak se možná zdá [online], poslední aktualizace 27.07.2020 [cit. 31.03.2021]. Dostupné z <https://www.podnikatel.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto-nove-pro-firmy-to-neni-takova-bomba-jak-se-mozna-zda/>.

dem je stanovení pevné celozávodní dovolené 3 týdny v létě a 2 týdny v zimě. Pro firmu se jedná o neefektivnější naplánování výroby, dále nemusí vytvářet dohadné položky na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou a zároveň má jistotu, že je zaměstnanci v daném roce vybrána veškerá dovolená. Pokud by si chtěl zaměstnanec vybrat dovolenou mimo tuto stanovenou dobu, pak se uplatní flexibilní rozvržení pracovní doby a dovolenou si musí napracovat. Změna v naplánované celozávodní dovolené nastala pouze v roce 2020, kdy byla délka letní celozávodní dovolené zkrácena na 2 týdny a týden dovolené byl nařízen v březnu, kdy byla výroba od 27.03. do 13.04.2020 pozastavena v důsledku šíření nemoci COVID-19 v ČR. Během této odstávky pobírali všichni zaměstnanci 5 dnů řádné dovolené. Zbývající část byla zaplácena 100% průměru prostřednictvím systému konta pracovní doby, které je ve společnosti zavedeno již od roku 2004 a je upraveno vnitřním mzdovým předpisem. Případné kompenzace za zrušení zaplacené dovolené by zde hradil zaměstnavatel. K této situaci však nedošlo.

Změny v případě plnění při nemajetkové újmě zaměstnanců by společnost neměly ovlivnit. Výroba společnosti není příliš rizikovým pracovním prostředím. Mimo to jsou pečlivě dodržovány všechny podmínky bezpečnosti práce na pracovišti. V minulosti tedy firma nikdy neřešila vážnější ublížení na zdraví, ani smrt zaměstnance. Setkala se pouze s drobnými pracovními úrazy jako pořezání, lehké popálení atp. V těchto případech však byl zaměstnanec odškodněn pojišťovnou v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, na němž českobudějovický Head odvádí 4 promile.

Opětovně zavedená povinnost hlásit volná pracovní místa úřadům práce není pro společnost též žádnou změnou, jelikož volná pracovní místa hlásila vždy dobrovolně. Dle vyjádření paní personalistky však žadatelé z úřadu práce v 99 % případů nesplňují ani základní požadavky společnosti.

Novela zákona, která mění pořadí způsobu doručování písemností zaměstnanci nepůsobí pro společnost také žádnou změnu. Firma se vždy pokoušela řešit doručování písemností osobně v areálu firmy. U zaměstnanců po dlouhodobé absenci byly písemnosti doručeny většinou v době návratu do firmy. Pokud ale zaměstnanec nebyl schopen či ochoten spolupracovat, byla mu přednostně zaslána obálka s červeným pruhem na místo jeho trvalého pobytu či přechodného bydliště. Při neúspěšném doručení vstupovala listina v platnost po 10 dnech. Tento postup se uplatňuje i nyní. Zaslání pomocí e-mailu se využívá u méně důležitých listin, jelikož je zde riziko odvolání zaměstnance na nedoručení e-mailu. Datovou schránku pro doručování písemností zaměstnancům společnost v současné době nevyužívá.

Krácení dovolené v minulosti nebylo též nikdy využito. V případě neomluvené absence je zaměstnanec povinen si zameškanou směnu dodatečně odpracovat a tato negativní zkušenost se může projevit ve zkrácení 13. platu. Pokud by však zaměstnanec dlouhodoběji neplnil své pracovní povinnosti, byl by s ním namísto krácení dovolené rozváván pracovní poměr.

