

# Mzdové účetnictví – komparativní analýza hlavního a vedlejšího pracovního poměru

Nikola Fialová

---

Bakalářská práce  
2019

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav financí a účetnictví  
akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Nikola Fialová**  
Osobní číslo: **M16796**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Účetnictví a daně**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Mzdové účetnictví – komparativní analýza hlavního a vedlejšího pracovního poměru**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Prostudujte odbornou literaturu k oblasti mzdového účetnictví a zpracujte poznatky vztahující se k oblasti mezd.

#### II. Praktická část

- Aplikujte poznatky z odborné literatury na výpočet čisté mzdy.
- Vypočítejte čistou mzdu na hlavním i vedlejším pracovním poměru.
- Proveďte zhodnocení výhodnosti jednotlivých forem pracovního poměru z pohledu zaměstnanců.

### Závěr

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

Seznam odborné literatury:

**ARMSTRONG, Michael.** A Handbook of Employee Reward Management and Practice. Second edition. London: Kogan Page, 2007, 548 s. ISBN 9780749449629.

**ŠUBRT, Bořivoj.** Obsluha mzdy a platu. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2016, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

**ŠUBRT, Bořivoj a kol.** Abeceda mzdové účetní 2018. 28. vyd. Olomouc: Anag, 2018, 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.

**VYBÍHAL, Václav a kol.** Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce. 21. vyd. Praha: Grada, 2018, 472 s. ISBN 978-80-0781-8.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. David Homola**  
Ústav financí a účetnictví  
Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2019**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2019

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.  
*děkan*

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
*ředitelka ústavu*

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

### **Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské 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 obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou 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. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....

podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá mzdovým účetnictvím v České republice, především srovnáním hlavního a vedlejšího pracovního poměru z pohledu zaměstnanců. Práce se dělí na dvě části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části se práce zabývá hlavně pojmy z oblasti mzdového účetnictví. Praktická část obsahuje výpočty mezd pracovníků jak na hlavním, tak i vedlejším pracovním poměru, dále obsahuje výpočty mezd s podepsaným či nepodepsaným Prohlášením poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a následné srovnání.

Klíčová slova: mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel, hlavní pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with wage accountancy in the Czech Republic, primarily comparing main and secondary employment from the perspective of employees. The thesis is divided into two parts, the theoretical and practical one. The theoretical part is focused mainly on concepts of wage accountancy. The practical part contains wage calculations of both, main and also secondary employment workers, it contains wage calculations with signed or unsigned the Declaration of the taxpayer liable to personal income tax from dependent activity and subsequent comparison.

Keywords: wage, employee, employer, main employment, secondary employment

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce *Ing. Davidu Homolovi* za odborné vedení, cenné rady a přátelský přístup.

Děkuji také své *rodině a partnerovi* za trpělivost a podporu během celého studia.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ POJMY MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ</b> .....	<b>13</b>
1.1 MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ.....	13
1.2 MZDA.....	13
1.3 NATURÁLNÍ MZDA.....	13
1.4 MINIMÁLNÍ MZDA .....	13
1.5 HRUBÁ MZDA .....	14
1.6 ČISTÁ MZDA .....	14
1.7 PLAT .....	14
1.8 ODMĚNA Z DOHODY .....	14
1.9 ZAMĚSTNANEC.....	14
1.10 ZAMĚSTNAVATEL.....	14
1.11 BRIGÁDNÍK.....	14
1.12 PRACOVNÍ DOBA .....	15
1.13 KOLEKTIVNÍ SMLOUVA .....	15
1.14 ZARUČENÁ MZDA .....	15
1.15 ZÁVISLÁ PRÁCE.....	16
1.16 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK .....	16
1.17 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA .....	17
1.18 VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR .....	17
1.19 HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR .....	18
1.20 ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU.....	18
<b>2 MZDOVÁ PROBLEMATIKA</b> .....	<b>19</b>
2.1 MOTIVACE A ODMĚNA.....	19
2.2 FORMY MZDOVÉHO PLNĚNÍ .....	20
2.3 FORMY MZDY .....	20
2.3.1 Úkolová mzda .....	20
2.3.2 Časová mzda .....	20
2.3.3 Podílová mzda.....	21
2.3.4 Provizní mzda.....	21
2.3.5 Osobní mzda.....	21
2.4 PŘÍPLATKY ZA PRÁCI.....	21
2.4.1 Mzda a příplatek za práci přesčas .....	22
2.4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek.....	22
2.4.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....	23
2.4.4 Mzda za noční práci .....	23
2.4.5 Mzda za příplatek za práci v sobotu a neděli .....	23
<b>3 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ</b> .....	<b>24</b>
<b>4 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ</b> .....	<b>25</b>

<b>5</b>	<b>DAŇOVÝ POHLED.....</b>	<b>26</b>
5.1	ZÁLOHOVÁ A SRÁŽKOVÁ DAŇ .....	26
5.2	SLEVY NA DANI .....	26
5.2.1	Základní sleva na poplatníka .....	26
5.2.2	Sleva na manželku/manžela .....	27
5.2.3	Základní a rozšířená sleva na invaliditu .....	27
5.2.4	Sleva na držitele průkazu ZTP/P .....	28
5.2.5	Sleva na studenta .....	28
5.2.6	Sleva za umístění dítěte .....	28
5.3	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ NA DÍTĚ .....	28
<b>6</b>	<b>ÚČETNÍ POHLED.....</b>	<b>30</b>
6.1	SMĚRNÁ ÚČTOVÁ OSNOVA .....	30
6.2	SYNTETICKÉ ÚČTY POUŽÍVANÉ PRO ZAÚČTOVÁNÍ MEZD .....	30
<b>7</b>	<b>PRÁCE KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....</b>	<b>32</b>
7.1	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	32
<b>8</b>	<b>VZORCE PRO VÝPOČET ČISTÉ MZDY.....</b>	<b>33</b>
8.1	VZOREC PRO VÝPOČET MZDY NA HLAVNÍM PRACOVNÍM POMĚRU .....	33
8.2	VZOREC PRO VÝPOČET MZDY NA VEDLEJŠÍM PRACOVNÍM POMĚRU .....	34
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>35</b>
<b>9</b>	<b>VÝPOČET MEZD NA HLAVNÍM PRACOVNÍM POMĚRU.....</b>	<b>36</b>
9.1	ZADÁNÍ .....	36
9.2	VÝPOČTY MZDY ZAMĚSTNANCŮ .....	38
9.2.1	Výpočet mzdy zaměstnance na pevný měsíční plat .....	38
9.2.2	Výpočet úkolové mzdy zaměstnance bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů .....	39
9.2.3	Výpočet úkolové mzdy zaměstnance s podepsaným prohlášením k dani z příjmů .....	40
9.2.4	Výpočet časové mzdy zaměstnance .....	41
9.2.5	Výpočet časové mzdy zaměstnance č. 2 .....	42
9.3	SESTAVENÍ ZÚČTOVACÍ A VÝPLATNÍ LISTINY .....	43
9.4	ZAÚČTOVÁNÍ ÚČETNÍCH PŘÍPADŮ .....	44
9.5	PŘEHLED NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE: .....	45
<b>10</b>	<b>VÝPOČTY MEZD NA VEDLEJŠÍM PRACOVNÍM POMĚRU.....</b>	<b>46</b>
10.1	ZADÁNÍ .....	46
10.2	VÝPOČTY MEZD ZAMĚSTNANCŮ NA DPP .....	47
10.2.1	Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů .....	47
10.2.2	Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů.....	47
10.2.3	Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 2 .....	48
10.2.4	Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 2.....	48
10.2.5	Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 3.....	49
10.2.6	Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 3 .....	49
10.3	VÝPOČTY MEZD ZAMĚSTNANCŮ NA DPČ .....	50
10.3.1	Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 4 .....	50
10.3.2	Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 4.....	50
10.3.3	Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 5 .....	51



