Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

Obor: Účetnictví a finanční řízení podniku
Katedra: Účetnictví a financí

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

# ZPRACOVÁNÍ MEZD V OBCHODNÍ FIRMĚ

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Hana Hlaváčková

Autor bakalářské práce:
Kateřina Brůžková

České Budějovice
2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
**Ekonomická fakulta**
**Katedra účetnictví a financí**
Akademický rok: **2007/2008**

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina BRŮŽKOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Název tématu: **Zpracování mezd v obchodní firmě**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: zhodnotit a zobrazit vývoj změn v oblasti mezd od roku 2007 do roku 2009 z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele

Osnova:
1. Charakteristika mzdových závazků
2. Účtování mezd - hrubá mzda, superhrubá mzda, srážky SP a ZP, daňová povinnost, slevy na děti a invaliditu, spoření, výživné, nemocenská
3. Vznik pracovního poměru - pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a z toho vyplývající účtování a daňová povinnost
4. Minimální mzda
5. Zpracování evidence zaměstnanců a mzdové agendy ve vybraném subjektu v účetním programu
6. Zhodnocení vývoje změn v oblasti mezd v letech 2007 až 2009

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **30 - 40 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**Seznam odborné literatury:**

**Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2008. Anag 2008**
**Kol. autorů: Zákoník práce s komentářem. Anag 2007**
**Vybíhal, V.: Zdaňování příjmů fyzických osob, GRADA 2008**
**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**
**Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**
**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**
**Zákon č. 589/ 1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění novely zákona č. 377/2005 Sb.**
**Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění novely zákona č. 350/2005 Sb**
**Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů**
**Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci - v aktuálním znění**
**Časopis Mzdy a personalistika v praxi. Aspi**
**Časopis Práce a mzda. Aspi**
**Internetové stránky : www.vyplata.cz**

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

Datum zadání bakalářské práce: **17. března 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2009**

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

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

prof. Ing. František Střeleček, CSc., Dr.h.c.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 17. března 2008

**PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zpracování mezd v obchodní firmě“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a s využitím uvedených pramenů a literatury.

Prohlašuji, v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejnění své bakalářské, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách

V Českých Budějovicích dne ……..

Kateřina Brůžková

……..

**PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji vedoucímu bakalářské práce, Ing. Haně Hlaváčkové, za udělení tématu, připomínky a metodické vedení práce.

**Souhrn**

Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou všechny fyzické osoby. Této dani podléhají veškeré příjmy poplatníka. V této bakalářské práci je popsán postup výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v hlavním pracovním poměru v letech 2007 až 2009 s využitím mzdového softwaru.

V teoretické části této bakalářské práce jsem se snažila postihnout nejdůležitější pojmy ze související legislativy se zaměřením na jejich praktické využití. Nechybí ani některá spojení z občanského zákoníku, bez kterých se pracovní právo neobejde. Bylo nutné poukázat na změny, které se v uplynulých třech letech v odehrály.

V praktické části jsou legislativní změny promítnuty na výpočtech mzdy konkrétního zaměstnance za každý rok zvlášť. Poslední rok je navíc zaúčtován ve mzdovém softwaru a je tak možno zkontrolovat správnost výpočtu v posledním sledovaném roce. Mou snahou bylo výpočty formulovat tak, aby mohly sloužit jako případný návod pro jiné čtenáře, kterým by změny v zákonech nebyly úplně jasné. Stejně tak popis průběhu účtování na počítači.

**Klíčová slova:**

Mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel, základ daně, záloha na daň, daň, slevy na dani

**Abstract**

Personal income tax-payer is everyone. All incomes are liable to income tax. Calculation of net wage from 2007 till 2009 is described in this bachelor thesis. To last year calculation was used wage computer software.

Main concept of labour law is engaged in theoretical part. I have tried to represent the part of labour law which is the most used in routine.

Legal chages are practically shown in practical part of the thesis. Year 2009 is processed in wage computer software so correct result can be checked. I have tried to describe net wage calculation for readers who do not understand legal chages or labour law.

**Key words:**

Wage, employee, employer, tax base, advance tax, tax, reduction of duty

1. ÚVOD ..... 9
2. LITERÁRNÍ REŠERŽE ..... 10
3. METODIKA PRÁCE ..... 11
4. ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ..... 12
4.1 Rozdíly mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou ..... 12
4.2 Vazba na občanský zákoník ..... 12
4.3 Právní úkony ..... 12
4.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů ..... 13
5. PRACOVNÍ POMĚR ..... 14
5.1 Vznik pracovního poměru ..... 14
2.1.1 Náležitosti pracovní smlouvy ..... 14
5.2 Zkušební doba ..... 15
5.3 Změny pracovního poměru ..... 15
5.4 Skončení pracovního poměru ..... 17
2.4.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru ..... 17
2.4.2 Výpověď ..... 17
5.5 Ostatní způsoby skončení pracovního poměru ..... 19
2.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ..... 19
2.5.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ..... 19
2.5.3 Uplynutím sjednané doby ..... 19
5.6 Odstupné při skončení pracovního poměru ..... 20
5.7 Obsah potvrzení o zaměstnání ..... 20
5.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ..... 21
5.9 Dovolená ..... 21
6. ODMĚŇOVÁNÍ ..... 25
6.1 Mzda a plat ..... 25
6.2 Minimální mzda ..... 25
6.3 Zaručená mzda, její nejnižší úroveň ..... 26
6.4 Mzda ..... 26
7. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK ..... 27
7.1 Rozhodné období ..... 28
7.2 Pravděpodobný výdělek ..... 28
7.3 Formy průměrného výdělku ..... 28
8. REDUKOVANÝ PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO VÝPLATU NÁHRADY MZDY PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNĚ ..... 28
8.1 Redukční hranice pro nemocenské pojištění ..... 29
8.2 Redukční hranice pro náhradu mzdy ..... 29
8.3 Postup redukce ..... 29
9. SRÁŽKY ZE MZDY ..... 29
9.1 Okruh srážek stanovený zákonem: ..... 30
9.2 Dohody o srážkách ze mzdy: ..... 30
9.3 Pořadí srážek ..... 31
10. PRAKTICKÁ UKÁZKA VÝPOČTU MZDY ZAMĚSTNANCE ..... 32
10.1 Základní údaje o firmě ..... 32
10.2 Charakteristika progamu SYSLÍK PX ..... 32
10.3 Zadání příkladu: ..... 33
10.4 Obecné účtování mezd ..... 34
10.5 Výpočet mzdy pro rok 2007 ..... 34
Výpočet exekuce pro rok 2007 ..... 39

10.6 Výpočet mzdy pro rok 2008 ..... 39
10.7 Výpočet mzdy pro rok 2009 ..... 42
10.8 Zaúčtování mzdy v roce 2009 v programu Syslík PX ..... 45
10.9 Závěr ..... 52
11. SEZNAMY: ..... 54
11.1 Seznam použitých zdrojů: ..... 54
11.1.1 Literární zdroje: ..... 54
11.1.2 Zdroje v elektronické podobě: ..... 54
11.2 Seznam tabulek, obrázků a zkratek: ..... 55
11.2.1 Seznam obrázků: ..... 55
11.2.2 Seznam tabulek: ..... 55
11.2.3 Seznam zkratek: ..... 55

# 1. ÚVOD

V pracovněprávních vztazích jsou hlavními účastníky zaměstnavatel a zaměstnanec. Hlavním objektem zájmu je zaměstnanec a jeho mzda. Jak výši čisté mzdy ovlivňuje výše daně a slevy na dani v jednotlivých letech, to je hlavním tématem této práce.

Postupně bude čtenář seznámen s hlavními pojmy, které je třeba při zpracování mezd znát. V teoretické části jsou popsány způsoby vzniku pracovního poměru, náležitosti pracovní smlouvy a zároveň doporučení, která nejsou v zákoně uvedena jako závazná, avšak pro běžného člověka, zaměstnance, je dobré o nich vědět. Dále jsou uvedeny změny pracovního poměru, kde opět nalezneme užitečné informace pro případ, kdy by zaměstnavatel nepostupoval podle zákona. Nedílnou součástí je i konec pracovního poměru a případné peněžní vypořádání, které při něm nastává, stejně jako dokumenty, které ukončení pracovního poměru provází.

Na konci teoretické části jsou uvedeny změny, které nastaly v roce 2009 v oblasti náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a podmínky při uplatňování srážek ze mzdy a jejich pořadí.

V praktické části je obecné zaúčtování případů, které při zpracování mezd nastávají. Konkrétní zaměstnanec, jehož mzda a exekuce na mzdu je následně zjišťována, pracuje na pozici obchodního zástupce ve firmě, jejíž hlavním předmětem podnikání je nákup a prodej interiérových a exteriérových barev. Následuje charakteristika mzdového programu, ve kterém byla zaúčtována mzda v roce 2009. Nejdůležitější částí jsou výpočty záloh na daň, čisté mzdy a částky exekuce v letech 2007, 2008 a 2009. V každém z uvedených roků nastaly změny, které byly při výpočtech zohledněny a popsány. To podle mého názoru usnadňuje pochopení celého procesu výpočtu mezd. V posledním roce byla navíc mzda zpracována ve mzdovém programu a je tedy možno porovnat správnost výsledku s ručním výpočtem zálohy na daň, čisté mzdy a částky exekuce. Výpočty byly prováděny na základě zkušeností z praxe.

## 2. LITERÁRNÍ REŠERŽE

Při zpracování této bakalářské práce jsem vycházela z následující literatury:

**Abeceda mzdové účetní 2009 (ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M., 2009):**

V této publikaci je přehledně zpracována problematika týkající se osobní a mzdové agendy, zákoníku práce, zdravotního pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Pro každou z těchto oblastí je přímo v publikaci jako poznámka uveden konkrétní zákon, ze kterého autoři vychází včetně odkazů na konkrétní paragrafy a odstavce. Nalezneme zde i případné změny, které nastaly oproti předchozím rokům. Tuto publikaci bych označila jako výchozí pro svou bakalářskou práci.

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

V zákoníku práce jsem si především ujasňovala nebo doplňovala informace k již konkrétním problémům, které mi nebyly ve výše uvedené publikaci jasné. Údaje jsem použila především k definování mzdy, platu, srážek ze mzdy nebo platu a jejich pořadí.

**Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého a pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů:**

Z tohoto předpisu jsem použila definice pro minimální mzdu a pro nejnižší úroveň zaručené mzdy.

**Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů:**

V zákoně o daních z příjmů se nacházejí údaje nezbytné pro výpočet výše zálohy na daň z příjmu fyzických osob pro jednotlivé roky a částky slev na dani, které jsem použila při výpočtech v praktické části bakalářské práce.

**Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění novely zákona č. 350/2005:**

Tento zákon byl použit v praktické části z důvodů změn procentních částí, které vstupují do základu daně pro výpočet zálohy na daň z příjmu zaměstnance.

# 3. METODIKA PRÁCE

**1. Zkoumaný objekt**

Jedná se o zaměstnance na pozici obchodního zástupce. Jde o jeho jediný pracovní poměr. Vychovává 1 dítě, které s ním žije ve společné domácnosti a soustavně se připravuje na budoucí povolání. Z jeho mzdy je srážena částka exekuce na nepřednostní pohledávku.

**2. Hlavní cíl**

Cílem bakalářské práce je zjistit a zhodnotit změny, které v oblasti pracovněprávních vztahů nastaly v průběhu let 2007 – 2009, a jejich dopad na výši zálohy na daň z příjmu zaměstnance, na výši částky exekuce a tím na jeho čistou mzdu.

**3. Dílčí cíle**

- seznámení se s odbornou literaturou,
- zúčtování mzdy ve mzdovém programu.

**4. Hypotézy**

- změny ve způsobu výpočtu základu daně způsobily vyšší odvody zálohové daně,
- změny ve způsobu výpočtu základu daně způsobily nižší odvody zálohové daně.

**5. Použité metody**

- ruční výpočty čistých mezd v jednotlivých letech,
- softwarové zpracování mzdy v posledním roce, kontrola předchozího ručního výpočtu,
- průběžné potvrzování konečného závěru změnami výše hrubé mzdy.

**6. Zdroje informací**

- legislativní normy a odborná literatura,
- mzdové podklady,
- internet.

# 4. ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnancem může být jen konkrétní fyzická osoba, jednotlivec. Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, živnostník, tak právnická osoba, např. obchodní společnost, osobní obchodní společnost, družstvo.

Práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu vznikají občanům dosažením 15 let věku. Den nástupu do práce však nesmí být sjednán dříve, než občan ukončí povinnou školní docházku.

Pracovněprávní vztah vniká na základě pracovní smlouvy nebo na základě uzavření dohod o provedení práce a pracovní činnosti.

