

Změny účetních a daňových zákonů promítnuté na výpočtu čisté mzdy zaměstnance

Hana Dulíková

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana DULÍKOVÁ**
Osobní číslo: **M10755**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Změny účetních a daňových zákonů promítnuté na výpočtu čisté mzdy zaměstnance**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši dostupných literárních zdrojů vztahujících se k uvedené problematice.

II. Praktická část

- Analyzujte práci mzdové účetní, změny zákoníku práce 2012 a daňové reformy 2015 (2014) na praktickém příkladě výpočtu čisté mzdy zaměstnance v soukromém sektoru.
- Na základě provedených kroků vyslovte pravděpodobné důsledky daňové reformy a navrhnete doporučení.

Závěr

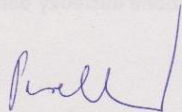
Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

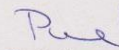
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
PELC, Vladimír. Daňový průvodce pro mzdové účetní. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2010. 280 s. ISBN 978-80-7400-300-4.
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. Daňový systém ČR: cvičebnice. Praha: 1. VOX, 2012. 95 s. ISBN 978-80-87480-09-0.
VYBÍHAL, Václav. Zdaňování příjmů fyzických osob 2010, praktický průvodce. Vyd. 6. Praha: Grada, 2010. 218 s. ISBN 978-80-247-3326-2.
VYBÍHAL, Václav a kolektiv. Mzdové účetnictví 2012, praktický průvodce. Vyd. 15. Praha: Grada, 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-34101-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Ředinová**
Ústav financí a účetnictví
Datum zadání bakalářské práce: **21. června 2013**
Termín odevzdání bakalářské práce: **12. srpna 2013**

Ve Zlíně dne 21. června 2013



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:


- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13. 8. 2013


.....

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Účelem bakalářské práce je sumarizace pracovně právní problematiky z pohledu výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Legislativní změny působí již od vzniku pracovního poměru přes výpočet čisté mzdy zaměstnance, komunikaci s orgány veřejné správy, až po ukončení pracovního poměru. Vše v důsledku působí zejména na nároky kladené na mzdovou účetní, která musí být schopna orientovat se v předpisech a být precizní ve své práci. V práci jsou postupně popsány zejména legislativní změny posledního a také budoucího období. Následné výpočty ukazují dopady změn mezi jednotlivými obdobími.

Klíčová slova:

Pracovně-právní vztahy, novela zákoníku práce, mzda, daňová reforma, důchodová reforma, pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to summarize labour-law issues from the perspective of calculating the net wage of an employee. Legislative changes affect the creation of employment, calculation of the net wage, communication with public authorities and the termination of employment. All of above affect mainly demands placed on payroll clerk who needs to be knowledgeable in regulations and to be precise in his/her work. In this thesis there are gradually described particularly legislative changes of the past but also the future period. Following calculations show the impact of the changes on separate periods.

Keywords:

Labor relations, the amendment to the Labour Law, wage, tax reform, pension reform social security and health insurance.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY	13
1.1 PRACOVNÍ POMĚR.....	13
1.1.1 Vznik pracovního poměru.....	13
1.1.2 Změna pracovního poměru.....	14
1.1.3 Skončení pracovního poměru.....	15
1.1.4 Odstupné při skončení pracovního poměru.....	16
1.1.5 Povinnosti zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru.....	17
1.2 DOHODY O KONANÝCH PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	18
1.2.1 Dohoda o provedení práce.....	18
1.2.2 Dohoda o pracovní činnost.....	18
1.2.3 Odměňování u dohod konaných mimo pracovní poměr	19
2 ODMĚŇOVÁNÍ A MZDOVÝ SYSTÉM	20
2.1 MINIMÁLNÍ MZDA.....	20
2.2 ZARUČENÁ MZDA	21
2.3 MZDA.....	22
2.4 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	23
2.4.1 Zákonné příplatky mzdy.....	23
2.5 SRÁŽKY ZE MZDY	24
3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ	26
3.1 DAŇOVÁ REFORMA 2014.....	26
3.2 VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD A SAZBA DANĚ 2008, 2012, 2015	26
4 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	28
4.1 ZAMĚSTNANEC	29
4.1.1 Práva zaměstnanců	29
4.1.2 Povinnosti zaměstnanců	29
4.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	30
4.2.1 Oznamovací povinnost.....	30
4.2.2 Povinnost platit pojistné.....	31
4.3 DAŇOVÁ REFORMA 2014.....	31
5 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	32
5.1 SAZBY POJISTNÉHO.....	33
5.1.1 Dávky nemocenského pojištění, redukováný denní vyměřovací základ	33
5.1.1.1 Nemocenské.....	34
5.1.2 Důchodové pojištění.....	34

5.2	DAŇOVÁ REFORMA 2014.....	35
II	PRAKTICKÁ ČÁST	36
6	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	37
6.1	MALOOBCHOD.....	37
6.2	KONKURENČNÍ PROSTŘEDÍ	37
6.3	MZDOVÝ SYSTÉM SPOLEČNOSTI	38
6.3.1	Složení mzdového systému	39
6.3.2	Popis pracovní pozice	39
6.3.3	Stupnice mzdových tarifů.....	39
6.3.4	Mzdové formy	39
6.3.5	Zaměstnanecké výhody	40
6.4	VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ	41
6.4.1	Zaměstnanci	42
7	PŘÍPADOVÁ STUDIE	44
7.1	ÚČAST NA POJISTNÉM U DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE.....	44
7.2	VRÁCENÍ POMĚRNÉ ČÁSTI Odstupného.....	46
7.3	MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO ODVODY SP A ZP	47
7.4	SOLIDÁRNÍ DAŇ.....	49
7.5	ZVÝŠENÍ DANĚ U STAROBNÍCH DŮCHODCŮ.....	50
7.6	POJISTNÉ NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ	51
7.6.1	Povinnosti zaměstnavatele	52
7.7	MZDA V ROCE 2015 (2014) – ROZDÍL VÝPOČTU ČISTÉ MZDY.....	53
7.7.1	Změny v roce 2015 z pohledu zaměstnance.....	58
7.7.2	Změny v roce 2015 z pohledu zaměstnavatele.....	59
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	66
	SEZNAM OBRÁZKŮ	67
	SEZNAM TABULEK.....	68

ÚVOD

Účelem práce je přiblížit čtenáři oblast zpracování mezd a ostatních úkonů, které se mzdovou agendou souvisejí. Prvotním čtenářem jsou nejen zaměstnanci společnosti JEWELS s.r.o., kteří v naprosté většině mají nepostačující povědomí o množství předpisů a aktivit utvářejících prostředí mezd. Čtenářem této práce může být jakýkoliv výdělečně činný občan, který má zájem dozvědět se budoucí vývoj legislativy, či konkrétního výpočet své mzdy v následujících letech, počínaje rokem 2015.

S ohledem na široký rozsah souboru, se následující práce věnuje pouze problematice mezd v soukromém sektoru.

V první části práce je nastíněna teoretická základna pracovně právních vztahů, které prošly v roce 2012 velkou novelou zákoníku práce. Je snaha zmínit vždy nejčastější problematiku, či změnu v právních předpisech, která se týká vzniku pracovního poměru a končí rozvázáním pracovního poměru, přes změny v pracovní smlouvě a náležitostí odstupného. V krátkosti se práce dotkne i okruhu dohod konaných mimo pracovní poměr, jejich relativních výhod a nevýhod.

Následující část je věnována okruhu odměňování a mzdového systému. Nejčastěji skloňovaným pojmem v této části práce je pojem mzda, je upozorněno na citlivost minimální zaručené mzdy ve srovnání s minimální mzdou, která je nově od 1. 8. 2013 ve výši 8.500 Kč. Srážkám ze mzdy, které jsou ostře sledovanou problematikou ze strany státu i ze strany občanů, patří závěr oddílu.

Novelu zákoníku práce střídá plánovaná reforma daní, která vejde v platnost v roce 2015, ovšem jsou snahy vlády o dřívější fungování, a to již v roce 2014. Pro možnost srovnání vývoje daně z příjmů fyzických osob jsou v tomto oddíle zmíněny dřívější postupy do roku 2007, po té od 1. 1. 2008 zavedení postupu výpočtu na základě tzv. superhrubé mzdy a na závěr budoucí tendence ke zjednodušení výpočtu v roce 2015 (2014).

Poslední dvě části teoretického souboru jsou zaměřeny na oblast pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Čtenář zde doplní aktuální znalosti minima a maxima odvodů na pojistné, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele; a zejména dopad daňové reformy v podobě změn sazeb odvodů na pojistné.

Závěr práce náleží představení firmě, jejího mzdového systému a výpočtovému prostředí. Dále je v tomto oddíle popsáno prostředí důchodové reformy, zavedení solidární daně, zrušení základní slevy na daň u starobních důchodců a mnoho dalšího.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY

Pracovně právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce (činnosti) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento vztah je vymezen v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci“ (§ 2, odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Pracovně právní vztahy jsou pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr (§ 3). Pokud podle § 4 nelze použít zákoník práce, lze se řídit občanským zákoníkem § 51, (manažerská smlouva). (ŠUBRT, B., 2012, s. 35; § 51, zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník)

1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr (PP) je základním úkonem v pracovně právních vztazích, je proto nezbytné se striktně řídit zákonem. V následující části jsou nastíněny nejdůležitější formace pracovního poměru, tzn. vznik PP, změna PP, skončení PP (odstupné a povinnosti zaměstnavatele).

1.1.1 Vznik pracovního poměru

PP vzniká uzavřením pracovní smlouvy a výjimečně jmenováním, které je předmětem veřejné správy, takže mu zde nebude věnován prostor. (ŠUBRT, B., 2012, s. 41)

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a každá strana musí obdržet jedno vyhotovení, jinak je PP neplatný (§ 34, odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Ještě před uzavřením písemnosti **může** zaměstnavatel požadovat dokumenty uvedeny v § 313 a § 314, jedná se o Potvrzení o zaměstnání a další dokumenty, které se vystavují při ukončení PP podle kapitoly 1.1.5 této práce. Zaměstnavatel dále může požádat zaměstnance o informace potřebné k sepsání pracovní smlouvy a případných jiných informativních dokumentů (§ 30, odst. 2).

Zaměstnavatel má podle § 31 před uzavřením PP **povinnost** informovat zaměstnance s jeho právy a povinnostmi vyplývající z povahy PP (např. vystavení dokumentu Popis pra-

covní pozice) a s podmínkami odměňování (mzdový list). Dále má povinnost zajistit potvrzení o zdravotní způsobilosti zaměstnance vstupní lékařskou prohlídkou (§ 32).

Nutné náležitosti pracovní smlouvy § 34 odst. 1:

1. druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
2. místo nebo místa výkonu práce,
3. den nástupu do práce.

Novela z roku 2012 upravuje náležitosti **doby určité**. Platí pravidlo 3 x 3 podle § 39, které říká, že sjednání PP na dobu určitou je možné nejdéle na 3 roky a dobu určitou lze sjednat pouze 3x u jednoho zaměstnavatele. Po té již musí následovat doba neurčitá a nejdříve po 3 třech dalších letech je možné opětovně sjednat PP na dobu určitou.

Zkušební dobu (§ 35) lze sjednat, a to jedině písemně a nejpozději v den uzavření PP. Novela přináší změny ve sjednání zkušební doby:

1. zkušební doba v délce až na 6 – ti měsíců u vedoucího zaměstnance,
2. zkušební doba nesmí být dohodnuta delší než je polovina sjednané doby trvání PP,
3. počítání běhu zkušební doby – PP vznikl 1. 6. 2012 a zkušební doba končí dnem 31. 8. 2012,
4. překážky v práci a čerpání dovolené se do zkušební doby nezapočítávají a zkušební doba je o tyto dny prodloužena.

1.1.2 Změna pracovního poměru

Změna obsahu pracovní smlouvy je možná pouze písemnou dohodou obou smluvních stran podle § 40. V praxi nejčastějšími změnami je změna místa výkonu práce, změna pracovních povinností či změna doby trvání pracovního poměru.

Změnu pracovních podmínek – převedení na jinou práci, podle § 41, může (nebo dokonce musí) zaměstnavatel provést i bez souhlasu druhé strany. S tím se váže i změna mzdových podmínek. Jedná se o případy podle lékařského posudku (těhotná žena) či rozhodnutí soudu (zákaz činnosti). (ŠUBRT, B., 2012, s. 50 - 52)

1.1.3 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je vymezeno v § 48 zákoníku práce; podle Šubrt (2012) může nastat třemi způsoby: jednostranným úkonem (výpověď) nebo ukončením oběma stranami (dohoda) nebo na základě jiných právních skutečností.

Varianty ukončení pracovního poměru (PP):

- a) **výpověď** podle § 50 – § 52 se uzavírá písemnou formou. Výpověď je platná v okamžiku doručení druhé straně a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení (§ 51 odst. 2) a PP končí uplynutím výpovědní doby podle § 51. Výpověď daná zaměstnancem může být bez udání důvodů podle § 50 odst. 3. Výpověď daná zaměstnavatelem může být daná pouze z důvodů uvedených v § 52.

Novela zákoníku práce 2012 doplnila možnost výpovědi ze strany zaměstnance o § 51a z důvodu přechod práv a povinností pod právního nástupce zaměstnavatele,

- b) **dohoda o rozvázání pracovního poměru** podle § 49 se uzavírá písemnou formou. V dohodě je vhodné uvést důvod rozvázání PP (za vyžádání zaměstnance je uvedení důvodu nutné), aby nebylo později možné důvod rozvázání PP zaměnit,
- c) **okamžité zrušení** může nastat ze strany zaměstnavatele (§ 55); v praxi jsou nejčastějšími důvody pravomocné odsouzení soudem či porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Ze strany zaměstnance (§56) nejčastěji nevyplacená mzda,
- d) **uplynutí sjednané doby** podle § 65 v případě pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance upozornit na konec doby určité alespoň 3 dny předem, pokud zaměstnanec plní své pracovní povinnosti svědomitě po uplynutí sjednané doby a s vědomím zaměstnavatele, automaticky přechází pracovní poměr na dobu neurčitou. Na ukončení PP po uplynutí sjednané doby se nevztahuje žádná ochranná lhůta. Pokud je zaměstnanec například v pracovní neschopnosti, tak i po ukončení PP zaměstnavatel eviduje potvrzení o nemoci a až po skončení nemoci vystaví doklady potřebné k ukončení PP,
- e) **zrušení ve zkušební době** podle § 66 jedná se o písemný jednostranný úkon. Zákon říká, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit PP v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Šubrt

poukazuje na to, že tato formulace zákona může být špatně vyložena. Zdůrazňuje, že (...) „oznámení o zrušení PP může být zaměstnanci **předáno** i v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti s tím, že PP končí nejdříve 21. kalendářním dne trvání pracovní neschopnosti.“ (ŠUBRT, B., 2012, s. 58),

- f) **zrušení/uplynutí povolení k pobytu/zaměstnání,**
- g) **smrt zaměstnance** se řídí podle § 328, kdy pravomocně uznaná práva zaměstnance přecházejí na nejbližší rodinné příslušníky.