10.3.4	Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 5.....	51
10.4	ZÚČTOVACÍ A VÝPLATNÍ LISTINA .....	52
10.5	ZAÚČTOVÁNÍ ÚČETNÍCH PŘÍPADŮ .....	53
10.6	PŘEHLED NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE .....	54
<b>11</b>	<b>POROVNÁNÍ VÝHODNOSTI JEDNOTLIVÝCH FOREM PRACOVNÍHO POMĚRU Z POHLEDU ZAMĚSTNANCŮ.....</b>	<b>55</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>65</b>

## ÚVOD

Mzdové účetnictví je velice rozsáhlý pojem, ať už z hlediska zákonů či právních předpisů. Zároveň je také jednou z nejdůležitějších oblastí v podniku, který zaměstnává pracovníky. Je totiž známo, že v dnešní době na našem území působí mnoho firem, které rozšiřují svou výrobu, a je tedy nezbytné, aby takové společnosti zaměstnávaly zaměstnance a za jejich odvedenou práci jim vyplácely mzdy. Při narůstajícím počtu zaměstnanců je tedy potřeba zabývat se mzdovou problematikou, a pro tuhle práci společnosti zaměstnávají mzdové účetní.

Mzdová účetní se nezabývá jenom mzdami, ale také zdravotním, sociálním, nemocenským a důchodovým pojištěním. Nezbytnou částí její práce je znalost zákonů, které mzdovému účetnictví podléhají. Jedná se například o Zákoník práce nebo Zákon o dani z příjmů. Z toho můžeme usoudit, že se jedná o práci, u které je potřeba se neustále vzdělávat, sledovat změny v právních předpisech a zákonech. Většina účetních proto navštěvuje různé kurzy, školení a semináře. Práce účetní musí mít i řádnou organizaci, například z hlediska termínů výplaty mezd. Pokud zaměstnanci výplata nedorazí ve stanoveném termínu, může to mít za následek i výpověď ze strany zaměstnance a tím i špatnou pověst pro podnik. Dále se také může jednat o pozdní odvod daně, kterým může být zaměstnavatel potrestán v podobě sankce, která nemusí mít dobrý dopad na celkové hospodaření firmy.

Mzdový systém je důležitý v každém podniku, jelikož výše mzdy má dopad na efektivnost pracovníků, které právě jejich mzda motivuje k lepším výkonům, což může mít kladný dopad i na podnik. Například v ziskovosti či konkurenceschopnosti.

Mzdové účetnictví je důležité jak pro podnik, tak i pro zaměstnance, kteří musí být dostatečně informováni o svých právech, povinnostech a také o změnách v legislativě.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této práce je přiblížit výpočty mezd zaměstnanců na hlavním a vedlejším pracovním poměru, aby se každý zaměstnanec neboli čtenář dokázal zorientovat ve svém výplatním lístku, a dále následné srovnání výhodnosti pracovních poměrů z hlediska čisté mzdy. Protože i dnes se setkávám s lidmi, kteří si v této oblasti nejsou jisti a neví, pro jakou variantu se rozhodnout, zda být zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti či na dohodu o provedení práce. Známost skutečností je i to, že dnes existuje mnoho lidí, kteří si ke svému hlavnímu zaměstnání přivydělávají formou vedlejšího zaměstnání, ať už se jedná o matky na mateřské dovolené, studenty, důchodce nebo o zaměstnance, kteří již mají hlavní pracovní poměr.

V bakalářské práci jsou použity metody vědecké práce, konkrétně deskripce (jedná se o popis jednotlivých kroků, vedoucích k výpočtu mzdy zaměstnance), komparace (zabývá se srovnáním pozorovaných veličin), analýza (jde o rozbor vlastností, vztahů, faktů postupující od celku k částem) a syntéza (je základem pro pochopení vzájemné souvislosti jevů).

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ

## 1.1 Mzdové účetnictví

Mzdové účetnictví je takové účetnictví, které z největší části zahrnuje výpočty mezd zaměstnanců, výpočty jejich daní, odvodů a také srážek. Dále zahrnuje například personální mzdovou evidenci. Mzdové účetnictví je důležitou součástí každé firmy, protože mzdy u společností tvoří velkou část nákladů. Výsledkem mzdového účetnictví je správně a včas vyplacená mzda zaměstnanci, zaplacené odvody a pojištění státu zaměstnavatelem. Podklady pro výpočty mezd jsou především informace o zaměstnanci (např. osobní údaje, pracovní smlouva), informace, které se týkají přítomnosti či nepřítomnosti zaměstnance (např. docházka, nemoc, dovolená) a informace o pracovní výkonnosti zaměstnance (např. bonusy, motivační složky).

## 1.2 Mzda

Podle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), je mzda obvykle peněžité plnění, ale může se jednat i o plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem za jeho vykonanou práci.

## 1.3 Naturální mzda

Podle ZP (§ 119) je možné se souhlasem zaměstnance, ale za předem stanovených podmínek poskytnout naturální mzdu (nesmí se jednat o lihoviny, tabák a jiné návykové látky). V peněžích ale musí být vyplacena mzda nejméně ve výši mzdy minimální.

## 1.4 Minimální mzda

Za nejnižší možnou výši odměny je považována minimální mzda, která náleží zaměstnanci od zaměstnavatele za jeho vykonanou práci. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nikdy nižší, než je aktuální minimální mzda. Do mzdy a platu se z hlediska minimální mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí, za práci v sobotu a neděli a příplatek za práci ve svátek. Základní sazba minimální mzdy v roce 2019 činí 13 350 Kč/měsíc nebo 79,80 Kč/hod. (ZP, § 111 odst. 1)

## 1.5 Hrubá mzda

Hrubá mzda je peněžní odměna zaměstnanci za jeho provedenou práci před zdaněním a jinými odpočty, a zároveň je hrubá mzda základním údajem pro výpočet čisté mzdy.

## 1.6 Čistá mzda

Čistá mzda je částka po zdanění, která je skutečně zaměstnanci vyplacena.