## 4.1 Rozdíly mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou

Zákon stanovuje určité rozdíly v pracovních podmínkách mezi zaměstnavateli v podnikatelské sféře a zaměstnavateli v rozpočtové sféře. Odchylky platí pro zaměstnavatele v rozpočtové sféře, kteří své zaměstnance odměňují platem. Pracovní podmínky zaměstnavatelů odměňující své zaměstnance platem jsou dány kogentní právní úpravou v oblastech:

1) za práci poskytují plat, který není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než jakým to stanový zákon,
2) zkrácení pracovní doby není možné bez současného snížení platu,
3) nemohou prodloužit dovolenou nad výměru, která je zákonem stanovena na 5 týdnů, jde-li o pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol, činí délka dovolené 8 týdnů.

## 4.2 Vazba na občanský zákoník

Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vznikají na základě smluv, jsou tedy součástí práva soukromého. Soukromoprávní vztahy obecně upravuje občanský zákoník, který je používán i v pracovněprávních vztazích.

Zákoník práce přímo odkazuje na použití 107 paragrafů občanského zákoníku. Odkazy se vztahují mimo jiné např. na ustanovení občanského zákoníku o účastnících právních vztahů a na právní úkony včetně postupu při uzavírání smluv.

## 4.3 Právní úkony

Právní úkony jsou právní skutečnosti na jejichž základě pracovněprávní vztahy vznikají, zanikají nebo se mění. Jde o jednostranné či dvoustranné projevy vůle účastníků vztahů, se kterými právní předpisy spojují určité důsledky – práva nebo povinnosti. Jako příklad

jednostranného právního úkonu je možné uvést výpověď buď ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance. Příkladem dvoustranného právního úkonu je dohoda o ukončení pracovního poměru.

Zákon často předepisuje, aby byl určitý právní úkon učiněn písemně. Ale jen v některých případech současně stanoví, že jinak je takový úkon neplatný (např. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, nově i dohoda o rozvázání pracovního poměru, sjednání zkušební doby, dohoda o pracovní činnosti). V ostatních případech, kdy nebude právní úkon učiněn v písemné formě, ačkoliv to zákon předepisuje, bude i tak platný, nelze však vyloučit sankci od inspekce práce.

Ústavní soud rozšířil princip relativní neplatnosti na všechny pracovněprávní úkony, včetně pracovní smlouvy a dohod konaných mimo pracovní poměr. Princip relativní neplatnosti znamená, že právní úkon je platný, jestliže se dotčená osoba nedovolá neplatnosti žalobou u soudu.

*Příklad: Zaměstnanec začal vykonávat práci na základně dohody o provedení práce, která byla sjednána ústně. Tato dohoda však musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Zaměstnanec ani zaměstnavatel však neplatnost dohody nenapadli u soudu, dohoda je tudíž platná.*

### 4.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Jde o pravidla s univerzálním dosahem na pracovněprávní vztahy, která jsou v zákoníku práce souhrnně uvedena v § 13 a § 14:

1) zákaz přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
2) zásada rovnosti všech zaměstnanců,
3) zákaz zneužití práva formou neoprávněného zasahování do práv jiných účastníků pracovněprávního vztahu,
4) výkon práv a povinností v souladu s dobrými mravy a vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů,
5) zákaz peněžních postihů, které by zaměstnavatel ukládal za porušení povinností v pracovněprávním vztahu, to se netýká náhrady škody, za kterou odpovídá zaměstnanec,
6) zákaz diskriminace, zákaz obtěžování, včetně sexuálního obtěžování,
7) zásada stejné mzdy či platu, případně i jiných peněžitých plnění za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
8) zákaz požadovat či sjednat zajištění závazku,

9) zásada komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci, tzn. povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o stavu podniku, o závažných otázkách pracovních podmínek, případně tyto podmínky se zaměstnanci přímo projednávat.

Zákoník práce mezi základními zásadami uvádí i některá konkrétní práva a povinnosti, která ale ve skutečnosti povahu základních obecných principů nemají. Jde o tyto případy:

- zaměstnavatel je povinen seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvu a vnitřními předpisy,
- zaměstnavatel nesmí dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě,
- právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu příslušné pracovní doby a na rozvržení pracovní doby předem,
- zaměstnanec nesmí v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

# 5. PRACOVNÍ POMĚR

## 5.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě uzavření pracovní smlouvy, výjimečně jmenováním.

Uzavření pracovní smlouvy je dvoustranný právní úkon, který musí být uzavřen písemně.

2.1.1 Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Místo výkonu práce by mělo být v pracovní smlouvě sjednáno z důvodu cestovních náhrad. Je-li místo výkonu práce sjednáno na větší oblast než na jednu obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji pracovní cesty zaměstnance začínají.

Kromě třech základních náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i další ujednání, na kterých se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, např. výše mzdy nebo zkušební doba.

Obecně je pracovní smlouva uzavírána na pracovní poměr na dobu neurčitou a na tzv. plný úvazek. Plným úvazkem se rozumí stanovená týdenní pracovní doba uplatňovaná u zaměstnavatele.

### 5.2 Zkušební doba

Užitečnou součástí pracovní smlouvy je ujednání o zkušební době. Zkušební doba může trvat maximálně 3 měsíce, musí být sjednána písemně a lze ji sjednat nejpozději v den nástupu do práce, tzn. může být sjednána i před tímto dnem.

Podle novely zákoníku práce z roku 2008 běží zkušební doba ode dne vzniku pracovního poměru, nikoliv až následujícím dnem po vzniku pracovního poměru, jak tomu bylo v roce 2007.

Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci, kdy zaměstnanec nemůže během zkušební doby vykonávat svou práci. O tuto dobu se zkušební doba prodlužuje. Překážkami v práci nejsou dovolená ani neomluvená absence, tato doba se do zkušební doby započítává.

Zkušební doba se sjednává z důvodu, že lze v této době pracovní poměr jednoduše zrušit, a to jak zaměstnavatelem tak i zaměstnancem.

### 5.3 Změny pracovního poměru

Obsah pracovní smlouvy je možné změnit jen oboustrannou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě písemného uzavření pracovní smlouvy, musí být i změny pracovního poměru sjednány písemně.

Mezi nejčastější změny pracovního poměru patří převedení na jinou práci. Zaměstnavatel může (nebo dokonce musí) převést zaměstnance na jinou práci za stanovených podmínek, a to i bez dohody o změně pracovní smlouvy a bez souhlasu zaměstnance. Rozlišují se dva případy převedení:

1) zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,
2) zaměstnavatel má pouze možnost převést zaměstnance na jinou práci.

Povinnost převést zaměstnance nastává v případech:

- ze zdravotních důvodů podle lékařského posudku,
- v případě, že těhotná či kojící žena nebo matka dítěte mladšího 9 měsíců koná práci pro ni zakázanou,
- z důvodu ochrany osob před přenosnými nemocemi,
- podle pravomocného rozhodnutí soudu,
- je-li zaměstnanec podle lékařského posudku nezpůsobilý pro práci v noci,
- požádá-li o přeložení z noční práce těhotná, kojící žena nebo matka dítěte do 9 měsíců.

Zákoník práce upravuje finanční vyrovnání zaměstnancům, kteří jsou převedeni na jinou práci z důvodu zdravotní nezpůsobilosti. V roce 2007 příslušel všem takto převedeným zaměstnancům na méně placenou práci doplatek do průměrného výdělku. Jde tedy o případ jednostranného převedení. V případě dohodnuté změny pracovní smlouvy doplatek do průměrného výdělku nepříslušel.
Doplatek do průměrného výdělku příslušel i těhotným nebo kojícím ženám nebo matkám dítěte mladšího než 9 měsíců, které z těchto důvodů byly převedeny na jinou práci.
Od 1. ledna 2008 při převedení z důvodu těhotenství a mateřství a z důvodu zdravotní nezpůsobilosti doplatek do průměrného výdělku nepřísluší.

Případy, kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu:

1) do uplynutí výpovědní doby, tzn. na dobu dvou měsíců, dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů nesplnění předpokladů pro řádný výkon sjednané práce nebo pro porušení pracovní kázně,
2) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v roce,
3) je-li vedeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti, která byla spáchána při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s trestním řízením došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele,
4) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, a to na dobu nezbytně potřebnou a pouze se souhlasem zaměstnance,
5) po dobu nezbytně nutnou, je-li třeba odvrátit mimořádnou nebo živelní událost nebo jinou hrozící nehodu nebo ke zmírnění bezprostředních následků.

I v těchto případech je třeba posoudit oblast odměňování takto převedeného zaměstnance. Jedná-li se o dobu uplynutí výpovědní lhůty a pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady pro výkon sjednané práce, tzn. body 1) a 2), pak se žádný doplatek do průměrného výdělku neposkytuje. Zaměstnanec pobírá mzdu za skutečně vykonanou práci.
Je-li vedeno proti zaměstnanci trestní řízení a nedošlo-li k odsouzení zaměstnance, přísluší mu doplatek do výše průměrného výdělku.
V posledních dvou případech přísluší zaměstnanci za dobu převedení doplatek v uvedené výši, vykonával-li práci méně placenou.

## 5.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen:

- jednostranným právním úkonem,
- dvoustranným právním úkonem,
- na základě jiných právních skutečností.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru:

a) dohoda,
b) výpověď,
c) okamžité zrušení pracovního poměru,
d) zrušení ve zkušební době,
e) uplynutí sjednané doby,
f) smrtí zaměstnance.

Zaměstnavatel má povinnost písemně oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením.

### 2.4.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jde o dvoustranný právní úkon, který musí být písemně sepsán, jinak by byl neplatný. V dohodě se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na dni, kterým pracovní poměr končí. Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat uvedení důvodů, kvůli kterým pracovní poměr skončil. To je důležité zvláště při organizačních změnách v podniku, kdy zaměstnanci vzniká nárok na odstupné.

### 2.4.2 Výpověď

Jde o jednostranný právní úkon, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel ukončí pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby, a to nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního vztahu.

Výpověď musí mít písemnou formu a musí být doručena druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Výpovědní doba činí minimálně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhému účastníku. Zaměstnanec nemusí ve výpovědi uvádět důvod, pro který se rozhodl pracovní poměr ukončit.

Dává-li výpověď zaměstnavatel, musí být dodrženy následující podmínky:

- pro porušení pracovních povinností může zaměstnavatel se zaměstnancem buď okamžitě zrušit pracovní poměr nebo mu dát výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku po tom, co tento důvod vznikl,
- zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.

Výpověď je platná jen při dodržení výše uvedených podmínek.

Zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodu taxativně vymezených, jež můžeme dělit takto:

1) důvody na straně zaměstnavatele – organizační změny:
   a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
   b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
   c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným;
2) důvody ze strany zaměstnance:
   a) je-li zdravotně nezpůsobilý buď v důsledku pracovního úrazu nebo jde-li o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost z obecných příčin. Jde-li o zdravotní nezpůsobilost v důsledku pracovního úrazu, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné,
   b) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady dané právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li požadavky pro řádný výkon této práce, včetně špatných pracovních výsledků,
   c) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, při závažném nebo soustavném méně závažném porušení pracovní kázně.

Zaměstnanec je v určitých případech chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele zákazem výpovědi; ochranná doba:

- je-li zaměstnanec uznán dočasně neschopným k výkonu práce,
- výkon vojenského cvičení,
- pro výkon veřejné funkce,
- je-li zaměstnankyně těhotná nebo je na mateřské dovolené,
- čerpá-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně mateřskou dovolenou,
- nemůže-li zaměstnanec vykonávat noční práci pro dočasnou zdravotní nezpůsobilost.

Hlavním právním důsledkem zákazu výpovědi je, že výpověď daná v ochranné době je neplatná.

### 5.5 Ostatní způsoby skončení pracovního poměru

2.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zákoník práce stanovuje přísné podmínky pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru může využít jak zaměstnanec tak i zaměstnavatel, a to písemně. Každý z nich může pracovní poměr ukončit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu vedoucího k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl a nejpozději však do jednoho roku poté, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.

Nejčastějším důvodem pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele je zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů , které se vztahují k práci vykonávané zaměstnancem.

Ze strany zaměstnance dochází k tomuto způsobu zrušení pracovního poměru především tehdy, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu, a to i pouze částečně. Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

2.5.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu, písemně a zpravidla 3 dny předem.

Od 1. 1. 2009 zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že nemocenská je poskytována až od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti. Od tohoto dne je zaměstnanec zabezpečen nemocenským, které mu poskytne správa sociálního zabezpečení. Takto propuštěný zaměstnanec by nebyl hmotně zabezpečen v době od propuštění z práce do 14. dne pracovní neschopnosti.

2.5.3 Uplynutím sjednané doby

Tímto způsobem končí pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Pokračuje-li zaměstnanec v konání práce i po uplynutí sjednané doby, a to s vědomím zaměstnavatele, změnil se pracovní poměr na dobu neurčitou.

### 5.6 Odstupné při skončení pracovního poměru

Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud jeho pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou pro organizační změny.

Podle zákona má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku pokud dostal výpověď z důvodu zdravotní nezpůsobilosti, jež byla způsobena:

- pracovním úrazem,
- ohrožením,
- onemocněním nemocí z povolání.

