

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová problematika zaměstnanců

Wage Problems of Employees

Student: Monika Dančáková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2013

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 – 2 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 10. května 2013



Monika Dančáková

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Teoretické aspekty.....	6
2.1. Odměňování za práci a dohody o pracích konané mimo pracovní poměr	6
2.2. Mzda, naturální mzda	8
2.3. Minimální mzda, zaručená mzda.....	10
2.4. Odměna za pracovní pohotovost, průměrný výdělek	11
2.5. Příplatky ke mzdě	12
2.6. Plat a platové tarify.....	14
2.7. Příplatky.....	17
2.8. Dovolená a čerpání dovolené	20
2.9. Srážky ze mzdy.....	22
2.10. Pojistné na sociální zabezpečení a poplatníci.....	23
2.11. Zdravotní pojištění a plátcí daně	25
2.12. Daň z příjmů fyzických osob	27
3. Praktické výpočty a účtování	32
3.1. Výpočet mzdy v roce 2007	32
3.2. Výpočet mzdy za rok 2008	34
3.3. Výpočet mzdy v roce 2009	36
3.4. Výpočet mzdy v roce 2010	38
3.5. Výpočet mzdy v roce 2011	39
3.6. Výpočet mzdy v roce 2012.....	41
3.7. Výpočet mzdy v roce 2013	43
3.8. Účtování mezd zaměstnanců	45
4. Porovnání s progresivním zdaněním	47
4.1. Tabulky s vývoji jednotlivých odvodů a čisté mzdy	47
4.2. Porovnání a zhodnocení výpočtů.....	49
5. Závěr.....	51

1. Úvod

Problematika mezd je velice frekventované téma, dříve nebo později se s ním setkává každý z nás a je součástí našeho běžného života. Určitě je užitečné, aby člověk byl schopný porozumět údajům např. ze své výplatní pásky a věděl, jak se postupuje ve výpočtu mzdy a jaké jsou veškeré jeho srážky ze mzdy. Tato bakalářská práce by měla pomoci těm, kteří výpočty mzdy až tak úplně neovládají a měla by osvětlit i určité pojmy, které se mezd týkají.

V oblasti mezd se také neustále něco mění, ať už jsou to například různé sazby nebo právě způsoby výpočtů mezd a proto je tato bakalářská práce zaměřena i na to, jak se mzdy vypočítávají v současné době a jak tomu bylo, když u nás ještě bylo tzv. progresivní zdanění. Je to určitě užitečné srovnání, jelikož se klidně může stát, že se jednou k tomuto způsobu výpočtu vrátíme. Také se v této práci dozvíme, jak se mzdy účtují v účetnictví.

Bakalářská práce je rozdělena do několika částí. První část obsahuje teoretické aspekty, které se týkají výpočtu mzdy nebo platu a pojmy se kterými se v této oblasti můžeme setkat.

Druhá část bakalářské práce už se zabývá konkrétními výpočty mezd v jednotlivých letech dle příslušných postupů. Na konkrétních příkladech je ukázáno, jaká byla čistá mzda a odvody, když se používalo tzv. progresivní zdanění a jak je tomu v případě použití SHM. Je zde i vysvětleno, jak se mzdy účtují.

Ve třetí části práce je uvedeno srovnání, jak se vše vyvíjelo během let a jaké to bylo v případě progresivního zdanění a jaké když se začala používat superhrubá mzda. V práci jsou uvedeny i různé rozdíly, které během let při výpočtu mezd nastaly.

2. Teoretické aspekty

2.1. Odměňování za práci a dohody o pracích konané mimo pracovní poměr

Odměňování zaměstnanců za jejich výkon práce v pracovněprávních vztazích je zcela upraveno v zákoníku práce. Za výkon práce v pracovním poměru náleží zaměstnancům mzda nebo plat. Zaměstnancům, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, náleží odměna z dohody.¹

Společným znakem mzdy a platu je, že se zaměstnancům poskytují dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.²

Mzda, plat, odměna z dohody o pracovní činnosti a odměna z dohody o provedení práce jsou taková plnění, u kterých je podmínka výkon práce, nikoliv pouhá existence pracovněprávního vztahu.³

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zatím co u pracovního poměru má zaměstnavatel povinností rozvrhnout pracovní dobu, tak v případě dohod konaných mimo pracovní poměr tuto povinnost nemá. Tudiž pracovní doba může být i nepravidelná. Tyto dohody jsou vhodné např. pro studenty, kteří si chtějí přivydělat.

Rozlišujeme dva typy těchto dohod a to jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Oba typy těchto dohod musí být uzavřené písemně. Kdy jedno vyhotovení zůstane zaměstnavateli a jedno odevzdá zaměstnanci.

¹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

² KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

Dohoda o provedení práce

Co se týče této dohody, je zde omezení, které se týká rozsahu práce. Ta nesmí překročit 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Platí to v součtu pro všechny dohody, které má zaměstnanec uzavřené u jednoho zaměstnavatele. Je tedy možné, aby zaměstnanec uzavřel další dohody u jiných zaměstnavatelů, přičemž platí, že u každého zaměstnavatele zvlášť nesmí překročit 300 hodin za rok.

Z dohody o provedení práce se odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, pokud je odměna nad 10 000 Kč.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel smí uzavřít a to, i když rozsah práce nepřesahuje 300 hodin v témže kalendářním roce. Na základě této dohody o pracovní činnosti není přípustné vykonávat práci v rozsahu, který překračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, ale nejdéle však za období 52 týdnů.⁴

Povinné náležitosti, které musí tato dohoda obsahovat, jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a také doba, na kterou se dohoda uzavírá, což může být na dobu neurčitou nebo tam může být přímo uvedeno od kdy do kdy.

Tuto dohodu lze zrušit jak dohodou tak i jednostranně a to z jakéhokoliv důvodu, popřípadě nemusí být důvod vůbec uveden. Platí zde 15denní výpovědní doba. Je tu i možnost okamžitého zrušení, v tomto případě ale platí stejná pravidla jako u pracovního poměru.

Z dohody o pracovní činnosti se odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění pokud je odměna 2 500 Kč a více.

Odměna z dohod

⁴ KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6

Odměna, která je poskytována zaměstnancům na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce je specifická forma odměny zaměstnance za práci, není proto ani mzdou, ani platem. Plná smluvní volnost, která se týká odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je omezena povinností respektovat při sjednávání odměny z dohod minimální mzdu. Struktura dohodnutých odměn a jejich formu však žádný pracovněprávní předpis nestanoví a nechává tak v této věci naprostou volnost účastníkům pracovněprávního vztahu.⁵

2.2. Mzda, naturální mzda

Mzda má většinou povahu peněžitého plnění, ale zákon také připouští, aby byla poskytována ve formě naturální mzdy. Mzdu sjednáváme v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo také v jiné individuální smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem.⁶

Existují různě druhy forem základní mzdy, nikde to ovšem není závazně dáno. Jsou to běžně používané pojmy mezd v praxi, jak to nejčastěji bývá. Každý zaměstnavatel si toto upraví ve svém vnitřním předpisu. Mezi nejčastěji používané formy můžeme zařadit např.:

- časová (hodinová, měsíční),
- úkolová,
- podílová,
- provizní.

Časová mzda bývá obvykle pokládána za základní formu mzdy, mzda zaměstnance je vyjádřena součinem mzdové sazby (mzdového tarifu) stanoveného (sjednaného) za zvolenou jednotku pracovní doby a počtu těchto jednotek odpracovaných zaměstnancem za dané období splatnosti mzdy. Bývá obvykle v kombinaci s dalšími formami mzdy a to nejčastěji

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

⁶ KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0

prémie nebo odměny, protože její stimulační působení bývá zaměstnavateli považováno za omezené.⁷

Úkolová mzda na rozdíl od mzdy časové závisí na výkonu pracovníka. Z tohoto pohledu jsou pracovníci lépe motivováni, když se od jejich výkonu odvíjí mzda. V takovém případě je nutné objektivně a vhodně stanovit výkonové normy. Je třeba brát v úvahu např. fyziologické možnosti pracovníka nebo také dbát předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Podílová mzda může být stanovena tak, že část mzdy je v pevné výši a zbytek se určí jako např. nějaké procento z podílu na tržbách. Popřípadě celá mzda může být stanovena jako procento z podílu na tržbách.