## 1.7 Plat

*„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem zaměstnanci, kterým je buď stát, státní fond, příspěvková organizace, územní samosprávný celek, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí, dobrovolným svazkem nebo regionální rada regionu soudržnosti.“ (ZP, § 109 odst. 3)*

## 1.8 Odměna z dohody

Odměna z dohody je plnění, které je peněžité a je poskytované zaměstnanci, za práci, kterou vykonal pro zaměstnavatele na základě DPČ A DPP. (ZP, § 109 odst. 5)

## 1.9 Zaměstnanec

Zaměstnanec je jednou ze smluvních stran o pracovněprávním vztahu. Je to fyzická osoba, která jedná svým jménem. (Šubrt a kol., 2018, s. 31)

## 1.10 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je jednou ze smluvních stran pracovněprávního vztahu. Může být jak fyzickou osobou, tak i právnickou osobou. Jedná buď osobně (fyzická osoba), nebo prostřednictvím statutárního orgánu (právnická osoba), anebo také prostřednictvím určených vedoucích nebo i dalších zaměstnanců. Zaměstnavatelem je i stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu. (Brůha, 2018, s. 172)

## 1.11 Brigádník

Brigádník je nepřesný název pro účastníka pracovněprávního vztahu, který je zpravidla uzavřen na krátké období. Brigádník je většinou zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce (DPČ A DPP). (Šubrt a kol., 2018, s. 27)

## 1.12 Pracovní doba

Pracovní doba je taková doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele a doba, ve které je zaměstnanec připraven k vykonání práce na pracovišti, a řídí se dle pokynů, které mu dá jeho zaměstnavatel. (Schmied a kol., 2017, s. 90)

## 1.13 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva se uzavírá mezi dvěma stranami, a to zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se tedy o podnikovou kolektivní smlouvu, která může být uzavřena i pro více zaměstnavatelů, tzv. skupinová kolektivní smlouva. Pokud by smlouvu uzavírala pro více zaměstnavatelů organizace zaměstnavatelů a za odbory vyšší odborový orgán, v tomto případě by se jednalo o kolektivní smlouvu vyššího stupně. Kolektivní smlouvy především upravují práva a povinnosti zaměstnancům. Zaměstnanci musí být s obsahem kolektivní smlouvy seznámeni oběma smluvními stranami a to do 15 dnů od jejího uzavření. (Šubrt a kol., 2018, s. 27)

## 1.14 Zaručená mzda

Zaručená mzda je taková mzda, na kterou má zaměstnanec právo. Nejnižší úrovně se vztahují pouze na zaměstnance, nikoliv na zaměstnavatele. Nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovuje vláda. Úrovně zaručené mzdy jsou rozděleny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin. (Brůha, 2018, s. 201)

Tabulka 1 Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	2018		2019	
	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	73,20	12 200	79,80	13 350
2.	80,80	13 500	88,10	14 740
3.	89,20	14 900	97,30	16 280
4.	98,50	16 400	107,40	17 970
5.	108,80	18 100	118,60	19 850
6.	120,10	20 000	130,90	21 900
7.	132,60	22 100	144,50	24 180
8.	146,40	24 400	159,60	26 700

*Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z Ministerstva práce a sociálních věcí*

### 1.15 Závislá práce

Pojem závislá práce, je práce, která se vykonává na základě vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Pokud by některý z výše uvedených znaků nebyl splněn, tak by se nejednalo o závislou práci a právní vztah by bylo možné řešit podle občanského zákoníku. Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu podle ZP. (Šubrt a kol., 2018, s. 32)

### 1.16 Průměrný výdělek

Podle Vybíhala (2018) by průměrný výdělek měl vyjadřovat skutečnou výdělečnou činnost zaměstnance, který se zjišťuje pouze pro pracovněprávní a jiné pracovní účely (např. u soudců) a jim obdobné vztahy (např. služební poměry policistů). Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy, zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a také z doby, kterou odpracoval v rozhodném období. Pokud je průměrný výdělek nižší než minimální průměrný výdělek, který vychází z nejnižší úrovně zaručené mzdy, je potřeba zaměstnanci poskytnout doplatek tohoto minimálního průměrného výdělku. Výše doplatku se určí jako rozdíl mezi minimálním průměrným výdělkem a skutečně vypočteným průměrným výdělkem.

Podle ZP (§ 356) rozlišujeme 3 formy průměrného výdělku, a to průměrný hrubý hodinový výdělek ( ${}_hPV_h$ ), průměrný hrubý měsíční výdělek ( ${}_mPV_h$ ), průměrný čistý měsíční výdělek ( ${}_mPV_č$ ).

**Průměrný hrubý hodinový výdělek ( ${}_hPV_h$ )** podle Vybíhala (2018) vypočítáme jako podíl celkové hrubé mzdy za rozhodné období s počtem odpracovaných hodin za rozhodné období (rozhodným obdobím je předcházející čtvrtletí).

$${}_hPV_h = HM : T$$

**Průměrný hrubý měsíční výdělek ( ${}_mPV_h$ )** vypočítáme jako:

$${}_mPV_h = {}_hPV_h * 40 * 4,348$$

kde:

40.....týdenní pracovní doba,

4,348.....koeficient, který vyjadřuje průměrný počet týdnů najeden měsíc v průměrném roce ((365,25 : 12) : 7)



Průměrný čistý měsíční výdělek ( $mPV_{\xi}$ ) určíme jako:

$$mPV_{\xi} = mPV_h - D_z - P_z - P_x,$$

kde:

$D_z$  .....záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti,

$P_z$  .....pojistné na veřejné zdravotní pojištění,

$P_x$ .....pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

(Vybíhal a kol., 2018, s. 113)

### 1.17 Kratší pracovní doba

O kratší pracovní dobu se jedná tehdy, když zaměstnavatel nepotřebuje zaměstnávat zaměstnance na plný pracovní úvazek. Na druhou stranu se může stát, že naopak zaměstnanec nemůže, či nechce vykonávat práci na plný pracovní úvazek. Zaměstnanci i v tomto případě náleží mzda za odvedenou práci. (ZP, § 80)

### 1.18 Vedlejší pracovní poměr

Vedlejší pracovní poměr znamená, že zaměstnanec si ke svému hlavnímu pracovnímu poměru, kde pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, uzavře pracovní poměr na kratší pracovní dobu. Za hlavní pracovní poměr kromě hlavního zaměstnání může být považován i starobní či invalidní důchod, mateřská i rodičovská dovolená nebo práce při studiu. Vedlejší pracovní poměr vykonáváme k jinému zaměstnavateli. Tyhle situace se v dnešní době dějí velmi často, a to z toho důvodu, že zaměstnancům nestačí jejich mzda na hlavním pracovním poměru, a proto si chtějí přivydělat nějaké peníze navíc. U vedlejšího pracovního poměru není třeba souhlas od zaměstnavatele, pokud budeme vykonávat činnost, která se neshoduje s činností na hlavním pracovním poměru. Pokud se ale činnosti shodovat budou, již budeme potřebovat souhlas od zaměstnavatele, který musí být pouze v písemné podobě. Pokud by zaměstnavatel souhlas nepodepsal, tak nemáme oprávnění takovou činnost provozovat. Vedlejší pracovní poměr můžeme rozvázat výpovědí, ve které nemusíme uvádět důvod a výpovědní lhůta činí pouze 15 dní. (Jouza, 2005)

### **1.19 Hlavní pracovní poměr**

Hlavní pracovní poměr je smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Předmětem hlavního pracovního poměru je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu, popřípadě plat, pro zaměstnavatele vykonávat. Hlavní pracovní poměr se sjednává podle platných právních norem v České republice, a to konkrétně podle ustanovení, které nalezneme v ZP, který stanovuje, že hlavní pracovní poměr musí být vždy uzavřen písemně, jinak se považuje za neplatný a může být sjednán buď na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. (ZP, § 33 odst. 1)

### **1.20 Zaměstnání malého rozsahu**

O zaměstnání malého rozsahu se jedná v tom případě, kdy sjednaná částka příjmů je nižší než 3 000 Kč, nebo příjem není sjednán vůbec. Pokud není příjem se zaměstnancem sjednán, bude zaměstnanec nemocensky pojištěn jen v těch kalendářních měsících, kde jeho příjem přesáhne částku 3 000 Kč. Jedná se například o nepravidelnou výpomoc u DPČ. V tom měsíci, kdy příjem překročí 3 000 Kč, a založí se účast na pojištění, se zaměstnanec přihlásí tiskopisem Oznámení o nástupu do zaměstnání. Limit prací malého rozsahu se s jedním zaměstnancem posuzuje v úhrnu. (Kučerová, 2019, s. 36)