1.1.4 Odstupné při skončení pracovního poměru

Na odstupné má zaměstnanec právní nárok podle § 67, pokud rozvázání PP bylo z některého důvodu, uvedeného v § 52 písm. a) až c), tedy z organizačních důvodů zrušení či přemístění provozovny a snižování stavu zaměstnanců. Odstupné samozřejmě může být zaměstnanci vyplaceno i jiných důvodů, avšak pokud je důvodem jiný důvod, než důvod organizační změny, podléhá odstupné v plné výši sociálnímu a zdravotnímu pojištění. V praxi je známá i dodatečná nutnost odvodů odvést na popud kontroly ze strany OSSZ či OIP.

Odstupné se vyplácí v podobě násobků průměrného měsíčního výdělku (PMV) podle předchozího čtvrtletí, pokud ovšem PMV nelze zjistit (například z důvodu rodičovské dovolené), určí se tzv. pravděpodobný měsíční výdělek, který vychází ze základní mzdy zaměstnance (mzdového výměru).

Také odstupné prošlo novelou zákoníku práce v roce 2012. Nárok na výši odstupného se odvíjí od délky odpracovaného období (§ 67 odst. 1). Pokud PP trval méně než 1 rok, odstupné náleží ve výši jednoho násobku PMV, pokud PP trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, náleží odstupné ve výši dvojnásobku PMV, pokud PP trval více jak 2 roky, náleží odstupné ve výši trojnásobku PMV.

Zákon v § 68 uvádí důvod vrácení poměrné části odstupného. Tato situace nastává v případě, kdy v období čerpání odstupného zaměstnavatel uzavře nový PP s propuštěným zaměstnancem.

1.1.5 Povinnosti zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru

Po ukončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vystavit a předat několik dokumentů propuštěnému zaměstnanci, které Šubrt (ŠUBRT, B., 2012, s. 59) uvádí v následujícím pořadí:

1. **posudek o pracovní činnosti** podle § 314, požádá-li o něj zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen tento posudek vydat do 15 dní,
2. **potvrzení o zaměstnání**, neboli v minulosti nazývaný „zápočtový list“ podle § 313. Novela z roku 2012 upravuje znění Potvrzení o zaměstnání. Není již možné uvést, z jakého důvodu byl PP ukončen i v případě, že byl PP ukončen pro porušení povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Důvody ukončení PP se uvádějí na samostatném dokumentu a na potvrzení pro účely Úřady práce ČR,
3. **potvrzení pro účely Úřadu práce ČR** § 313 odst. 2 s uvedením:
 - a. identifikačních údajů žadatele o evidenci na Úřadu práce,
 - b. výše průměrného měsíčního výdělku (výpočet dávek v nezaměstnanosti),
 - c. na základě jakého pracovního právního vztahu byla vykonávaná závislá činnost a v jakém časovém období,
 - d. z jakých důvodů byl PP rozvázán, podle novely 2012,
4. **evidenční list důchodového pojištění**, který je vyhotoven ve 3 originálech: 1. originál pro zaměstnance, 2. originál pro zaměstnavatele a 3. originál pro OSSZ,
5. **odhlášku zdravotní pojišťovně a OSSZ**, které je povinen zaměstnavatel odeslat na orgány státní správy do 8 dní od data ukončení PP,
6. **oznámení o ukončení PP pro účely exekuce** ve lhůtě 8 dnů odeslat na příslušné soudní orgány.

Podle novely z roku 2012, je zaměstnavatel povinen vydat uvedené dokumenty v bodech 1 až 3 i u poměrů konaných mimo PP (tedy DPP a DPČ).

Dokumenty vydávané při vzniku, změně a skončení PP je zaměstnavatel povinen vydat a zaměstnanec je povinen poskytnout součinnost při převzetí (§ 334 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

1.2 Dohody o konaných prací mimo pracovní poměr

Šubrt (ŠUBRT, B., 2012, s. 63) poukazuje na ustanovení v zákoníku (§ 74 odst. 1), které nabádá zaměstnavatele k zajišťování pracovních úkolů prostřednictvím zaměstnanců v PP. Tato pobídka ovšem nemá hmotně právní podmínky. Je tedy pouze a jenom na zaměstnavateli, jaký pracovní právní vztah zvolí k zajišťování výkonu práce. Novela 2012 navíc velmi pozitivně ovlivnila podmínky sjednání dohod vykonávaných mimo pracovní poměr (zkráceně dohody): Dohoda o provedení práce (DPP) a Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

Dohody mají několik „výhod“ oproti PP:

1. uzavírají se pro specifickou pracovní činnost malého rozsahu,
2. nepravidelnost směn,
3. je zde větší „smluvní volnost“,
4. nevzniká nárok na dovolenou, pracovní neschopnost, cestovní náhrady apod.

1.2.1 Dohoda o provedení práce

DPP prošla novelou zákona 2012 výrazným způsobem – navýšení časového fondu ze 150 hodin na 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Podle § 75 v DPP musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá, dále je v DPP uvedena výše odměny, místo výkonu práce a druh vykonávané práce. V případě uzavření více dohod u jednoho zaměstnavatele se počty odpracovaných hodin sčítají. V případě existence více DPP je nutné mít na každou DPP jinou činnost. DPP se nikdy nepovažuje za krátkodobé zaměstnání ani za práci malého rozsahu.

Zvýšila se i hranice účasti na zdravotní a nemocenském (důchodovém) pojištění na 10 000 Kč; od výdělku 10 001 Kč spadá účast do nemocenského pojištění. (§ 7a, odst. 1, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

Předčasné ukončení DPP zákon výslovně neuvádí, ale je zde možnost, převzít zrušení DPČ. (§ 76, odst. 5)

1.2.2 Dohoda o pracovní činnost

DPČ lze uzavřít podle § 76 i když rozsah prací nepřekročí 300 hodin za rok. Je však nutné dodržovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby (40 hodin / 2 = 20 hodin týdně),

a to za dobu, na kterou byla DPČ sjednána, nejdéle v součtu za 52 týdnů – 1 rok. V důsledku toho, se DPČ může uzavřít jako zaměstnání malého rozsahu či krátkodobé zaměstnání, ve smlouvě to však musí být písemně uvedeno. Dále je nutné v dohodě uvést odměnu za vykonávanou činnost, místo a druh vykonávané práce.

Novela 2012, stejně jako u DPP, stanovila nový limit účasti na zdravotním a nemocenském (důchodovém) pojištění ve výši 2 500 Kč oproti původním 2 000 Kč. (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)

Předčasné zrušení DPČ uvádí zákon jako jednostranný právní akt, bez nutnosti udání důvodu zrušení DPČ s výpovědní lhůtou 15 dní. (§ 76, odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.2.3 Odměňování u dohod konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce uvádí odměňování z DPP a DPČ pouze jednou větou, kde říká, že odměna a podmínky jejího vyplacení stanovují smluvní strany písemně v dohodách. (§ 138). Zákon se přitom odkazuje na nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální a zaručené mzdě (...). Problematiku odměňování z dohod konaných mimo pracovní poměr vstřícným způsobem prezentuje pan Šubrt. (ŠUBRT, B., 2012, s. 116; 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.)

2 ODMĚŇOVÁNÍ A MZDOVÝ SYSTÉM

Prioritou mzdového systému podniku je stanovit odpovídající výši mzdy za vykonanou pracovní činnost. Mzda je peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek či podle dosažených pracovních výsledků. (§ 109, odst. 1, 2, 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Mzdový systém slouží jako nástroj, kterým se v podniku snaží střední a vyšší management plnit tyto úkoly:

1. získat, a zejména udržet si kvalifikované pracovníky,
2. motivovat pracovníky k co nejlepším výkonům,
3. **spravedlivě** diferencovat mzdovou politiku a udržet ji v reálných mzdových nákladech. (CEJTHAMR, V. a DĚDINA, J., 2005, s. 232)

2.1 Minimální mzda

Minimální mzda je určena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. a zákoníkem práce, které určují nejnižší možnou minimální mzdu, plat a odměnu z dohod konaných mimo pradávní poměr. (§ 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ZP; 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)

Následující tabulka uvádí vývoj minimální mzdy, která zaznamenala výraznější navýšení v roce 2006. Od roku 2007 po letošní rok 2013 je minimální mzda 8. 000 Kč/měsíčně a 48,10 Kč/hod.

Tabulka 1 – Výše minimální mzdy v rozmezí let 2003 - 2013

Období	2003	2004	2005	01/2006	07/2006	2007-7/2013
Výše minimální mzdy	6 200 Kč	6 700 Kč	7 185 Kč	7 570 Kč	7 955 Kč	8 000 Kč

Zdroj: ODBOR 14, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013

Zákonné určení minimální výše je určeno pro 40 - ti hodinový pracovní úvazek. Zaměstnanci, se sjednanou nižší pracovní dobou, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době (např. sjednanému polovičnímu pracovnímu úvazku 20 hodin týdně odpovídá minimální mzda 4 000 Kč/měsíc).

Určitá omezení, ve smyslu nižší minimální mzdy na plný pracovní úvazek 40 hod./týden, platí pouze pro nástupní mzdu/plat/odměnu pro zaměstnance ve věku 18 – 21let (max. 6 měsíců), pro mladistvé a pro invalidní osoby s přihlédnutím k rovnosti odměňování (pokud vykonávají stejnou činnost ve stejném rozsahu jako neinvalidní pracovníci, toto omezení se k nim nevztahuje).

Do minimální mzdy se nezapočítávají příplatky ke mzdě (příplatek za práci přesčas, ve svátek apod.). Pokud je výsledná mzda nižší jak minimální mzda, provede se doplatek do minimální mzdy.

Z praktického hlediska slouží výše minimální mzdy jako základ pro výpočet minimální výše např. zdravotního pojištění (viz oddíl 4 Zdravotní pojištění). Důležitějším ukazatelem je nejnižší úrovně zaručené mzdy, která musí respektovat podstatu vykonávané práce. (ŠUBRT, B., 2012, s. 97)

2.2 Zaručená mzda

Pojem nejnižší úrovně zaručené mzdy nahradil dřívější minimální mzdové tarify a vztahuje se pouze na zaměstnance, kteří jsou odměňováni mzdou/platem, nikoliv odměnou z dohod. Úrovně zaručené mzdy uvádí nařízení vlády č. 567/2006 Sb., členěním prací do 8. skupin rozdělených podle náročnosti a odpovědnosti práce, které rozšiřuje příloha k nařízení vlády obecnou charakteristikou.

V praxi musí podniková stupnice mzdových tarifů zohlednit výši nejnižší zaručené mzdy. V některých případech je náročné v příloze nařízení vlády nalézt odpovídající název pracovní pozice a k ní zaručenou mzdu (např. obchodní zástupce firmy má nejnižší úroveň minimální mzdy 9. 800,-- Kč/měsíc podle oboru Obchodní provoz a pohostinství, skupina č. 3, odstavec č. 5 „Samostatný prodej zboží nebo služeb vyžadující speciální odborné znalosti, samostatné vyřizování reklamací.“).

I v případě minimální výše zaručené mzdy platí určitá omezení, ve smyslu nižší úrovně zaručené mzdy, než je stanovena zákonnými předpisy. Jedná se o stejný případ jako u minimální mzdy, tj. pro nástupní mzdu/plat/odměnu pro zaměstnance ve věku 18 – 21 let (max. 6 měsíců), pro mladistvé a pro invalidní osoby.

Stejně tak platí doplatek do minimální vše zaručené mzdy v případě, že skutečná výše mzdy je menší; a nezapočtení příplatků ke mzdě.

Podle Šubrta (ŠUBRT, B., 2012, s. 98) je jedním z nejčastějších omylů zaměstnavatelů nerespektování výše minimální zaručené mzdy. Velké množství, zejména malých firem věří, že postačí dodržovat zákonné normy minimální mzdy (8 000 Kč/měsíc) a zapominají zohlednit zaručenou mzdu, čímž se dopouští hrubého porušení zákona. Postihy a sankce ze strany oblastního inspektorátu práce jsou vysoké a zohledňují doplacení ušlé mzdy v plné výši a také vysoké penále.

2.3 Mzda

Podle § 113 ZP se mzda sjednává ve smlouvě (pracovní, kolektivní nebo jiné individuální smlouvě), vnitřním předpisem či v praxi nejčastěji mzdovým výměrem. Mzda musí být určena písemně před výkonem práce a mzdový výměr musí zaměstnavatel zaměstnanci předložit nejpozději v den nástupu do práce.

Šubrt (ŠUBRT, B., 2012, s. 98) upozorňuje na jednostrannost právního úkonu při změně mzdy určené mzdovým výměrem ze strany zaměstnavatele, který určuje zaměstnanci výši mzdy.

Výhradně zaměstnavatel určuje, jakou formu mzdy zvolí. Mzda, mzdové formy a pohyblivé složky mzdy jsou součástí mzdového systému podniku.

Mzdové formy:

1. časová mzda,
2. úkolová mzda,
3. měsíční mzda,
4. podílová a další.

Pohyblivé složky mzdy (osobní ohodnocení):

1. prémie,
2. odměny,
3. příplatky nepovinné ze zákona,
4. bonusy a další.

2.4 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je definován v § 351 – 362 ZP. Je velmi důležité ujasnit některé pojmy, které mohou být s průměrným výdělkem zaměněny. Například **průměrná mzda** slouží pro účely Českého statistického úřadu a podléhá jinému výpočtu a zejména jinému účelu než průměrný výdělek. Průměrný výdělek podléhá pouze pracovněprávním vztahům, dříve se v modifikované formě používal pro účely nemocenského pojištění.

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek (PHV) zaměstnance za rozhodné období, kterým je předcházející čtvrtletí. Vypočítá se z hrubé mzdy ze skutečně odpracovaných hodin, přičemž se započítávají i přesčasové hodiny. PHV slouží k výpočtu náhrad mzdy: náhrada mzdy v období prvním 21 dní pracovní neschopnosti zaměstnance, dovolená a překážky v práci.