Může nastat situace, kdy zaměstnanec musí vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část. To se týká případu, kdy zaměstnanec nastoupí zpět do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli před uplynutím doby za kterou mu náleží odstupné.

Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru:

- požádá-li zaměstnanec o vydání pracovního posudku, musí mu jej zaměstnavatel vydat, a to do 15 dnů od požádání,
- zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci zápočtový list,
- zaměstnavatel musí zaměstnanci vydat potvrzení pro účely nemocenského pojištění,
- vydání potvrzení o průměrném výdělku, pokud o něj zaměstnanec požádá,
- vydání potvrzení o zdanitelných příjmech, o sražených zálohách na daň z příjmů a o daňovém zvýhodnění,
- jedná-li se o malou organizaci, musí zaměstnavatel odeslat odhlášku zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně do osmi dnů a provést odhlášení zaměstnance na okresní správě sociálního zabezpečení,
- oznámit do jednoho týdne soudu , který nařídil výkon soudního rozhodnutí o srážkách ze mzdy, že zaměstnanec přestal u zaměstnavatele pracovat a musí soudu zaslat vyúčtování provedených srážek.

### 5.7 Obsah potvrzení o zaměstnání

V tzv. zápočtovém listu je třeba uvést:

- údaje o zaměstnání – zda šlo o pracovní poměr, o dohodu o pracovní činnosti, zda byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou, na plnou nebo kratší pracovní dobu a jak dlouho pracovní poměr trval,

- údaje o druhu práce a o dosažené kvalifikaci,
- zda byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, protože tento zaměstnanec nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 6 měsíců,
- jsou-li ze mzdy či platu zaměstnance prováděny srážky a v čí prospěch, výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky.

Zápočtový list musí být vystaven při skončení pracovního poměru, včetně krátkodobého pracovního poměru, pracovního poměru na základě dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru důchodce.

### 5.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Existují dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr:

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

Rozdílem mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pouze časové parametry dohod.

Zaměstnancům kteří pracují na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti přísluší jen nárok na odměnu za vykonanou práci, příp. na náhradu škody. Pro dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat právo zaměstnance na dovolenou a na pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci.

**Pracovní doba**

Základní délka pracovní doby je 40 hodin týdně. Rozvržení pracovní doby je na zaměstnavateli.

### 5.9 Dovolená

Druhy dovolené:

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

Nejobvyklejší je **dovolená za kalendářní rok**. **Dovolená za část roku**, tedy její poměrná část, se použije tehdy, netrval-li pracovní poměr celý rok. Nárokem je 1/12 za každý kalendářní měsíc. Právo na dovolenou má zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli odpracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Výkonem práce jsou i některé náhradní doby, ve kterých zaměstnanec ve skutečnosti nepracuje. Jde např. o některé překážky v práci, včetně mateřské dovolené, dále samotná dovolená, svátek kdy zaměstnanec nepracuje, náhradní volno za práci přesčas a ve svátek atd.
Výměra dovolená je minimálně 4 týdny u zaměstnavatelů odměňujících mzdou. Zde lze zaměstnancům na základě vnitřního předpisu či podle kolektivní nebo individuální smlouvy nárok na dovolenou prodloužit.
U zaměstnavatelů odměňujících platem činí dovolená ze zákona 5 týdnů a nelze ji prodlužovat.
Délka dovolené u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol je 8 týdnů.
Pokud zaměstnanec nekonal práci v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů, vzniká mu nárok na **dovolenou za odpracované dny**. Za každých 21 odpracovaných dnů mu přísluší jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.
Při zvlášť obtížné práci přísluší zaměstnanci **dodatková dovolená** v délce jednoho týdne za rok.

**Krácení dovolené**

Odpracoval-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele 60 dnů, ale neodpracuje v tomto kalendářním roce pro překážky v práci určitou dobu, pak se mu dovolená za tento rok krátí. Za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných dnů je krácena opět o jednu dvanáctinu.
V případě neomluvené nepřítomnosti v práci může dovolenou zaměstnavatel krátit přísněji, a to o 1 až 3 dny za každou neomluvenou směnu. Neomluvené části směn se při neomluvené absenci mohou v rámci kalendářního roku sčítat. Přísněji se dovolená krátí při výkonu trestu odnětí svobody a vazbě. Dovolenou vyčerpanou v návaznosti na mateřskou dovolenou nelze z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit vůbec.
Při krácení dovolené musí zaměstnanec vrátit náhradu mzdy pokud mu již byla vyplacena, protože na ni ztratil nárok. Totéž platí při „přečerpání“ dovolené např. při ukončení pracovního poměru.

**Čerpání dovolené**

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel rozvrhem čerpání dovolené. Podle něj by měl zaměstnancům zabezpečit vyčerpání dovolené zpravidla vcelku do konce kalendářního roku. Je-li dovolená poskytována v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny

vcelku. Určená doba čerpání dovolené musí být zaměstnanci písemně oznámena minimálně 14 dní předem.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán práce neschopným nebo na dobu mateřské a rodičovské dovolené.

Pokud tyto překážky v práci nastanou během dovolené, dovolená se přerušuje. To platí i při ošetřování nemocného člena rodiny.

Zaměstnavatel musí vyhovět zaměstnancově žádosti o dovolenou jedině v případě, požádá-li zaměstnankyně o dovolenou tak, aby bezprostředně navazovala na její mateřskou dovolenou.

Nemohl-li zaměstnanec vyčerpat dovolenou do konce kalendářního roku z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky v práci, při nichž nelze určit čerpání dovolené, nastává převod dovolené do příštího roku. Takto převedená dovolená musí být vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Není-li však dovolená z minulého roku vyčerpána ani do konce následujícího roku, právo zaměstnance na tuto dovolenou zaniká.

**Náhrada mzdy za dovolenou**

Zaměstnancům přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku. Nevyčerpanou dovolenou musí zaměstnavatel proplatit pouze v případě skončení pracovního poměru.

Není-li „nadstandardní“ část dovolené přesahující 4 týdny vyčerpána do konce příštího kalendářního roku, přísluší za ni zaměstnanci náhrada mzdy. Zaměstnavatel tuto část může s písemným souhlasem zaměstnance převést do přespříštího roku. Pokud nebude vyčerpána ani do konce přespříštího roku, zaměstnanci opět přísluší náhrada mzdy.

## Výpočty poměrných částí nároků

### Tabulka pro stanovení poměrné části dovolené, přepočet na pracovní dny

**Tabulka 1 Stanovení poměrné části dovolené**

| Počet kalendářních měsíců | Při roční výměře | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 týden* | | 4 týdny | | 5 týdnů | | 8 týdnů** | |
| | II. | III. | II. | III. | II. | III. | II. | III. |
| **1** | 0,42 | 0,50 | 1,67 | 1,50 | 2,08 | 2,00 | 3,33 | 3,50 |
| **2** | 0,83 | 1,00 | 3,33 | 3,50 | 4,17 | 4,00 | 6,67 | 6,50 |
| **3** | 1,25 | 1,00 | 5,00 | 5,00 | 6,25 | 6,00 | 10,00 | 10,00 |
| **4** | 1,67 | 1,50 | 6,67 | 6,50 | 8,33 | 8,50 | 13,33 | 13,50 |
| **5** | 2,08 | 2,00 | 8,33 | 8,50 | 10,42 | 10,50 | 16,67 | 16,50 |
| **6** | 2,50 | 2,50 | 10,00 | 10,00 | 12,50 | 12,50 | 20,00 | 20,00 |
| **7** | 2,92 | 3,00 | 11,67 | 11,50 | 14,58 | 14,50 | 23,33 | 23,50 |
| **8** | 3,33 | 3,50 | 13,33 | 13,50 | 16,67 | 16,50 | 26,67 | 26,60 |
| **9** | 3,75 | 3,50 | 15,00 | 15,00 | 18,75 | 18,50 | 30,00 | 30,00 |
| **10** | 4,17 | 4,00 | 16,67 | 16,50 | 20,83 | 21,00 | 33,33 | 33,50 |
| **11** | 4,58 | 4,50 | 18,33 | 18,50 | 22,92 | 23,00 | 36,67 | 36,50 |
| **12** | 5,00 | 5,00 | 20,00 | 20,00 | 25,00 | 25,00 | 40,00 | 40,00 |

Zdroj: Šubrt, B. a kol. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc: ANAG s. r. o., 2009.

ISBN 978-80-7263-497-

Legenda:

II. aritmetický výpočet

III. výměra dovolené po zaokrouhlení pro účely čerpání a pro náhradu mzdy za dovolenou, kdy je přičítán nebo odečítán nejvýše čtvrtden

* V případě práva na dodatkovou dovolenou.

** Pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol.

Tato tabulka je použitelná při zjištění nároku na:

- poměrnou část dovolené,
- při jejím krácení,
- při zjištění práva na dovolenou za odpracované dny,
- na dodatkovou dovolenou.

Ve výše uvedených případech se dovolená zaokrouhluje na půldny.

Náhrada mzdy za dovolenou musí být poskytnuta za dobu, v níž je dovolená čerpána.

### Náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti nebo karantény

Od 1. ledna 2009 nabyla použitelnosti právní úprava poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (DPN).

Za prvních 14 dnů DPN má zaměstnanec nárok od 4. dne na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku. Za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nepřísluší, hovoříme o tzv. karenční době. Výjimka je pouze při karanténě, kdy zaměstnanci za první 3 dny pracovní neschopnosti náleží snížená náhrada mzdy ve výši 25 % průměrného (redukovaného) výdělku.

Náhradu mzdy a vyšší limity lze poskytovat i na první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti vnitřním předpisem, kolektivní nebo individuální smlouvou. Takto dohodnutá nadstandardní náhrada mzdy nesmí být vyšší než průměrný výdělek.

V souvislosti s náhradou mzdy za DPN je třeba brát v úvahu zvláštní daňový režim. Pokud je náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti poskytována podle zákona, je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, tím pádem i od odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Je-li však náhrada za DPN poskytována ve vyšší nadstandardní částce, podléhá pak tato částka zdanění a odvodům výše uvedeným. Pro zaměstnavatele je však nadstandardní poskytování náhrady mzdy daňově uznatelné.

## 6. ODMĚŇOVÁNÍ

### 6.1 Mzda a plat

Mzda a plat (v dalším výkladu bude pro oba výrazy používán pouze termín mzda) jsou poskytovány zaměstnanci za práci podle její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků a podle obtížnosti pracovních podmínek. Mzdou jsou i doplatky ke mzdě čímž se rozumí doplatky do minimální mzdy, doplatky do nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci.

Odměna je poskytována zaměstnancům, kteří svou práci vykonávají na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### 6.2 Minimální mzda

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, jejíž výše je stanovena nařízením vlády. Základní sazba minimální mzdy se mezi roky 2007 - 2009 nezměnila a činí 8 000 Kč/měsíčně, resp. 48,10 Kč/hodinu pro pracovní dobu 40 hodin týdně.

Nižší sazby se mohou použít pro nástupní mzdu či odměnu na dobu prvních šesti měsíců u zaměstnanců ve věku 18 až 21 let, pro mladistvé a invalidní osoby.

Doplatek do minimální mzdy náleží zaměstnanci, jehož celková mzda nedosáhla výše minimální mzdy. Do celkové dosažené mzdy se pro účel doplatku do minimální mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci v noci, ve svátek, za práci v sobotu a v neděli ani příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

### 6.3 Zaručená mzda, její nejnižší úroveň

Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a na zaměstnavatele, kteří odměňují zaměstnance platem. Práce jsou rozděleny do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

První skupina je rovna minimální mzdě, tzn. částce 8 000 Kč/měsíčně, resp. 48,10 Kč/hodinu. V osmé skupině prací je pro roky 2007, 2008 i 2009 částka stanovena na 16 100 Kč/měsíc, resp. 96,20 Kč/hodinu. Rozdíl mezi první a osmou skupinou musí být minimálně dvojnásobek. Zaměstnanci přísluší doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy, pokud jeho mzda této výše nedosáhla.

Mnozí zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnanci stačí poskytovat minimální mzdu. Zaměstnavatelé mají však povinnost poskytovat zaměstnanci mzdu ve výši minimálně nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jde o hrubé porušení zákona. Nerespektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy je možné pouze v případě, že mzda je sjednána v kolektivní smlouvě.

### 6.4 Mzda

Mzda je nejčastěji poskytována ve formě peněžitého plnění. Podle zákona může mít mzda povahu plnění peněžité hodnoty, tzv. naturální mzda, která musí být vyjádřena v peněžní formě.

Mzda je sjednávána v pracovní smlouvě, v kolektivní nebo jiné individuální smlouvě, popř. vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Stanovení o výši mzdy musí být písemné. Pokud není mzda pevně určena v kolektivní smlouvě či ve vnitřním mzdovém předpisu, musí být se zaměstnancem individuálně sjednána nebo určena písemně předem mzdovým výměrem, který musí být zaměstnanci vydán v den nástupu do práce.