V souvislosti s pandemií nemoci COVID-19 byly upraveny podmínky pro udělení 13. platu. O tom, zda bude zaměstnancům tento plat udělen a v jaké výši z jejich průměrného výdělků, rozhoduje každý rok vedení společnosti. Pokud je rozhodnuto o jeho vyplacení, hodnotí se u každého zaměstnance naplnění fondu pracovní doby. V případě nemoci zaměstnance, která by za daný rok přesahovala 10 dní, se nárok na 13. plat krátí na pouhých 30 %. V případě krátkodobějších nemocí je zde jistá tolerance. Dle nových pravidel, platných od počátku roku 2021, se do naplnění pracovního fondu nezapočítává absence z důvodu karantény či izolace.

V době nemoci COVID-19 se též mzdové účetní museli ve velké míře zabývat ošetrovným pro rodiče dětí, jejichž školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno. Mzdovým účetním vybrané společnosti však toto nezpůsobilo vyšší administrativní zátěž, jelikož jsou v používaném mzdovém softwaru zapsáni všichni potomci zaměstnanců i s datem narození a tedy je věková hranice pro nárok na ošetrovné automaticky hlídána.

Pracnější na zpracování nebude pro společnost ani práce zaměstnanců v režimu home office. Tato práce není zaměstnancům umožněna z důvodu nutnosti osobní přítomnosti většiny zaměstnanců na pracovišti.

Home office je však v současné době často řešenou oblastí u mnoha firem. Problematikou by zde mohla být například práce z domova ze zahraničí, kdy je riziko vzniku stálé provozovny v jiném státě. V případě dlouhodobějšího home office v zahraničí by měl zaměstnavatel brát v potaz také pracovní právo zahraniční země. Případně i odvody sociálního a zdravotního pojištění.<sup>36</sup>

Pro společnost však bude velkým přínosem novela zákona umožňující zřízení chráněného účtu pro dlužníky v exekuci. V tomto případě měla společnost, stejně jako spousta dalších, negativní zkušenosti s exekutory, kteří neoprávněně zablokovali účet zaměstnanců v exekuci. Tito zaměstnanci poté neměli přístup ani k penězům nepodléhající exekuci, určeným k uspokojování životních potřeb dlužníka a jeho rodiny. Společnost tuto situaci v minulosti řešila založením speciálního účtu, který má nulový zů-

---

<sup>36</sup> Home office v karanténě z pohledu daní [online], poslední aktualizace 2.4.2020 [cit. 14.02.2021]. Dostupné z <https://akce.deloitte.cz/akce/20-04-02-home-office-v-karantene-z-pohledu-dani/>.

statek a jsou na něj každý měsíc před výplatním termínem mezd zasílány peníze v částkách nezabavitelného minima, které náleží jednotlivým zaměstnancům. V praxi to tedy funguje tak, že zaměstnanec na jehož plat byla uvalena exekuce, dostane od zaměstnavatele každý měsíc šek na částku nezabavitelného minima ze svého platu. Tento šek je mu poté proplacen u banky z daného firemního účtu.

Pan JUDr. Miloslav Zwiefelhofer vidí myšlenku zřízení chráněného účtu jako správnou, nicméně v praxi může přinášet složité a leckdy neřešitelné situace. Pokud by si dlužník zaslal na chráněný účet větší obnos peněz (třeba z prodeje jeho vozu), aby se vyhnul exekuci, exekutor to sice může zjistit, nicméně není schopný na to reagovat. Jedinou možnou sankcí je pouze zablokování účtu dlužníkovi až na 45 dnů. Po uplynutí doby této doby si však dlužník může veškeré peníze vybrat, jelikož v současném exekučním řízení neodpovídá vůbec za nic. Otevírá se mu tak legální cesta k odklonu jeho majetku před svým věřitelem. Zřízení chráněného účtu tak neposkytuje žádnou ochranu věřiteli a není ani zohledněna administrativní zátěž pro exekutory.<sup>37</sup>

Po vyhodnocení dopadu legislativních změn na využitelnost mzdového softwaru lze konstatovat, že veškeré změny platné od 01.01.2021 v důsledku novely zákoníku práce, nemají téměř žádný vliv na práci mzdové účetní. Důvodem jsou pravidelné aktualizace mzdového softwaru, kdy jsou veškeré změny automaticky zavedené vývojáři programu. Jednou z mála změn pro mzdovou účetní je pouze případný přechod společnosti ze stravenek na stravenkový paušál, kdy tato změna musí být zadána do programu ručně. Druhou změnou je poté rozdíl v zobrazení zbývající části nevyčerpané dovolené, kdy je tato dovolená ve mzdovém softwaru nově zobrazena v hodinách, nikoliv ve dnech.