Pro účely výplat dávek v nezaměstnanosti (úřady práce) se stanovuje i tzv. průměrný měsíční čistý výdělek (PČV). PČV získáme, když od PHV odečteme zálohy na daň z příjmu fyzických osob, sociálního a zdravotního pojištění.

2.4.1 Zákonné příplatky mzdy

Příplatky ke mzdě je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy v minimální míře stanovené zákoníkem práce §114 – 118:

1. **příplatek za práci přesčas ve výši 25%** průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradní volna v rozsahu délky práce přesčas. Náhradní volno lze čerpat nejpozději do 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Nebude-li vybráno náhradní volno, přísluší zaměstnanci příplatek za tuto práci přesčas.

Maximální rozsah práce přesčas je 150 hodin za rok (do tohoto fondu se nezapočítává fond čerpání náhradního volna). Novela ZP 2012 uvažuje situaci sjednat u vedoucích zaměstnanců mzdu, která zohledňuje veškerou práci přesčas. Veškerá práce přesčas podléhá evidenci,

2. **příplatek za práci ve svátek ve výši 100%**, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli, ovšem prioritně zaměstnanci za práci ve svátek přísluší náhradní volno,

3. **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a noční práci** příplatek za práci **v sobotu a v neděli ve výši 10%**, noční práce v období od 22:00 do 6:00.

Zákonné příplatky se mzdě se vzájemně nevylučují, čili pokud zaměstnanec pracoval v noci o víkendu, který připadl na státní svátek, má nárok na příplatek za práci ve svátek, o víkendu a práci v noci. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

2.5 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy lze provést v těchto případech:

1. je-li to stanoveno zákonem (daň z příjmů FO, odvody na sociální a zdravotní pojištění, exekuce, záloha na mzdu apod.),
2. na základě dohod o srážkách ze mzdy (uspokojení pohledávky zaměstnavatele, stravování náhrada škody apod.),
3. k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace (podle kolektivní smlouvy).

Srážky ze mzdy se provádějí podle § 145 ZP z příjmů ze mzdy, odměny z dohody o pracovní činnosti, z náhrad mzdy (např. 21 dní dočasné pracovní neschopnosti), z odměny za pracovní pohotovost, za odstupné a podle novely 2012 i z odměn podle § 224 (odměna při životním jubileu a při odchodu do důchodu). Šubrt (ŠUBRT, B., 2012, s. 152) upozorňuje na důležitost rozpoznání bezhotovostní platby a srážku ze mzdy.

Zákon uvádí (§ 143 ZP), že na základě dohody se zaměstnancem, (na „žádost zaměstnance“ zrušila novela 2012), je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy, po provedení případných srážek ze mzdy, zaplatit určenou částku na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy. Novela 2012 již nepožaduje, aby bankovní účet vlastnil zaměstnanec, důležité je, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnul na tento účet zasílání bezhotovostních plateb za účelem výplaty mzdy tomuto zaměstnanci.

Částky sražené ze mzdy zaměstnance jsou poukazovány jiné osobě (právnícké či fyzické), než tomuto zaměstnanci, tj. nikdy ne na účet zaměstnance.

Zákon v § 150 uvádí, že zaměstnavatel je povinen vést evidenci o srážkách ze mzdy zaměstnance. Důležitými údaji jsou: jméno, příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název

a sídlo, jde-li o právnickou osobu a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy. Nejčastějšími srážkami ze mzdy jsou v praxi exekuce a srážky ze mzdy v podobě příspěvku na stravování. Písemnosti evidence exekucí jsou zprávy z Exekutorských úřadů, které úřady dodávají zaměstnavateli nejčastěji přes datovou schránku, písemnosti evidence srážek ze mzdy – stravenek jsou dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ

Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (DzPFO) je svou podstatou příjmovou daní – přímé daně jsou odváděny a přiznány formou ročního vyúčtování příslušnému správci daně (finančnímu úřadu) z příjmu nebo majetku poplatníka. DzPFO má zvláštní režim v tom, že zaměstnanec vystupuje jako poplatník, ale plátcem daně je zaměstnavatel, který zálohu na daň či sraženou daň vyúčtuje, srazí zaměstnanci z příjmu a odvede správci daně. Dá se říci, že DzPFO je univerzální daní, která je nejvíce diskutovanou daní, podléhá vysoké kontrole a složitosti při výpočtu způsobenou změnami v legislativě, dále podléhá odvodu příslušnému správci daně a následnému přerozdělení státním rozpočtem. Účel DzPFO tkví ve vybrání daně procentní sazbou a její následné přerozdělení v duchu přesunu bohatství od bohatších a sociálně slabším poplatníkům. (§ 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů)

3.1 Daňová reforma 2014

Pro plánovanou změnu v roce 2015 je nutné zmínit daňovou reformu 2014 a s ní související tzv. Jednotné inkasní místo (JIM). Zákonnou normou pro tuto problematiku je zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů souvisejících se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, který prošel schválením po několika úpravách s účinností od 1. 1. 2015. Avšak jsou snahy zavést zákon již od 1. 1. 2014.

Běhounek (BĚHOUNEK, P., 2012) popisuje JIM jako nástroj daňového řádu, u kterého bude mít zaměstnavatel společný osobní daňový účet sloužící k platební i komunikační platformě se státní správou. V praxi to bude znamenat, že zaměstnavatel bude mít na JIMu účet, na který bude každý měsíc zasílat (bude stejný splatný termín, nejspíše současný 20. den následujícího měsíce) odvody na daň ze závislé činnosti, pojistné sociální i veřejné zdravotní, odvody z úhrnu mezd a také například Oznámení o nástupu/výstupu zaměstnance z pracovního poměru (v současné době hlášení podává příslušné OSSZ).

3.2 Vyměřovací základ a sazba daně 2008, 2012, 2015

DzPFO v minulosti prošla zásadní změnou a v budoucnosti je jistá další, i když méně výrazná, změna ve způsobu výpočtu a odvodu zálohy či sražené daňové povinnosti. V násled-

dující části bude stručně nastíněn rozdíl výpočtu DzPFO do roku 2007, do roku 2012 a rok 2015.

První změna se týká vyměřovacího základu. Příhodová (ŠUBRT, B., 2007, s. 212) uvádí, že měsíční základ pro výpočet zálohy na daň před rokem 2008 byly příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků (**hrubá mzda**) **snížená** o sražené nebo **zaměstnancem** uhrazené částky pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Základ daně pro výpočet zálohy na daň se zaokrouhlil na celé koruny do 100,-- Kč a na celé 100,-- Kč u základu daně nad 100,-- Kč.

Sazba „zálohové“ daně byla závislá na to, zda zaměstnanec podepsal či nepodepsal Prohlášení, a na tom jakou výši hrubé mzdy měl. Sazba se pohybovala od 12% do 32%. Daň vybíraná srážkou byla ve výši 15%.

V roce 2012 Příhodová a Skoumalová (ŠUBRT, B., 2012, s. 230) uvádějí, že měsíční základ pro výpočet zálohy na daň byly příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků (hrubá mzda) **zvýšené zaměstnavatelem** uhrazené částky pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. V praxi se užívá termín „superhrubá mzda“.

Sazba „zálohové“ daně je jednotná, pro všechny zaměstnance ve výši 15 %, stejně jako daň vybíraná srážkou (taktéž 15%).

Rok 2015 přinese změnu ve vyměřovacím základu i v sazbě daně. Podle Běhounka (BĚHOUNEK, P., 2012) bude základem opět hrubá mzda, avšak bez úprav, které se prováděly do roku 2008. Daňová reforma 2014 ruší pojem tzv. „superhrubé mzdy“.

Sazba „zálohové“ daně se zvyšuje ze současných 15% na 19%. Sazba daně vybírané srážkou zůstává stejná (15%).

Z výše uvedeného lze pocítit tendenci ke zjednodušení výpočtu daně a je zřejmá také jednotnost v postupu výpočtu výše daně.

4 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

V následujícím textu jsou charakterizovány podmínky platné ve zdravotním pojištění (ZP) v režimu jednoho pracovního poměru. Zdravotní pojištění vymezuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Odvody na ZP zvyšují náklady zaměstnavatele na mzdu zaměstnance (9 %), a zároveň snižují čistý příjem zaměstnance (4,5%). ZP má minimální a také maximální vyměřovací základ. Vyměřovací základ je úhrn všech příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle daně z příjmů fyzických osob. Jedná se i o příjmy nepeněžitě povahy, které navyšují vyměřovací základ o odvody na ZP a SP a taktéž o odvody na daň. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.

Minimální vyměřovací základ je odvozen od minimální mzdy, která je od r. 2007 ve výši 8. 000,-- Kč (podle Tabulky 1 v oddílu 2. 2. Minimální mzda)

Tabulka 2 – Minimální výše odvodu na zdravotní pojištění

Minimální mzda, vyměřovací základ	8 000 Kč
ZP zaměstnavatel (2/3)	9,00%
ZP zaměstnanec (1/3)	4,50%
Výpočet	8 000 Kč * 13,50 %
Minimální výše odvodu na ZP	1. 080,-- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud výdělků zaměstnance dosahují takové výše, při které není výše odvodu ZP alespoň 1. 080,-Kč, provádí doplatek do minima zaměstnavatel. Minimální výši odvodu ZP ve výši 1. 080,-- Kč musí odvádět každý občan, za kterého odvody na ZP neodvádí zaměstnavatel ani stát. V praxi se jedná nejčastěji o případ, kdy zaměstnanec vykonává práci na základě Dohody o provedení práce, není studentem, je veden v evidenci Úřadu práce a jeho výdělek překročil stanovenou hranici (pro rok 2013 výdělek 4. 001,-- Kč a více), je nezaměstnaný a zároveň není v evidenci Úřadu práce apod.

Maximální vyměřovací základ se týká od 1. ledna 2008 i zaměstnanců (zaměstnavatelů), do roku 2007 se problematika týkala pouze osob samostatně výdělečně činných. V letech 2010 - 2012 byl maximální vyměřovací základ ve výši 1, 809. 864,-- Kč (72 násobek průměrné mzdy = 72 * 25. 137,-- Kč). Po dosažení maximálního vyměřovacího základu již nebyly za zaměstnance odváděny žádné odvody na ZP. Změna nastala 1. ledna 2013,

kdy se maximální vyměřovací základ ruší pro období 2013 - 2015. Daněk uvádí, že důvodem zrušení maximálního vyměřovacího základu je snaha o příliv peněz do veřejného zdravotního pojištění. (DANĚK, P., 2013, s. 7-13)

4.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec, tedy pojištěnec veřejného zdravotního pojištění, má svá práva a také má zejména celou řadu povinností. Práva a povinnosti zaměstnanců vůči veřejnému zdravotnímu zařízení vymezují § 11 a § 12 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

4.1.1 Práva zaměstnanců

Mezi základní práva pojištěnců patří především právo na poskytování bezplatných služeb za podmínek stanovených zákonem č. 48/1997 Sb. Těmito službami se rozumí služby, které mají za cíl zlepšit nebo alespoň zachovat zdravotní stav anebo zmírnit utrpení pojištěnce. Mezi obecně známé práva pojištěnců lze zařadit právo na bezplatné vydání průkazu pojištěnce (slouží i jako Evropský průkaz zdravotního pojištění) a výběr zdravotní pojišťovny. Daněk (ŠUBRT, B., 2013, s. 299) uvádí 7 platných pojišťoven k datu 1. 1. 2013:

Tabulka 3 – Přehled existujících zdravotních pojišťoven k datu 1. 1. 2013

Zkratka	Název	Kód
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201
Oborová	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207
Škoda MB	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209
ZP MV	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	211
Revírní	Revírní bratrská pokladna	213
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205

Zdroj: DANĚK, P., *Abeceda Mzdové účetní 2013*, s. 299.

4.1.2 Povinnosti zaměstnanců

Pojištěnec se zavazuje plnit své povinnosti vůči veřejnému zdravotnímu pojištění pod hrozbou penále či sankce, které se projeví prostřednictvím platebního výměru. Platební výměr vydává pojišťovna povinnému ve správním řízení.

Z povinností zaměstnanců vůči veřejnému zdravotnímu pojištění jmenujme zejména povinnost oznamovací. Zaměstnanec má povinnost oznámit svému zaměstnavateli zdravotní

pojišťovnu, u které je pojištěn, a to do 8 dnů po vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel po té zaměstnance přihlásí u jeho pojišťovny. Pokud zaměstnanec není v pracovněprávním poměru a zároveň není v režimu, kdy za něj zdravotní pojištění platí stát (student, evidence na Úřadu práce apod.); je pojištěnec povinen hradit minimální odvod na zdravotní pojištění ve výši 1. 080,--Kč (odvozeno z minimální mzdy 8. 000,- Kč; $8. 000,-- \text{ Kč} * 13,5\% = 1. 080,-- \text{ Kč}$).

Zaměstnanec má dále povinnost oznámit svému zaměstnavateli změnu zdravotní pojišťovny, u které je nově pojištěn, taktéž do 8 dnů. Zaměstnavatel skutečnost o změně zdravotní pojišťovny potvrdí zaměstnanci písemně.

Narozením dítěte vzniká taktéž oznamovací povinnost zákonnému zástupci novorozeněte. Dítě se stává pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je pojištěna jeho matka. Oznamovací povinnost je také 8 dnů od narození dítěte.

Zaměstnanec má povinnost oznámit zdravotní pojišťovně ukončení nebo nástup do pracovního poměru, dále také změnu jména, příjmení, trvalého pobytu atd. V praxi to však za zaměstnance vykonává zaměstnavatel prostřednictvím měsíčního hlášení pojišťovně, viz následující oddíl.

4.2 Povinnosti zaměstnavatele

K základním povinnostem zaměstnavatele vůči veřejnému zdravotnímu pojištění patří, podle Vybíhala (VYBÍHAL, V., 2013, s. 144), zejména:

1. oznamovací povinnost,
2. povinnost platit pojistné.

4.2.1 Oznamovací povinnost

Zaměstnavatel je povinen pojišťovně prostřednictvím Přihlášky a evidenčního listu zaměstnavatele sdělit obchodní název, právní formu právnické osoby, sídlo, identifikační číslo, číslo bankovního účtu, ze kterého bude provádět platby pojistného, kontaktní údaje odpovědného pracovníka. Změny nastalé podle Přihlášky a evidenčního listu zaměstnavatel je zaměstnavatel povinen pojišťovně sdělit do 8 dnů.