## 2 MZDOVÁ PROBLEMATIKA

### 2.1 Motivace a odměna

Pokud chceme, aby se zaměstnanci snažili a těšili se do práce, musíme je nějakým způsobem motivovat. Motivace znamená něco dělat. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že jejich kroky povedou k dosažení určité odměny. Rozlišujeme dva typy motivace:

- **Vnitřní motivace** - dochází k ní, když lidé cítí, že práce, kterou vykonávají je pro ně zajímavá či důležitá, a je v ní obsažena pravomoc a odpovědnost,
- **Vnější motivace** - tvoří ji především odměny, jako například zvýšení platu, uznání, pochvala nebo povýšení, ale také tresty (disciplinární řízení nebo kritika). (Armstrong, 2007, s. 109)



Obrázek 1 Proces motivace (vlastní zpracování dle Michaela Armstronga)

Podle Armstronga (2007) rozlišujeme odměny vnější a vnitřní. Vnější odměny jsou odměny, poskytované v peněžní formě, které například pomohou přilákat zaměstnance nebo je dovedou udržet. Vnitřní neboli nepeněžní odměny se týkají pravomocí a odpovědností, úspěšnosti a práce samé, mohou tedy na motivaci mít hlubší dopad. Například se jedná o kvalitu pracovního života, rovnováhu mezi pracovním a mimopracovním životem nebo příležitost dosahovat úspěchu a rozvíjet se.

## 2.2 Formy mzdového plnění

Při zaměstnání pracovníků se uplatňují různé formy mzdového plnění a musíme tedy rozlišit:

1) mzdu,

2) plnění poskytovaná dle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním neboli ostatní plnění.

Rozdíl mezi výše zmíněnými formami je především v tom, že mzda souvisí s výkonem práce, ale ostatní plnění s výkonem práce nesouvisí. Za mzdu můžeme považovat základní mzdu, naturální mzdu, příplatky, doplatky, osobní ohodnocení a prémie (periodické, cílové). (Vybíhal a kol., 2018, s. 90)

## 2.3 Formy mzdy

Podle Šubrt (2016) se v současnosti uplatňují různé formy základní mzdy. Jedná se zejména o úkolovou mzdu, časovou mzdu (hodinou, měsíční), podílovou mzdu, provizní nebo osobní mzdu.

### 2.3.1 Úkolová mzda

Je to forma mzdy, která je závislá na výkonu určitého pracovníka. Její výhodou je, že lépe motivuje pracovníky k práci. Protože čím víc pracovník bude produktivní, tím větší bude i jeho mzda. Podmínkou zavedení úkolové mzdy je i možnost stanovení objektivní výkonové normy a také je třeba, aby zaměstnavatel vedl spolehlivou evidenci rozsahu a kvality práce zaměstnanců. Nejčastěji uplatňovanou mzdou v praxi je úkolová mzda přímá, např. za položení určité plochy parketami, kdy je stanovena sazba Kč/m<sup>2</sup>. Zvláštním druhem úkolové mzdy je tzv. akordní mzda, kdy určité skupině pracovníků je uloženo vykonat určitou práci, která je dohodnuta v předem stanoveném termínu a za předem dohodnutou částku. (Vybíhal a kol., 2018, s. 91)

### 2.3.2 Časová mzda

Výše mzdy zaměstnance se v tomto případě počítá od množství odpracovaného času, jelikož zde nelze měřit výsledky práce pomocí technických ukazatelů. Základem pro výpočet časové mzdy je odpracovaný čas. Mzdu vypočítáme jako součin skutečně odpracovaných hodin a mzdového tarifu zaměstnance.

Rozlišujeme mzdu:

- a) **s rozpětím tarifů**, kdy se tarif zaměstnance určuje mzdovým dekretem neboli výměrem,
- b) **s pevným tarifem**, kdy jsou pracovníci zařazeni do různých tarifních stupňů podle odborné složitosti, náročnosti a namáhavosti vykonané práce. Tarifní stupně jsou většinou uváděny v Kč/hod.,
- c) **s odstupňovaným tarifem**, kdy jsou zaměstnanci přiřazováni do tarifních stupňů podle kritérií, kterými jsou počet let praxe, počet let odpracovaných v organizaci či podle kvality práce nebo stupně zmetkovitosti apod.,
- d) **časová mzda diferencovaná**, kdy je tarif ovlivněn koeficientem plnění výkonu či normy v procentech.

(Vybíhal a kol., 2018, s. 91)

### 2.3.3 Podílová mzda

Podílová mzda se vypočítá jako podíl v % z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb. (Šubrt, 2016, s. 42)

### 2.3.4 Provizní mzda

Provizní mzda se stanoví jako podíl v % z uskutečněných obchodů, množství získaných klientů apod. (Šubrt, 2016, s. 42)

### 2.3.5 Osobní mzda

Osobní mzda se použije u pracovníků, kteří mají po delší dobu stejné pracovní nasazení a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovena jak u vedoucích pracovníků, tak i u dělníků. (Vybíhal a kol., 2018, s. 92)

## 2.4 Příplatky za práci

Zákoník práce (§ 114-118) a na něj navazující nařízení vlády stanovuje 5 druhů příplatků za práci, a to:

- mzda a příplatek za práci přesčas,
- mzda a náhrada mzdy za svátek,
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém zdravotním prostředí,

- mzda a příplatek za noční práci,
- mzda a příplatek za práci v sobotu a neděli.

Výše uvedené příplatky musí zaměstnavatel vyplácet povinně, jejich výše je v předpisech stanovena jako minimální a zaměstnavatel nemá právo rozhodnout o jejich snížení, ale naopak pokud se zaměstnavateli daří a jeho finanční situace mu to dovolí, může je podle svých možností zvýšit. Pokud dojde k souběhu jednotlivých příplatků za práci, tak jsou na sobě nezávislé. To znamená, že zaměstnanec má právo na tolik příplatků podle toho, v kolika nestandardních situacích pracoval. Např. zaměstnanec pracoval ve středu, kdy na tento den připadal státní svátek, zároveň pracoval přesčas a v noci. Zaměstnanec má tedy nárok na příplatek za svátek, příplatek na přesčas a příplatek za práci v noci. (Vybíhal a kol., 2018, s. 92)

#### **2.4.1 Mzda a příplatek za práci přesčas**

Zaměstnanci přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za odpracovanou dobu za práci přesčas právo a má nárok na příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce vykonané přesčas místo příplatku. Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu jeho práce, kterou odpracoval přesčas nebo v jinak dohodnuté době, na které se spolu dohodli, přísluší zaměstnanci mzda nejméně zvýšená o 25 % jeho průměrného výdělku. (ZP, § 114 odst. 1 a 2)