Provizní mzda je vlastně určitý typ podílové mzdy. Obvykle se určí jako podíl na realizovaných obchodech, zakázek nebo popřípadě kolik zaměstnanec získal klientů atd.

V praxi se často tyto formy mezd kombinují a nepoužívá se pouze jeden jediný druh. V mnoha případech je to tak pro zaměstnavatele vhodnější a odstraní to nevýhody, které sebou přináší to, když je používána pouze jedna forma mzdy.

Naturální mzda

Naturální mzda může být buď ve formě výrobků, výkonů, prací či služeb. Může být zaměstnanci poskytnuta pouze s jeho souhlasem. Zákoník práce zakazuje, aby byla naturální mzda ve formě lihovin, tabákových výrobků nebo návykových látek.

Není možné, aby byla celá mzda vyplacena v naturální mzdě. Část musí být vždy v penězích a musí to být minimálně ve výši, která odpovídá minimální mzdě popřípadě příslušné sazbě nejnižší úrovně zaručené mzdy.

⁷ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

Výše této poskytnuté naturální mzdy se vyjadřuje v penězích tak, aby tato hodnota souhlasila s běžnými (obvyklými) cenami, které zaměstnavatel účtuje ostatním odběratelům za srovnatelné výrobky, služby, práce či výkony.⁸

2.3. Minimální mzda, zaručená mzda

Minimální mzda

Minimální mzdu lze definovat jako nejnižší přípustnou výši odměny za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu prováděnou na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Do mzdy a platu se pro daný účel nezahrnuje:

- mzda ani plat za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a neděli.⁹

V roce 2013 činí hrubá minimální mzda pro týdenní pracovní dobu 40 hodin 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.¹⁰

Zaručená mzda

Zaručená mzda je taková mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy stanovuje nařízení vlády. Jedná se o posloupnost sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy, které jsou odstupňovány v 8 skupinách dle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce, která se odvíjí od minimální mzdy.¹¹

⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

⁹ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Informace o minimální mzdě od 1. Ledna 2013. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

¹¹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

Ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním práce formou nejnižší úrovně zaručené mzdy se dá uplatnit pouze u zaměstnanců v pracovním poměru odměňovaných platem nebo mzdou. Pro zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se tato ochrana formou nejnižší úrovně zaručené mzdy neuplatňuje.¹²

2.4. Odměna za pracovní pohotovost, průměrný výdělek

Odměna za pracovní pohotovost¹³

Pracovní pohotovostí rozumíme dobu, v níž je zaměstnanec připraven k možnému výkonu práce dle pracovní smlouvy, kterou je nutné vykonat v případě naléhavé potřeby nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

Pracovní pohotovost smí být na libovolném místě, které je dohodnuté se zaměstnancem, ale tímto místem nesmí být pracoviště zaměstnavatele, resp. žádné z pracovišť zaměstnavatele.

Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna. Tato odměna ale není odměnou za výkon práce (není mzdou ani platem), ale za připravenost zaměstnance k možnému výkonu práce. Zákoník práce určuje sazbu odměny za pracovní pohotovost formou minimálního limitu 10% průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti a to pro všechny typy zaměstnavatelů, to znamená i pro zaměstnavatele v oblasti veřejným služeb a správy.

Konkrétní výši odměny za pracovní pohotovost nad úroveň zákonem určené sazby, je možné sjednat v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Také je možnost ji dohodnout v pracovní smlouvě. Povoláním zaměstnance k výkonu práce se v takovém případě pracovní pohotovost přerušuje a za výkon práce v pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda nebo plat.

¹² KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

¹³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

Průměrný výdělek¹⁴

Průměrným výdělkem rozumíme hrubý průměrný výdělek a vyčísľujeme ho v hodinové výši. Průměrný hrubý výdělek zjišťujeme z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance, kterého dosáhl v rozhodném období za odpracovanou dobu. Rozhodným období rozumíme zpravidla předcházející kalendářní čtvrtletí a za odpracovanou dobu je považována doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Průměrný výdělek zjišťujeme k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po uplynutí rozhodného období. Pokud uplatníme konto pracovní doby, je rozhodným obdobím předchozích 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které předcházejí vyrovnávacímu období.

Pokud vznikne pracovní poměr v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, potom je rozhodným obdobím doba od počátku pracovního poměru do konce čtvrtletí.

Pokud je třeba použít průměrný výdělek v době, kdy pracovní poměr zaměstnance vznikl, ale doba po kterou pracovní poměr trvá, ještě nepřesáhla do následujícího čtvrtletí, použijeme tzv. pravděpodobný výdělek. Tento výdělek se uplatní taky v případě, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval minimálně 21 dnů. Pravděpodobný výdělek se spočítá z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance, kterého dosáhl za určité období nebo by ho pravděpodobně dosáhl.

Pokud nedosáhne průměrný případně pravděpodobný hodinový výdělek úrovně minimální mzdy, náleží zaměstnanci v případě jeho užití zvýšení tohoto průměrného výdělku do výše, která odpovídá této minimální mzdě.

2.5. Příplatky ke mzdě

Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanovuje jako závazné celkem 5 druhů příplatků, a to ve formě:

- mzdy a příplatku za práci přesčas,
- mzdy a náhrady mzdy za svátek,

¹⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávniky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

- mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzdy a příplatku za noční práci,
- mzdy a příplatku za práci v sobotu a neděli.¹⁵

Mzda a příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem domluvit, na poskytnutí náhradního volna místo vyplacení příplatku (v rozsahu práce přesčas). Jestliže nedojde k vyčerpání tohoto volna v době tří kalendářních měsíců od výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, pak zaměstnanci náleží příplatek za práci přesčas.¹⁶

Mzda a náhrady mzdy za svátek

Dle zákoníku práce má zaměstnanec přednostní právo na náhradní volno, pokud vykonával práci ve svátek. Délka tohoto náhradního volna je v takovém rozsahu, jako byla práce, kterou zaměstnanec konal ve svátek. Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatele dohodnou, je možné, aby byl zaměstnanci poskytnut příplatek za práci ve svátek místo volna. Výše tohoto příplatku je 100% průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek.

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 5% základní sazby minimální mzdy. Nařízením vlády se stanoví konkrétní výše a podmínky nároku na tento příplatek.¹⁷

Zvláštní příplatek náleží zaměstnanci, který vykonává práci v podmínkách spojených s:

¹⁵ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

¹⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

¹⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

- mimořádnou neuropsychickou zátěží,
- rizikem ohrožení života,
- rizikem ohrožení zdraví,
- obtížnými pracovními režimy.¹⁸

Mzda a příplatek za noční práci

Za práci v noci náleží zaměstnanci dosažená mzda a také příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, ale je možné, aby v kolektivní smlouvě byla stanovena jiná výše uvedeného příplatku.

Za práci v noci se považuje doba od 22:00 hodin do 6:00 hodin. Směna začínající v neděli a končící v pondělí ráno se bere jako na směnu nedělní.

Mzda a příplatek za práci v sobotu a neděli

Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, ale je možné sjednat i jinou výši příplatku nebo způsob určení příplatku.

Pokud zaměstnanec vykonává práci v zahraničí, je možné, aby zaměstnavatel poskytl příplatek místo za práci v sobotu a v neděli za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.¹⁹

2.6. Plat a platové tarify

Plat je peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje za práci zaměstnancům, kterým je:

- stát
- územní samosprávný celek,
- státní fond,

¹⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávniky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

¹⁹ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný platový výměr a musí tak učinit v den nástupu do práce. Jedná se o informaci o platové třídě a stupni a o výši tarifu a o výši ostatních pravidelných měsíčně poskytovaných složek platu (osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatku za vedení). Každá změna těchto údajů musí být zaměstnanci písemně oznámena. Musí to být zdůvodněno a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti. Prostřednictvím tohoto platového výměru se tak nenároková složka platu (osobní příplatek) stává nárokovou, je proto vymahatelná, dokud nebude řádně provedena změna platového výměru.²⁰

Platový výměr obsahuje:

- platovou třídu zaměstnance,
- platový stupeň zaměstnance,
- výši platového tarifu,
- ostatní pravidelné složky platu,
- termín výplaty (pokud údaj neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis),
- místo výplaty (pokud údaj neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis).