Z hlediska pojištěnce plní zaměstnavatel oznamovací povinnost nejčastěji v případě nástupu/ukončení pracovního poměru, nástupu/ukončení ženy na mateřskou dovolenou, přízná-

ní/odejmutí důchodu, změny adresy/jména a příjmení apod. Tyto změny provádí zaměstnavatel každý měsíc prostřednictvím Hromadného hlášení zaměstnavatele.

4.2.2 Povinnost platit pojistné

Povinnost zaměstnavatele platit pojistné znamená uhradit pojistné v zákoně určeném termínu a ve správné výši. Odvod pojistného musí být připsán na bankovním účtu pojišťovny do 20-tého dne následující měsíc po měsíci, kdy vznikla povinnost vypočítat pojistné.

Výpočet a evidenci pojistného musí zaměstnavatel evidovat a na požádání pojišťovny předložit v délce 10-ti let. Výši pojistného odesílá zaměstnavatel každý měsíc prostřednictvím formuláře Přehled o výši pojistného. Přehled o výši pojistného obsahuje údaje o počtu zaměstnanců pojištěných u dané pojišťovny, úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců a výši pojistného.

4.3 Daňová reforma 2014

Zaměstnavatel bude s pojišťovnami komunikovat přes JIM, bude zde zasílat přihlášky/odhlášky zaměstnanců, zasílat měsíční hlášení apod. Změní se také vyměřovací základ, kterým nebude „superhrubá mzda“, ale hrubá mzda. Pojistné na ZP na straně zaměstnance se zvýší ze současných 4,5% na 6,5%. Pojistné „na straně zaměstnavatele“ se sníží ze současných 9% na 7% a bude se společně se sociálním pojištěním nazývat **Odvod z úhrnu mezd** a bude ve výši **32,4%**. (ICV, 2013)

5 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Tato část popisuje podmínky platné v sociálním zabezpečení, neboli sociálním pojištění (SP) v režimu jednoho pracovního poměru. SP vymezuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení.

Odvody na SP zvyšují náklady zaměstnavatele na mzdu zaměstnance (25 %), a zároveň snižují čistý příjem zaměstnance (6,5 %). Režim výběru a přerozdělení pojistného je podobný režimu výběru a přerozdělení DzPFO (viz oddíl 3). Zaměstnavatel odvádí pojistné do státního rozpočtu, kde je pojistné přerozděleno a následně poskytováno zpět obyvatelstvu ve formě transferů (dávky důchodového a nemocenského pojištění, dávky podpory v nezaměstnanosti).

SP má pouze maximální vyměřovací základ, nemá minimální vyměřovací základ, na rozdíl od veřejného zdravotního pojištění. SP se tedy odvádí jen ze skutečného vyměřovacího základu, což vede k tomu, že v praxi nejsou všichni občané ČR účastníky na sociálním pojištění.

Vyměřovací základ je úhrn všech příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle daně z příjmů fyzických osob. Jedná se i o příjmy nepeněžité povahy, které navyšují vyměřovací základ o odvody na ZP a SP a taktéž o odvody na daň. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.

Maximální vyměřovací základ je upraven podle § 15a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Ženíšková uvádí, že poprvé byl maximální vyměřovací základ uplatněn u příjmů za rok 2008. Výše maximálního vyměřovacího základu je 48násobek průměrné mzdy, v roce 2013 je tedy maximální vyměřovací základ ve výši 1, 242. 432,-- Kč (48* 25. 884,--Kč). (ŽENÍŠKOVÁ, M., 2013, s. 13-15)

5.1 Sazby pojistného

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění. Dále pak příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Celkem tedy 25% u zaměstnavatele, z toho:

1. nemocenské pojištění 2,3%,
2. důchodové pojištění 21,5%,
3. státní politika zaměstnanosti 1,2%.

(VYBÍHAL, V., 2013, s. 163)

5.1.1 Dávky nemocenského pojištění, redukováný denní vyměřovací základ

Legislativní úpravu vymezuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Podle podkladů od zaměstnavatele od 1. 1. 2009 zajišťuje výpočet a výplatu dávek nemocenského pojištění okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). Pojištěným osobám se při splnění podmínek daných zákonem vyplácí čtyři druhy dávek nemocenského pojištění: **nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM) a peněžitá pomoc v mateřství (PPM)**. V praxi se nejčastěji setkává mzdová účetní s nemocenským.

Dávky nemocenského pojištění se vyplácí za kalendářní dny, tj. i za dny pracovního klidu a svátků. Vyměřují se z tzv. denního vyměřovacího základu, který podléhá redukci a upravuje se prostřednictvím 3 redukčních hranic:

- do částky 1. redukční hranice se počítá 90 % při výpočtu nemocenského a ošetrovného a 100 % při výpočtu PPM a VPTM,
- z částky nad 2. redukční hranicí do 3. redukční hranice se počítá 30 %,
- k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží.

Pro rok 2013 činí:

1. redukční hranice 863,-- Kč,
2. redukční hranice 1. 295,-- Kč,
3. redukční hranice 2 589,-- Kč.

Maximální redukováný vyměřovací základ pro rok 2013 činí:

- 1. 425,-- Kč (nemocenské a ošetřovné),
- 1. 511,-- Kč (PPM a VTPM).

(MPSV, 2013)

5.1.1.1 *Nemocenské*

Náleží zaměstnanci, neboli pojištěnci (pozn. zaměstnanec je pojištěnec vždy, jelikož platí nemocenské pojištění povinně), který byl uznán dočasně pracovní neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 21 kalendářních dní. Za prvních 21 dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy v pracovní neschopnosti pouze za dny, kdy měl plánovanou směnu. Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu předložit zaměstnavateli předepsané tiskopisy, které vyplní ošetřující lékař: Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (III. – V. díl) a Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti. Tiskopisy zpracuje mzdová účtárna a po překročení 21 kalendářních dnů předá příslušné OSSZ. Po dobu trvání nemoci nezakládá zaměstnanec účast na sociální pojištění.

Nemocenské činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu. Maximální nemocenské činí 855,-- Kč/den (1. 425,-- Kč * 60%). Nemocenské se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.

5.1.2 **Důchodové pojištění**

Vybíhal (VYBÍHAL, 2011, s. 43) rozděluje typy důchodů do dvou skupin:

- přímé důchody (starobní, invalidní),
- nepřímé důchody, tzv. odvozené (vdovský, vdovecký, sirotčí).

Výše přímého důchodu je odvozena od příjmů a doby pojištění žadatele o důchod. Důchody odvozené jsou vyměřeny z přímého důchodu, který pobíral zemřelý nebo na který měl nárok. Výše důchodu se dále skládá ze dvou složek: ze **základní výměry**, která činí pro rok 2013 2. 330,-- Kč a z **procentní výměry**; neboli z procentní sazby.

K odvození výše důchodu slouží tzv. Evidenční listy důchodového pojištění (ELDP). Úkony, které se týkají ELDP patří k základním povinnostem zaměstnavatelů.

ELDP obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- identifikační údaje pojištěnce,
- průběh pojištění v daném roce včetně vyloučených dob, vyměřovacího základu,
- datum a podpis pojištěnce,
- podpis a razítko zaměstnavatele.

ELDP se vyhotovuje na předepsaných tiskopisech ve 3 originálech. První originál si ponechá zaměstnavatel, druhý originál si ponechá zaměstnanec a třetí originál náleží OSSZ. Zaměstnavatel poukazuje třetí originál OSSZ elektronickou nebo papírovou formou. ELDP vydává zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru a po roční uzávěrce (do 30. dubna následujícího kalendářního roku). Zaměstnavatel je povinen uchovávat originály ELDP po dobu 3 let.

5.2 Daňová reforma 2014

Zaměstnavatel bude s orgány sociálního zabezpečení komunikovat přes JIM, bude zde zasílat přihlášky/odhlášky zaměstnanců, zasílat měsíční hlášení apod. Změní se také vyměřovací základ, kterým nebude superhrubá mzda, ale hrubá mzda. Pojistné na SP na straně zaměstnance zůstane nezměněna - 6,5%. Pojistné „na straně zaměstnavatele“ zůstane prakticky nezměněno, ovšem bude zahrnovat i 0,4% úrazového pojištění zaměstnanců a bude se společně se sociálním pojištěním nazývat **Odvod z úhrnu mezd** a bude ve výši **32,4%**.

(ICV, 2013)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Pro účely mé práce jsem zvolila prosperující společnost fungující na českém a zahraničním trhu. Vzhledem k citlivosti použitých dat, **jsou veškeré vstupní informace**, jakožto i osobní data, organizační struktura či složení mzdového systému, **fiktivní** a název společnosti modifikován.

Společnost JEWELS s.r.o. vznikla v prosinci 2011. Více jak rok po svém vzniku v červenci 2012 úspěšně fúzovala se společností ŠPERKY s.r.o., a veškeré práva a povinnosti zaměstnanců přešly ze zaniklé společnosti ŠPERKY s.r.o. na nástupnickou společnost JEWELS s.r.o.

Společnost se zabývá obchodní činností v oblasti šperků z 14 – ti a 18 - ti karátového zlata, stříbrných šperků, plaqué a oceli. Mezi další sortiment lze zahrnout náramkové hodinky a doplňkový sortiment ke šperkům (např. šperkovnice).

Svou obchodní činnost provádí prostřednictvím sítě maloobchodů po území České republiky a také prostřednictvím svých dceřiných společností na území Slovenské a Rakouské republiky.

6.1 Maloobchod

Společnost JEWELS s.r.o. provozuje po celé České republice 20 prodejen a v zahraničí 2 prodejny pod názvem Šperky, ve kterých nabízí svůj široký sortiment. Prodejny jsou umístěny výhradně v obchodních centrech, a to z důvodu větší návštěvnosti než v klasických kamenných prodejnách

6.2 Konkurenční prostředí

Český trh se šperky maloobchodníků není jednotný. Prodejny jsou především v centru měst. Hlavní obchodní řetězce, které mají své prodejny v lukrativních lokalitách (velká nákupní střediska) jsou: Klenoty Aurum, Hibernia *, JEWELS s.r.o., Scara-bella, Corial, PLANEO Quick Time, Top Time. Přímé konkurenty společnosti s podobnou strukturou zboží jsou pouze Klenoty Aurum, Corial a Top Time, ostatní jsou buď zaměřeny jen na drahokamy - Scarabella) nebo hodinky (Hibernia * a PLANEO Quick čas). (Marketingové oddělení společnosti, 2011)

6.3 Mzdový systém společnosti

Základnímu a obecnému principu mzdového systému se věnuje oddíl 2 Odměňování a mzdový systém:

„Mzdový systém slouží jako nástroj, kterým se v podniku snaží střední a vyšší management plnit tyto úkoly:

- získat, a zejména udržet si kvalifikované pracovníky,
- motivovat pracovníky k co nejlepším výkonům,
- **spravedlivě** diferencovat mzdovou politiku a udržet ji v reálných mzdových nákladech“. (CEJTHAMR, V., DĚDINA, J., 2010)

Největší úskalí plnohodnotného mzdového systému je právě slovo **spravedlivě**. Zaměstnanci mají vysokou tendenci hodnotit co je **spravedlivé** a co ne. Z velké většiny jsou hodnotícími pracovníky lidé bez potřebné kvalifikace, vzdělání a zkušeností. Vědomí **spravedlnosti** je velmi výraznou a zároveň „levnou“ stimulací pro výkon práce, stejně jako bezproblémové prostředí v mezilidských vztazích na pracovišti. Pracovník, který se těší do zaměstnání je prvním stupněm kvalitní pracovní síly a je přínosem pro podnik. Proto je vhodné, aby byl mzdový systém prezentován s velkým důrazem na objasnění hodnotícího systému.

Mzdotvorné faktory jsou následující:

- a) **pracovní funkce v podniku** – hodnotí se pracovní činnosti z hlediska jednotlivých nároku na znalosti, vlastnosti a dovednosti,
- b) **výsledek práce a pracovní chování** – oceňuje plnění pracovních úkolů,
- c) **mimořádné okolnosti práce** – požadavky pracovního místa spojené se zvláštními pracovními podmínkami (např. atypická pracovní doba, zvýšené nároky při sezónním prodeji apod.),
- d) **situace na trhu práce** – mzdovou politiku ovlivňuje tržní cena práce utvářející se na základě nabídky a poptávky na trhu práce v daném regionu.

6.3.1 Složení mzdového systému

V návaznosti na mzdovotvorné faktory je v podniku složení mzdového systému následující:

- a) podnikový kvalifikační katalog (popis pracovní pozice),
- b) stupnice mzdových tarifů,
- c) mzdové formy,
- d) zaměstnanecké výhody.

Uvedené složení mzdového systému bude v následujících částech podrobněji rozebráno.

6.3.2 Popis pracovní pozice

Nový zaměstnanec obdrží společně s dokumenty nezbytnými u uzavření pracovně právního vztahu také Popis pracovní pozice (PPP). PPP blíže specifikuje pracovní pozici uvedenou v pracovní smlouvě. Uvádí povinnosti a odpovědnosti pracovníka, jeho začlenění v organizační struktuře, popřípadě zastupování v době nepřítomnosti. Popisy pracovních pozic jsou volně zpřístupněny na firemním serveru. Důvodem je na jedné straně rychlá orientace v zadávání a plnění úkolů; a druhořadým úkolem je také prevence rozporů výše uvedené (ne)spravedlnosti. Zaměstnanci vědí, co přesně mají vykonávat a co vykonávají jejich kolegové.

6.3.3 Stupnice mzdových tarifů

Stupnice mzdových tarifů je důvěrná vnitropodniková informace. Obecně lze říci, že stupnice je rozdělena podle pracovní pozice a regionu, kde je práce vykonávána. Dále je zohledněna nástupní mzda a mzda zaměstnanců, kteří pracují ve společnosti dlouhodobě. Uspořádání stupnice mzdových tarifů zohledňuje zákonné ustanovení o minimální a zaručené mzdě. (nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální a zaručené mzdě)

6.3.4 Mzdové formy

- a) časová mzda,
- b) měsíční mzda,
- c) nadtarifní složky mzdy (prémie, odměny),
- d) příplatky za práci přesčas, o víkendu, v noci, ve svátek.

Časovou mzdou jsou oceňováni pracovníci v pracovním poměru konaným mimo hlavní pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce (DPP). Tito pracovníci pracují tzv. brigádně, jedná se výpomocnou sílu na prodejny v době čerpání řádné dovolené, po dobu pracovní neschopnosti a v sezónním období (Vánoční svátky, slevové akce apod.). Každoročně jsou „brigádníci“ najímáni i na marketingové promo akce (roznášení letáčků, catering apod.).