Povinné příplatky:

- kompenzace práce přesčas,
- kompenzace práce ve svátek,
- příplatek za práci v noci,
- příplatek za práce ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Kromě výše uvedených příplatků jsou povinnými složkami mzdy i doplatky do minimální mzdy, doplatky do nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci v případech stanovených zákonem.

## 7. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Průměrný výdělek se zjišťuje pro pracovněprávní účely. Pro jiné účely, např. pro nemocenské a důchodové pojištění, se použije vyměřovací základ. Tyto dva pojmy není možné zaměňovat, jelikož pro účely nemocenského pojištění se přešlo na roční rozhodné období a průměrný výdělek se zjišťuje za období čtvrtletní. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný výdělek hrubý, pro určité účely jako průměrný výdělek čistý.

Průměrný čistý výdělek se zjišťuje pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo pro účely rekvalifikace uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Průměrný měsíční čistý výdělek se zjišťuje z průměrného měsíčního hrubého výdělku, od kterého se odečte záloha na daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Průměrný výdělek se zjišťuje k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu.

### Hrubá mzda

Vše co je mzdou musí být zahrnuto do hrubé mzdy jako základ pro zjištění průměrného výdělku. Plnění, které nebylo poskytnuto za práci (cestovní náhrady, odstupné apod.), není mzdou a nemůže být započítáno do hrubé mzdy. V hrubé mzdě pro účely vypočtení průměrného výdělku je zahrnuta mzda zúčtovaná k výplatě v rozhodném období.

Zaměstnavatelé si můžou stanovit vlastní podnikový mzdový systém, včetně forem a struktury mzdy. Mzda, pro zjištění průměrného výdělku, však musí zahrnovat povinné příplatky a doplatky do minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Do průměrného výdělku se promítají i nepovinné mzdové příplatky, odměny, osobní ohodnocení, prémie atd.

U zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance platem, zákon jednoznačně stanoví co je do hrubé mzdy pro zjišťování průměrného výdělku zahrnuto.

Jedná se o:

- plat,
- příplatek za práci přesčas, za vedení, za noční práci,
- kompenzaci za práci v sobotu, v neděli a za svátek,
- osobní příplatek a odměny,

- doplatek k platu do výše průměrného výdělku při převedení na jinou práci,
- doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy,
- zvláštní příplatky,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- kompenzace za rozdělenou směnu.

### 7.1 Rozhodné období

Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku na další čtvrtletí, je obecně čtvrtletí předcházející, pokud pracovní poměr trvá. Zákon však neřeší situaci, kdy bude třeba zjistit průměrný výdělek pro použití čtvrtletí, v němž pracovní poměr zanikl. Průměrný výdělek se v tomto případě zjistí jako pravděpodobný.

### 7.2 Pravděpodobný výdělek

Pravděpodobný výdělek je používán v případech, kdy zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů. Tento druh průměrného výdělku je zjišťován z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. V praxi je vhodná konkretizace zjištění pravděpodobného výdělku v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

### 7.3 Formy průměrného výdělku

Průměrný výdělek má formu průměrného hodinového výdělku a pro některé účely formu průměrného měsíčního výdělku. Průměrný hodinový výdělek (PHV) se zjistí, když se hrubá mzda vydělí počtem odpracovaných hodin, včetně přesčasů.

PHV se poskytuje jako náhrada mzdy za dovolenou, náhrady mzdy při některých překážkách v práci, příplatky ke mzdě. Průměrný měsíční výdělek je v podstatě přepočtený PHV na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících v průměrném roce na jeden měsíc.

## 8. REDUKOVANÝ PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO VÝPLATU NÁHRADY MZDY PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNĚ

Průměrný výdělek pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti musí být zvláštním způsobem upraven, redukován. Úprava vychází z průměrného hodinového výdělku zjištěného obecně pro pracovněprávní účely.

Způsob úpravy PHV vychází z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro nemocenské pojištění a pro účely této úpravy zákon stanoví příslušné redukční hranice, které se násobí

koeficientem 0,175. Toto číslo se zjistí pokud dáme do poměru počet kalendářních dnů v týdnu (7) s počtem pracovních dnů v týdnu (5) a standardním počtem hodin (8), tzn. 7:5:8.

### 8.1 Redukční hranice pro nemocenské pojištění

Redukční hranice pro nemocenské pojištění jsou pro každý kalendářní rok vypočítávány znovu ze všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění a přepočítacího koeficientu. Všeobecný vyměřovací základ a přepočítací koeficient byly pro rok 2009 dány nařízením vlády č. 365/1995 Sb.

1. redukční hranice po zaokrouhlení = 786 Kč
2. redukční hranice: 786 x 1,5 = 1 178 Kč po zaokrouhlení
3. redukční hranice: 786 x 3 = 2 356 Kč po zaokrouhlení

Tyto redukční hranice pro nemocenské pojištění platí jen pro rok 2009.

### 8.2 Redukční hranice pro náhradu mzdy

Pro účely náhrady mzdy se jednotlivé částky redukčních hranic násobí přepočítacím koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

1. redukční hranice pro náhradu mzdy: 786 x 0,176 = 137,55 Kč
2. redukční hranice pro NM: 1 178 x 0,175 = 206,15 Kč
3. redukční hranice pro NM: 2 356 x 0,175 = 412,30 Kč

Jde o redukční hranice hodinové.

### 8.3 Postup redukce

Maximální částky redukovaného průměrného hodinového výdělku pro rok 2009 v jednotlivých pásmech redukčních hranic činí:

- do první redukční hranice bude započítáno 90 % průměrného hodinového výdělku, tzn. 137,55 x 0,9 = 123, 80 Kč,
- z rozdílu mezi druhou a první redukční hranicí se počítá 60 % průměrného hodinového výdělku, tzn. (206,15 – 137,55) x 0,6 = 41,16 Kč,
- z rozdílu mezi třetí a druhou redukční hranicí bude počítáno s 30 % průměrného hodinového výdělku, tzn. (412,30 – 206,15) x 0,3 = 61,85 Kč.

## 9. SRÁŽKY ZE MZDY

Od 1. ledna 2007 podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení musí zaměstnavatel evidovat údaje o srážkách ze mzdy – jméno, adresa, název,

sídlo a písemnosti týkající se prováděných srážek po dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy a platu.

Okruh příjmů, ze kterého se srážky provádějí, je uveden v zákoníku práce a v občanském soudním řádu. Podle obou těchto zákonů se sráží především ze mzdy a platu, dále z náhrad mzdy nebo platu, včetně náhrady mzdy za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti, a z odměny za pracovní pohotovost.

Od 1. ledna 2007 se sráží i z odstupného, případně z obdobných plnění, která jsou zaměstnanci poskytována v souvislosti se skončením pracovního poměru, dále se musí srážet z peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy.

Srážky zaměstnavatelé provádějí i z náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

V zákoníku práce jsou uvedeny 3 okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet:

1) je-li to stanoveno zákonem,
2) na základě dohod o srážkách ze mzdy,
3) pro účel úhrady členských příspěvků, pokud je zaměstnanec členem odborové organizace.

### 9.1 Okruh srážek stanovený zákonem:

1) Srážky daně z příjmů fyzických osob se závislé činnosti a pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Tyto srážky jsou prováděny přednostně a výsledkem je čistá mzda, ze které se odvádějí všechny ostatní srážky.
2) Srážky na pohledávky zaměstnavatele, které si může srazit i bez souhlasu zaměstnance. Jde o případy, které stanoví zákon.
3) Výkon rozhodnutí, čili exekuce.

### 9.2 Dohody o srážkách ze mzdy:

1) dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele – dohoda musí být uzavřena písemně, uzavírá se např. pro náhradu škody, zaplacení hodnoty odebraných potravin a nápojů v závodním stravování po odečtení příspěvku zaměstnavatele,

2) dohoda o srážkách ze mzdy z jiných příjmů podle občanského zákoníku – touto dohodou je možné zajistit pouze uspokojení pohledávky výživného podle zákona o rodině, musí opět uzavřena písemně,
3) dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance – jde např. o příspěvky zaměstnavatele na zaměstnancovo penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění.

### 9.3 Pořadí srážek

Ze mzdy se jako první srazí záloha na daň příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Dále:

1) pohledávky, pro které byl nařízen výkon exekuce soudem, nabývají pořadí dnem doručení nařízení výkonu rozhodnutí zaměstnavateli,
2) pořadí srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených se zaměstnavatelem se řídí podle dnem uzavření dohody,
3) srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených mezi zaměstnancem a jinou právnickou nebo fyzickou osobou než je zaměstnavatel, nabývají pořadí dnem doručení dohody zaměstnavateli,
4) pohledávky, které si zaměstnavatel může srážet i bez souhlasu zaměstnance nabývají pořadí dnem, kdy se srážky začaly provádět. Tento začátek však může být posunut jinými pohledávkami, které nabývají pořadí doručením. Proto je pro zaměstnavatele výhodnější uzavřít se zaměstnancem dohodu o těchto srážkách.

Případný nový zaměstnavatel začne provádět srážky od dne, kdy se od zaměstnance nebo od dosavadního zaměstnavatele či věřitele dozví o provádění srážek ze mzdy. Proto dosavadní zaměstnavatel musí uvést všechny potřebné skutečnosti o srážkách ze mzdy zaměstnance v zápočtovém listu.

# 10. PRAKTICKÁ UKÁZKA VÝPOČTU MZDY ZAMĚSTNANCE

## 10.1 Základní údaje o firmě

Pro zpracování praktické části bakalářské práce jsem si vybrala zpracování mezd pro firmu Český Caparol s. r. o.. Předmětem podnikání této firmy je koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, skladování zboží a manipulace s nákladem, výroba a dovoz chemických látek sloužící k zateplování a omítání budov, včetně interiérových barev.

Základní kapitál firmy je 15 000 000 Kč, 100% obchodní podíl náleží firmě Deutsche Amphibolin-Werke von Robert Murjahn Stiftung & Co KG.

Sídlo firmy:

Litvínovice 32

Stecherův Mlýn

370 01 České Budějovice

Firma Český Caparol s. r. o. si zpracování mezd zajišťuje dodavatelsky z důvodu utajení dokumentů, které slouží pro jejich výpočet. Mzdová účetní proto dostává podklady pro mzdy od různých vedoucích zaměstnanců.

Pravidelné měsíční podklady pro mzdy jsou následující:

- docházka,
- přehled základních mezd, prémií, osobního ohodnocení, provizí,
- spotřeba pohonných hmot pro soukromé použití,
- přehled služebních vozidel používaných zaměstnanci pro soukromé účely,
- srážky stravného, vyplacených záloh mimo výplatní termín.

Kromě výše uvedených podkladů dostává mzdová účetní další dokumenty týkající se např. exekucí zaměstnanců a soudní rozhodnutí o srážkách ze mzdy.

Při nástupu nového zaměstnance připravuje pracovní smlouvy, mzdové výměry, osobní dotazníky, prohlášení o zdanitelných příjmech personální agentura Manpower.

## 10.2 Charakteristika progamu SYSLÍK PX

Mzdy a personalistika SYSLÍK je program určen k vedení personální agendy a k výpočtu mezd. Program počítá mzdu tarifní, hodinovou, podílovou, úkolovou a další složky mezd jako jsou náhrady (dovolená, svátky atd.). Rovněž počítá všechny složky mzdy, odměny, ostatní osobní náhrady, nemocenskou, přesčasy, příplatky, daně, sociální a zdravotní pojištění,

spoření, půjčky, exekuce, další srážky, v programu je možné použít všechny možné způsoby zdanění.

Program tiskne výplatnice, pásky, rekapitulace, přehledy spoření, půjček, hromadné příkazy k úhradě, mzdové, evidenční a zápočtové listy, potvrzení o vyplacené mzdě a sražené dani, statistické výkazy a několik desítek dalších tisků.

Program mohou používat i rozpočtové a příspěvkové organizace, obsahuje tabulku platových tarifů, hlídání platových postupů, tisk statistických výkazů (pro školství, zdravotnictví atd.), výpočet dalšího platu a mnoho dalších funkcí.

Je možné generovat soubor pro podání příkazů k úhradě pro různé banky, dále soubory pro penzijní pojištění, můžete elektronicky předávat dokumenty pro ČSSZ přes portál veřejné správy.