Plat je složený z:

- platového tarifu,
- příplatků a dalších složek platu.

Platové tarify

Platovým tarifem je základní výše platu, která zaměstnanci přísluší na základě jeho zařazení do příslušné platové třídy a platového stupně. Platová třída vypovídá o náročnosti práce ve smyslu jednotlivých druhů požadované práce po zaměstnanci. Do jednotlivé platové třídy zařazujeme zaměstnance na základě nejnáročnější práce, kterou bude konat nebo kterou

²⁰ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

sám řídí. Do platového stupně zařazuje zaměstnavatel zaměstnance dle délky praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby, civilní či náhradní služby.²¹

²¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávniky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

Obr. 2.1 Platová tabulka pro rok 2013

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů 2013

platový stupeň	počet let praxe	Platová třída							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	do 1 roku	6 550	7 110	7 710	8 330	9 060	9 830	10 660	11 570
2	do 2 let	6 790	7 370	8 000	8 670	9 400	10 200	11 060	12 000
3	do 4 let	7 050	7 650	8 300	9 000	9 770	10 580	11 480	12 460
4	do 6 let	7 320	7 940	8 620	9 340	10 140	10 990	11 920	12 930
5	do 9 let	7 600	8 240	8 950	9 690	10 520	11 400	12 370	13 420
6	do 12 let	7 890	8 550	9 290	10 070	10 920	11 840	12 940	13 930
7	do 15 let	8 190	8 890	9 610	10 450	11 340	12 280	13 330	14 450
8	do 19 let	8 500	9 230	10 000	10 840	11 770	12 750	13 830	15 000
9	do 23 let	8 820	9 580	10 390	11 260	12 220	13 230	14 360	15 570
10	do 27 let	9 150	9 940	10 780	11 680	12 680	13 730	14 910	16 160
11	do 32 let	9 510	10 320	11 390	12 120	13 160	14 250	15 480	16 770
12	nad 32 let	9 870	10 720	11 620	12 580	13 660	14 780	16 070	17 400

platový stupeň	počet let praxe	Platová třída							
		9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12 550	13 620	14 780	14 020	17 370	18 850	20 470	22 200
2	do 2 let	13 030	14 130	15 340	16 630	18 030	19 570	21 210	23 030
3	do 4 let	13 520	14 670	15 920	17 260	18 720	20 300	22 050	23 900
4	do 6 let	14 040	15 230	16 520	17 910	19 420	21 070	22 880	24 800
5	do 9 let	14 570	15 810	17 140	18 580	20 160	21 860	23 740	25 740
6	do 12 let	15 120	16 410	17 800	19 290	20 920	22 690	24 640	26 710
7	do 15 let	15 690	17 030	18 470	20 010	21 710	23 550	25 570	27 110
8	do 19 let	16 280	17 670	19 160	20 770	22 530	24 430	26 530	28 760
9	do 23 let	16 900	18 350	19 890	21 550	23 380	25 360	27 540	29 840
10	do 27 let	17 540	19 040	20 640	22 370	24 260	26 310	28 570	30 970
11	do 32 let	18 200	19 760	21 420	23 220	25 170	27 330	29 650	32 140
12	nad 32 let	18 890	20 510	22 230	24 100	26 120	28 340	30 770	33 350

Zdroj: <http://www.personalista.com/poradna-personalisty/platova-tabulka-2013-prirucka-pro-personalni-a-platovou-agendu.html>

2.7. Příplatky

Příplatky a další složky platu jsou:

- osobní příplatek,
- příplatek za vedení,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a neděli,
- plat včetně příplatku za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za rozdělenou směnu,

- zvláštní příplatky,
- příplatky za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- odměny.²²

Osobní příplatek

Osobní příplatek je určen k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce. Může to být až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen nebo až do výše 100% u vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, který vykonává práce zařazené do 10. až 16. třídy.²³

Příplatek za vedení

Příplatek za vedení je určen k ocenění řídicí práce. Stanoví se jako částka v rámci procentního rozpětí stanoveného zákonem. Je určen pro zaměstnance, který přechodnou dobu zastupuje vedoucí zaměstnanec.²⁴

Příplatek za noční práci

Příplatek za noční práci se zaměstnanci vynahrazují zhoršené pracovní podmínky i zásah do osobního života zaměstnance. Noční práci je práce konaná v době mezi 22:00 a 6:00 hodinou. Zaměstnanec má nárok za hodinu noční práce na příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělků.²⁵

Příplatek za práci v sobotu a neděli

²² KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

²³ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

²⁴ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

²⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

Příplatek za práci v sobotu a neděli náleží zaměstnanci za každou hodinu práce v sobotu a neděli bez ohledu na to, jestli na tyto dny připadl zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu. Výše tohoto příplatku činí 25% průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Sobotou a nedělí je doba od 0.00 hodin do 24:00 hodin.

Příplatek za práci ve svátek

Když zaměstnanec pracuje ve svátek, zaměstnavatel mu poskytne náhradní volno v takové výši, v jaké výši byla práce konaná přesčas a to nejpozději do konce 3. Kalendářního měsíce následující po výkonu práce ve svátek. Popřípadě v jinak dohodnuté době. Druhá možnost je, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Příplatek za rozdělenou směnu

Tento příplatek náleží zaměstnanci, když je jeho směna rozdělena na dvě nebo i více části a pokud přerušeni práce nebo souhrn těchto přerušeni trvá minimálně dvě hodiny. V takovém případě náleží zaměstnanci příplatek za rozdělenou směnu. Tento příplatek je ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou rozdělenou směnu, a to i pokud, zaměstnanec odpracoval jen část směny.

Zvláštní příplatky

Zvláštní příplatky jsou určeny zaměstnancům, kteří konají práci ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví, popřípadě v obtížných pracovních režimech. Tyto práce dělíme do 5 skupin, je zde stanoveno i rozpětí příplatku v korunách.²⁶

Příplatky za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Jde o složku platu pedagogickému pracovníkovi. Příplatek je ve výši 2násobek (200%) průměrného hodinového výdělku za každou tzv. „nadúvazkovou hodinu“.²⁷

²⁶ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

²⁷ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

Odměny

Pokud zaměstnanec splnil nějaký mimořádný nebo naopak významný pracovní úkol, může dostat příplatek ve formě odměny.

2.8. Dovolena a čerpání dovolené

Dovolena náleží pouze zaměstnancům, kteří pracují v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci, kteří pracují na základě dohod a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, těm dovolena nepřísluší. Pokud by však zaměstnavatel chtěl i takovým pracovníkům dovolenou přiznat, tak zákoník práce mu v tom nebrání. Dovolenu dělíme na několik druhů. Je to dovolená za kalendářní rok, dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená.

Dovolena za kalendářní rok

Základní výměra této dovolené je 4 týdny.

Dovolena za kalendářní rok, popřípadě za část roku je nejčastější dovolená. Má na ni nárok každý zaměstnanec, který za nepřetržitého pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli u něj konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Jestliže pracovní poměr netrval celý rok, tak má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené. A to je za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru ve výši jedné dvanáctiny.

Dovolena za odpracované dny

V případě, že zaměstnanec nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok a ani její poměrnou část, což znamená, že neodpracoval u jednoho zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, tak mu náleží dovolená za odpracované dny. Která je ve výši jedné dvanáctiny roční výměry dovolené za každých 21 odpracovaných dní.

Dodatková dovolená

Na tuto dovolenou má nárok zaměstnanec, který koná takovou práci, která škodí zdraví nebo je jinak zvláště obtížná. Výše této dovolené je jeden týden.

Za takto zdraví škodlivé práce se považují práce, které zaměstnanec konal celý rok a jsou to práce konané pod zemí při těžbě nerostů nebo také při ražení tunelů a štol.