Měsíční mzdu obdrží zaměstnanci vždy ve stanovený výplatní termínu. K měsíční mzdě se pro zaměstnance v pracovním poměru připočítávají nadtarifní složky mzdy a příplatky stanovené zákoníkem práce v platném znění.

Nadtarifními složky mzdy jsou prémie a odměny. Roční prémie jsou vypláceny každoročně v listopadovém termínu výplaty mzdy (prosinec). Pololetní prémie jsou vypláceny v červnovém termínu (červenec), ale pouze s ohledem na výsledek hospodaření společnosti. Odměny jsou vypláceny v závislosti na pracovních výsledcích zaměstnanců. Plán prémie a odměn je důvěrnou vnitropodnikovou informací. Pro představu lze uvést, že výše odměn a prémie je odvozena od ukazatelů prodeje (pro prodejny) a ziskové marže (pro centrálu).

Příplatky ke mzdě společnost poskytuje v zákonné výši stanovené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 114 - 116, §118. Zákonné příplatky ke mzdě jsou:

- a) práce přesčas 25%,
- b) práce ve svátek 100%,
- c) práce v noci 10%,
- d) práce o víkendu 10% (firma poskytuje 20%).

6.3.5 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody neboli benefity, jsou ve vybraném podniku na vzestupu. Organizace si je vědoma, že k udržení kvalitní pracovní síly je potřeba zejména finančních prostředků. Narážíme na dilema manažera, který má zájem na udržení kvalitního personálu, ale v rámci mzdových nákladů je to možné pouze do určité míry (mzdovými náklady jsou chápány odvody na státní sociální politiku, veřejné zdravotní pojištění a daně na straně zaměstnance). Zaměstnanecké benefity jsou považovány za přidanou hodnotou v podniku a zároveň, jsou benefity v zásadě levnější formou plnění než vyšší mzda.

Zaměstnanecké výhody podniku jsou:

- a) příspěvky na penzijní připojištění,
- b) zaměstnanecké ceny,
- c) příspěvky na oděv,
- d) zvýšený příplatek a práci o víkendu 20%,
- e) blahopřání a květiny k jubileu, ke svatbě, narození dítěte apod.,
- f) poukázky na stravování (stravenky),
- g) volnočasové poukázky,
- h) občerstvení na pracovišti,
- i) služební notebook, tablet, telefon,
- j) služební automobil,
- k) parkovací místo v centru města a jiné.

Některé z výše uvedených benefitů jsou poskytovány plošně – sociální výhody, ostatní jsou vedlejší výhody.

(CEJTHAMR, V. a DĚDINA, J., 2005; DULÍKOVÁ, H., 2012; zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; vnitropodnikové informace)

6.4 Vývoj počtu zaměstnanců

Společnost ŠPERKY, s. r. o. zaměstnávala v průměru 150 zaměstnanců, včetně administrativního zázemí, prodavaček a obchodních zástupců (ve společnosti ŠPERKY, s. r. o. prosperoval i velkoobchod). Všichni zaměstnanci byli přímo podřízeni jednatelem společnosti ŠPERKY, s. r. o.

Vývoj počtu zaměstnanců (Tabulka 4) odráží ekonomickou situaci na trhu ve firmě. Ve velmi úspěšných letech 2003 – 2008 dosahuje počet zaměstnanců 168. Po nástupu krize po roce 2008 se počet zaměstnanců snižuje, nejrapidnější pokles zaznamenala firma po roce 2012, kdy počet klesl na 128 zaměstnanců.

Tabulka 4 – Počet zaměstnanců ve společnosti ŠPERKY, s. r.o. v období 2003 - 2012

Rok	2003 - 2008	2009	2010	2011	2012
Počet zaměstnanců	168	155	158	158	128

Zdroj: Mzdová účtárna, 2013

6.4.1 Zaměstnanci

JEWELS s.r.o. zaměstnává v současné době 96 zaměstnanců (pozn. k 30. 6. 2013), z toho je část v mimo evidenčním stavu (MES) a část pracuje na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

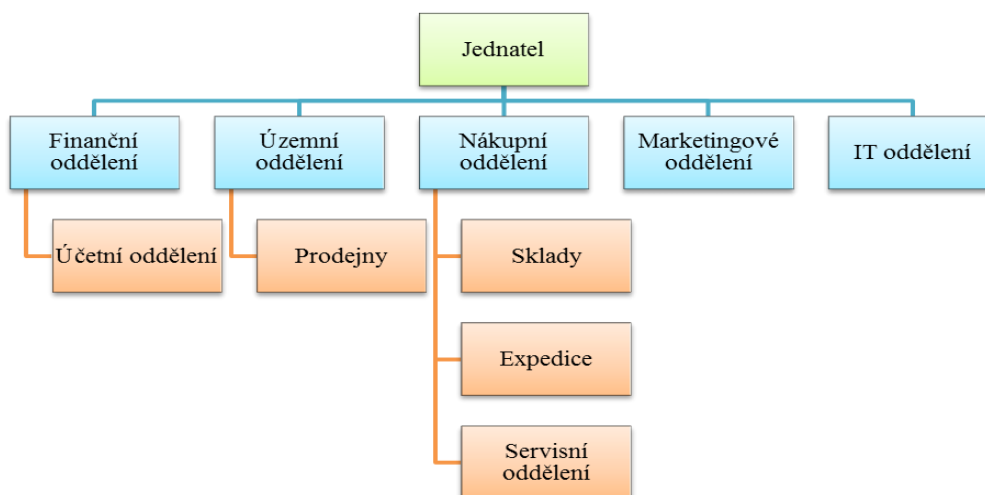
Základním členěním zaměstnanců jsou pracovníci THP, dělníci a statutární orgán.

Tabulka 5 – Základní členění zaměstnanců společnosti JEWELS s. r. o. k 30. 6. 2013

	Statutární orgán	THP	Dělníci	MES	Brigáda	CELKEM
Počet zaměstnanců	1	54	21	18	2	96

Zdroj: Mzdová účtárna, 2013

Obrázek 1 - Organizační schéma 2013



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Statutární orgán je jednatel společnosti, který společnost zastupuje při jednání s externím prostředím firmy. Statutár vykonává svou činnost jednatele na základě tzv. manažerské smlouvy, která je koncipována dle obchodního zákoníku. THP jsou technicko- hospodářští pracovníci, kteří ve společnosti pracují na hlavní pracovní poměr v síti maloobchodních obchodech na pozici vedoucí značkové prodejny a zástupce vedoucí prodejny. Dále jsou

to zaměstnanci v hlavním pracovním poměru, kteří pracují na centrále společnosti v oddělení podle organizačního členění. Dělníci pracují jako prodavačky v prodejnách a brigádníci. MES (mimo evidenční stav) jsou zaměstnankyně pobývajících na mateřské či rodičovské dovolené.

7 PŘÍPADOVÁ STUDIE

V případové studii provedu modelové případy, na jejichž výpočtech znázorním změny daňových a účetních zákonů v období 2012, 2013 a 2015. Změny jsou zejména z oblasti:

1. účasti na pojistném u dohody o provedení práce,
2. vrácení poměrné části odstupného,
3. maximálního vyměřovacího základu na pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění,
4. solidární daně,
5. zvýšení daně u starobních důchodců
6. pojistného na důchodové spoření (II. pilíř důchodového systému),
7. mzdy v roce 2015 (2014) - rozdíl výpočtu čisté mzdy.

Následující srovnávací výpočty mezd zaměstnanců, kterých se změny nejvíce dotknou, jsou chronologicky řazeny. Tabulka 6 uvádí postupně zaměstnance a jejich výši mzdy podle chronologického řazení.

Tabulka 6 – Hrubá mzda zaměstnanců ve společnosti JEWELS, s. r.o.

Název pracovní pozice	Měsíční hrubá mzda
Brigáda - prodejny	11 000 Kč
Brigáda - centrála	12 000 Kč
Prodavačka	16 500 Kč
Jednatel - statutár	170 000 Kč
Finanční analytik	110 000 Kč
Skladník	15 000 Kč
Vedoucí prodejny	19 000 Kč
Celkem	353 500 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

7.1 Účast na pojistném u dohody o provedení práce

Dohodám konaným mimo pracovní poměr byla věnována část 1.2 této bakalářské práce. Ve společnosti JEWELS s.r.o. pracují brigádníci na základě dohody o provedení práce (DPP), proto zde nebude pojednáno o problematice dohody o pracovní činnosti (DPČ).

Osoby pracující na základě DPP se do 31. 12. 2011 nepovažovaly ve veřejném zdravotním pojištění za zaměstnance - z jakéhokoliv příjmu nevyplývala povinnost odvádět zdravotní

pojištění. Změna nastala novelou zákona a od 1. 1. 2012 se podle § 5 písm. a) bodu 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů považuje v daném měsíci za zaměstnance osoba činná na DPP, která dosáhla v daném měsíci příjmu vyššího než 10. 000,-- Kč. Při splnění této podmínky zaměstnavatel přihlašuje a následně odhlašuje u zdravotní pojišťovny a odvádí za něj zdravotní pojištění. (DANĚK, A., 2012, s. 24)

Účast na nemocenském pojištění u DPP stanoví § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Tento předpis stanoví podmínky, za jakých je osoba konající práci na DPP účastna nemocenské pojištění. Odlišný režim pojištění, na rozdíl od ostatních zaměstnanců, se stanoví v § 6 odst. 1 písm. a) výše uvedeného zákona, který uvádí, že účast na nemocenském pojištění zakládají zaměstnanci na DPP při příjmu vyšším než 10. 000,--- Kč (stejně jako účast na veřejném zdravotním pojištění). Pokud by dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa zaměstnance na DPP vznikla v měsíci, kdy je zaměstnanec účasten na nemocenském pojištění, vztahuje se na něj v plném rozsahu §192 – 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce o náhradě odměny z dohody v období prvních 21 kalendářních dní. (SCHMIED, Z., 2012, s. 29)

Novelu zákonů 2012 v oblasti účasti na pojistném je uvedena na odměně z dohody o provedení práce brigádnice, která podepsala Prohlášení poplatníka k dani a pracuje 2 měsíce v roce: v červenci jako výpomoc na prodejně a v prosinci jako výpomoc na centrále.

Výpočet:

odměna

100 Kč/hod.

Tabulka 7 – Odměna brigádnice za červenec 2011 a 2012 – účast na pojistném 2012

Rok	2011	2012
Odměna za červenec	11 000 Kč	11 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	0 Kč	990 Kč
Sociální pojištění 25% (SP zaměstnavatel)	0 Kč	2 750 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	0 Kč	3 740 Kč
Dílčí základ daně	11 000 Kč	14 740 Kč
Základ daně	11 000 Kč	14 800 Kč
Sazba daně 15%	1 650 Kč	2 220 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč	2 070 Kč
Daň	0 Kč	150 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	0 Kč	495 Kč
Sociální pojištění 6,5% (SP zaměstnanec)	0 Kč	715 Kč
Čistá mzda	11 000 Kč	9 640 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z Tabulky 7 je zřejmé, že novela zákonů 2012 způsobila za měsíc červenec zvýšení nákladů zaměstnavatele o 3. 740,-- Kč a snížení odměny brigádnice o 1. 360,-- Kč. Analogický postup je i v měsíci prosinci, jak uvádí Tabulka 8

Tabulka 8 – Odměna brigádnice za prosinec 2011 a 2012 – účast na pojistném 2012

Rok	2011	2012
Odměna za prosinec	12 000 Kč	12 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	0 Kč	1 080 Kč
Sociální pojištění 25% (SP zaměstnavatel)	0 Kč	3 000 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	0 Kč	4 080 Kč
Dílčí základ daně	12 000 Kč	16 080 Kč
Základ daně	12 000 Kč	16 100 Kč
Sazba daně 15%	1 800 Kč	2 415 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč	2 070 Kč
Daň	0 Kč	345 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	0 Kč	540 Kč
Sociální pojištění 6,5% (SP zaměstnanec)	0 Kč	780 Kč
Čistá mzda	12 000 Kč	10 335 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Prosincové mzdové náklady zaměstnavatele se zvýšily o 4. 080,-- Kč, brigádnici se snížila odměna o 1. 665,-- Kč.

7.2 Vrácení poměrné části odstupného

Problematiku vrácení poměrné části odstupného promítnu na příkladu výpočtu mzdy prodavačky. Novela zákoníku práce 2012 upravila zákonné ustanovení podle § 68, v této práci je odstupnému věnován oddíl 1.1.4. Odstupné při skončení pracovního poměru.

Hrubá mzda prodavačky je ve výši 16. 500,-- Kč. Pracovní poměr trval 4 roky a skončil ke dni 29. 2. 2012. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 29. 2. 2012, zaměstnanci náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku a 2 měsíce náhrady mzdy jako výpovědní lhůta, celkem tedy odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku.

Výpočet:

Průměrný výdělek za 4. čtvrtletí 2011 17. 447,27,-- Kč

Počet měsíců odstupného 5 měsíců

Odstupné celkem 17. 447,27 * 5 = 87. 236, 35 = 87. 237,-- Kč

Dne 1. 5. 2012 byla prodavačka přijata do nového pracovního poměru u stejného zaměstnavatele. Prodavačka vrátila zaměstnavateli poměrnou část odstupného podle níže uvedeného výpočtu.

Výpočet:

<i>Období odstupného</i>	<i>1. 3. – 31. 7. 2012, tj. 153 dní</i>
<i>Poměrná část odstupného</i>	<i>1. 5. – 31. 7. 2012, tj. 92 dní</i>
<i>Vrácená část</i>	<i>$(92/153) * 87.237 = 52.456,227 \doteq 52.457,-- \text{ Kč}$</i>

7.3 Maximální vyměřovací základ pro odvody SP a ZP

Výpočet maximálního vyměřovacího základu na pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojistné si ukážeme na příkladu výpočtu mzdy jednatele – statutára, jenž je českým nerezidentem, a tudíž jeho příjmy podléhají srážkové dani. (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů)

Problematiku maxima pro odvody vymezuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákon č. 598/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. S odkazem na část 4 Veřejné zdravotní pojištění a část 5 Pojistné na sociální zabezpečení je výše maximálního vyměřovacího základu uvedena v Tabulce 9.

Tabulka 9 – Maximální vyměřovací základ pro odvody ZP a SP v letech 2012 - 2013.

	max. SP	max. ZP
2012	1 206 576 Kč	1 809 864 Kč
2013	1 242 432 Kč	- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Hrubá mzda statutára je ve výši 170. 000,-- Kč. Průběh ročního výpočtu mzdy statutára zobrazuje Tabulka 10. V měsících leden – červenec je výpočet totožný, viz 2. sloupec. První změna nastává v srpnu, kdy je dosaženo maxima pro odvod SP – označené políčko s částkou 16. 576,-- Kč.