Z pohledu změn v mzdovém softwaru v důsledku legislativních změn se tedy jeví jako největší úskalí cena aktualizací, případně ochota vývojářů programů opravit možné nedostatky.

Zaměstnavatelé však musí dbát na porozumění veškerým povinnostem v případě čerpání programu Antivirus, na změny v žádosti o ošetřovné při péči o dítě a na další změny týkající se příslušných formulářů.

---

<sup>37</sup> Chráněný účet: Ano či ne? [online], poslední aktualizace 21.08.2020 [cit. 31.03.2021]. Dostupné z <https://www.ceska-justice.cz/blog/chraneny-ucet-ano-ci-ne/>.

## 9 Závěr

Mzdové účetnictví je rozsáhlou, často se měnící problematikou, která se dotýká téměř každého podniku. A především v době současné pandemie nemoci COVID-19 je sledování veškerých legislativních změn v oblasti mzdového účetnictví ještě větší nutností než kdykoliv dříve.

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat vybraná specifika mzdového účetnictví a popsat dopady legislativních změn a jejich aplikaci v oblasti specifík mzdového účetnictví. Práce by tak měla dát podnikům ucelený přehled o veškerých změnách, zahrnujících povinnosti, ale i nároky zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Po vyhodnocení dopadu změn v zákoníku práce, platných od 01.01.2021, na fungování společnosti lze konstatovat, že výrobní závod společnosti Head v Českých Budějovicích nezaznamenal výraznější změnu ve fungování jeho mzdového oddělení.

O zavedení stravenkového paušálu společnost neuvažuje z důvodu provozu závodního stravování a obav, aby nebyl tento příspěvek využit jako skrytá forma odměňování. Další nevýhodou je dle většiny firem fakt, že s daňovým zvýhodněním lze stravenkový paušál poskytnout pouze do částky 75,6 Kč denně, a že je zde riziko jeho zabavení v rámci exekuce. Další nevýhodou stravenkového paušálu pro zaměstnance je možnost poskytnutí tohoto příspěvku pouze jednou za směnu, na jejíž délce nezáleží.

Dále společnost Head neuvažuje ani o zavedení sdílených pracovních míst. Motivací pro společnost by zde nebyly ani případné příspěvky od Ministerstva práce a sociálních věcí. Hlavním důvodem jsou obavy z případných nadměrných kontrol úřadů, hrozba pokut za nesplnění drobností ze stanovených nařízení atp. Po zavedení sdílených pracovních míst do praxe se též ukázalo, že je pro firmy jednodušší a praktičtější využívat více částečných úvazků.

Společnosti se nedotkne ani změna právní úpravy meziročního převodu dovolené, kdy je nově možný převod pouze v rozsahu, který přesahuje 4 týdny dovolené. Důvodem je stanovení pevné celozávodní dovolené 3 týdny v létě a 2 týdny v zimě. Změny v případě plnění při nemajetkové újmě zaměstnanců by společnost též neměly ovlivnit, jelikož její výroba není příliš rizikovým pracovním prostředím a jsou pečlivě dodržovány všechny podmínky bezpečnosti práce na pracovišti.

Velkým přínosem však bude novela zákona umožňující zřízení chráněného účtu pro dlužníky v exekuci. V tomto případě měla společnost, stejně jako spousta dalších, negativní zkušenosti s exekutory, kteří neoprávněně zablokovali účet zaměstnanců v exeku-

ci. Společnost tuto situaci v minulosti řešila založením speciálního účtu, z něhož si oprávnění zaměstnanci vybírali svou mzdu pomocí šeku. Avšak zřízení chráněného účtu může v praxi přinášet i složité a leckdy neřešitelné situace, kdy se dlužníkovi otvírá legální cesta k odklonu jeho majetku před svým věřitelem.