Čerpání dovolené

Pokud zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou, tak čerpání této dovolené určí zaměstnavatel. Musí to být v rozsahu čtyř týdnů v daném roce, kdy zaměstnanec má nárok na tuto dovolenou. Zaměstnavatel má také povinnost toto čerpání dovolené určit písemným rozvrhem.

Čerpání dovolené se může rozložit do více částí, ale minimálně jedna tato část musí trvat dva týdny v kuse. Je tu možnost, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem domluví jinak. Když zaměstnavatel udělá již zmiňovaný písemný rozvrh čerpání dovolené, musí zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit nejpozději 14 dní před tím, než má dojít k nástupu na tuto dovolenou. I tady platí, že se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout i na kratší době.

Zaměstnavatel nesmí rozvrhovat dobu čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec:

- je uznán dočasně práce neschopným,
- čerpá dávky v režimu ošetřování člena rodiny,
- vykonává vojenské cvičení,
- je žena a je na mateřské dovolené,
- je žena na rodičovské dovolené,
- je muž a je na rodičovské dovolené.²⁸

Pokud si zaměstnanec dovolenou nevyčerpá do konce roku, kdy má na tuto dovolenou nárok, tak se mu zbylá část dovolené převádí do následujícího roku. I nadále o tom, kdy bude dovolená čerpána, rozhoduje zaměstnavatel, ale pouze do 30. 6. následujícího roku, po tom

²⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

roce, kdy vznikl zaměstnanci nárok na dovolenou. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, tak má zaměstnanec právo určit si sám, kdy bude dovolenou čerpat, ale musí to oznámit zaměstnavateli minimálně 14 dní dopředu, ale mohou se domluvit i jiné době, kdy to může zaměstnanec oznámit.

Starou dovolenou nemůže zaměstnavatel zaměstnanci proplácet. Náhrada za tuto starou dovolenou náleží zaměstnanci, pouze pokud skončí pracovní poměr.

2.9. Srážky ze mzdy²⁹

Srážkami z příjmů zaměstnance se dle zákoníku práce rozumí srážky ze mzdy nebo platu a srážky z jiných příjmů, za které se považují:

- odměny z dohod,
- náhrada mzdy nebo platu,
- odměna za pracovní pohotovost,
- odstupné,
- peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Zaměstnavatel smí zaměstnanci z jeho mzdy nebo platu srazit jen položky, které jsou uvedeny v zákoníku práce a další srážky už pouze v případě, pokud s nimi zaměstnanec souhlasí. Zákonné srážky bez souhlasu zaměstnance jsou:

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení, na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- zálohu na mzdu či plat, kterou má zaměstnanec povinnost vrátit, protože mu nevznikl nárok na přiznání mzdy nebo platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci na plnění pracovních úkolů,
- náhradu mzdy, platu za dovolenou, na kterou zaměstnanec ztratil nárok,

²⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

- náhradu mzdy, platu za dobu pracovní neschopnosti, na niž zaměstnanci právo nevzniklo,
- výkon rozhodnutí neboli exekuce.

Ostatní srážky se souhlasem zaměstnance:

- úhrada poměrné části poskytnutého stravného,
- úhrada poměrné části hodnoty poskytnuté stravenky,
- úhrada škody způsobené zaměstnancem,
- úhrada zůstatkové ceny poskytnutých osobních ochranných pracovních prostředků,
- ostatní poskytnuté plnění zaměstnavatelem, jejich úhrada je sjednána srážkou ze mzdy a další.

Rozlišují se dva druhy srážek a to jsou srážky přednostní a srážky nepřednostní. Srážkami přednostními se rozumí výše uvedené srážky, které se strhávají zaměstnanci ze mzdy nebo platu bez jeho souhlasu a srážkami nepřednostními se rozumí srážky, které lze strhnout zaměstnanci ze mzdy nebo platu pouze s jeho souhlasem. Toto se uplatňuje v případě, pokud výše mzdy zaměstnance není tak velká, aby pokryla celkový úhrn nároků všech srážek.

Při výpočtu částky, kterou lze zaměstnanci strhnout, vycházíme ze základního předpokladu, že zaměstnance nemůžeme zbavit 100 % čisté mzdy. Zaměstnanci ponecháme tzv. nezabavitelnou částku. Tato částka je každoročně vyhlášována příslušnou legislativou.

2.10. Pojistné na sociální zabezpečení a poplatníci

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno těmito právními předpisy:

- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Pojistné na sociální zabezpečení je odváděno zákonem danými subjekty do státního rozpočtu, odkud je potom v podobě transferů poskytováno obyvatelstvu prostřednictvím správy sociálního zabezpečení a dalších institucí na:

- dávky důchodového pojištění,
- dávky nemocenského pojištění,
- dávky podpory v nezaměstnanosti jako služby státní politiky zaměstnanosti,
- provádění nemocenského a důchodového pojištění.³⁰

Poplatníci pojistného

Mezi poplatníky pojistného patří:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- osoby samostatně výdělečně činné
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění
- zahraniční zaměstnanci³¹

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ se určí zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele. Vyměřovací základ pro zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn jeho příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle ZDPř a pokud nejsou od této daně osvobozeny a které mu jeho zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo jenom na důchodovém pojištění.³²

Do vyměřovacího základu zaměstnance se naopak z uvedených příjmů nezahrnují tyto příjmy:

³⁰ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

³¹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účtění 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

³² VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

- náhrada škody,
- odstupné, odchodné, odbytné,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovácích návrzích,
- jednorázová sociální výpomoc,
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance.³³

Maximálním vyměřovacím základem zaměstnance pro placení sociálního pojištění je částka ve výši čtyřicetiosminásobku průměrné mzdy. Rozhodným obdobím, ze kterého zjišťujeme maximální vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní rok.

Výše pojistného

Sazba pojistného je u zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu (26 % u speciálního režimu zaměstnavatelů do 25 zaměstnanců), přičemž z toho 2,3 % na nemocenské pojištění (dobrovolně lze zvolit i 3,3 % u zaměstnavatelů o velikosti do 25 zaměstnanců), 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance je pojistné 6,5 % z vyměřovacího základu na důchodové pojištění, ale pokud se zaměstnanec účastní druhého pilíře důchodové reformy, je to 8,5 % (důchodové spoření). Zaměstnanec pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek a státní politiku zaměstnanosti neplatí.³⁴

2.11. Zdravotní pojištění a plátcí daně

Zdravotní pojištění je upraveno těmito zákony:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotní pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů,

³³ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

³⁴ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Výše a platba pojistného*. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

- zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů.

Plátcí pojistného

Podle zákonů ve veřejném zdravotní pojištění máme tři skupiny plátců:

- zaměstnavatel, který odvádí pojistné za zaměstnance,
- stát, který platí pojistné za dané skupiny osob,
- pojištěnec, který je plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem, kterému náleží příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků nebo je osobou samostatně výdělečně činnou nebo je osobou bez zdanitelných příjmů.³⁵

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnance rozumíme úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu jeho zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.³⁶

Do tohoto vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují tyto příjmy:

- náhrada škody,
- odstupné, odchodné, odbytné,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovácích návrzích,
- jednorázová sociální výpomoc,
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance.³⁷

Výše minimálního vyměřovacího základu zaměstnanců je stanovena ve výši částky minimální mzdy zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou. Výše pojistného z minimálního vyměřovacího základu je povinná minimální platba pojistného.³⁸

³⁵ ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2011*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-644-0

³⁶ ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2011*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-644-0

³⁷ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby:

- za které je plátcem pojistného stát,
- s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentální postižením,
- které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro jeho přiznání,
- celodenně a řádně pečují alespoň o jedno dítě ve věku do 7 let nebo nejméně o 2 děti ve věku do 15 let,
- které současně vedle zaměstnání vykonávají samostatnou výdělečnou činnost a odvádějí zálohy na pojistné stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné.³⁹

Výše pojistného

Pojistné na zdravotní pojištění je ve výši 13,5% z vyměřovacího základu pro daný měsíc, kdy pojistné platíme. Celé toto pojistné odvádí zaměstnavatel. Jednak tu část, kterou platí zaměstnavatel za zaměstnance, což je 9% a také tu část, kterou strhne zaměstnanci ze mzdy nebo platu ve výši 4,4%.