Výpočet:

Vyměřovací základ SP leden – červenec: $7 * 170.000 = 1,190.000,-- \text{ Kč}$

Vyměřovací základ SP srpen: $1,206.576 - 1,190.000 = 16.576,-- \text{ Kč}$

V následujících měsících (září – prosinec) nejsou prováděny odvody na SP.

Tabulka 10 – Mzda statutára maximální vyměřovací základ pro odvody 2012

Měsíc	1-7	8	9	10	11	12	Celkem
Odměna Statutára	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	2 040 000 Kč
Základ ZP	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	106 864 Kč	- Kč	1 806 864 Kč
Základ SP	170 000 Kč	16 576 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	1 206 576 Kč
ZP (9%)	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	9 618 Kč	- Kč	162 618 Kč
SP (25%)	42 500 Kč	4 144 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	301 644 Kč
Celkem 9% + 25%	57 800 Kč	19 444 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	9 618 Kč	- Kč	464 262 Kč
Základ daně	227 800 Kč	189 444 Kč	185 300 Kč	185 300 Kč	179 618 Kč	170 000 Kč	2 504 262 Kč
Daň 15%	34 170 Kč	28 417 Kč	27 795 Kč	27 795 Kč	26 943 Kč	25 500 Kč	375 639 Kč
ZP (4,5%)	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	4 809 Kč	- Kč	81 309 Kč
SP (6,5%)	11 050 Kč	1 077 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	78 427 Kč
Čistá odměna	117 130 Kč	132 856 Kč	134 555 Kč	134 555 Kč	138 248 Kč	144 500 Kč	1 504 624 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Druhou změnu výpočtu vyznačuje políčko v listopadu (106. 864,-- Kč), kdy je dosaženo maxima pro odvod ZP.

Výpočet:

Vyměřovací základ ZP leden – říjen: $10 * 170.000 = 1, 700. 000,-- Kč$

Vyměřovací základ ZP listopad: $1, 809. 864 - 1, 700. 000 = 109. 864,-- Kč$

V měsíci prosinec nejsou provedeny odvody na ZP.

Situaci v roce 2013 ukazuje Tabulka 11. Zásadní rozdíl nastává v maximu ZP, které je v období 2013 – 2015 zrušen (zvýraznění políčka ve sloupci č. 11 a 12). Zrušením maxima ZP dostane statutár na odměně méně o 15. 018,-- Kč. Do státního rozpočtu zaměstnavatel odvede více peněžních prostředků o 20. 982,-- Kč.

Tabulka 11 – Mzda statutára maximální vyměřovací základ pro odvody 2013

Měsíc	1-7	8	9	10	11	12	Celkem
Odměna Statutára	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	2 040 000 Kč
Základ ZP	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	170 000 Kč	2 040 000 Kč
Základ SP	170 000 Kč	52 432 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	1 242 432 Kč
ZP (9%)	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	183 600 Kč
SP (25%)	42 500 Kč	13 108 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	310 608 Kč
Celkem 9% + 25%	57 800 Kč	28 408 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	15 300 Kč	494 208 Kč
Základ daně	227 800 Kč	198 408 Kč	185 300 Kč	185 300 Kč	185 300 Kč	170 000 Kč	2 518 908 Kč
Daň 15%	34 170 Kč	29 761 Kč	27 795 Kč	27 795 Kč	27 795 Kč	25 500 Kč	377 836 Kč
ZP (4,5%)	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	7 650 Kč	91 800 Kč
SP (6,5%)	11 050 Kč	3 408 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč	80 758 Kč
Čistá odměna	117 130 Kč	129 181 Kč	134 555 Kč	134 555 Kč	134 555 Kč	136 850 Kč	1 489 606 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

7.4 Solidární daň

Daňový balíček pro rok 2013, který vláda předložila k podpisu prezidentovi 21. 12. 2012, obsahuje mimo jiné i tzv. solidární daň. Přesně řečeno se jedná o Solidární zvýšení daně u zálohy, podle § 38ha, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Vypočtená měsíční záloha na DzPFO se zvýší o solidární daň, a to u zaměstnanců, kteří mají měsíční zdanitelný příjem vyšší než 4násobek průměrné mzdy. Zvýšení bude činit 7% (sazba solidární daně) z rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy, který je pro rok 2013 ve výši 103. 536,-- Kč (4* 25.884 Kč). (PELECH, P., 2013, s. 15)

Odvod solidární daně znázorňuje následující výpočet mzdy finančního analytika. Hrubá mzda finančního analytika je 110. 000,-- Kč

Výpočet:

$$\text{Solidární daň} \quad (110.000 - 103.536) * 7\% = 452,48 \approx 453,-- \text{ Kč}$$

Tabulka 12 – Mzda finančního analytika – solidární daň 2013

Měsíc	1
Mzdový výměr (základ ZP a SP)	110 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	9 900 Kč
Sociální pojištění 25% (SP zaměstnavatel)	27 500 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	37 400 Kč
Dílčí základ daně	147 400 Kč
Základ daně	147 400 Kč
Sazba daně 15%	22 110 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň	20 040 Kč
Solidární daň	453 Kč
Celkem odvod daně 20 040 + 453	20 493 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	4 950 Kč
Sociální pojištění 6,5% (SP zaměstnanec)	7 150 Kč
Čistá mzda	77 407 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z Tabulky 12 je zřejmé, že finanční analytik trátí na čisté mzdě 453,-- Kč oproti roku 2012.

Zaměstnanci, jemuž vznikne povinnost odvést solidární daň, bude povinen v každém případě podat na konci roku 2013 daňové přiznání.

7.5 Zvýšení daně u starobních důchodců

Další změnou v daňovém balíčku je zrušení slevy na poplatníka pro starobní důchodce a tím způsobené zvýšení daně u starobních důchodců. Toto rozhodnutí se zdá být nešťastným, oponenti poukazují na jistou diskriminaci menšiny, proto v současných dnech probíhá jednání o znovu zavedení slevy na poplatníka i pro starobní důchodce.

V roce 2013 nemají důchodci nárok na uplatnění slevy na poplatníka ve výši 2. 070,-- Kč. Zvýšení daně u starobních důchodců se zabývá Pelech (PELECH, P., 2013, s. 16), který poukazuje na neblahé důsledky. Jedná se o rozhodnutí některých výdělečně činných starobních důchodců, kteří se rozhodli na konci roku 2012 k přerušení výplaty důchodu. Vedla je k tomu zpráva k vládnímu návrhu, která říká, že pro přiznání slevy na poplatníka bude rozhodující skutečnost, zda poplatník pobíral starobní důchod k počátku zdaňovacího období (k 1. 1. 2013) či nikoliv. Důsledky se přímo projeví ve zkomplikování administrativy OSSZ ve chvíli, kdy starobní důchodci podali včasné žádost o přerušení a následné obnovení výplaty důchodu; a také v nutnosti zajištění nových vzorů tiskopisu Prohlášení poplatníka (MFin 5457 vzor č. 22), který nově obsahuje kolonku o pobírání či nepobírání starobního důchodu.

Zrušení základní slevy na dani, sleva na poplatníka, se přímo podílí na snížení čisté mzdy zaměstnance o 2. 070,-- Kč, jak uvádí příklad výpočtu čisté mzdy skladníka. Hrubá mzda skladníka je 15. 000,-- Kč.

Tabulka 13 – Mzda skladníka – zvýšení daně u starobního důchodce 2013

Rok	2012	2013
Mzdový výměr (základ ZP a SP)	15 000 Kč	15 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	1 350 Kč	1 350 Kč
Sociální pojištění 25% (SP zaměstnavatel)	3 750 Kč	3 750 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	5 100 Kč	5 100 Kč
Dílčí základ daně	20 100 Kč	20 100 Kč
Základ daně	20 100 Kč	20 100 Kč
Sazba daně 15%	3 015 Kč	3 015 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	0 Kč
Daň	945 Kč	3 015 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	675 Kč	675 Kč
Sociální pojištění 6,5% (SP zaměstnanec)	975 Kč	975 Kč
Čistá mzda	12 405 Kč	10 335 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

7.6 Pojistné na důchodové spoření

Velká důchodová reforma je velmi diskutovaným tématem, spočívá v zavedení tzv. II. pilíře důchodového systému. Dosavadním systémem byl I. pilíř, tedy odvod pojištění na sociální zabezpečení. Zavedení důchodového spoření se dotýká odvod pojištění na sociální zabezpečení, avšak spravováno je orgány Finanční správy České republiky, konkrétně 1. stupněm – finančními úřady. Zákonodárce měl snahu maximálně připodobnit výpočet důchodového spoření k výpočtu dani z příjmů. Kouba (KOUBA, S., 2013, s. 8 - 10) dává do souvislosti koncept výpočtu se zavedením JIMu (jedno inkasní místo), v rámci kterého bude všechno pojistné spravováno orgány Finanční správy České republiky.

Analogií důchodového spoření a pojistného na sociální zabezpečení je maximální vyměřovací základ, který je totožný, pro rok 2013 tedy 1 242 342 Kč.

Zákonnou normou je především zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření, který nepřímo ovlivňuje zákonem stanovené sazby pojistného v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojištěnec, který je účastníkem důchodového spoření odvádí pojistné na sociální zabezpečení sazbou 3,5 %, sazba samotného důchodového spoření je 5% (Tabulka 14). Lépe problematiku osvětlí příklad výpočtu mzdy vedoucí prodejny.

Hrubá mzda vedoucí prodejny je ve výši 19. 000,-- Kč, podepsala Prohlášení poplatníka DzPFO.

Tabulka 14 – Mzda vedoucí prodejny - není účastníkem na důchodovém pojištění 2013

Měsíc	1
Mzdový výměr (základ ZP a SP)	19 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	1 710 Kč
Sociální zabezpečení 25% (SP zaměstnavatel)	4 750 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	6 460 Kč
Dílčí základ daně	25 460 Kč
Základ daně	25 500 Kč
Sazba daně 15%	3 825 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň	1 755 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	855 Kč
Sociální pojištění 6,5% (SP zaměstnanec)	1 235 Kč
Čistá mzda	15 155 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Výše uvedený (Tabulka 14) výpočet čisté mzdy vedoucí prodejny je proveden tradičním způsobem – hrubá mzda je zvyšována náklady zaměstnavatele, poté je vypočtená daň

a následně je hrubá mzda zaměstnankyně snižována o odvody na daň a pojistné. Náklady zaměstnavatele jsou ve výši 34%, náklady zaměstnance jsou ve výši 11%

Tabulka 15 – Mzda vedoucí prodejny - je účastníkem na důchodovém pojištění 2013

Měsíc	2
Mzdový výměr (základ ZP a SP)	19 000 Kč
Zdravotní pojištění 9% (ZP zaměstnavatel)	1 710 Kč
Sociální pojištění 25% (SP zaměstnavatel)	4 750 Kč
Celkem náklady zaměstnavatele 34% (9% + 25%)	6 460 Kč
Dílčí základ daně	25 460 Kč
Základ daně	25 500 Kč
Sazba daně 15%	3 825 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň	1 755 Kč
Zdravotní pojištění 4,5% (ZP zaměstnanec)	855 Kč
Sociální pojištění 3,5% (SP zaměstnanec)	665 Kč
Důchodové pojištění 5% (DP zaměstnanec)	950 Kč
Čistá mzda	14 775 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Tabulka 15 má stejný postup výpočtu jako Tabulka 14, ovšem s rozdílem nákladů zaměstnance, které jsou ve výši 13%. V konečném důsledku zaměstnanec trácí na čisté mzdě 380,-- Kč (2% z 19.000,-- Kč), ale na důchodové spoření odvádí 5% (950,-- Kč). S nadsázkou lze říci, že dnes trácí 380,-- Kč na úkor v budoucnu v penzi naspořených 950,-- Kč.

7.6.1 Povinnosti zaměstnavatele

S důchodovým spořením je spojena důsledná kontrola ze strany finančních úřadů a OSSZ, zaměstnavatel má každý měsíc povinnost:

1. srazit účastníkovi důchodového spoření pojistné na sociální zabezpečení ve výši 3,5 % a odvést toto pojistné na účet příslušné OSSZ,
2. srazit účastníkovi důchodového spoření pojistné na důchodové pojištění ve výši 5 % a odvést toto pojistné na účet příslušného finančního úřadu,
3. vyplnit správně tiskopis „Přehled o výši pojistného“ a zaslat jej elektronicky (datovými schránkami) příslušnému finančnímu úřadu.

Pojistné se platí prostřednictvím měsíčních záloh, na konci zdaňovacího období provede zaměstnavatel roční vyúčtování. Správnost odvodu pojistného kontroluje OSSZ při kontrole u zaměstnavatele. (ŽENÍŠKOVÁ, M., 2013, s. 5)

7.7 Mzda v roce 2015 (2014) – rozdíl výpočtu čisté mzdy

Daňová reforma 2014 způsobila změnu v postupu výpočtu mzdy a také ve změnách sazeb odvodů na pojistné a daní. V předchozích částech této bakalářské práce jsou změny postupně zmiňovány a řazeny do příslušných tematických bloků. Nyní si zkompletujeme postup výpočtu čisté mzdy pomocí modifikovaného obecného vzorce pro výpočet mzdy (Obrázek 2).

Obrázek 2 – Výpočet čisté mzdy 2015

Hrubá mzda = vyměřovací základ pro výpočet daně * daň z příjmů FO 19%
= dílčí základ daně
≐ základ daně
- slevy na dani
= záloha na daň po slevě
- daňové zvýhodnění
= Konečná záloha na daň / daňový bonus
Hrubá mzda = vyměřovací základ pro odvody pojistného
-/+ konečná záloha na daň / daňový bonus
- sociální zabezpečení 6,5% z hrubé mzdy
- veřejné zdravotní pojištění 6,5% z hrubé mzdy
= Čistá mzda

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Pořadí výpočtů mezd je určeno podle výše hrubé mzdy, která je řazena sestupně.

Tabulka 16 – Hrubá mzda zaměstnanců ve společnosti JEWELS, s. r.o.