#### **2.4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek**

Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, má nárok na dosaženou mzdu a náhradní volno v rozsahu práce, kterou vykonal ve svátek. Náhradní volno zaměstnavatel zaměstnanci poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po práci ve svátek nebo pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou jinak, tak potom v této dohodnuté době. V době, kdy zaměstnanec čerpá náhradní volno mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Zaměstnanci, který nemohl pracovat proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, či jeho části za mzdu a nebo také část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Pro správný výpočet mzdy musíme rozlišit, zda zaměstnanec ve svátek pracoval či naopak nepracoval. V případě že pracoval, náleží mu mzda ve výši, kterou by dostal, kdyby stejnou práci vykonával v obvyklý pracovní den, který připadl na státní svátek. Navíc mu náleží náhradní volno. Pokud

se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, že nechce náhradní volno, tak mu náleží náhrada mzdy, a to ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. V těch případech, kdy zaměstnanec ve svátek nepracoval, jsou pro řešení mzdové situace rozhodné pouze ty svátky, které připadají na jeho obvyklý pracovní den. (Vybíhal a kol., 2018, str. 96)

#### **2.4.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Zaměstnanec, který pracoval ve ztíženém pracovním prostředí má nárok na dosaženou mzdu a příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém zdravotním prostředí. Určení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku stanovuje vláda nařízením. Příplatek za práci vykonanou ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, ale v kolektivní smlouvě může být stanovena jiná výše uvedeného příplatku. (ZP, § 117)

#### **2.4.4 Mzda za noční práci**

Jestliže zaměstnanec pracoval v noci, přísluší mu dosažená mzda a příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Noční práci se rozumí práce v hodinovém rozmezí od 22.00 hodin do 6.00 hodin. (ZP, § 116)

#### **2.4.5 Mzda za příplatek za práci v sobotu a neděli**

Za práci v sobotu či neděli připadá zaměstnanci dosažená mzda včetně příplatku nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. (ZP, § 118 odst. 1)

### 3 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zdravotní pojištění slouží k účelu úhrady základní zdravotní péče. Ze zdravotního pojištění jsou hrazeny léčivé přípravky, poskytnuté zdravotní služby nebo také potraviny, které mají zlepšit zdravotní stav pojištěnců. V současné době zdravotní pojištění na území České republiky poskytuje sedm zdravotních pojišťoven. Jednou ze základních povinností pojištěnců je povinnost platit pojistné.

Výši zdravotního pojištění a jeho výpočet upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (dále jen „ZVZP“). V zákoně najdeme především sazbu zdravotního pojištění, vyměřovací základ, rozhodné období a způsob placení pojistného. Rozhodné období u zaměstnanců činí jeden kalendářní měsíc. Pro zjištění výše zdravotního pojištění pro účely odvodu, se výpočty provádí za každého zaměstnance zvlášť. (ZVZP, § 2)

Celková sazba zdravotního pojištění činí 13,5 %. Kdy zaměstnavatel srazí zaměstnanci 4,5 % z hrubé mzdy a zbylých 9 % platí sám zaměstnavatel. Pokud se podíváme na samotné zaokrouhlování částek pojistného, vždy se pojistné zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Od roku 2018 platí, že pokud zaměstnanec nedosahuje minimální mzdy, i přesto musí uhradit pojistné, které je placeno minimálně z minimální mzdy, která pro rok 2019 činí 13 350 Kč (minimální pojistné je tedy 1 803 Kč). Pokud taková situace nastane, tak z rozdílu mezi minimální mzdou a hrubou mzdou musíme navíc odvést 13,5 %. Pokud jsme zaměstnání na DPČ a naše mzda nepřekročí 2 999 Kč, zdravotní pojištění neplatíme my ani zaměstnavatel. Jestliže jsme zaměstnání na DPP a naše mzda nepřekročí 10 000 Kč, taktéž se pojistné neodvádí. (ZVZP, § 3)

Další důležitou skutečností je i to, že za některé pojištěnce platí zdravotní pojištění stát.

Podle ZVZP (§ 7) se jedná se například o:

- nezaopatřené děti,
- poživatelé důchodu z důchodového pojištění,
- osoby starší 26 let studující prvně v doktorském studijním programu,
- příjemce rodičovského příspěvku,
- ženy na mateřské dovolené,
- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce,
- osoby, které pobírají dávku pomoci v hmotné nouzi,
- osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve II. a III. stupni,
- příjemce penze.



## 4 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Sociální pojištění neboli pojistné na sociální zabezpečení na rozdíl od zdravotního pojištění plyne do státního rozpočtu, a to přímo. Instituce, která se zabývá výběrem pojistného na sociální zabezpečení se nazývá Česká správa sociálního zabezpečení. Lze říci, že příjmy, které plynou ze sociálního zabezpečení, jsou jedním z nejvýznamnějších příjmů státního rozpočtu. Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění se skládá z důchodového pojištění, nemocenského pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Rozhodným obdobím pro zaměstnance je jeden kalendářní měsíc. Základem pro správný výpočet sociálního pojištění pro zaměstnance je úhrn jeho příjmů, které podléhají sociálnímu pojištění. Dále potom příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od daně osvobozeny. (Zákon č. 589/1992 Sb., § 6)

Sazby pojistného u zaměstnavatele činí 25 %, konkrétněji 2,3 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % státní politika zaměstnanosti. Sazba sociálního pojištění u zaměstnanců je 6,5 %. Stejně jako u zdravotního pojištění se i sociální pojištění zaokrouhluje na celé korunu směrem nahoru. (Zákon č. 589/1992 Sb., § 7)

U sociálního pojištění platí stejná podmínka u DPČ, pokud nepřekročíme částku 2 999 Kč a u DPP částku 10 000 Kč, pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí.

## 5 DAŇOVÝ POHLED

### 5.1 Zálohová a srážková daň

U zaměstnance, který má podepsané „Prohlášení“ se záloha na daň vypočte ze superhrubé mzdy, pokud je příjem navýšen o pojistné placené zaměstnavatelem a zaokrouhlí se na celé stokoruny směrem nahoru, a z toho se vypočítá zálohová daň ve výši 15 %. (Běhounek, 2019)

V případě, kdy zaměstnanec nemá podepsané „Prohlášení“, se příjem rovněž zdaní 15 % zálohovou daní. Ovšem existují dvě výjimky, kde se neuplatní zálohová, ale srážková daň. První výjimka je DPP do 10 000 Kč a druhá výjimka jsou příjmy do 2 500 Kč. Srážková daň se zaokrouhluje na koruny směrem dolů ve prospěch zaměstnance. (Běhounek, 2019)

### 5.2 Slevy na dani

Daň fyzických osob se snižuje o částky, které stanovuje zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů (dále jen „ZDPř“).

Tabulka 2 Slevy na dani

Slevy v roce 2019	Roční částka	Měsíční částka
<b>Na poplatníka</b>	24 480 Kč	2 070 Kč
<b>Na manžela/manželku*</b>	24 480 Kč	2 070 Kč
<b>Na manžela/manželku ZTP/P</b>	49 680 Kč	4 140 Kč
<b>Invalidní důchod I. a II. stupně</b>	2 520 Kč	210 Kč
<b>Invalidní důchod III. stupně</b>	5 040 Kč	420 Kč
<b>Držitel průkazu ZTP/P</b>	16 140 Kč	1 345 Kč
<b>Student</b>	4 020 Kč	335 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování dle údajů obsažených v ZDPř § 35ba*

#### 5.2.1 Základní sleva na poplatníka

Základní sleva pro každého poplatníka činí 24 840 Kč/rok. Všichni poplatníci mají nárok na slevu, ať už se jedná o podnikatele, starobní důchodce, matky na mateřské dovolené

nebo zaměstnance. Jedinou podmínkou je, že měli alespoň po část roku zdanitelné příjmy. Sleva na poplatníka se uplatňuje vždy v plné výši, i v tom případě, pokud výdělečná činnost netrvala celý rok, ale pouze několik měsíců. Sleva se uplatňuje i měsíčně v tom případě, pokud máme podepsané „Prohlášení“ a ročně v daňovém přiznání. (Kučerová, 2019, s. 61)