### 10.3 Zadání příkladu:

Zaměstnanec firmy, jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou, má měsíční plat ve výši 22 000 Kč, vdovec, 1 dítě ve věku 19 let, které studuje. K dispozici má služební auto pro soukromé účely v pořizovací ceně 436 000 Kč, jež bylo v průběhu měsíce nahrazeno vozem v pořizovací ceně 422 000 Kč. Pro soukromé účely spotřeboval benzín v hodnotě 1 200 Kč. Provize za uzavřené smlouvy se zákazníky – 15 000 Kč. Čtvrtletní prémie 10 000 Kč. Stravné 21 stravenek, sražená částka 628 Kč. Zaměstnanci je srážena částka exekuce na základě doručeného exekučního příkazu vydaného Okresním soudem v Českém Krumlově k uspokojení pohledávky GE Money Bank v částce 50 000 Kč s příslušenstvím, jakož i nákladů exekuce, jejichž výše se určuje zvláštním rozhodnutím.

| | |
|---|---|
| Jistina | 50 000,00 Kč |
| Smluvní pokuta | 5 000,00 Kč |
| Náklady nalézacího řízení | 10 398,00 Kč |

## 10.4 Obecné účtování mezd

Čísla účtů vycházejí účtové osnovy pro podnikatele.

**Tabulka 2 Obecné účtování mzdových účetních případů**

| MD | D | Text |
|---|---|---|
| 521 | 331 | Hrubé mzdy |
| 521 | 331 | Náhrada mzdy – prvních 14 dnů DPN |
| 331 | 342 | Daň ze závislé činnosti |
| 342 | 331 | Sleva na dani dle §35ba |
| 342 | 331 | Sleva na dani - děti |
| 342 | 331 | Daňový bonus |
| 331 | 342 | Daň zvláštní sazbou - 15% |
| 331 | 336.1 | Sociální pojištění - zaměstnanci |
| 524.1 | 336.1 | Sociální pojištění - firma |
| 336.1 | 521 | 50% náhrady mzdy - prvních 14 dnů DNP |
| 331 | 336.2 | Zdravotní pojištění - zaměstnanci |
| 524.2 | 336.2 | Zdravotní pojištění – firma |
| 331 | 325 | Výživné |
| 331 | 325 | Půjčky |
| 331 | 325 | Pojištění |
| 331 | 335 | Stravné |
| 331 | 325 | Exekuce |
| 325 | 331 | Vrácené exekuce |
| 331 | 5xx | Srážka - telefony |
| 331 | 211 | Vyplacené zálohy |

## 10.5 Výpočet mzdy pro rok 2007

**Základní pojmy:**

Pojistné

Pojistné činí dohromady 12,5 % a je v něm zahrnuto pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na zdravotní pojištění. Tuto částku je povinen odvádět zaměstnanec ze své hrubé mzdy.

Základ daně

Základem daně u zaměstnanců je hrubá mzda snížená o zaměstnancem placené pojistné. Zaokrouhluje se na celé stovky nahoru.

Záloha na daň

Záloha na daň je odváděna každý měsíc, počítá se podle výše základu daně. Sazba daně je klouzavě progresivní.

**Tabulka 3 Výpočet základu daně při klouzavě progresivní sazbě daně**

| základ pro výpočet zálohy | | záloha | ze základu přesahujícího |
|---|---|---|---|
| od Kč | do Kč | | |
| 0 | 10 100,00 | 12% | |
| 10 100,00 | 18 200,00 | 1 212,00 + 19 % | 10 100,00 |
| 18 200,00 | 27 600,00 | 2 751,00 + 25 % | 18 200,00 |
| 27 600,00 | a více | 5 101,00 + 32 % | 27 600,00 |

Zdroj: Šubrt, B. a kol. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc: ANAG s. r. o., 2009. ISBN 978-80-7263-497-

Příjmem zaměstnance je 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně pro soukromé a služební účely. Tato částka vstupuje do základu daně zaměstnance pro výpočet zálohy na daň.

Částka, která připadne na spotřebované pohonné hmoty při jízdách pro soukromé účely, by měl zaměstnanec hradit zaměstnavateli ve skutečné výši. Pro náš přiklad, kdy zaměstnanec tyto částky zaměstnavateli nehradí, jedná se o plnění, které je pro zaměstnance dalším příjmem a vstupuje do základu pro výpočet pojistného.

Obecný postup výpočtu zálohy na daň u zaměstnance s podepsaným Prohlášením a vyživovanými dětmi:

**Hrubá mzda - Pojistné (8 % SP, 4,5 % ZP) = Základ daně pro výpočet zálohy - > Záloha na daň – Sleva na dani = Konečná záloha na daň**

Slevy na dani

Pro náš příklad využijeme slevu na poplatníka. Výše této slevy je 7 200 Kč na rok, 600 Kč za měsíc. Uplatnění této slevy je závislé na tom, zda má poplatník u zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Tento dokument musí být podepsán do 30 dnů od nástupu do zaměstnání a do 15. února každý rok na zdaňovací období.

Částku daně dále snížíme slevu na dani na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. Částka této slevy je 6 000 Kč na rok na jedno dítě, 500 Kč na měsíc na jedno dítě.

Pokud by měl poplatník nárok na vyšší částku, než kolik činí jeho daňová povinnost, přešla by sleva na dani na jinou formu tohoto daňového zvýhodnění, na daňový bonus, který může za rok činit maximálně 30 000 Kč a je vázán určitými podmínkami.

**Exekuce**

Výpočtovou základnou pro výpočet exekuce pro rok 2007 je součet životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení.

Životní minimum na jednotlivce… 3 126 Kč

Normativní náklady na bydlení… 2 596 Kč

**5 785 Kč** Tato částka je fixní pro všechny dlužníky.

- **nezabavitelná částka na poplatníka** činí 2/3 ze základní nezabavitelné částka, tzn.
  5 785/3*2 = **3 856,67 Kč,**
- **nezabavitelná částka na 1 dítě** je ¼ z nezabavitelné částky na poplatníka, tedy
  3 856,67/4 = **964,17 Kč.**

**Na nepřednostní pohledávku** připadá 1/3 základní nezabavitelné částky;

5 785/3 = **1 928 Kč.**

Nepřednostní pohledávka je taková, která není výslovně uvedena v přehledu přednostních pohledávek. Mezi přednostní pohledávky patří:

- výživné,
- náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy,
- daně a poplatky,
- náhrady přeplatků na dávkách nemocenského, důchodového pojištění a důchodového zabezpečení,
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění,
- náhrady za příspěvek na výživu dítěte a příspěvek na náhradu potřeb dítěte v pěstounské péči,

- náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci a na dávkách státní sociální podpory,
- náhrady mzdy poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, platí od roku 2009.

Nezabavitelná část čisté mzdy je tvořena:

- základní nezabavitelnou částkou,
- druhá třetina základní nezabavitelné částky, jedná-li se o nepřednostní pohledávku,
- třetí třetina základní nezabavitelné částky,
- případný rozdíl vzniklý zaokrouhlováním.

**Výpočet mzdy v roce 2007**

| | |
|---|---|
| **Složky hrubé mzdy:** | |
| základní mzda | 22 000,00 |
| provize | 15 000,00 |
| prémie | 10 000,00 |
| **hrubá mzda** | **47 000,00** |
| | |
| spotřeba benzínu | 1 200,00 |
| | |
| **Základ pro pojistné** | **48 200,00** |
| 8 % SP | -3 856,00 |
| 4,5 % ZP | -2 169,00 |
| 1 % VC auta | 4 360,00 |
| **Základ daně před zaokrouhlením** | **46 535,00** |
| Zaokrouhlený ZD | 46 600,00 |
| **Výpočet zálohy na daň podle pásem:** | |
| 5 101 + (46 600 – 27 600) * 0,32 = 11 181 | |
| **Záloha na daň před uplatněním slev:** | **11 181,00** |
| sleva na poplatníka | -600,00 |
| slev na dítě | -500,00 |
| **zálohová daň po slevě** | **10 081,00** |
| | |
| **Čistá mzda** | 47 000,00 |
| | -3 856,00 |
| | -2 169,00 |
| | -10 081,00 |
| | **30 894,00 Kč** |

**Výpočet exekuce pro rok 2007**

| | |
|---|---|
| Čistá mzda | 30 894,00 |
| | -5 785,00 |
| | 25 109,00 |
| Nezabavitelná částka na poplatníka | -3 856,67 |
| Nezabavitelná částka na dítě | -964,17 |
| **Tato částka se strhne zaměstnanci bez omezení** | **20 198,00** |
| 1/3 základní nezabavitelné částky určené na nepřednostní pohledávku | 1 928,00 |
| **Částka exekuce** | **22 126,00** |

**Mzda k výplatě:**

30 894 - 22 126 = 8 768

8 768 - 628 (stravenky) = **8 140,00 Kč**

## 10.6 Výpočet mzdy pro rok 2008

**Základní pojmy:**

Pojistné za zaměstnance

Jedná se o shodné pojistné, se kterým jsme se setkali v roce 2007, tzn. že tuto částku ve výši 8 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění je zaměstnanec povinen odvádět ze své mzdy.

Pojistné za zaměstnavatele

Jde o pojistné, které je povinen platit zaměstnavatel za své zaměstnance. Skládá se z pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění. Procentně jde 26 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění.

Základ daně u zaměstnanců

Oproti roku 2007 se základ daně zvyšuje o pojistné, které za své zaměstnance odvádí zaměstnavatel, tedy o 35 %. Lidově se hovoří jako o superhrubé mzdě.

Superhrubá mzda je definována jako hrubá mzda pracovníka zvýšená o sociální (26 % z hrubé mzdy) a zdravotní (9 % z hrubé mzdy) pojištění, které je povinen za zaměstnance odvádět zaměstnavatel.

Způsob zdanění

Pokud má zaměstnanec podepsané Prohlášení , pak zaměstnavatel stanoví základ daně a z toho odvede 15 % jako zálohu na daň. Před zdaněním se základ daně zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru.

Obecný postup výpočtu zálohy na daň pro poplatníka, který má podepsáno Prohlášení a vyživuje alespoň 1 dítě:

**Hrubá mzda + Pojistné 35 % = Základ daně – Záloha na daň 15 % + Sleva na dani = Záloha na daň po slevě – Daňové zvýhodnění = Konečná záloha na daň**

Částky slev na dani se v roce 2008 také změnily. Sleva na poplatníka je nově za rok 24 840 Kč, za měsíc 2 070 Kč. Způsob uplatnění nároku na tuto slevu je stejný jako v předchozím roce, tzn. podepsané Prohlášení do 30 dnů po nástupu do zaměstnání a každý rok do 15. února na zdaňovací období.

Daňové zvýhodnění ve formě slevy na dani na vyživované dítě činí nově za rok 10 680 Kč, na měsíc 890 Kč. Podmínky pro uplatnění této slevy jsou shodné s předchozím rokem.

Zdanitelným příjmem zaměstnance je 1 % vstupní ceny vozidla, které je zaměstnavatelem poskytováno pro služební a soukromé účely. Totéž platí pro spotřebované pohonné hmoty na soukromé účely.

**Výpočet exekuce v roce 2008**

Postup pro výpočet exekuce se oproti předchozímu roku 2007 nezměnil, došlo jen k mírným změnám v částkách. Konkrétně se jedná o zvýšení částky normativních nákladů na bydlení, díky čemuž se zvýšila celá základní nezabavitelná částka a tím pádem i její dělení na třetiny bude odlišné.

- Životní minimum jednotlivce podle zákona o životním a existenčním minimu pro rok 2008 zůstává stejná, tzn. **3 126 Kč**,
- Normativní náklady na bydlení je pro rok 2008 stanovena nově na **3 155 Kč.**

Rozdíl oproti roku 2007 tedy činí 496 Kč.

Součet těchto dvou částek je **6 281 Kč** a jde o výpočtovou základnu, která je fixní pro všechny dlužníky.

Nezabavitelné částky na osobu povinného a na každou osobu, kterou dlužník vyživuje, jsou odvozeny od výpočtové základny.

Základní nezabavitelná částka se skládá:

- z částky **na osobu povinného**, která činí 2/3 z výpočtové základny = > **4 187,33 Kč**, rozdíl oproti předchozímu roku činí 330,66 Kč,
- **na osobu, kterou je dlužník povinen vyživovat**, která je ¼ z výpočtové základny = > **1 046,83 Kč**, zvýšení oproti roku 2007 je 82,66 Kč.

Na nepřednostní pohledávku se opět vztahuje 1/3 výpočtové základny, **2 093 Kč**, opět zvýšení z 1 928 Kč.