Problematickou oblastí z pohledu zaměstnavatele by mohla být práce z domova ze zahraničí, kdy nastává riziko vzniku stálé provozovny v jiném státě. V případě dlouhodobějšího home office v zahraničí by měl zaměstnavatel brát v potaz také pracovní právo zahraniční země. Případně i odvozy sociálního a zdravotního pojištění.

Po vyhodnocení dopadu legislativních změn na využitelnost mzdového softwaru lze konstatovat, že veškeré změny stanovené novelou zákoníku práce nemají téměř žádný vliv na práci mzdové účetní. Důvodem jsou pravidelné aktualizace mzdového softwaru, kdy jsou veškeré změny automaticky zavedené vývojáři programu. Jednou z mála změn pro mzdovou účetní je pouze případný přechod společnosti ze stravenek na stravenkový paušál, kdy musí být stravenkový paušál založen ve mzdových složkách programu. Některé programy však mohou tuto změnu nabízet automaticky.

Druhou změnou je poté zobrazení zbývajících částí nevyčerpané dovolené ve výplatním lístku zaměstnance. Dle nové právní úpravy je tato dovolená zobrazena v hodinách a nikoliv ve dnech, jako tomu bylo doposud.

Jako největší úskalí se tedy jeví cena aktualizací, která může významně navýšit náklady firmy, případně ochota vývojářů programů opravit možné nedostatky.

Zaměstnavatelé se však musí pečlivě zaměřit na aktuálnost či případné změny ve formuláři, prostřednictvím kterého zaměstnanci žádají o ošetřovné z důvodu uzavření školského zařízení. Musí také dbát na porozumění veškerým povinnostem v případě čerpání programu Antivirus a s tím související správnosti při stanovení procentní náhrady mzdy zaměstnanci v případě nuceného uzavření provozu zaměstnavatele, karantény či izolace zaměstnance atp. V případě nástupu zaměstnance do karantény též musí být seznámeni s tím, že již neobdrží papírový tiskopis o nařízení karantény, nýbrž klasickou eNechopenku s vyplněným kódem „Z209“ v sekci diagnóza a uvedením slova „Karanténa“ v rubrice profese.

V závěru je nutno říci, že v oblasti mzdového účetnictví nebyly ve výrobním závodě společnosti Head v Českých Budějovicích zjištěny žádné nesrovnalosti. Naopak lze ocenit jeho lidský přístup k zaměstnancům, které je v současné době nucen propustit z důvodu omezení poptávky po výrobcích společnosti.

## I. Summary

The thesis is focused on the changes in wage accounting in response to changes of Czech legal standards. Information obtained through interviews with an accountant of the chosen organization Head Sport s. r. o. is used for analysis. Problematic sections are consulted with payroll accountant of EPLAN spol. s r.o.

Firstly, labour relations, different forms of remuneration, vacation, home office, contributions to public health insurance, social insurance and other substantial theory are analysed.

The practical part describes the effect of legislative changes in the area of selected specifics of wage accounting. At the same time, it evaluates the suitability and usability of software in the field of payroll accounting for needs of the entity as a result of the application of legislative changes. Emphasis is also placed on newly created forms or applications. Finally, there is an evaluation of the impact of legislative changes on selected specifics of payroll accounting and the usability of existing payroll accounting software following the application of legislative changes.