2.12. Daň z příjmů fyzických osob

Zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků se řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Abychom mohli daň správně vypočítat, v první řadě musíme vědět, které příjmy jsou předmětem daně a které ne a také které příjmy jsou od daně osvobozeny.

Mezi příjmy ze závislé činnosti řadíme například:

- příjmy ze současného pracovněprávního vztahu zaměstnance,
- příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru,
- příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru v družstvu,

³⁸ ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2011*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-644-0

³⁹ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

- příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností,
- příjmy za práci likvidátorů,
- odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob.⁴⁰

Za příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně, považujeme například:

- náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním předpisem,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- náklady na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků,
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele,
- náhrady výdajů poskytované v souvislosti s výkonem funkce.⁴¹

Za příjmy ze závislé činnosti, které jsou od daně osvobozené, se považují například:

- nepeněžité plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nealkoholických nápojů,
- zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu,
- hodnota nepeněžních darů.⁴²

Základ daně

Základem daně, pro výpočet zálohy na daň jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky. Tento dílčí základ daně vynásobíme koeficientem 1,34. Jinak řečeno dílčí základ daně navýšíme o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele, které platí za zaměstnance, což je 34%. Toto povinné pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Vynásobením dílčího základu daně koeficientem 1,34 získáváme tzv. superhrubou mzdu.

⁴⁰ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

⁴¹ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

⁴² VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

Tuto superhrubou mzdu zaokrouhlíme na celé stokoruny nahoru a tím získáme základ daně pro výpočet zálohy na daň.

Tento konkrétní pojem superhrubá mzda nenajdeme v žádném právním předpisu. V ZDPř. je to definováno jako základ daně z příjmů při výpočtu záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Superhrubou mzdu můžeme definovat jako hrubou mzdu zaměstnance navýšenou o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele, které platí za zaměstnance (34%).

Hrubá mzda + zdravotní a sociální pojištění (9 % + 25 %) = základ daně

S takovým to typem zdanění, kdy se používá superhrubá mzda, se setkáváme od 1. ledna 2008. Před tímto datem superhrubá mzda neexistovala. Mzda se počítala tak, že se od základu daně odčetlo zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. Tato suma se potom zaokrouhlila na celé stovky nahoru a z ní se počítala záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti dle jednotlivých daňových pásem.

Hrubá mzda – sociální a zdravotní pojištění zaměstnance = základ daně

Zdanění

V první řadě při výpočtu zálohy na daň ze závislé činnosti musí plátce daně vědět, jestli poplatník podepsal prohlášení k dani. Pokud poplatník prohlášení k dani podepsal, potom se daň vybírá pomocí zálohy na daň, která je 15%. Přihlédne se také k nezdanitelným částkám základu daně a slevám na dani a daňovému zvýhodnění. Na konci roku potom proběhne roční zúčtování daně.

V případě, že poplatník prohlášení k dani nepodepsal, tak si nemůže odečíst nezdanitelné části základu daně a ani využít slev na dani. Použije se zvláštní sazba daně a to srážková daň 15%, ale to pouze v případě, že úhrn všech příjmů u jednoho a toho samého zaměstnavatele nepřesáhne 5 000 Kč. V opačném případě se použije také záloha na daň ve výši 15%.

Pokud má poplatník více plátců najednou, tak se musí sám rozhodnout, u kterého z nich podepíše prohlášení k dani, protože nesmí podepsat prohlášení k dani u více plátců najednou.

Slevy na dani a daňové zvýhodnění na dítě

Vypočtenou daň respektive zálohu na daň lze snížit o slevy na dni. Existuje několik odlišných slev na dani. Patří mezi ně:

- slevy na dani na poplatníka,
- sleva na dani na manžela/ku,
- slevy na dani na invaliditu plnou nebo částečnou,
- sleva na dani u poplatníka soustavně se připravujícího na budoucí povolání,
- sleva na dani pro držitele průkazu ZTP/P.

Slevy na dani jako takové, kdy si poplatník může snížit výslednou daň respektive zálohu na daň, existují od roku 2006. Do roku 2006 bylo možno si formou nezdanitelných částí základu daně snížit dílčí základ daně, ze kterého se potom počítala daň. Šlo o nezdanitelné části základu daně na poplatníka, manžela/ku, invaliditu částečnou nebo plnou, na studenta a pro držitele průkazu ZTP/P. Tyto jmenované nezdanitelné části základu daně se v roce 2006 zrušily a nahradily je slevy na dani.

Poplatník má také možné uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti, které lze uplatnit buď formou slevy na dani, nebo daňového bonusu. Toto daňové zvýhodnění je možné používat od roku 2005. Před tímto rokem to bylo jako u ostatních slev na dani, že si poplatník mohl snížit dílčí základ daně formou nezdanitelné části základu daně na vyživované dítě.

Tab. 2.1 Vyživované dítě

Vyživované dítě	Slevy na dani/daňový bonus	Nezdanitelná část základu daně
Rok 2004	0	2 130 Kč/měsíc
Rok 2005	500 Kč/měsíc	0

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 2.2 Nezdánitelné části základu daně (je uveden odpočet za měsíc)

Rok 2005	Poplatník	Student	Částečná invalidita	Plná invalidita	Manžel/ka	Držitel průkazu ZTP/P
Nezdánitelná část	3 170 Kč	950 Kč	595 Kč	1 190 Kč	1 810 Kč	4 170 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3. Praktické výpočty a účtování

V této kapitole se zaměříme na to, jak se výpočet mzdy měnil v jednotlivých letech. Budeme se zabývat léty od roku 2007 až po rok 2013. Zjistíme, že do konce roku 2007 se mzda počítala takzvaným progresivním způsobem, což znamená, že se sazba daně měnila v závislosti na výši mzdy. Od roku 2008 už zde figuruje jednotná sazba daně 15%, která se počítá ze superhrubé mzdy. Uvedeme si typové příklady na výpočet mzdy, kde uvidíme, jak to vypadá v praxi. U každého roku si také určíme, v jaké výši byly veškeré slevy na dani. Následně si také ukážeme, jak mzdu účtujeme v účetnictví.

3.1. Výpočet mzdy v roce 2007

Výpočet zálohy na daň pokud zaměstnanec podepsal prohlášení, se vypočte ze zdanitelné mzdy, která se zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru dle následující tabulky.

Tab. 3.1 Způsob výpočtu zálohy na daň

Zdanitelná mzda		Záloha	Ze zdanitelné mzdy přesahující
Od Kč	Do Kč		
0	10 100	12%	
10 100	18 200	1 212 + 19%	10 100 Kč
18 200	27 600	2 751 + 25%	18 200 Kč
27 600	a více	5 101 + 32%	27 600 Kč

Zdroj: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/zdanenimzdy.php>

Tab. 3.2 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
600 Kč	200 Kč	500 Kč	125 Kč	250 Kč	800 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.3 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance	=	Dílčí základ daně
2.	Výpočet zálohy na daň z dílčího základu daně				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách
4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Dílčí základ daně	-	Celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.4 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění (8%)	720 Kč	1 760 Kč	2 800 Kč
Dílčí základ daně po zaokrouhlení	7 900 Kč	19 300 Kč	30 700 Kč
Záloha na daň	948 Kč	3 026 Kč (275 + 2751)	6 093 Kč (5 101 + 992)
Poplatník	600 Kč	600 Kč	600 Kč

Student	200 Kč	200 Kč	200 Kč
Záloha na daň po slevách	148 Kč	2 226 Kč	5 293 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	500 Kč	500 Kč	500 Kč
Záloha na daň/daňový bonus	-352 Kč	1 726 Kč	4 793 Kč
Čistá mzda	8 227 Kč	17 524 Kč	25 832 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.2. Výpočet mzdy za rok 2008

Od 1. 1. 2008 došlo k důležitým změnám. Zrušilo se progresivní zdanění, které se dosud používalo, a zavedla se jednotná sazba daně 15%. Záloha na daň z příjmů se začala počítat z tzv. superhrubé mzdy. Tímto pojmem označujeme hrubou mzdu, která je navýšená o 35% (9% zdravotní pojištění a 26% sociální pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance). Z této výsledné částky, kterou zaokrouhlíme na celé stokoruny nahoru, potom počítáme zálohu na daň.