**Výpočet mzdy v roce 2008**

Složky hrubé mzdy:

| | | |
|---|---|---|
| | základní plat | 22 000,00 |
| | provize | 15 000,00 |
| | prémie | 10 000,00 |
| | **hrubá mzda** | **47 000,00** |
| | 1 % VC auta | 4 360,00 |
| | PH | 1 200,00 |
| | **základ pro SP, ZP** (hrubá mzda zvýšená o auto, PH) | **52 560,00** |
| | 8 % SP | -4 205,00 |
| | 4,5 % ZP | -2 365,00 |
| | | 45 990,00 |
| | 26 % SP za podnik: 52 560*0,26 = | **13 665,00** |
| | 9 % ZP za podnik: 52 560*0,09 = | **4 731,00** |
| | **Základ daně:** | 52 560,00 |
| | | 13 665,00 |
| | | 4 731,00 |
| | | **70 956,00** |
| | Zaokrouhlení na 100 nahoru: | **71 000,00** |
| | **Daň 15 % = záloha na daň před slevou** | **10 650,00** |
| | Sleva na poplatníka | -2 070,00 |
| | Sleva na dítě | -890,00 |
| | **Záloha na daň po slevě** | **7 690,00** |
| **Čistá mzda:** | 47 000 - 4 205 - 2 365 - 7 690 = | **32 740,00 Kč** |

**Výpočet exekuce v roce 2008**

| | |
|---|---|
| Čistá mzda | 32 740,00 |
| Součet životního minima a nákladů na bydlení | - 6 281,00 |
| | 26 459,00 |
| Na dlužníka | - 4 187,33 |
| Na vyživovanou osobu, dítě | - 1 046,83 |
| | 21 225,00 |
| 1/3 z výpočtové základny na nepřednostní pohledávku | 2 093,00 |
| **Částka exekuce** | **23 318,00** |

**Čistá mzda k výplatě:**

32 740 - 23 318 = 9 422

9 422 - 628 (stravné) = **8 794,00 Kč**

## 10.7 Výpočet mzdy pro rok 2009

**Základní pojmy:**

Pojistné za zaměstnance

V roce 2009 nastala změna v části, která z tohoto pojištění připadá na sociální pojištění – z 8 % kleslo na 6,5 %. Zdravotní pojištění zůstává na stejné úrovni. Zachovány jsou i složky tohoto pojištění, tzn. pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění. Toto pojištění odvádí zaměstnanec ze své hrubé mzdy.

Povinné pojistné

Toto pojistné odvádí za své zaměstnance zaměstnavatel, oproti roku 2008 nastala změna u sociálního pojištění, které činí 25 %. Zdravotní pojištění je stejné jako v předchozím roce. Do povinného pojistného vstupuje 1 % ze vstupní ceny vozu, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pro služební a soukromé účely, jde tedy o zaměstnancům zdanitelný příjem. Zdanitelným příjmem zaměstnance zůstává i spotřeba pohonných hmot.

Základ daně u zaměstnanců

Základem daně pro výpočet zálohy na daň u zaměstnanců je mzda zvýšená o povinné pojistné, které je povinen odvádět zaměstnavatel za své zaměstnance.

Způsob zdanění je shodný s rokem 2008, sazba daně zůstává 15%.

Obecný postup výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob pro zaměstnance, který podepsal Prohlášení a vyživuje alespoň 1 dítě:

**Hrubá mzda + Povinné pojistné (34 %) = Základ daně - > Záloha na daň 15 % - Slevy na dani = Konečná záloha na daň**

**Výpočet exekuce v roce 2009**

Výpočtovou základnou pro výpočet exekuce je:

- součet životního minima jednotlivce, které je **3 126 Kč** pro rok 2009, podle zákona o životním a existenčním minimu,
- normativních nákladů na bydlení jednotlivce, jež činí **3 804 Kč** pro rok 2009 (v roce 2008 byla tato částka nižší o 649 Kč).

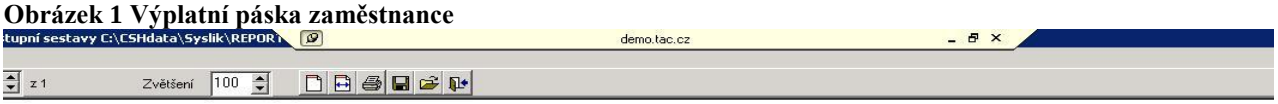
Součet těchto dvou částek činí 6 930 Kč. Tato částka je fixní pro všechny dlužníky.

Jako další nezabavitelné částky pro výpočet exekuce budeme pro náš příklad potřebovat:

- nezabavitelnou částku na poplatníka, která je zjištěna jako 2/3 z 6 930 Kč, to znamená že činí **4 620 Kč** (zvýšená oproti roku 2008, kdy činila 4 187,30 Kč),
- nezabavitelnou částku na 1 dítě, jež se spočítá jako ¼ z částky 4 620 Kč, činí tedy **1 155 Kč** (opět zvýšená oproti loňskému roku, kdy hodnota této nezabavitelné částky činila 1 046,83 Kč).

Součet těchto dvou částek je **5 775 Kč.**

**Obrázek 1 Výplatní páska zaměstnance**




| Osobní číslo: **0001** | | Jméno: **Novák Jan** | | | | Středisko: **Plzeň** | | | | | **květen 2009** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Úvazek | 100,00% | Průmna nemoc | 0,00 | Průměr na dovolenou | 160,71 | Zůstatek dovolené | 14,00 | Náhr. za nemoc | 0,00 | | |
| Odprac. dny | 19,00 | Odprac hodiny | 152,00 | Svátek náhr./odprac. | 2,00/0,00 | Volno placené | 0,00 | Volno neplac. | 0,00 | | |
| Přesčas.hod. | 0,00 | Dovolená | 0,00 | Nemoc | 0,00 | Neplac. nemoc | 0,00 | Absence | 0,00 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Základní plat | 22000 | Ostatní mzd. složky | 0 | **Superhrubá mzda** | **64871** | Roční zúčtov. daně | 0 |
| Přesčas | 0 | Nepeněžní plnění | 4360 | Základ zálohové daně | 70431 | Nepen.z vedl.čin. | 4360 |
| Osobní příplatek | 0 | Naturální mzda | 0 | Základ daně 15% | 0 | Exekuce | 23208 |
| Zástupné | 0 | Refundace | 0 | Daň zálohová základ | 10575 | Výživné | 0 |
| Ostatní zákl. mzdy | 0 | Mmnmzdové prostř. | 1200 | Slevy na dani § 35ba: | | Podnik. pohledávky | 628 |
| Odměny | 25000 | Nemoc | 0 | - poplatník / student | 2070 / 0 | Půjčky | 0 |
| Přesčasový přípl. | 0 | ČČR | 0 | - invalidita / ZTP | 0 / 0 | Půjčky FKSP | 0 |
| Příplatek za svátek | 0 | Ostatní nem. dávky | 0 | Sleva na dani § 35ba | 2070 | Spoření | 9767 |
| Ostatní příplatky | 0 | Základ soc. poj. | 52560 | Daň zál. před slevou | 8505 | Pojištění | 0 |
| Dovolená | 0 | Základ zdr. poj. | 52560 | Daňové zvýhodnění | 890 | Odbory | 0 |
| Náhrada za svátek | 0 | Sociální pojištění | 3417 | Sleva na dani - děti | 890 | Naturální mzda | 0 |
| Náhr.za nem.(nad) | 0 (0) | Zdravotní pojištění | 2365 | Daňový bonus | 0 | Ostatní srážky | 0 |
| Ostatní náhrady | 0 | Pojistné z vedl. čin. | 0 | Daň zálohová po slevě | 7615 | Záloha | 1200 |
| Odměny FKSP | 0 | Fiktivní poj. podnik | 17871,00 | Daň 15% | 0 | Přeplatek vráceno | 0 |
| Výročí | 0 | Fiktivní poj.z ved.čin. | 0,00 | Přepl. a nedopl. daní | 0 | Penz.poj. zam/podn. | 0 / 0 |
| OON | 0 | Vedlejší příjem | 0 | **Přeplatek** | **0** | **Doplatek** | **0** |

## Výpočet mzdy v roce 2009

| | |
|---|---|
| Hrubá mzda: | 47 000,00 |
| 1 % VC vozu | 4 360,00 |
| PH | 1 200,00 |
| Základ pro SP, ZP | 52 560,00 |
| 6,5 % SP za zaměstnance | -3 417,00 |
| 4,5 % ZP za zaměstnance | -2 365,00 |
| 25 % SP za podnik: 52 560*0,25 = | 13 140,00 |
| 9 % ZP za podnik: 52 560*0,09 = | 4 731,00 |
| **Základ daně:** | |
| 52 560 + 13 140 + 4 731 = | 70 431,00 |
| Zaokrouhlený základ daně na 100 nahoru: | **70 500,00** |
| 15% záloha na daň před slevou: | 10 575,00 |
| sleva na poplatníka | -2 070,00 |
| sleva na dítě | -890,00 |
| **Zálohová daň po slevě** | **7 615,00** |
| **Čistá mzda:** | |
| 47 000 - 3 417 - 2 365 - 7 615 = | **33 603,00 Kč** |

**Výpočet exekuce v roce 2009**

| | |
|---|---|
| Čistá mzda | 33 603 |
| Součet životního minima a nákladů na bydlení, výpočtová základna | -6 930 |
| | 26 673 |
| Na dlužníka | -4 620 |
| Na vyživované dítě | -1 155 |
| | 20 898 |
| 1/3 z výpočtové základny | 2 310 |
| **Částka exekuce** | **23 208** |

**Čistá mzda k výplatě:**

33 603 - 23 208 = 10 395

10 395 - 628 (stravenky) = **9 767 Kč**

## 10.8 Zaúčtování mzdy v roce 2009 v programu Syslík PX

**Obrázek 2 Hlavní menu**

Na panelu hlavního menu uživatel přechází hlavně mezi kmenovou ***databází a mzdovými složkami.***

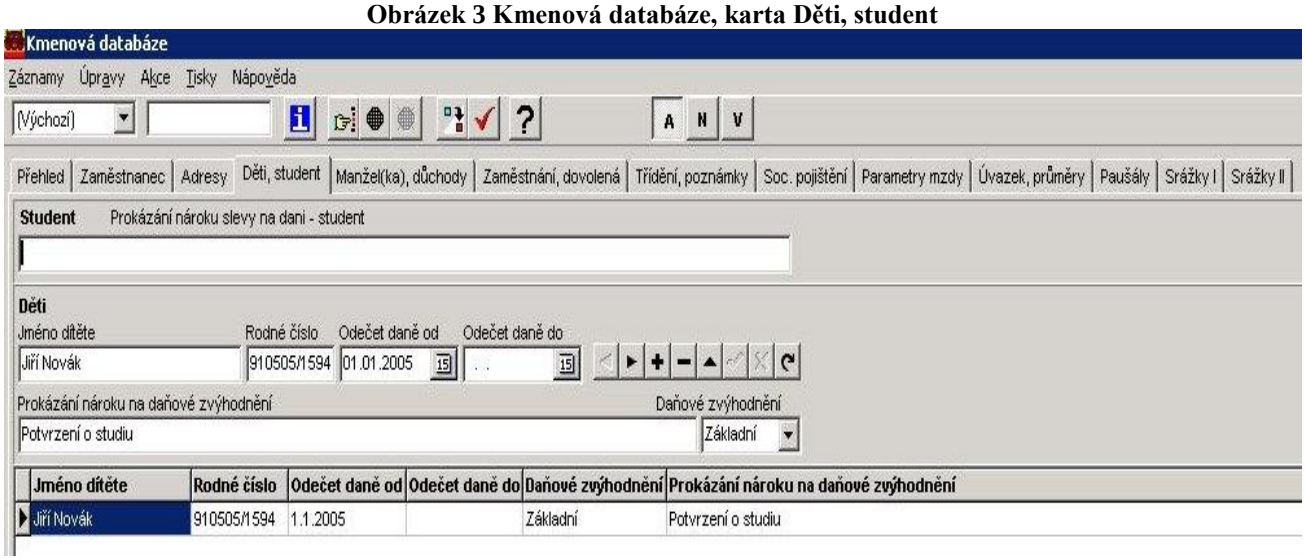
V ***kmenové databázi*** mzdová účetní zadává hlavní informace o nově příchozích zaměstnancích na základě podkladů od personální agentury:

- pracovní smlouva, příp. dohoda o provedení práce
- osobní dotazník, včetně počtu vyživovaných dětí, s čímž souvisí přiložené potvrzení o studiu pro možnost uplatnění slevy na dani na vyživované děti,
- Prohlášení o zdanitelných příjmech zaměstnance, apod.

Konkrétní zadávání našeho zaměstnance:

1) Na kartě ***Zaměstnanec*** jméno, příjmení, datum narození a rodné číslo.