### 5.2.2 Sleva na manželku/manžela

Sleva na manželku/manžela (popřípadě registrovanou partnerku/partnera) činí 24 840 Kč/rok. Manželé spolu musí žít ve společně hospodařící domácnosti, aby si poplatník mohl slevu odečíst. Slevu je možné uplatnit jen v případě, kdy manžel/manželka nemá příjmy, které přesahují za zdaňovací období částku 68 000 Kč. Pokud má manžel či manželka průkaz ZTP/P, tak se částka zvyšuje o dvojnásobek, tedy o dalších 24 840 Kč/rok. (ZDPř, § 35ba)

Do příjmu manžela či manželky se podle ZPDř (§ 35ba) nezahrnují:

- příspěvek na péči, sociální služby,
- dávky státní sociální podpory,
- dávky pěstounské péče,
- státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- dávky pomoci v hmotné nouzi,
- dávky osobám se zdravotním pojištěním,
- státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření,
- státní příspěvky o stavebním spoření,
- stipendium, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání,
- příjem, který plyne z důvodů péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči.

### 5.2.3 Základní a rozšířená sleva na invaliditu

Základní sleva na invaliditu činí 2 520 Kč/rok, v případech, kdy je poplatníkovi přiznán invalidní důchod prvního nebo druhého stupně. Rozšířená sleva na invaliditu činí 5 040 Kč. (ZDPř, § 35ba)

#### 5.2.4 Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Pokud je poplatník držitelem průkazu a má status zdravotního postižení ZTP/P, tak si může uplatnit částku 16 140 Kč za každý měsíc, ve kterém byl držitelem průkazu ZTP/P. Jedná se především o osoby, mající těžké smyslové, mentální nebo tělesné postižení, které je značně omezuje v jejich životě. (Kučerová, 2019, s. 62)

#### 5.2.5 Sleva na studenta

Sleva na studenta činí 4 020 Kč/rok u poplatníka, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do 26 let nebo po dobu studia na vysoké škole v prezenční formě studia, či v doktorském studijním programu, který je až do 28 let. (ZDPř, § 35ba)

#### 5.2.6 Sleva za umístění dítěte

Sleva za umístění dítěte odpovídá prokazatelně výši výdajů, které byly vynaloženy poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení. Jedná se především o potvrzení z předškolního zařízení formou placeného školkovného. Slevu lze uplatnit maximálně ve výši minimální mzdy platné k prvnímu dni daného zdaňovacího období na každé dítě ve společně hospodařící domácnosti. Pro rok 2019 se jedná o částku 13 350 Kč.

### 5.3 Daňové zvýhodnění na dítě

Tabulka 3 Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění 2019	Roční částka	Měsíční částka
Na první dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Na druhé dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
Na třetí a každé další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč
Na první dítě ZTP/P	30 408 Kč	2 534 Kč
Na druhé dítě ZTP/P	38 808 Kč	3 234 Kč
Na třetí a každé dítě ZTP/P	48 408 Kč	4 034 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů obsažených v ZDPř (§ 35c)

Podle ZDPř (§ 35) má poplatník nárok na daňově zvýhodnění vyživovaného dítěte, které s ním žije ve společně hospodařící domácnosti, a to ve výši, kterou můžeme vidět v tabulce č. 3. Za vyživované dítě se považuje dítě, které je dítětem nezletilým, zletilým až do dovršení věku 26 let (pokud nepobírá invaliditu třetího stupně) a soustavně se připravuje na budoucí povolání nebo pokud se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání z důvodu úrazu či nemoci. Daňové zvýhodnění poplatník může uplatnit buď formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Výše uvedené slevy může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti, která je vypočtena za příslušné zdaňovací období. Daňový bonus může poplatník uplatnit, jestliže jeho výše činí nejméně 100 Kč, maximálně však do výše 60 300 Kč za rok. Slevu lze poplatníkovi poskytnout měsíčně, za předpokladu, že byly splněny podmínky pro uplatnění slevy.

## 6 ÚČETNÍ POHLED

### 6.1 Směrná účtová osnova

Směrná účtová osnova je klasifikována jako seznam účtů, které lze v účetnictví použít. Na základě směrné účtové osnovy si každá účetní jednotka sestavuje svůj vlastní účtový rozvrh, který obsahuje seznam účtů, které bude při vedení daná účetní jednotka používat. Účtová osnova obsahuje 10 účtových tříd (0-9), které se pak dále dělí do účtových skupin.

### 6.2 Syntetické účty používané pro zaúčtování mezd

#### *331 – Zaměstnanci*

Na tomto účtu se účtují dluhy z pracovněprávních vztahů včetně zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení k zaměstnancům. Analytické účty se vedou podle jednotlivých zaměstnanců. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

#### *335 – Pohledávky za zaměstnanci*

Zde se účtují různé pohledávky za zaměstnanci, například vyplacená záloha na služební cestu, inventarizační rozdíl (manko) nebo předpis úhrad za soukromé telefonní hovory. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

#### *336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*

Na tomto účtu se účtují závazky z titulu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, jak ze zákonné výše, tak z dobrovolného plnění. Souvztažný zápis se zachytí na vrub účtové skupiny 52 – *Osobní náklady* u částek, které jsou hrazeny zaměstnavatelem, nebo na vrub příslušných účtů závazků ke zaměstnancům, a to na účtovou skupinu 36 – *Závazky ke společníkům*, u částek, které jsou hrazeny zaměstnancem. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

#### *342 – Ostatní přímě daně*

Zde se účtuje daň z příjmů, která podléhá odvodům na finanční orgán, které zajišťuje účetní jednotka, která je plátcem daně za daň, kterou vybere od zaměstnanců nebo poplatníků. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

**521 – Mzdové náklady**

Na výše zmiňovaných účtech se účtují veškeré požitky, které plynou zaměstnancům, ze závislé činnosti. Do hrubé mzdy musí být zahrnuta také naturální mzda, pokud je součástí mzdy. Nepeněžní plnění mezd tedy naturální mzda se zaúčtuje v ocenění podle jiného právního předpisu. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

**524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění**

Na tomto účtu se účtují náklady zaměstnavatele z titulu zdravotního a sociálního pojištění, ke kterému je povinen dle platných zákonů. (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

## 7 PRÁCE KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR

### 7.1 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

**Dohodu o provedení práce** můžeme uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů, ale pro každého z nich můžeme odpracovat maximálně 300 hodin ročně. Pokud odměna z dohody o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, nemusíme my ani zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění. Pokud odměna nepřesáhne 10 000 Kč, mohou nastat dvě možnosti. První z nich je, že budeme mít podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen „Prohlášení“), a tím pádem můžeme uplatnit minimálně slevu na poplatníka. Druhá možnost je taková, kdy „Prohlášení“ podepsané mít nebudeme a z toho plyne, že nemáme nárok na žádné slevy a bude nám navíc stržena 15 % daň. Dohoda o provedení práce musí obsahovat dobu, na kterou se dohoda uzavírá, předmět a rozsah práce. (Šubrt, 2018, s. 409)