**Key words:** payroll accounting, legislative changes in payroll accounting, payroll software

**JEL Classification:**

M41 – Accounting

G39 – Corporate Finance and Governance: Other

M00 – Business Administration and Business Economics; Marketing; Accounting; Personnel Economics: General



## II. Seznam literatury

### Odborná literatura

1. Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s.
2. Biswas, B. (2014). *Employee Benefits Design and Planning: A Guide to Understanding Accounting, Finance, and Tax Implications*. New Jersey: Pearson Education.
3. Brychta, I., & kol. (2018). *Meritum. Účetnictví podnikatelů 2018*. Praha: Wolters Kluwer.
4. Dvořáková, L. (2017). *Nejčastější chyby a omyly účetních*. Praha: Wolters Kluwer.
5. Kottnauer, A., & kol. (2002). *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. Olomouc: ANAG, spol. s r.o.
6. Kout, P., & Líbal, T. (2015). *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. Praha: VOX a.s.
7. Krbečková, M., & Plesníková, J. (2020). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění (7. vyd.)*. Olomouc: ANAG.
8. Pilátová, J. (2001). *Ekonomická a účetní agenda podnikatele*. Praha: Grada Publishing.
9. Sedláková, E., & Mirčevská, D. (2018). *Daňové a nedaňové výdaje 2018*. Český Těšín: Poradce, s.r.o.
10. Šubrt, B., & kol. (2019). *Abeceda mzdové účetní 2019*. Olomouc: ANAG, spol. s r.o.
11. Vysokajová, M., & kol. (2019). *Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Svaz účetních České republiky.

### Legislativa:

12. Česká republika. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
13. Česká republika. (2004). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

14. Česká republika. (1992). Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů
15. Česká republika. (2004). Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
16. Česká republika. (2005). Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
17. Česká republika. (1997). Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
18. Česká republika. (1992). Zákon č. 592/1992 Sb., České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
19. Česká republika. (1992). Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
20. Česká republika. (2019). Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
21. Česká republika. (2006). Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
22. Česká republika. (2017). Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
23. Česká republika. (2019). Zákon č. 164/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
24. Česká republika. (2020). Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020
25. Česká republika. (2020). Zákon č. 230/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020
26. Česká republika. (2020). Zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů

27. Česká republika. (2020). Zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
28. Česká republika. (2004). Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
29. Česká republika. (2002). Vyhláška č. 114/2002 Sb., Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb
30. Česká republika. (2019). Vyhláška č. 358/2019 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad
31. Česká republika. (2006). 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
32. Česká republika. (2003). České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášek č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů

### **Elektronické zdroje:**

33. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
34. [www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy](http://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy)
35. [www.uctovani.net/](http://www.uctovani.net/)
36. <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/novy-vypocet-dovolene-od-1-1-2021/>
37. [www.epravo.cz/top/clanky/dovolena-v-roce-2020-ve-svetle-koronavirove-pandemie-111351.html](http://www.epravo.cz/top/clanky/dovolena-v-roce-2020-ve-svetle-koronavirove-pandemie-111351.html).
38. [www.mpsv.cz/socialni-pojisteni-v-roce-2020](http://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni-v-roce-2020)
39. [www.cssz.cz/-/tz-mpsv-karencni-doba-je-zrusena](http://www.cssz.cz/-/tz-mpsv-karencni-doba-je-zrusena)
40. [www.cssz.cz/web/eneschopenka](http://www.cssz.cz/web/eneschopenka)
41. [www.seznamzpravy.cz/clanek/pausal-neni-stravenka-ze-mzdy-muze-ubrat-vic-zavadi-ho-spis-mensi-firmy-139618#dop\\_ab\\_variant=0&dop\\_source\\_zone\\_name=zpravy.sznhp.box&dop\\_req\\_id=cupH8pnqbl-202101290907&source=hp&seq\\_no=1&utm\\_campaign=&utm\\_medium=z-boxiku&utm\\_source=www.seznam.cz](http://www.seznamzpravy.cz/clanek/pausal-neni-stravenka-ze-mzdy-muze-ubrat-vic-zavadi-ho-spis-mensi-firmy-139618#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&dop_req_id=cupH8pnqbl-202101290907&source=hp&seq_no=1&utm_campaign=&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz)
42. [www.mpsv.cz/osetrovne](http://www.mpsv.cz/osetrovne)