**Obrázek 3 Kmenová databáze, karta Děti, student**

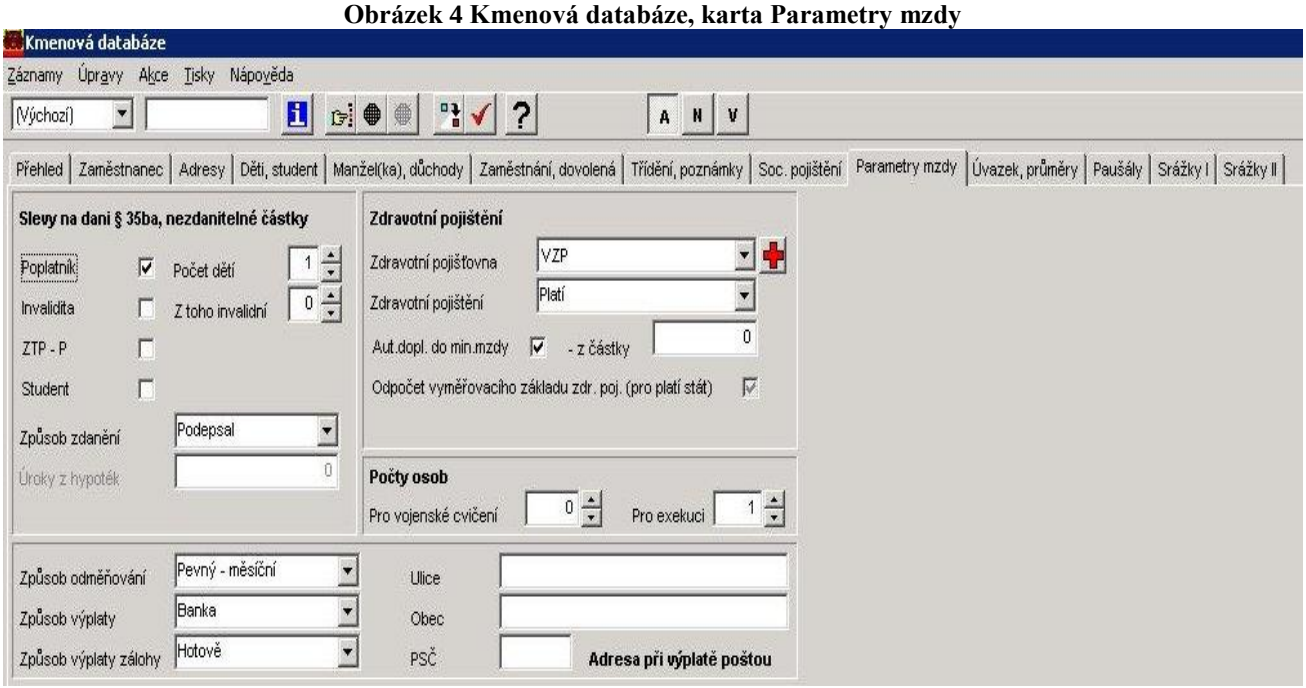



2) V záložce ***Děti, student*** uvést údaje o synovi, který je studentem a dokladem je potvrzení o studiu.

3) ***Manžel(ka), důchody*** uvedeme, že zaměstnanec je vdovec.

4) **Zaměstnání, dovolená** vyplníme druh pracovního poměru, datum kdy vznikl a stát výkonu činnosti.

**Obrázek 4 Kmenová databáze, karta Parametry mzdy**




5) Na kartě ***Parametry mzdy*** zaškrtneme, že zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků k uplatnění

nároku na odpočet nezdanitelných částek základu daně, slevy na dani – v našem případě se jedná o slevu na poplatníka a sleva na vyživované dítě. Dále uvedeme počet vyživovaných dětí, počet osob pro exekuce, tedy 1 osoba, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec pojištěn a nakonec zaškrtneme položku Automatický doplatek do minimální mzdy, který by zaměstnanci náležel v případě, že jeho celková měsíční mzda nedosáhne výše minimální mzdy, která se od roku 2007 nezměnila, činí 8 000 Kč/měsíc, resp. 48,10 Kč/hodinu. Sleva na poplatníka je slevou na dani a její částka je 2 070 Kč za měsíc, za rok 24 840 Kč. Pro roční zúčtování nebo pro daňové přiznání není důležité, zda byl zaměstnanec v pracovní poměru pouze část roku, sleva na poplatníka se zahrnuje v plné výši, nikoliv alikvotně. Jelikož má zaměstnanec 19tiletého syna, který studuje, má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Sníží si tak stanovenou daň. Výše daňového zvýhodnění je 890 Kč měsíčně, za rok 10 680 Kč. Potvrzení o studiu se předkládá vždy na začátku školního roku a platí do 31. srpna.

6) Záložka ***Úvazek, průměry*** obsahuje výši pracovního úvazku, v případě našeho zaměstnance, který pracuje na plný úvazek, automaticky program doplní 40 hodin týdně – 100% úvazek. Průměr pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou je automaticky počítán programem na každé čtvrtletí. Průměr pro výpočet nemocenských dávek je automaticky počítán programem každý měsíc.

Základní délka **pracovní doby** je 40 hodin týdně. Zaměstnanci do 18 let věku mají stanovenou pracovní dobu podle novely Zákoníku práce z roku 2008 stejnou jako ostatní zaměstnanci. Do konce roku 2007 byla pracovní doba mladistvích stanovena jen na 30 hodin týdně. Délka směny mladistvého nesmí být delší než 8 hodin. V roce 2007 to bylo 6 hodin.

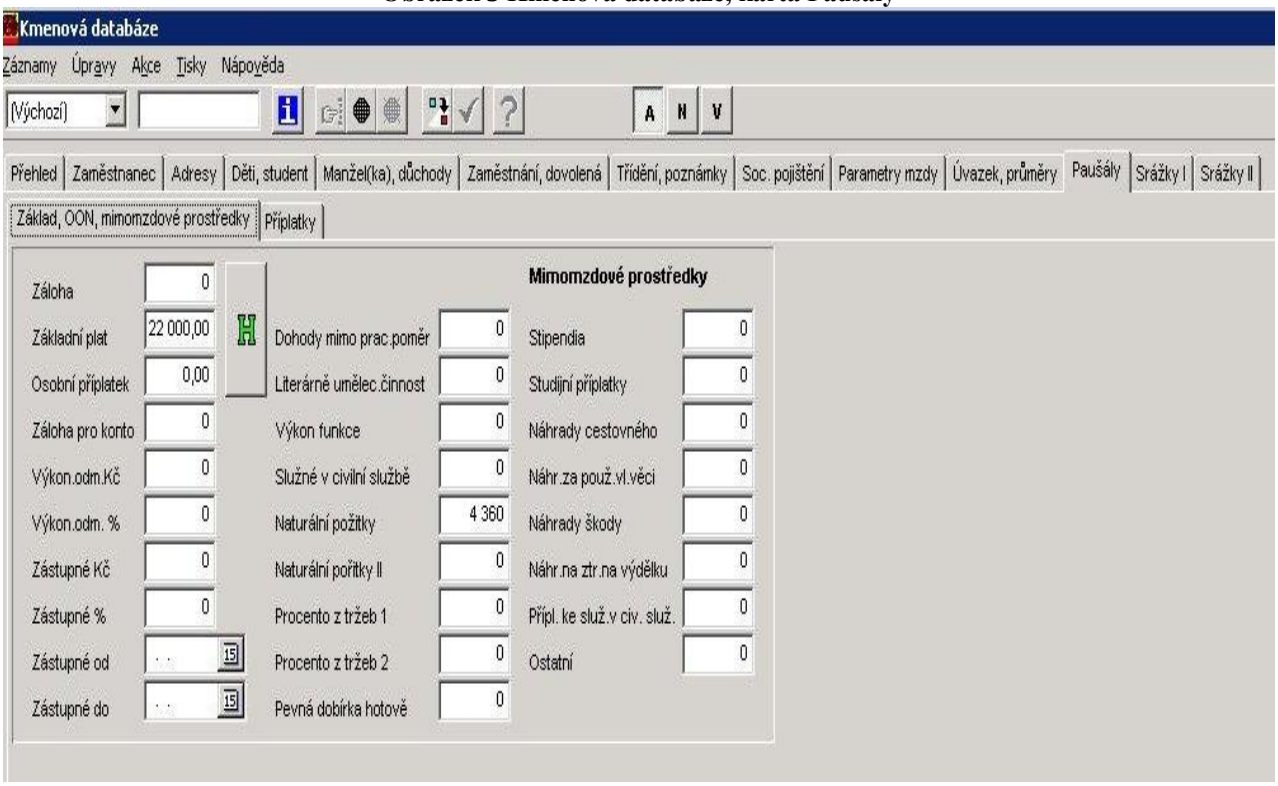
Uvedená délka pracovní doby je stanovena jako tzv. čistá pracovní doba, to znamená že do ní nejsou započteny přestávky na jídlo a oddech, které tudíž ani nejsou placeny.

Přestávky na jídlo a oddech musí být poskytovány nejméně 30 minut po každých maximálně 6 hodinách nepřetržité práce.

V kolektivní smlouvě, příp. ve vnitřním předpisu, lze u zaměstnavatelů odměňujících své zaměstnance mzdou, tzn. v podnikatelské sféře, stanovit zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy, jde pak o stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pojem kratší pracovní doba znamená, že zaměstnanci přísluší mzda odpovídající délce dohodnutého tzv. kratšího úvazku.

**Obrázek 5 Kmenová databáze, karta Paušály**



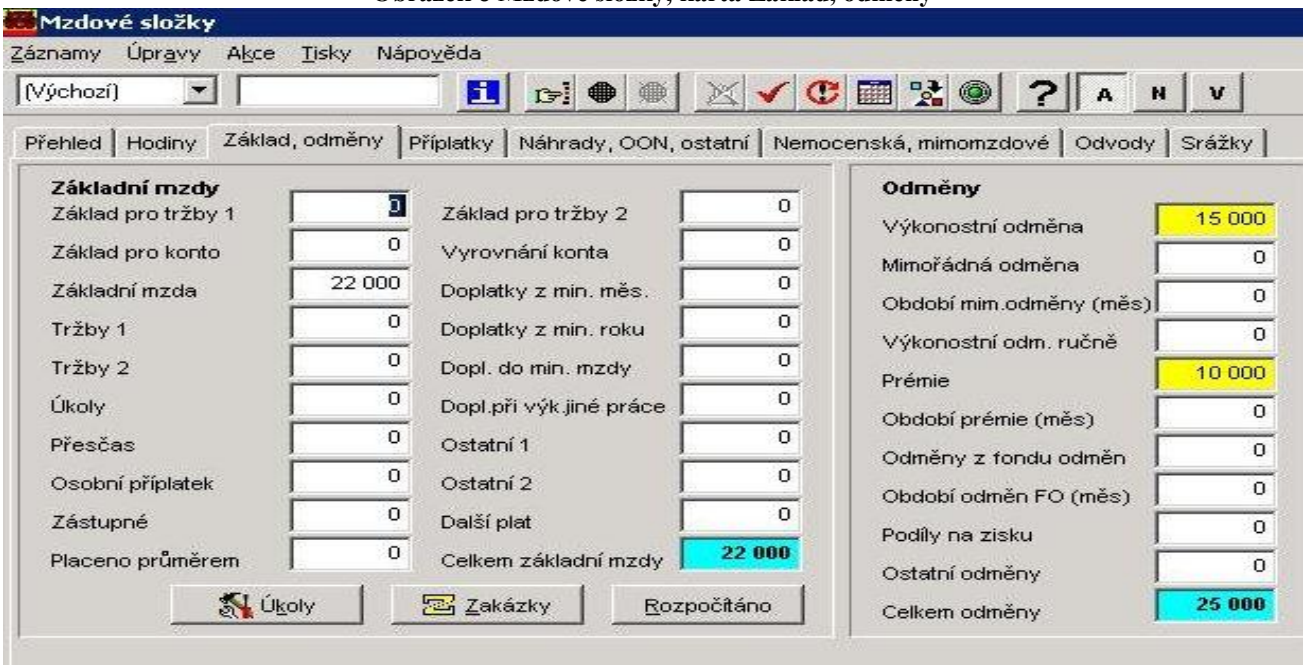

7) U ***Paušálů*** zadáme výši základního platu a hodnotu naturálních požitků. Základní plat zaměstnance činí 22 000 Kč za měsíc. Do kolonky Naturální požitky zadáme 1 % z pořizovací ceny vozidla, které je poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci bezplatně pro soukromé i služební účely. Zaměstnanec v průběhu měsíce, za který je mzda zúčtována, měnil vůz a cena nového vozidla činila 422 000 Kč, to znamená že 1 % je 4 220 Kč. Vstupní cena nového vozu je tedy nižší než vstupní cena vozu měněného, a proto je zdanitelným příjmem zaměstnance částka vyšší, tedy 4 360 Kč. 1 % ze vstupní ceny vozidla je zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrnuje se do vyměřovacích základů pro povinné pojistné. Toto pojistné je povinen platit zaměstnavatel ve výši 34 % z hrubé mzdy zaměstnance, z čehož 25 % činí sociální pojištění a 9 % je zdravotní pojištění.

8) Ve ***Srážkách II*** zaevidujeme, že zaměstnanec má exekuci, která je nepřednostní pohledávkou. Zaměstnavateli byl doručen exekuční příkaz dne 10. dubna 2009, který byl vydán Okresním soudem v Českém Krumlově k uspokojení pohledávky oprávněného GE Money Bank se sídlem v Praze proti povinnému, jímž je náš zaměstnanec. Exekuční příkaz byl vydán na částku 50 000 Kč s příslušenstvím. Dnem doručení tohoto exekučního příkazu je zaměstnavatel povinen srážet ze mzdy zaměstnance příslušné srážky a tyto částky mu nevyplácet. Plátce mzdy sražené částky deponuje na svůj účet až do okamžiku, kdy jej soud vyrozumí, že exekuční rozhodnutí nabylo právní moci. Po doručení tohoto rozhodnutí

zaměstnavatel vyplatí sražené částky věřiteli. Jelikož se jedná o závazek vůči bankovní instituci za včasné nesplacení bankovní půjčky, jde o nepřednostní pohledávku, a proto se sráží 1/3.