Spolu s touto velkou změnou ve způsobu výpočtu daně došlo také k velkým změnám ohledně slev na dani a daňového zvýhodnění, které se razantním způsobem navýšilo. Toto navýšení mělo kompenzovat rozdíly, které vznikly díky zavedení jednotné sazby daně. Sleva na poplatníka z původních 600 Kč byla 2 070 Kč, sleva na studenta z 200 Kč na 335 Kč, částečná invalidita ze 125 Kč na 210 Kč, plná invalidita z 250 Kč na 420 Kč, držitelé průkazu ZTP/P z 800 Kč na 1 345 Kč a daňové zvýhodnění na dítě z původních 500 Kč na 890 Kč.

Tab. 3.5 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
2 070 Kč	335 Kč	890 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.6 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách
4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.7 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 200 Kč	29 700 Kč	47 300 Kč
Záloha na daň	1 830 Kč	4 455 Kč	7 095 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po	0 Kč	2 050 Kč	4 690 Kč

slevách			
Daňové zvýhodnění na dítě	890 Kč	890 Kč	890 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-890 Kč	1 160 Kč	3 800 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění (8%)	720 Kč	1 760 Kč	2 800 Kč
Čistá mzda	8 765 Kč	18 090 Kč	26 825 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.3. Výpočet mzdy v roce 2009

Co se týče obecného vzorce pro výpočet čisté mzdy a slev na dani, tak nedošlo v tomto roce k žádným změnám oproti roku 2008. Došlo ovšem ke změnám, co se týče sociálního pojištění. U zaměstnance bylo původně za sociální pojištění 8,5% a snížilo se na 6,5% a u zaměstnavatele z původních 26% na 25%.

Tab. 3.8 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
2 070 Kč	335 Kč	890 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní tvorba

Tab. 3.9 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách

4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.10 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 100 Kč	29 500 Kč	46 900 Kč
Záloha na daň	1 815 Kč	4 425 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po slevách	0 Kč	2 020 Kč	4 630 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	890 Kč	890 Kč	890 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-890 Kč	1 130 Kč	3 740 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč

Sociální pojištění (6,5%)	585 Kč	1 430 Kč	2 275 Kč
Čistá mzda	8 900 Kč	18 450 Kč	27 410 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.4. Výpočet mzdy v roce 2010

Oproti roku 2009 nedošlo prakticky k žádným změnám až na jednu výjimku. Výpočet mzdy zůstal stejný, stejně jako výše sociálního a zdravotního pojištění. Zůstala taky stejná záloha na daň z příjmů. A právě co se týče slev na dani, tak tam nastala jedna malá změna. Oproti roku 2009 se zvýšilo daňové zvýhodnění na dítě z původních 890 Kč na 967 Kč, jinak ostatní slevy na dani zůstaly stejné.

Tab. 3.11 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
2 070 Kč	335 Kč	967 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní tvorba

Tab. 3.12 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách
4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.13 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 100 Kč	29 500 Kč	46 900 Kč
Záloha na daň	1 815 Kč	4 425 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po slevách	0 Kč	2 020 Kč	4 630 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	967 Kč	967 Kč	967 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-967 Kč	1 053 Kč	3 663 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	585 Kč	1 430 Kč	2 275 Kč
Čistá mzda	8 977 Kč	18 527 Kč	27 487 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.5. Výpočet mzdy v roce 2011

Tady v tomto roce nedošlo k žádným změnám, co se týče obecného vzorce pro výpočet čisté mzdy, výše zálohy na daň z příjmů nebo sociálního a zdravotního pojištění. Pouze došlo k jedné změně ohledně slev na dani a to takové, že se snížila sleva na poplatníka z původních 2 070 Kč na 1 970 Kč.

Tab. 3.14 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
1 970 Kč	335 Kč	967 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.15 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách
4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.16 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 100 Kč	29 500 Kč	46 900 Kč

Záloha na daň	1 815 Kč	4 425 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč	1 970 Kč	1 970 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po slevách	0 Kč	2 120 Kč	4 730 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	967 Kč	967 Kč	967 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-967 Kč	1 153 Kč	3 763 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	585 Kč	1 430 Kč	2 275 Kč
Čistá mzda	8 977 Kč	18 427 Kč	27 387 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.6. Výpočet mzdy v roce 2012

V tomto roce se opět oproti roku 2011 nic nezměnilo, co se týče obecného vzorce výpočtu mzdy, zálohy na daň z příjmů ani zdravotního a sociálního pojištění. Změny nastaly opět jenom u slev na dani. Tentokrát u dvou. Sleva na poplatníka se vrátila na původních 2 070 Kč a tento rok se oproti roku 2011 zase zvýšilo daňové zvýhodnění na dítě z 967 Kč na 1 117 Kč.

Tab. 3.17 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
2 070 Kč	335 Kč	1 117 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.18 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách
4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.19 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 100 Kč	29 500 Kč	46 900 Kč
Záloha na daň	1 815 Kč	4 425 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po	0 Kč	2 020 Kč	4 630 Kč

slevách			
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-1 117 Kč	903 Kč	3 513 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	585 Kč	1 430 Kč	2 275 Kč
Čistá mzda	9 127 Kč	18 677 Kč	27 637 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.7. Výpočet mzdy v roce 2013

Ve výpočtu mzdy za rok 2013 nedošlo k žádným změnám oproti roku 2012, podmínky pro výpočet zálohy na daň a slevy na dani zůstaly stejné. Stejně tak i výše sociálního a zdravotního pojištění.

Tab. 3.20 Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)

Poplatník	Student	Dítě	Částečná invalidita	Plná invalidita	ZTP/P
2 070 Kč	335 Kč	1 117 Kč	210 Kč	420 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.21 Obecný vzorec výpočtu mzdy

1.	Hrubá mzda	+	Pojistné zaměstnavatele	=	Základ daně (superhrubá mzda)
2.	Výpočet zálohy na daň 15% ze superhrubé mzdy				
3.	Záloha na daň	-	Slevy na dani	=	Záloha na daň po slevách

4.	Záloha na daň po slevách	-	Daňové zvýhodnění	=	Celková záloha na daň
5.	Hrubá mzda	-	Pojistné zaměstnance a celková záloha na daň	=	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Typový příklad výpočtu mzdy

Paní Veselá pracuje jako účetní ve firmě ABC a zároveň je také studentkou vysoké školy. U tohoto zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má jedno dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Nyní si názorně ukážeme, jak by vypadal výpočet čisté mzdy u paní Veselé v případě, kdy by pobírala 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč. Vše si dosadíme do přehledné tabulky.

Tab. 3.22 Výpočet čisté mzdy

Mzda	9 000 Kč	22 000 Kč	35 000 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	12 100 Kč	29 500 Kč	46 900 Kč
Záloha na daň	1 815 Kč	4 425 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Záloha na daň po slevách	0 Kč	2 020 Kč	4 630 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč
Celková záloha na daň/ daňový bonus	-1 117 Kč	903 Kč	3 513 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	405 Kč	990 Kč	1 575 Kč
Sociální pojištění	585 Kč	1 430 Kč	2 275 Kč

(6,5%)			
Čistá mzda	9 127 Kč	18 677 Kč	27 637 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

3.8. Účtování mezd zaměstnanců

Každá účetní jednotka si vede přesnou evidenci mezd. Analytickou evidenci potom vede podle jednotlivých zaměstnanců na mzdových listech. Tyto mzdové listy vystavuje zaměstnancům a to obvykle na jeden rok. Vůbec prvním dokladem, dle kterého účtujeme, je zúčtovací a výplatní listina.