**Dohodu o pracovní činnosti** můžeme uzavřít na práci, jejíž rozsah nepřekročí v průměru 20 hodin týdně, a to maximálně na dobu 52 týdnů. Pokud odměna z dohody o provedení činnosti měsíčně nepřesáhne 2 999 Kč, nemusíme my a ani zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění. Mohou nastat stejné možnosti jako u výše zmiňované dohody o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá. (Kučerová, 2019, s. 11)

Mzda u DPP a DPČ nesmí být nižší než minimální mzda hodinová. V obou dohodách musí být uvedeno, jestli se mzda bude vyplácet v hotovosti nebo na bankovní účet. Dále pak výši odměny a podmínky jejího poskytování. Způsob zrušení právního vztahu, který byl založen na dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti lze sjednat právě v této dohodě. Pokud není sjednán způsob ukončení právního vztahu založeného na některé z dohod, potom je možné jej zrušit:

- **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,
- **výpovědí** danou z jakéhokoliv důvodu, případně bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou, která začíná dnem, kdy byla písemnost doručena druhé straně,
- **okamžitým zrušením**, ale jen v případech, kdy je možné zrušit pracovní poměr okamžitě.

(Šubrt a kol., 2018, s. 43)



## 8 VZORCE PRO VÝPOČET ČISTÉ MZDY

Na konci teoretické části uvedu vzorce, podle kterých se budu řídit v praktické části bakalářské práce u hlavního a vedlejšího pracovního poměru.

### 8.1 Vzorec pro výpočet mzdy na hlavním pracovním poměru

Tabulka 4 Vzorec pro výpočet mzdy na hlavním pracovním poměru

Jednotlivé složky mzdy	Výpočty
Základní mzda (ZM)	pevný plat, úkolová a časová mzda
Příplatky za práci přesčas	v zadání
Ostatní příplatky a doplatky	v zadání
Prémie a odměny	v zadání
Náhrady mzdy (dovolená, svátky..)	v zadání
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>ZM + přesčas + příplatky + prémie + náhrady mzdy</b>
Pojistné ZP a SP 34 % zaměstnavatel	HM*0,34
Základ daně (Superhrubá mzda-SHM)	HM + 34% SP a ZP
SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	-
Daň z příjmů 15 %	Zaokrouhlená SHM*0,15
Slevy na dani	viz. tabulka č. 2
Záloha na daň po slevách	daň-slevy na dani
Daňové zvýhodnění	viz. tabulka č. 3
Sražená záloha/daňový bonus	Záloha na daň po slevách-daňové zvýhodnění
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	HM*0,045
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	HM*0,065
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost	v zadání
<b>ČISTÁ MZDA (ČM)</b>	<b>HM + bonus(-záloha) – ZP – SP + pracovní neschopnost</b>
Ostatní srážky ze mzdy	v zadání
<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>	<b>ČM - ostatní srážky</b>

Zdroj: vlastní zpracování

## 8.2 Vzorec pro výpočet mzdy na vedlejších pracovním poměru

Tabulka 5 Vzorec pro výpočet mzdy na vedlejších pracovním poměru

Jednotlivé složky mzdy	Výpočet
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>v zadání</b>
Superhrubá mzda	$HM + (HM * 0,34)$
Základ daně zaokrouhlený	-
ZP zaměstnanec (4,5 %)	$HM * 0,045$
SP zaměstnanec (6,5 %)	$HM * 0,065$
Pojistné ZP a SP 34 % zaměstnavatel	$HM * 0,34$
Daň z příjmů	Zaokrouhlená $SHM * 0,15$ nebo $HM * 0,15$
Slevy na dani	viz. tabulka č. 2
Záloha na daň po slevách	daň - slevy na dani
Daňové zvýhodnění	viz. tabulka č. 3
Sražená záloha/daňový bonus	Záloha na daň po slevách - daňové zvýhodnění
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b><math>HM - ZP(4,5 \%) - SP(6,05 \%) - \text{sražená záloha (+bonus)}</math></b>

Zdroj: vlastní zpracování

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 9 VÝPOČET MEZD NA HLAVNÍM PRACOVNÍM POMĚRU

### 9.1 Zadání

První příklad se bude zabývat mzdami na hlavním pracovním poměru. Fiktivní akciová společnost, která vyrábí nábytek, kromě jiných zaměstnávala ve svém výrobním středisku v měsíci březnu těchto pět zaměstnance:

**Josef Fiala**, mistr, rodné číslo 610111/0346, osobní číslo 011

**Zbyněk Baďura**, stolař, rodné číslo 730228/0088, osobní číslo 012,

**Jiří Novák**, lakýrník, rodné číslo 680903/0117, osobní číslo 013,

**Hana Štíhlá**, uklízečka, rodné číslo 965565/4721 osobní číslo 014.

Všichni zaměstnanci byli zaměstnání na plný pracovní úvazek, kromě paní Hany, která pracovala kratší pracovní dobu. „Prohlášení“ nepodepsal pouze pan Zbyněk Baďura. Odměňování pracovníků probíhá podle zásad uvedených v kolektivní smlouvě, firma má stanoveny vnitřní sazby za hodinu a měsíční mzdové tarify, vycházející z minimálních mzdových tarifů stanovených vládou s platností od 1. ledna 2019. V březnu 2019 bylo 21 pracovních dnů. Pracovní doba je 8 hodin/den

#### Zaměstnanci:

Pan **Josef Fiala** je ženatý, má 1 vyživované dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Je odměňován pevným měsíčním platem ve výši 16 500 Kč, v měsíci březnu odpracoval celkem 96 hodin, tj. 12 dnů. Přiznává se mu odměna za vedení pracovní čtyry, měsíčně 1 900 Kč. Ve dnech 4., 5., 6., 7., a 8. března čerpal dovolenou. Hodinový průměr pro stanovení výše náhrady za dny pracovního volna je 108 Kč. Ve dnech 18.-21.3. včetně byl uznán pracovně neschopným. Byla mu přiznána náhrada mzdy za nemoc ve výši 1 790 Kč. Mzda je mu vyplácena na běžný účet.

Pan **Zbyněk Baďura** je svobodný a již je v důchodu. Je odměňován úkolovou mzdou, hodinový mzdový tarif činí 83,40 Kč. V měsíci březnu odpracoval 176 hodin a vyrobil 904 kusů výrobků, norma času na zhotovení jednoho výrobku je 12 minut. Přiznává se mu výkonnostní odměna při splnění plánu ve výši 35 % základní úkolové mzdy. Odpracoval 65 hodin v prašném prostředí – sazba příplatku je 8,40 Kč za hodinu. Mzda je mu vyplácena na běžný účet.

Pan **Jiří Novák** je ženatý, má 2 vyživované děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění dětí, jedno z dětí je držitelem průkazu ZTP/P. Pracuje na kratší pracovní dobu, tedy 5 hodin za den. Odpracoval celkem 105 hodin, hodinový mzdový tarif činí 83,40 Kč. Mzda je mu vyplácena na běžný účet.

Slečna **Hana Štíhlá** (20 let) je studentka vysoké školy ve druhém ročníku. Pracuje na stejnou kratší pracovní dobu jako pan Jiří Novák, tedy 5 hodin/den. Odpracovala tedy celkem také 105 hodin a její hodinový mzdový tarif činí 95 Kč/hod. Mzda je jí vyplácena na její běžný účet.