Ve ***mzdových složkách*** se vyplňují údaje platné pro konkrétní měsíc, tzn. výše výkonnostních odměn, prémií, spotřebovaných pohonných hmot, hodnota stravenek, příp. i dalších služeb, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje, např. hovory ze služebních mobilních telefonů, které zaměstnanec používá i pro soukromé hovory.

**Obrázek 6 Mzdové složky, karta Základ, odměny**




Jak je vidět na obrázku, zadávání mzdových údajů je v programu Syslík poměrně jednoduché. Uživatel dokáže pracovat i bez příručky.

Na aktuální kartě ***Základ, odměny*** se vyplní pouze kolonka platná pro daný měsíc, v našem případě jde o výši výkonnostní odměny (provize) a o částku prémie. Hodnota základní mzdy se načítá z Kmenové databáze, není třeba ji pokaždé vyplňovat.

Hodnota mimomzdových prostředků, v našem případě se jedná o služební automobil, který je poskytován zaměstnanci i pro soukromé účely a 1 % vstupní ceny vozu je zdanitelným příjmem zaměstnance. Tato částka se opět načítá z Kmenové databáze, takže se nezadává každý měsíc. Změna nastane až v následujícím měsíci, protože zaměstnanec dostal nový služební vůz. Tato změna se opět zaznamená do Kmenové databáze.

Spotřeba pohonných hmot pro soukromé účely, se eviduje na kartě ***Nemocenská, mimomzdové***. Většinou se tato položka každý měsíc mění, tudíž se zaznamenává pouze ve Mzdových složkách, nikoliv v Kmenové databázi.

K úplnému zaúčtování mzdy nám chybí pouze zadání částky stravenek. Tu zaevidujeme na kartě ***Srážky*** do kolonky ***Podnikové pohledávky***.

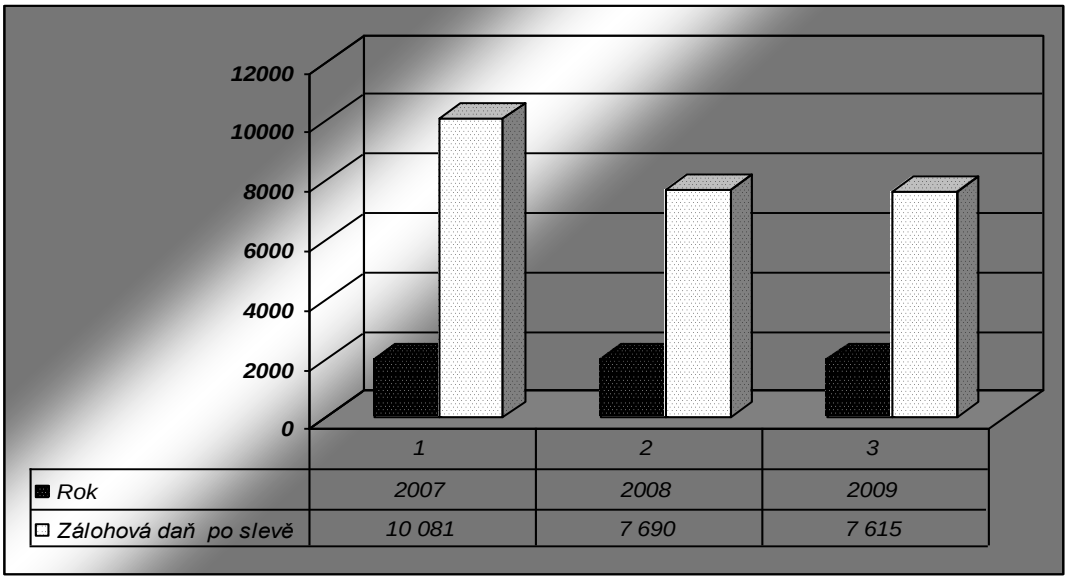
## Srovnání

Pro názorné zobrazení vývoje výše zálohy na daň v jednotlivých letech jsem použila sloupcový graf. Neuvádím výši exekuce, její vývoj nebyl nijak překvapivý, docházelo jen k mírným změnám. Již z tabulky můžeme vidět, že v roce 2009 byla částka zálohy na daň nejnižší.

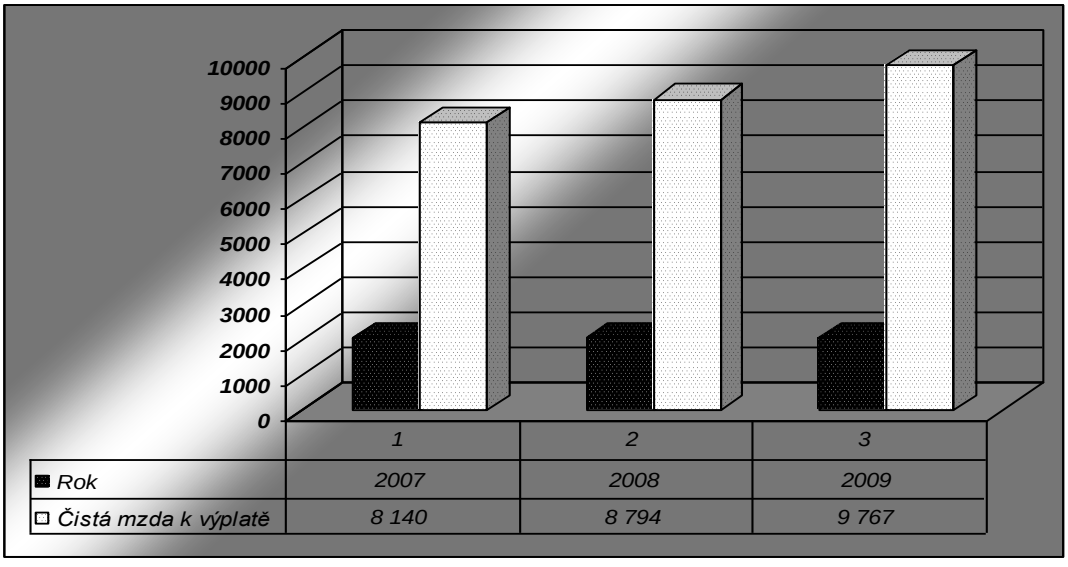
**Tabulka 4 Srovnání výsledů v jednotlivých letech**

| Rok | Zálohová daň po slevě | Čistá mzda k výplatě |
|---|---|---|
| 2007 | 10 081 | 8 140 |
| 2008 | 7 690 | 8 794 |
| 2009 | 7 615 | 9 767 |

**Obrázek 7 Graf 1**




**Obrázek 8 Graf 2**



## 10.9 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jakým způsobem ovlivní výši čisté mzdy změna výpočtu základu daně. Bylo nutné seznámit se s problematikou pracovněprávních vztahů a určité části daňových zákonů v České republice. Poplatníkem daně z příjmů fyzických osob je v tomto případě zaměstnanec.

Základem daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů zaměstnance byla do konce roku 2007 hrubá mzda snížená o část sociálního a zdravotního pojištění, která dohromady činí 12,5 %. Podle výše základu daně byla daň počítána v závislosti na tom, do jakého pásma poplatník daně spadá. Do částky 10 100 Kč byla daň 12%. Nad tuto částku byla daň obecně tvořena pevnou částkou zvýšenou o procenta z částky přesahující nejnižší hranici pásma předchozího. Zjištěná daň se dále snižovala o slevy.

Od roku 2008 nastala při výpočtu zálohy na daň velká změna ve způsobu zjišťování základu daně. Dále byla zrušena výpočtová pásma, charakteristická pro klouzavě progresivní sazbu daně. Sazba daně je lineární, a to 15 %. Pro zjištění základu daně přičteme k hrubé mzdě zaměstnance 26 % sociální pojištění (v roce 2008) a 9 % zdravotní pojištění, celkem 35 %. Takto zjištěný základ daně klasicky zaokrouhlíme na celé stovky nahoru a počítáme daň 15 %. Daň se snižuje o slevy, které se od roku 2008 zvýšily. Hrubá mzda snížená o 12,5% příděl na pojistném za zaměstnance, dále snížená o daň po slevách, rovná se čistá mzda.

V roce 2009 je postup naprosto stejný, změny nastaly ve výši podílu zaměstnavatele na sociálním pojištění, místo 26 % nalezneme v zákonech opět 25 %. Díl sociálního pojištění se snížil i v odvodech zaměstnance o 1,5 %, tzn. na 6,5 % z původních 8 %.

Takto popsaný výpočet se může zdát poměrně nepřehledným. Pro úplné pochopení slouží podrobné výpočty ve druhé části práce.

V praktické části jsou dále uvedeny výpočty exekuce na plat zaměstnance. Díl, jakým se tato exekuce projevuje na čisté mzdě zaměstnance k výplatě, závisí na druhu pohledávky – zda jde o přednostní nebo nepřednostní pohledávku. V uvedených výpočtech je přehledně znázorněn postup výpočtu, který se po dobu tří let nezměnil. Mírné změny nastaly pouze v částkách životního minima jednotlivce a nákladů na bydlení.

Při studiu daňových teorií se setkáváme s názorem, že současné zdanění příjmů fyzických osob je až extrémní. Zavedení tzv. superhrubé mzdy znamená zvýšení základu daně poplatníka o část příjmu, který zaměstnanec ve skutečnosti nevydělal a základ daně je tedy nesmyslně vysoký. Zavedením lineární sazby daně znamená, že čím vyšší je základ daně, tím vyšší je daň. Navíc

příjem do státního rozpočtu je v podstatě dvojím – jednak v podobě odvodu sociálního pojištění a za druhé zdanění tohoto pojištění.

Avšak jak můžeme vidět z výpočtů, opak je pravdou. V roce 2007 nám vyšla částka zálohy na daň nejvyšší. Může se zdát, že je to způsobeno vysokou hrubou mzdou zaměstnance, která je téměř dvojnásobná než současná výše průměrné mzdy. Poplatník tak spadá do nejvyššího pásma pro zdanění, jež bylo v roce 2007 pro výpočet zálohy na daň používáno. Avšak „jednoduchým" výpočtem zjistíme, že i kdyby měl poplatník mzdu na základní výši navýšenou o 1 % vstupní ceny vozu, tzn. 26 360 Kč a blížil se tak částce průměrné mzdy, která je podle Českého statistického úřadu 25 752 Kč za čtvrté čtvrtletí roku 2009, i tak by jeho záloha na daň vycházela nižší než v roce 2007. V roce 2007 by poplatník spadal do 3. pásma pro výpočet zálohové daně, které svým rozpětím zhruba odpovídá průměrné mzdě. Rozdíl zálohy na daň při stejném daňovém základu činí 526 Kč.

Použité uvozovky v předchozím odstavci naznačují ironii pro jednoduchost výpočtu daňové zálohy od roku 2008. Konstrukce současného základu daně se bez nastudování logickým myšlením odvodit nedá.

Jako hlavní důvod poklesu částky zálohy na daň vychází zvýšení částek slev na dani.

# 11. SEZNAMY:

## 11.1 Seznam použitých zdrojů:


11.1.1 Literární zdroje:

Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2007. ANAG 2007

Kol.. autorů: Abeceda mzdové účetní 2008. ANAG 2008

Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2009. ANAG 2009

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

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění novely zákona č. 377/2005 Sb.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

11.1.2 Zdroje v elektronické podobě:

http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/

http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/

http://www.vyplata.cz/

## 11.2 Seznam tabulek, obrázků a zkratek:

### 11.2.1 Seznam obrázků:

Obrázek 1 Výplatní páska zaměstnance ..... 44
Obrázek 2 Hlavní menu ..... 45
Obrázek 3 Kmenová databáze, karta Děti, student ..... 46
Obrázek 4 Kmenová databáze, karta Parametry mzdy ..... 46
Obrázek 5 Kmenová databáze, karta Paušály ..... 48
Obrázek 6 Mzdové složky, karta Základ, odměny ..... 49
Obrázek 7 Graf 1 ..... 51
Obrázek 8 Graf 2 ..... 51

### 11.2.2 Seznam tabulek:

Tabulka 1 Stanovení poměrné části dovolené ..... 24
Tabulka 2 Obecné účtování mzdových účetních případů ..... 34
Tabulka 3 Výpočet základu daně při klouzavě progresivní sazbě daně ..... 35
Tabulka 4 Srovnání výsledů v jednotlivých letech ..... 51

### 11.2.3 Seznam zkratek:

DPN Dočasná pracovní neschopnost

PHM Průměrný hodinový výdělek

NM Náhrada mzdy

PH Pohonné hmoty

VC Vstupní cena

SP Sociální pojištění

ZP Zdravotní pojištění