Obvykle první účetní případ, který účetní jednotka ohledně mezd má, je zaúčtování hrubých mezd. Do hrubé mzdy patří základní mzda zaměstnance, příplatky, prémie a také náhrady mzdy jako například dovolená. Takovýto účetní případ zaúčtuje na účet **331 - Zaměstnanci** na straně **D** a na účet **521 – Mzdové náklady** na straně **MD**. Tímto vzniká účetní jednotce závazek vůči zaměstnancům a taky náklad.

Následně účetní jednotka provede srážky ze mzdy, které má zaměstnavatel povinnost srazit ze mzdy zaměstnance. Mezi tyto srážky patří zdravotní pojištění, které je v současnosti ve výši 4,5%, sociální pojištění v aktuální výši 6,5% a samozřejmě také záloha na daň z příjmů, která činí 15%. Všechny tyto tři položky snižují hrubou mzdu zaměstnance, tudíž je účtuje na stranu **MD** účtu **331 – Zaměstnanci**. V případě zdravotního a sociálního pojištění souvztažně na účet **336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění** na stranu **D**, pokud se jedná o zálohu na daň z příjmů, tak tu souvztažně na stranu **D** účtu **342 – Ostatní přímé daně**.

Účetní jednotka také odvádí sociální a zdravotní pojištění za organizaci, které je ve výši 9% na zdravotní pojištění a 25% na sociální pojištění. Je to pro účetní jednotku náklad a účtuje ho na nákladový účet **524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění** na stranu **MD** a souvztažně na účet **336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění** na stranu **D**, čímž vzniká účetní jednotce závazek vůči těmto institucím.

Když zaměstnavatel po odečtení zálohy na daň, sociálního a zdravotního pojištění dostane čistou mzdu, mohou na řadu přijít i další srážky. Jsou to například odvody na spoření,

půjčky, výživné atd. Tím se také snižuje mzda, která bude vyplacena zaměstnanci, proto účtujeme také na stranu **MD**, účtu **331 – Zaměstnanci**, souvztažně na účet **379 – Jiné závazky** na stranu **D**.

Následně přichází na řadu vyplacení mezd zaměstnancům. Tato účetní jednotka účtuje jako snížení závazku vůči zaměstnancům na účet **331 – Zaměstnanci** na stranu **MD**, souvztažně s účtem **211 – Pokladna** nebo **221 – Bankovní účty** na stranu **D**, kdy se účetní jednotce sníží finanční prostředky.

4. Porovnání s progresivním zdaněním

V této kapitole si shrneme výsledky výpočtů, ke kterým jsme došli v předchozí kapitole. Porovnáme si výsledky výpočtů v případě progresivního zdanění a pak následného výpočtu mezd, kdy se počítaly za pomoci superhrubé mzdy. Shrňeme si změny, které se udály v jednotlivých letech. V přehledné tabulce si ukážeme, jak se v průběhu jednotlivých let měnila čistá mzda zaměstnanců a jednotlivé odvody.

4.1. Tabulky s vývoji jednotlivých odvodů a čisté mzdy

Následující tři tabulky a graf nám ukážou, jak se během let od roku 2007 až po aktuální rok 2013 měnily odvody na sociální a zdravotní pojištění, zálohu na daň z příjmů a jaká byla čistá mzda v případě našeho typového příkladu. První tabulka ukazuje tyto odvody v případě hrubé mzdy 9 000 Kč, druhá v případě mzdy 22 000 Kč a poslední je pro hrubou mzdu 35 000 Kč.

Tab. 4.1 Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 9 000 Kč

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sociální pojištění	720 Kč	720 Kč	585 Kč	585 Kč	585 Kč	585 Kč	858 Kč
Zdravotní pojištění	405 Kč	405 Kč	405 Kč	405 Kč	405 Kč	405 Kč	405 Kč
Záloha na daň	-352 Kč	-890 Kč	-890 Kč	-967 Kč	-967 Kč	-1 117 Kč	-117 Kč
Čistá mzda	8 227 Kč	8 765 Kč	8 900 Kč	8 977 Kč	8 977 Kč	9 127 Kč	9 127 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.2 Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 22 000 Kč

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sociální pojištění	1 760 Kč	1 760 Kč	1 430 Kč	1 430 Kč	1 430 Kč	1 430 Kč	1 430 Kč
Zdravotní pojištění	990 Kč	990 Kč	990 Kč	990 Kč	990 Kč	990 Kč	990 Kč

Záloha na daň	1 726 Kč	1 160 Kč	1 130 Kč	1 053 Kč	1 153 Kč	903 Kč	903 Kč
Čistá mzda	17 524 Kč	18 090 Kč	18 450 Kč	18 527 Kč	18 427 Kč	18 677 Kč	18 677 Kč

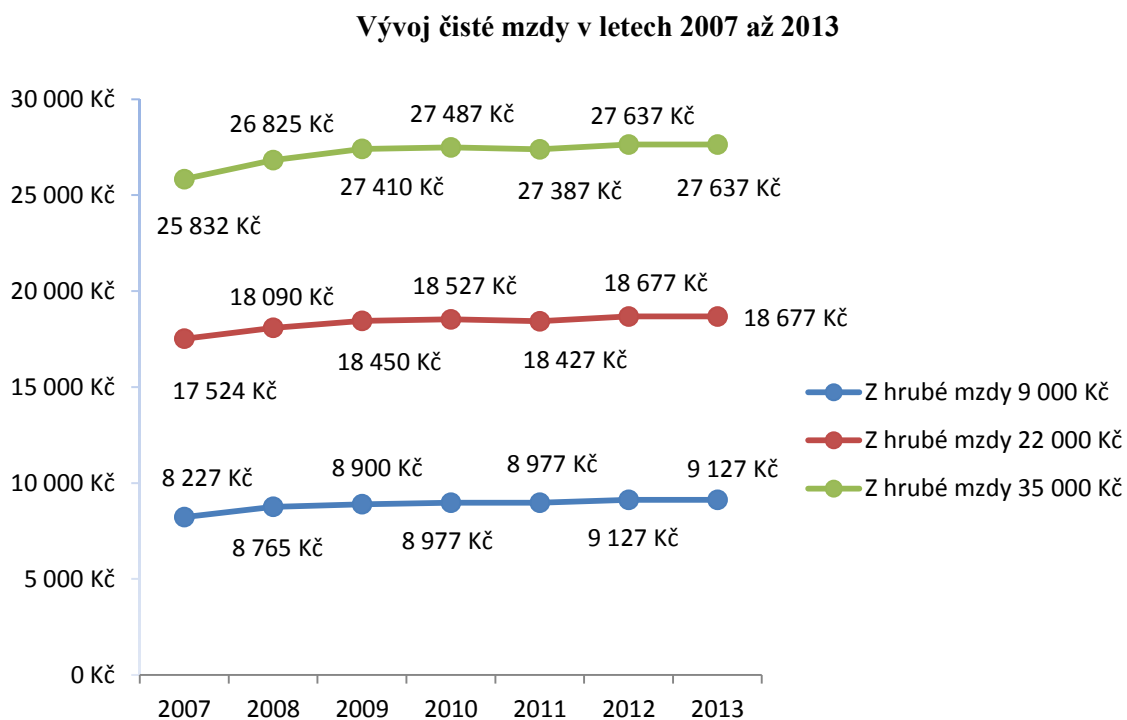
Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.3 Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 35 000 Kč

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sociální pojištění	2 800 Kč	2 800 Kč	2 275 Kč	2 275 Kč	2 275 Kč	2 275 Kč	2 275 Kč
Zdravotní pojištění	1 575 Kč	1 575 Kč	1 575 Kč	1 575 Kč	1 575 Kč	1 575 Kč	1 575 Kč
Záloha na daň	4 793 Kč	3 800 Kč	3 740 Kč	3 663 Kč	3 763 Kč	3 513 Kč	3 513 Kč
Čistá mzda	25 832 Kč	26 825 Kč	27 410 Kč	27 487 Kč	27 387 Kč	27 637 Kč	27 637 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.1 Vývoj čisté mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

4.2. Porovnání a zhodnocení výpočtů

Jak z těchto tabulek a grafu vyplývá, tak od změny způsobu výpočtu daně, tedy od roku 2008, kdy se záloha na daň počítá ze superhrubé mzdy a nikoliv už progresivním zdaněním, se čistá mzda zvýšila a zvyšovala se i nadále v jednotlivých letech. Platí to jak pro zaměstnance s nižší mzdou, tak i pro zaměstnance, jejichž plat je vyšší. Jedinou výjimkou je rok 2011, kdy čistá mzda mírně poklesla. Je to následek toho, že se sleva na poplatníka snížila z původních 2 070 Kč za měsíc na 1 970 Kč za měsíc. Toto ovšem platilo jenom tento jeden rok, pro rok 2012 se sleva vrátila na původních 2 070 Kč za měsíc. Důvodem toho snížení byla tzv. povodňová daň. Tyto peníze, které šly díky zvýšené dani do státního rozpočtu, byly určené na protipovodňová opatření a odstranění škod po záplavách. V aktuálním roce 2013 zůstává čistá mzda na stejné úrovni jako v roce 2012.