Název pracovní pozice	Měsíční hrubá mzda
Finanční analytik	110 000 Kč
Účetní	25 000 Kč
IT analytik	25 000 Kč
Územní analytik	24 000 Kč
Nákupní analytik	20 500 Kč
Vedoucí prodejny	19 000 Kč
Prodavačka	16 500 Kč
Skladník	15 000 Kč
Brigáda - centrála	12 000 Kč
Celkem	267 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

V tabulkách 17 - 24 následují výpočty čisté mzdy zaměstnanců společnosti JEWELS s.r.o. v roce 2013 a 2015. Pro zjednodušení vstupních informací nepočítám s žádnými dalšími příjmy, pracovní neschopností, dovolenou, příplatky a všichni zaměstnanci podepsali Prohlášení k dani.

Tabulka 17 – Výpočet čisté mzdy finančního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda finančního analytika	2013	2015
Hrubá mzda	110 000 Kč	110 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	37 400 Kč	35 640 Kč
Dílčí základ daně	147 400 Kč	110 000 Kč
Základ daně	147 400 Kč	110 000 Kč
Daň	22 110 Kč	20 900 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	20 040 Kč	18 830 Kč
Solidární daň	453 Kč	453 Kč
Celkem odvod daně	20s 493 Kč	19 283 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4 950 Kč	7 150 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	7 150 Kč	7 150 Kč
Čistá mzda	77 407 Kč	76 417 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Mzdový výměr finančního analytika se řadí svou výší mezi nadprůměrné příjmy. Je to z důvodu ukázky výpočtu solidární daně, která by v roce 2015 měla být v platnosti. Ovšem neznáme výši průměrné mzdy pro rok 2015, proto je pro účely tohoto výpočtu výše solidární daně stejná jako v roce 2013. Náklady zaměstnavatele se sníží o 1. 760,-- Kč. Zaměstnanci se srazí na dani o 1. 210,-- Kč méně a na zdravotním pojištění zaměstnanec odvede více o 2. 200,-- Kč. Tyto změny mají za následek snížení čisté mzdy finančního analytika o 990,-- Kč.

Tabulka 18 – Výpočet čisté mzdy účetní a IT analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda účetní a IT analytika	2013	2015
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	8 500 Kč	8 100 Kč
Dílčí základ daně	33 500 Kč	25 000 Kč
Základ daně	33 500 Kč	25 000 Kč
Daň	5 025 Kč	4 750 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	2 680 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	1 125 Kč	1 625 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 625 Kč	1 625 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 070 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Hrubá mzda účetní a IT analytika je ve stejné výši 25. 000,-- Kč. Náklady zaměstnavatele budou v roce 2015 nižší o 400,-- Kč, taktéž se sníží záloha na daň, a to o 275,-- Kč. Naopak zdravotní pojištění bude vyšší o 500,-- Kč.

Tabulka 19 – Výpočet čisté mzdy územního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda územního analytika	2013	2015
Hrubá mzda	24 000 Kč	24 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	8 160 Kč	7 776 Kč
Dílčí základ daně	32 160 Kč	24 000 Kč
Základ daně	32 200 Kč	24 000 Kč
Daň	4 830 Kč	4 560 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 760 Kč	2 490 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	1 080 Kč	1 560 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 560 Kč	1 560 Kč
Čistá mzda	18 600 Kč	18 390 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Územní analytik má hrubou mzdu ve výši 24. 000,-- Kč, náklady zaměstnavatele budou nižší o 384,-- Kč, stejně jako záloha na daň o 270,-- Kč. Vyšší položkou je odvod zdravotního pojištění, a to o 480,-- Kč.

Tabulka 20 – Výpočet čisté mzdy nákupního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda nákupního analytika	2013	2015
Hrubá mzda	20 500 Kč	20 500 Kč
Náklady zaměstnavatele	6 970 Kč	6 642 Kč
Dílčí základ daně	27 470 Kč	20 500 Kč
Základ daně	27 500 Kč	20 500 Kč
Daň	4 125 Kč	3 895 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Zvýhodnění na 3 děti	3 351 Kč	3 351 Kč
Záloha na daň	-1 296 Kč	-1 526 Kč
Daňový bonus	1 296 Kč	1 526 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	923 Kč	1 333 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 333 Kč	1 333 Kč
Čistá mzda	19 541 Kč	19 361 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Nákupní analytik uplatňuje na svůj příjem zvýhodnění na 3 děti. Firma na nákladech ušetří 328,-- Kč. Zaměstnanec odvede na zdravotní pojištění o 410,-- Kč více a čistá mzda se mu sníží o 180,-- Kč.

Tabulka 21 – Výpočet čisté mzdy vedoucí prodejny firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda vedoucí prodejny	2013	2015
Hrubá mzda	19 000 Kč	19 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	6 460 Kč	6 156 Kč
Dílčí základ daně	25 460 Kč	19 000 Kč
Základ daně	25 500 Kč	19 000 Kč
Daň	3 825 Kč	3 610 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	1 755 Kč	1 540 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	855 Kč	1 235 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 235 Kč	1 235 Kč
Čistá mzda	15 155 Kč	14 990 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Čistá mzda vedoucí prodejny se v důsledku změn sníží o 165,-- Kč, podobně se sníží i záloha na daň o 215,-- Kč. Vyšší bude odvod na zdravotní pojištění o 380,-- Kč.

Tabulka 22 – Výpočet čisté mzdy prodavačky firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda prodavačky	2013	2015
Hrubá mzda	16 500 Kč	16 500 Kč
Náklady zaměstnavatele	5 610 Kč	5 346 Kč
Dílčí základ daně	22 110 Kč	16 500 Kč
Základ daně	22 200 Kč	16 500 Kč
Daň	3 330 Kč	3 135 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	1 260 Kč	1 065 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	743 Kč	1 073 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 073 Kč	1 073 Kč
Čistá mzda	13 425 Kč	13 290 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Vliv daňové reformy se promítne na čisté mzdě prodavačky, která bude nižší o 135,-- Kč. Zaměstnavatel bude mít nižší náklady o 264,-- Kč a do veřejného zdravotního pojištění odvede o 330,-- Kč více.

Tabulka 23 – Výpočet čisté mzdy skladníka firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Mzda skladníka	2013	2015
Hrubá mzda	15 000 Kč	15 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	5 100 Kč	4 860 Kč
Dílčí základ daně	20 100 Kč	15 000 Kč
Základ daně	20 100 Kč	15 000 Kč
Daň	3 015 Kč	2 850 Kč
Sleva na poplatníka	0 Kč	0 Kč
Záloha na daň	3 015 Kč	2 850 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	675 Kč	975 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	975 Kč	975 Kč
Čistá mzda	10 335 Kč	10 200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Skladník je posledním stálým zaměstnancem firmy. Jeho hrubá mzda je 15. 000,-- Kč. Jeho čistá mzda bude v roce 2015 o 135,-- Kč nižší, stejně tak bude i záloha na daň nižší, a to o 165,-- Kč. Zdravotní pojištění bude vyšší o 300,-- Kč.

Tabulka 24 – Výpočet čisté odměny brigádnice firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Odměna brigádnice	2013	2015
Odměna za prosinec	12 000 Kč	12 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	4 080 Kč	3 888 Kč
Dílčí základ daně	16 080 Kč	12 000 Kč
Základ daně	16 100 Kč	12 000 Kč
Daň	2 415 Kč	2 280 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	345 Kč	210 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	540 Kč	780 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	780 Kč	780 Kč
Čistá odměna	10 335 Kč	10 230 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Pokud se v roce 2015 nezmění rozhodná hranice pro účast na nemocenském a veřejném zdravotním pojištění, bude čistá odměna brigádnice o 105,-- Kč nižší, záloha na daň bude nižší o 135,--Kč a pojistné na zdravotní pojištění bude vyšší o 240,-- Kč.

Z předchozích výpočtů je zřejmé, že daňová reforma má dopad na všechny zaměstnance v negativním smyslu.

Zvýšení sazby daně z 15% na 19% nemá zásadní vliv na výši čisté mzdy zaměstnanců, jelikož bude nižší vyměřovací základ pro výpočet daně. Pro zaměstnance s nízkými příjmy nemá změna sazby daně žádný vliv, jelikož skutečná daň je nulová v důsledku uplatnění sleva na poplatníka ve 2.070,-- Kč.

Výrazná změna je však zvýšení sazby pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění na 6,5 %, která snižuje čistou mzdu zaměstnance. Pozitivní věcí je snížení nákladového zatížení zaměstnavatele na 32,4%.

7.7.1 Změny v roce 2015 z pohledu zaměstnance

Přehled snížení čistých mezd zaměstnanců uvádí Tabulka 25.

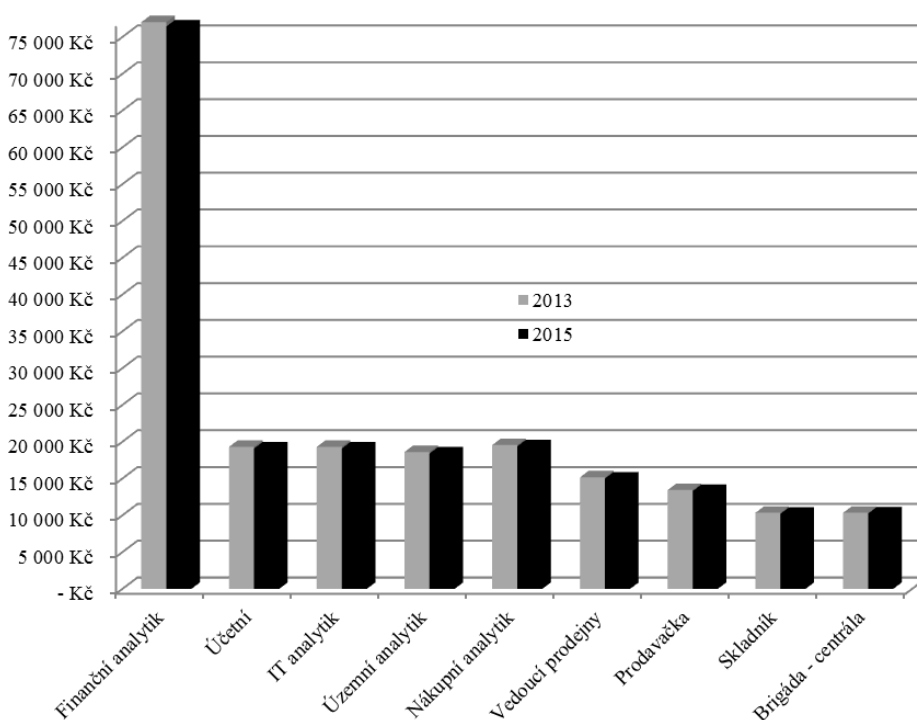
Tabulka 25 – Změna čistých mezd zaměstnanců společnosti JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Název pracovní pozice	Měsíční hrubá mzda	Čistá mzda		Změna v Kč	Změna v %
		2013	2015		
Finanční analytik	110 000 Kč	77 407 Kč	76 417 Kč	-990 Kč	-1,28%
Účetní	25 000 Kč	19 295 Kč	19 070 Kč	-225 Kč	-1,17%
IT analytik	25 000 Kč	19 295 Kč	19 070 Kč	-225 Kč	-1,17%
Územní analytik	24 000 Kč	18 600 Kč	18 390 Kč	-210 Kč	-1,13%
Nákupní analytik	20 500 Kč	19 541 Kč	19 361 Kč	-180 Kč	-0,92%
Vedoucí prodejny	19 000 Kč	15 155 Kč	14 990 Kč	-165 Kč	-1,09%
Prodavačka	16 500 Kč	13 425 Kč	13 290 Kč	-135 Kč	-1,01%
Skladník	15 000 Kč	10 335 Kč	10 200 Kč	-135 Kč	-1,31%
Brigáda - centrála	12 000 Kč	10 335 Kč	10 230 Kč	-105 Kč	-1,02%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Snížení čisté mzdy je zejména díky zvýšení pojistného na zdravotní pojištění na straně zaměstnance, které je 2%. Snížení čisté mzdy zmírňuje snížení vyměřovací základu na daň z příjmů a tedy i výši stržené daně. V průměru se tedy čistá měsíční mzda sníží 263,-- Kč. V procentuálním vyjádření je průměrné snížení ve výši 1,12 %. Grafické znázornění čisté mzdy znázorňuje Obrázek 3.

Obrázek 3 – Graf změna čisté mzdy zaměstnanců společnosti JEWELS s.r.o. 2013-2015



7.7.2 Změny v roce 2015 z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatel zaznamená na rozdíl od zaměstnanců kladný rozdíl v podobě snížení mzdových nákladů (Tabulka 26).

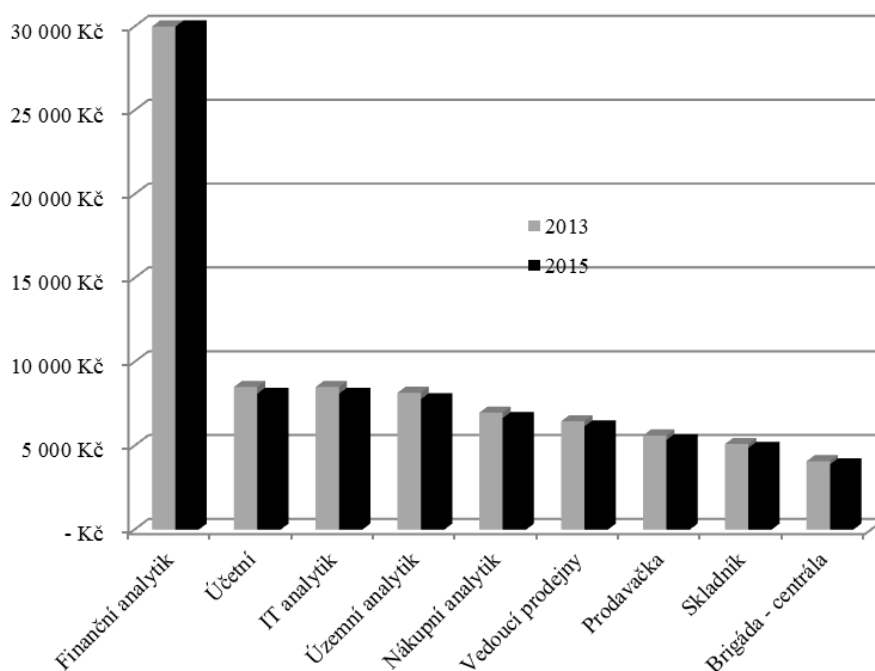
Tabulka 26 – Změna mzdových nákladů zaměstnanců společnosti JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015

Název pracovní pozice	Měsíční hrubá mzda	Náklady zaměstnavatele		Změna v Kč
		2013	2015	
Finanční analytik	110 000 Kč	37 400 Kč	35 640 Kč	- 1 760 Kč
Účetní	25 000 Kč	8 500 Kč	8 100 Kč	- 400 Kč
IT analytik	25 000 Kč	8 500 Kč	8 100 Kč	- 400 Kč
Územní analytik	24 000 Kč	8 160 Kč	7 776 Kč	- 384 Kč
Nákupní analytik	20 500 Kč	6 970 Kč	6 642 Kč	- 328 Kč
Vedoucí prodejny	19 000 Kč	6 460 Kč	6 156 Kč	- 304 Kč
Prodavačka	16 500 Kč	5 610 Kč	5 340 Kč	- 270 Kč
Skladník	15 000 Kč	5 100 Kč	4 860 Kč	- 240 Kč
Brigáda - centrála	12 000 Kč	4 080 Kč	3 888 Kč	-192 Kč
Celkem	267 000 Kč	90 780 Kč	86 502 Kč	- 4 278 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Snížení mzdových nákladů zaměstnavatele je v průměru o 475,- Kč za jednoho zaměstnance měsíčně. Grafické znázornění prezentuje Obrázek 4.