43. <https://akce.deloitte.cz/akce/20-10-21-2nd-lockdown-home-office/>
44. [www.podnikatel.cz/clanky/od-1-brezna-zamestnavatele-hlasi-volna-pracovni-mista-uradum/](http://www.podnikatel.cz/clanky/od-1-brezna-zamestnavatele-hlasi-volna-pracovni-mista-uradum/)
45. [www2.deloitte.com/cz/cs/pages/legal/articles/nahrada-mezd-a-platu-od-statu.html#](http://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/legal/articles/nahrada-mezd-a-platu-od-statu.html#)
46. [www.mpsv.cz/antivirus](http://www.mpsv.cz/antivirus)
47. <https://exekuce-insolvence.cz/2020-kalkulacka-vypocet-exekuce-na-plat-od-1-1-2021/>
48. <https://akce.deloitte.cz/akce/20-06-17-seznamte-se-s-novelou-zakoniku-prace/>
49. <https://akce.deloitte.cz/akce/20-04-02-home-office-v-karantene-z-pohledu-dani/>
50. <https://www.cssz.cz/web/cz/-/pouziti-eneschopenek-pro-narizeni-karanteny>
51. [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v\\_5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v_5.pdf)
52. <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>
53. <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoppd-m>
54. <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-osetrovnemu>
55. <https://www.kurzy.cz/zpravy/579796-na-stravenkovy-pausal-presla-necela-desetina-firem/>
56. <https://www.podnikatel.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto-nove-pro-firmy-toneni-takova-bomba-jak-se-mozna-zda/>

### **Jiné zdroje:**

57. DVOŘÁK, Václav. Daně 2020 v příkladech [online školení 18.11.2020]
58. SVATONĚ, Jan. Novinky a změny v mzdovém účetnictví pro rok 2021 [online školení 27.01.2021]
59. Interní materiály závodu společnosti Head Sport s. r. o. v Českých Budějovicích
60. Interní materiály společnosti EPLAN spol. s r.o.

### III. Seznam obrázků

Obrázek 1: První výrobní hala společnosti Head Sport v Českých Budějovicích.....	35
Obrázek 2: Zobrazení nároku na dovolenou ve výplatním lístku před r.2021 .....	48
Obrázek 3: Zobrazení nároku na dovolenou ve výplatním lístku od r.2021.....	48
Obrázek 4: Zobrazení přečerpání dovolené ve výplatním lístku od r.2021 .....	48
Obrázek 5: Založení stravenkového paušálu ve Mzdových složkách účetního programu .....	49
Obrázek 6: Stravenkový paušál při zpracování mzdy .....	50
Obrázek 7: Výplatní lístek zaměstnance.....	50
Obrázek 8: Návod jak vyplnit Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení nebo škola či jeho část .....	51
Obrázek 9: Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě.....	53
Obrázek 10: Karanténa zaměstnance ve mzdovém softwaru .....	57

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Povinnosti zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance .....	7
Tabulka 2: Úrovně zaručené mzdy dle skupiny prací k 01.01.2021.....	15
Tabulka 3: Přehled zaměstnaneckých výhod a jejich daňové posouzení .....	21
Tabulka 4: Vyúčtování pracovní cesty .....	25
Tabulka 5: Výpočet čisté mzdy od 01.01.2021 .....	30
Tabulka 6: Účtování mezd.....	31
Tabulka 7: Tvorba fondů .....	32
Tabulka 8: Účtování benefitů ze zisku po zdanění .....	32
Tabulka 9: Postup stanovení základu daně ze závislé činnosti v letech 2007–2020 v Kč .....	36
Tabulka 10: Výpočet měsíční zálohy na daň od roku 2021 v Kč .....	37

### Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2012 do roku 2021 .....	14
--	----

#### **IV. Seznam použitých zkratek**

atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPH	daň z přidané hodnoty
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
HM	hrubá mzda
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
odst.	Odstavec
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Oborová zdravotní pojišťovna
písm.	písmena
PMV	průměrný měsíční výdělek
Sb.	sbírky
SP	sociální pojištění
tj.	to je
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění
ZP	zákoník práce