Výše zdravotního pojištění se během let neměnila. Jednak výše sazby pojistného se neměnila a ve všech letech, ve kterých jsme mzdu počítali, zůstala stejná a to 4,5%. A také způsob výpočtu zůstal stejný. Při použití progresivního zdanění a i následného používání superhrubé mzdy byla základem pro výpočet zdravotního pojištění hrubá mzda.

Výše sociálního pojištění se nám už během let měnila. A to tak že v letech 2007 a 2008 byla sazba 8,5% a následně od roku 2009 byla snížena na 6,5%. Tudíž od roku 2009 díky tomu zaměstnanci odváděli ze své mzdy menší pojistné, tím pádem se jim díky tomu zvýšila i čistá mzda. Tohle byl jediný následek, díky kterému se měnila výše pojistného, jelikož stejně jako u zdravotního pojištění způsob výpočtu zůstal stejný.

Největší změny nastaly právě ve výpočtu zálohy na daň případně daňového bonusu. Tam se měnil jak způsob výpočtu, tak také slevy na dani. Takže z tohoto hlediska zde došlo k výrazným změnám.

Jak už z předchozích výpočtů vyplývá, tak tzv. progresivní zdanění, co se týče našich výpočtů, se používalo v roce 2007. To kolik procent bude činit sazba daně zaměstnance, záleželo na výši jeho mzdy. Kdy s rostoucí mzdou rostla také sazba daně. Když jsme od hrubé mzdy zaměstnance odečetli pojistné na sociální a zdravotní pojištění, dostali jsme dílčí základ daně, dle kterého jsme se už podle tabulky mohli spočítat zálohu na daň. Pak jsme odečetli příslušné slevy na dani a dostali jsme konečnou zálohu na daň.

Od roku 2008 potom došlo k těm již zmiňovaným změnám. Hlavní změnou bylo to, že se začala používat rovná sazba daně pro každého, ať měl příjmy vysoké či nízké. Změnil se i základ daně pro výpočet zálohy na daň. Už to nebyla hrubá mzda, od které se odečetlo sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, ale supehrubá mzda. Tedy hrubá mzda zaměstnance navýšená o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele.

Spolu s touto obrovskou změnou došlo i k velkým změnám, co se týče slev na dani. Ty se o mnoho navýšily. Jak můžeme vidět v tabulkách, tak jak v případě hrubé mzdy 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč se dosti výrazně snížila potom celková záloha na daň, což samozřejmě mělo za následek i navýšení čistých mezd zaměstnanců.

5. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo, poukázat na to, jak se vývoj mezd měnil od roku 2007 do současného roku 2013. Práce by měla ulehčit pochopení některých teoretických aspektů, které se týkají mzdy a můžou být užitečné pro každého pracujícího člověka. Hlavně tato práce dává nahlédnout do problematiky mezd v oblasti výpočtů. V této bakalářské práci vidíme, jaké jsou rozdíly ve výpočtech v jednotlivých letech, jaké kdy nastaly změny a jak to ovlivnilo výpočty, odvody a čistou mzdu v případě pokud byla hrubá mzda 9 000 Kč, 22 000 Kč nebo 35 000 Kč.

Určitě největší změnou je zrušení progresivního zdanění a přechod na výpočet zálohy na daň ze superhrubé mzdy. Hlavní rozdíl je v tom, že v případě progresivního zdanění se od hrubé mzdy odečetlo zdravotní a sociální pojištění a ze zbylé sumy se počítala záloha na daň podle tabulky, kde byly uvedeny jednotlivé pásma. Čím vyšší mzda, tím vyšší sazba daně. Naopak v druhém případě se hrubá mzda navýšila o pojistné na zdravotní a sociální pojištění zaměstnavatele, které platí za zaměstnance, čímž jsme dostali superhrubou mzdu a z této částky se počítala rovná záloha na daň pro všechny a to 15%.

Při přechodu na výpočet zálohy na daň formou superhrubé mzdy se také výrazně změnilly slevy na dani. Došlo k jejich značnému zvýšení. V konečném důsledku došlo k navýšení čisté mzdy díky těmto změnám. Čistá mzda se v průběhu let od roku 2007 do roku 2013 navyšovala i nadále. Jedinou výjimkou byl rok 2011, kdy se mzda čistá mzda oproti roku 2010 snížila o stokorunu. Byl to následek snížení slevy na poplatníka na tento jeden rok o již už zmiňovanou stokorunu, což měla být povodňová daň, kvůli tehdejšími záplavám. V průběhu let vedlo ke zvýšení čisté mzdy i snížení sociálního pojištění, které se z původních 8% snížilo na 6,5%. V posledním roce 2013 zůstala čistá mzda ve stejné výši oproti předchozímu roku.

Z pohledu zaměstnance je výhodnější výpočet mzdy, za použití superhrubé mzdy a rovná daň 15%. Když se podíváme na tabulky vývoje mzdy v jednotlivých letech, je zřejmé, že od doby, co se používá superhrubá mzda, tak se výrazně snížila záloha na daň, jak pro ty, co mají nižší mzdu, tak naopak i pro ty co mají vyšší mzdu. Což má za následek samozřejmě zvýšení čisté mzdy zaměstnance.

Seznam použité literatury

a) knihy

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2011*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-644-0

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. VŠB-TUO Ostrava, 2009. 205 s. ISBN 978-80-248-2149-8

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení 2012*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 151 s. ISBN 978-80-7263-735-5

b) internetové zdroje

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Výše a platba pojistného*. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Informace o minimální mzdě *od 1. Ledna 2013*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

PERSONALISTA.COM. *Platová tabulka 2013*. Dostupné z: <http://www.personalista.com/poradna-personalisty/platova-tabulka-2013-prirucka-pro-personalni-a-platovou-agendu.html>

VYPLATA.CZ. *Zdanění mezd*. Dostupné z: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/zdanenimzdy.php>

Seznam obrázků, tabulek, grafů

Obrázky

Obr. 2.1 Platová tabulka pro rok 2013

Tabulky

Tab. 2.1	Vyživované dítě
Tab. 2.2	Nezdanitelné části základu daně (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.1	Způsob výpočtu zálohy na daň
Tab. 3.2	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.3	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.4	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.5	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.6	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.7	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.8	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.9	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.10	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.11	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.12	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.13	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.14	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.15	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.16	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.17	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3.18	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3.19	Výpočet čisté mzdy
Tab. 3.20	Slevy na dani (je uvedený odpočet za měsíc)
Tab. 3. 21	Obecný vzorec výpočtu mzdy
Tab. 3. 22	Výpočet čisté mzdy
Tab. 4.1	Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 9 000 Kč
Tab. 4.2	Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 22 000 Kč
Tab. 4.3	Odvody a čistá mzda při hrubé mzdě 35 000 Kč

Grafy

Graf 4.1 Vývoj čisté mzdy

Seznam zkratk

atd.	a tak dále
č.	číslo
D	Dal
MD	Má dáti
např.	například
Obr.	obrázek
Sb.	sbírka
Tab.	tabulka
tzv.	takzvaný/á
ZDPř	Zákon o daních z příjmů

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013


.....
Monika Dančáková

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Schéma účtování mezd

Příloha č. 2 – Účtový rozvrh