Obrázek 4 – Graf změna mzdových nákladů zaměstnanců společnosti JEWELS s.r.o. 2013-2015



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

ZÁVĚR

Cílem práce bylo seznámit čtenáře s tématem mzdového účetnictví, které spadá do sféry častých legislativních změn. Mzdové účetnictví je jedním z nejsložitějších okruhů v účetnictví, jelikož vyžaduje precizní znalost a orientaci v mnoha předpisech.

Stěžejním pramenem v zákonných normách je zákoník práce, jenž prošel v roce 2012 novelou zákona. Z velké řady změn jsem v práci zvolila změny, které se dotkly společnosti JEWELS s.r.o.

V zákoníku práce je nově definováno počítání běhu času, například pokud PP vznikl 1. 6. 2012, zkušební doba v délce 3 měsíců skončila 31. 8. 2012. Úprava doby určité se řídí podle pravidla 3x3, tedy sjednání pracovního poměru lze sjednat maximálně 3krát a maximálně na 3 roky. Zkušební dobu lze sjednat pouze písemně, nejpozději v den uzavření PP a nesmí být delší než polovina sjednané doby PP. U vedoucích pracovníků lze zkušební dobu sjednat v délce 6 měsíců

V rozvázání PP doplnila novela zákona možnost výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností pod právního nástupce zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že firma JEWELS s.r.o. prošla fúzí, byli zaměstnanci s touto možností řádně seznámeni. Fúzi společnosti v polovině roku 2012 jsem zmínila pouze okrajově. Zvládnout fúzi uprostřed roku je mimořádně namáhavý úkol, zejména hromadný převod zaměstnanců musí být důsledný. Největším negativem fúze uprostřed účetního období je dvojí placení náhradního plnění, v důsledku změny IČA. Zde bych firmě důrazně doporučila provést fúzi na přelomu účetních období (k 31. 12. 2012).

Nárok na výši odstupného se odvíjí od délky odpracovaného období. Zákon také nově uvažuje situaci vrácení poměrné části odstupného při vzniku nového PP se stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem. Postup v této situaci jsem znázornila v praktické části.

Změna Zápočtového listu na Potvrzení o zaměstnání s sebou nese i zrušení důvodu ukončení PP, a to i když byl PP ukončen z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnance. Uvádí se pouze způsob ukončení (výpověď, dohoda apod.) a důvod ukončení se vystavuje na zvláštním dokumentu (např. pro účely úřadu práce).

U dohod konaných dohody o provedení práce je nově definována hranice účasti na pojistném na zdravotním a nemocenském pojištění ve výši 10. 000,-- Kč a rozsah prací na 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Společnost JEWELS s.r.o. v případové stu-

dii zaměstnala 1 brigádnici, vždy s výdělkem vyšším než 10.000,-- Kč. Firmě vznikly náklady na pojistné ve výši 7.820,-- Kč, doporučila bych zaměstnat více osob na stejnou práci s výdělkem do 10.000,-- Kč a tím snížit vícenáklady pojistného.

Důchodová reforma 2012 v podobě II. pilíře pojistného na důchodové spoření je velkým tématem, kterému je věnován prostor ve výpočetní části práce. Sazba pojistného je ve výši 5%, pokud je zaměstnanec účastníkem na důchodovém spoření, mění se mu sazba na sociální zabezpečení na 3,5% (z původních 6,5%). V konečném důsledku se zaměstnanci sníží mzda o 13% ve srovnání s původními 11%.

Reforma daní zvyšuje sazbu daně z příjmů FO z 15% na 19%, sazba daně vybíraná srážkou zůstává stejná ve výši 15%. Ovšem mění se vyměřovací základ pro výpočet daně a pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Superhrubá mzda, jakož to vyměřovací základ v letech 2008 – 2014, bude vystřídána (staro)novým vyměřovacím základem – hrubou mzdou. Sazba zaměstnance na pojistné na zdravotní pojištění se zvýší z 4,5% na 6,5%, pojistné zaměstnavatele se sníží z 9% na 7%. Sazba zaměstnance na sociální zabezpečení zůstává stejná ve výši 6,5%, pojistné na zaměstnavatele zůstane prakticky neměnné, pouze bude zahrnovat i 0,4% úrazového pojištění. V roce 2015 zaměstnanec bude odvádět na pojistné 13% oproti současným 11%, zaměstnavatel bude odvádět 32,4 % oproti dnešním 34%. Důsledkem těchto změn je negativní dopad na zaměstnance v podobě snížení mzdy průměrně o 263,-- Kč a pozitivní dopad na zaměstnavatele v podobě snížení nákladů na zaměstnance v průměru o 475,-- Kč. Pro zaměstnavatele bude zřízen nový jednotný komunikační kanál s orgány státní správy – jednotné inkasní místo.

Je důležité, aby se mzdová účetní orientovala v předpisech natolik, aby byla schopná zvolit správné a zároveň nejlepší možné řešení. Aby zastoupila částečně i poradenskou funkci a zaměstnanci osvětlila jeho nároky a povinnosti. Zastoupení funkce personalisty mzdovou účetní je špatná volba, nicméně častá. Domnívám se, že podpora mzdové účtárny, ať již finanční či vzdělávací, je základním pilířem prosperující společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BĚHOUNEK, Pavel. Daňová reforma 2012 – Jendo inkasní místo. [online]. Praha: Daňový poradce Běhounek, 2012. [cit. 2013-7-15]. Dostupné z <<http://www.behounek.eu/news/jedno-inkasni-misto/>>.
- [2] CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. Management a organizační chování. Vyd. 2., aktualiz. a rozš. Praha: Grada, 2010. 344 s. ISBN 978-80-247-3348-7.
- [3] DANĚK, Pavel. Zdravotní pojištění – důležité změny při placení pojistného a plnění zákonných povinností. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2012 ročník XVIII, číslo 1, s. 19-24. ISSN 1211-1430.
- [4] DANĚK, Pavel. Zdravotní pojištění po 1. lednu 2013. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2013, ročník XIX, číslo 1, s. 7-13. ISSN 1211-1430.
- [5] DULÍKOVÁ, Hana. Mzdový systém a překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zlín, 2013. Seminární práce. Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky. 14 s.
- [6] ICV: Informační centrum vlády. Daňová reforma. [online]. Praha: ICV, 2012 - 2013. [cit. 2013-7-15]. Dostupné z <<http://icv.vlada.cz/cz/danova-reforma/>>.
- [7] KOUBA, Stanislav. Pojistné na důchodové spoření – zdroj financování II. pilíře důchodového systému. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2013, ročník XIX, číslo 2, s. 8-10. ISSN 1211-1430.
- [8] MPSV: Nemocenské pojištění v roce 2013. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. [cit. 2013-7-13]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.
- [9] ODBOR 14. Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. [cit. 2013-3-18]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.
- [10] PELECH, Petr. Ke změnám ve zdanění měsíčních mezd počínaje lednem 2013. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2013, ročník XIX, číslo 1, s. 15 – 16. ISSN 1211-1430.

- [11] PRESENCE | klenotnictví – zlatnictví - šperky a hodinky | www.presence.cz. [online]. [cit. 2013-7-20]. Dostupné z <<http://www.presence.cz/>>.
- [12] SCHMIED, Zdeněk. Věcné změny v zákoníku práce od 1. ledna 2012. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2012, ročník XVIII, číslo 1, s. 26– 34. ISSN 1211-1430.
- [13] ŠUBRT, Bořivoj et al. Abeceda mzdové účetní 2007: sv. Práce, mzdy, pojištění. Vyd. 17. Olomouc: Anag, 2007. 517s. ISBN 978-80-7263-373-9.
- [14] ŠUBRT, Bořivoj et al. Abeceda mzdové účetní 2012: sv. Práce, mzdy, pojištění. Vyd. 22. Olomouc: Anag, 2012. 571s. ISBN 978-80-726-3716-4.
- [15] ŠUBRT, Bořivoj et al. Abeceda mzdové účetní 2013: sv. Práce, mzdy, pojištění. Vyd. 23. Olomouc: Anag, 2013. 572s. ISBN 978-80-7263-800-0.
- [16] VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví: skripta. Zlín: FAME UTB, 2011. 71s. [cit. 2013-7-13]. Dostupné z < <http://vyuka.fame.utb.cz/file.php/447/FAME-skriptaMU2012.pdf>>.
- [17] VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce: zásadní změny v předpisech k 1. 1.2013: sv. Účetnictví a daně. Praha: Grada, 2013. 429s. ISBN 9788024746272.
- [18] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Maximální vyměřovací základ v sociálním pojištění. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2013, ročník XIX, číslo 3, s. 13-15. ISSN 1211-1430.)
- [19] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na důchodové pojištění u účastníků důchodového spoření. Mzdová účetní: odborný měsíčník, 2013, ročník XIX, číslo 3, s. 3-7. ISSN 1211-1430.)

Právní normy:

- [20] Nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.
- [21] 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.

- [22] Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- [23] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310/2011 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.
- [24] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 336/2012 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013.
- [25] Vyhláška č. 286/2011 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2010, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2010, 74 redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2012 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2012 a o zvýšení důchodů v roce 2012.
- [26] Vyhláška č. 324/2012 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2011, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2011, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2013 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2013 a o zvýšení důchodů v roce 2013.
- [27] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník § 51
- [28] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
- [29] Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
- [30] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
- [31] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- [32] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [33] Zákon č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších
- [34] Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- [35] Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

- [36] Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
- [37] Zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření.
- [38] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [39] Zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů souvisejících se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů.
- [40] Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.
- [41] Zákon č. 586/1991 Sb., o daních z příjmů.
- [42] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- [43] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění předpisů, a další související zákony.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohod o provedení práce
DzPFO	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků
ELDP	Evidenční list důchodového pojištění
JIM	Mimo evidenční stav
MES	Jednotné inkasní místo
OIP	Průměrný měsíční výdělek
OSSZ	Průměrný měsíční čistý výdělek
PČV	Pracovní poměr
PMV	Peněžitá pomoc v mateřství
PP	Oblastní inspektorát práce
PPP	Popis pracovní pozice
PPM	Okresní správa sociálního zabezpečení
SP	Sociální pojištění
THP	Technickohospodářský pracovník
VTPM	Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
ZP	Zákoník práce
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1 - Organizační schéma 2013</i>	42
<i>Obrázek 2 – Výpočet čisté mzdy 2015</i>	53
<i>Obrázek 3 – Graf změna čisté mzdy zaměstnanců společnosti JEWELS s.r.o. 2013-2015</i>	58
<i>Obrázek 4 – Graf změna mzdových nákladů zaměstnanců společnosti JEWELS s.r.o. 2013-2015</i>	59

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 – Výše minimální mzdy v rozmezí let 2003 - 2013</i>	20
<i>Tabulka 2 – Minimální výše odvodu na zdravotní pojištění</i>	28
<i>Tabulka 3 – Přehled existujících zdravotních pojišťoven k datu 1. 1. 2013</i>	29
<i>Tabulka 4 – Počet zaměstnanců ve společnosti ŠPERKY, s. r.o. v období 2003 - 2012</i>	42
<i>Tabulka 5 – Základní členění zaměstnanců společnosti JEWELS s. r. o. k 30. 6. 2013</i>	42
<i>Tabulka 6 – Hrubá mzda zaměstnanců ve společnosti JEWELS, s. r.o.</i>	44
<i>Tabulka 7 – Odměna brigádnice za červenec 2011 a 2012 – účast na pojistném 2012</i>	45
<i>Tabulka 8 – Odměna brigádnice za prosinec 2011 a 2012 – účast na pojistném 2012</i>	46
<i>Tabulka 9 – Maximální vyměřovací základ pro odvody ZP a SP v letech 2012 - 2013.</i>	47
<i>Tabulka 10 – Mzda statutára maximální vyměřovací základ pro odvody 2012</i>	48
<i>Tabulka 11 – Mzda statutára maximální vyměřovací základ pro odvody 2013</i>	48
<i>Tabulka 12 – Mzda finančního analytika – solidární daň 2013</i>	49
<i>Tabulka 13 – Mzda skladníka – zvýšení daně u starobního důchodce 2013</i>	50
<i>Tabulka 14 – Mzda vedoucí prodejny - není účastníkem na důchodovém pojištění</i> <i>2013</i>	51
<i>Tabulka 15 – Mzda vedoucí prodejny - je účastníkem na důchodovém pojištění 2013</i>	52
<i>Tabulka 16 – Hrubá mzda zaměstnanců ve společnosti JEWELS, s. r.o.</i>	53
<i>Tabulka 17 – Výpočet čisté mzdy finančního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a</i> <i>2015</i>	54
<i>Tabulka 18 – Výpočet čisté mzdy účetní a IT analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a</i> <i>2015</i>	54
<i>Tabulka 19 – Výpočet čisté mzdy územního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a</i> <i>2015</i>	55
<i>Tabulka 20 – Výpočet čisté mzdy nákupního analytika firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a</i> <i>2015</i>	55
<i>Tabulka 21 – Výpočet čisté mzdy vedoucí prodejny firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a</i> <i>2015</i>	56
<i>Tabulka 22 – Výpočet čisté mzdy prodavačky firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015</i>	56
<i>Tabulka 23 – Výpočet čisté mzdy skladníka firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015</i>	57
<i>Tabulka 24 – Výpočet čisté odměny brigádnice firmy JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015</i>	57

<i>Tabulka 25 – Změna čistých mezd zaměstnanců společnosti JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015</i>	58
<i>Tabulka 26 – Změna mzdových nákladů zaměstnanců společnosti JEWELS, s. r. o. 2013 a 2015</i>	59