## 9.2 Výpočty mzdy zaměstnanců

### 9.2.1 Výpočet mzdy zaměstnance na pevný měsíční plat

Tabulka 6 Výpočet mzdy na pevný měsíční plat

SOUPISKA PRÁCE A MEZD za období březen 2018				
Osobní číslo a jméno pracovníka			Útvar	Profese
<b>011- Josef Fiala</b>			výroba	MISTR
Rodné číslo 610111/0346	Rodinný stav ženatý	Děti 1	Odpracováno 96 hodin	Odpadlá doba 72 hodin
<b>Výpočet jednotlivých mzdových složek</b>			<b>Kč</b>	<b>Výpočty</b>
1.	Základní mzda		9 429 Kč	$(16\,500/21)*12$
2.	Příplatky za práci přesčas		-	-
3.	Ostatní příplatky a doplátky		-	-
4.	Prémie a odměny		1 086 Kč	$(1\,900/21)*12$
5.	Náhrady mzdy (dovolená, svátky,..)		4 320 Kč	$108*(5*8)$
<b>6.</b>	<b>HRUBÁ MZDA</b>		<b>14 835 Kč</b>	$9\,429+1\,086+4\,320$
7.	Pojistné zdravotní a sociální (34 %)		5 044 Kč	$14\,835*0,34$
8.	Základ daně (Superhrubá mzda)		19 879 Kč	$14\,835+5044$
9.	Zaokrouhloeno na 100 Kč nahoru		19 900Kč	-
10.	Záloha na daň 15 %		2 985 Kč	$19\,900*0,15$
11.	Slevy na dani		2 070 Kč	-
12.	Záloha na daň po slevách		915 Kč	$2\,985-2\,070$
13.	Daňové zvýhodnění		1 267 Kč	-
14.	Sražená záloha na daň/ <b>daňový bonus</b>		352 Kč	$1\,267-915$
15.	Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)		668 Kč	$14\,835*0,045$
16.	Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)		965 Kč	$14\,835*0,065$
17.	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost		1 790 Kč	-
<b>18.</b>	<b>ČISTÁ MZDA</b>		<b>15 344 Kč</b>	$14\,835+352-668-965+1\,790$
19.	Ostatní srážky ze mzdy			
<b>20.</b>	<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>		<b>15 344 Kč</b>	$15\,344-1\,000$

Zdroj: vlastní zpracování

### 9.2.2 Výpočet úkolové mzdy zaměstnance bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů

Tabulka 7 Výpočet úkolové mzdy

SOUPISKA PRÁCE A MEZD za období březen 2018				
Osobní číslo a jméno pracovníka			Útvar	Profese
<b>012- Zbyněk Baďura</b>			výroba	STOLAŘ
Rodné číslo 730228/0088	Rodinný stav svobodný	Děti 0	Odpracováno 176 hodin	Odpadlá doba 0 hodin
<b>Výpočet jednotlivých mzdových složek</b>			<b>Kč</b>	<b>Výpočty</b>
1.	Základní mzda		15 079 Kč	16,68*904.....úkolová sazba:(83,40/60)*12=16,68Kč/ks
2.	Příplatky za práci přesčas		-	-
3.	Ostatní příplatky a doplátky		546 Kč	65*8,40
4.	Prémie a odměny		5 278Kč	Plán:176*60=10 560min 10 560/12=880-splnil plán odměna:15 079*0,35
5.	Náhrady mzdy (dovolená, svátky,..)		-	-
<b>6.</b>	<b>HRUBÁ MZDA</b>		<b>20 903 Kč</b>	15 079+546+5 278
7.	Pojistné zdravotní a sociální (34 %)		7 107 Kč	20 903*0,34
8.	Základ daně (Superhrubá mzda)		28 010 Kč	20 903+7 107
9.	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru		28 100 Kč	-
10.	Záloha na daň 15 %		4 215 Kč	28 100*0,15
11.	Slevy na dani		-	-
12.	Záloha na daň slevách po		4 215 Kč	4 215-0
13.	Daňové zvýhodnění		-	-
14.	<b>Sražená záloha na daň/daňový bonus</b>		4 215 Kč	4 145-0
15.	Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)		941 Kč	20 903*0,045
16.	Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)		1 359 Kč	20 903*0,065
17.	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost		-	-
<b>18.</b>	<b>ČISTÁ MZDA</b>		<b>14 388 Kč</b>	20 903-4 215-941-1 359
19.	Ostatní srážky ze mzdy		-	-
<b>20.</b>	<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>		<b>14 388Kč</b>	14 388-0

Zdroj: vlastní zpracován

### 9.2.3 Výpočet úkolové mzdy zaměstnance s podepsaným prohlášením k dani z příjmů

Tabulka 8 Výpočet úkolové mzdy č. 2

SOUPISKA PRÁCE A MEZD za období březen 2018				
Osobní číslo a jméno pracovníka <b>012- Zbyněk Baďura</b>			Útvar výroba	Profese STOLAŘ
Rodné číslo 730228/0088	Rodinný stav svobodný	Děti 0	Odpracováno 176 hodin	Odpadlá doba 0 hodin
<b>Výpočet jednotlivých mzdových složek</b>			<b>Kč</b>	<b>Výpočty</b>
1.	Základní mzda		15 079 Kč	16,68*904.....úkolová sazba:(83,40/60)*12=16,68Kč/ks
2.	Příplatky za práci přesčas		-	-
3.	Ostatní příplatky a doplátky		546 Kč	65*8,40
4.	Prémie a odměny		5 278Kč	Plán:176*60=10 560min 10 560/12=880-splnil plán odměna:15 079*0,35
5.	Náhrady mzdy (dovolená, svátky,..)		-	-
<b>6.</b>	<b>HRUBÁ MZDA</b>		<b>20 903 Kč</b>	15 079+546+5 278
7.	Pojistné zdravotní a sociální (34 %)		7 107 Kč	20 903*0,34
8.	Základ daně (Superhrubá mzda)		28 010 Kč	20 903+7 107
9.	Zaokrouhlo na 100 Kč nahoru		28 100 Kč	-
10.	Záloha na daň 15 %		4 215 Kč	28 100*0,15
11.	Slevy na dani		2 070 Kč	-
12.	Záloha na daň po slevách		2 145 Kč	4 215-2 070
13.	Daňové zvýhodnění		-	-
14.	<b>Sražená záloha na daň/daňový bonus</b>		2 145 Kč	2 145-0
15.	Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)		941 Kč	20 903*0,045
16.	Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)		1 359 Kč	20 903*0,065
17.	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost		-	-
<b>18.</b>	<b>ČISTÁ MZDA</b>		<b>16 458 Kč</b>	20 903-2 145-941-1 359
19.	Ostatní srážky ze mzdy		-	-
<b>20.</b>	<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>		<b>16 458 Kč</b>	16 458-0

Zdroj: vlastní zpracování

Můžeme tedy vidět, že pokud by pan Zbyněk Baďura měl podepsané „Prohlášení“, rozdíl mezi hrubou mzdou a čistým příjmem by činil 2 070 Kč, což znamená, že se rozdíl oproti předchozímu výpočtu zmenšil o slevu na poplatníka, tedy právě o zmiňovaných 2 070 Kč. Procentní podíl čisté mzdy z hrubé mzdy zaměstnance stoupl z 68,83 % na 78,74 %



## 9.2.4 Výpočet časové mzdy zaměstnance

Tabulka 9 Výpočet časové mzdy zaměstnance

SOUPISKA PRÁCE A MEZD za období březen 2018				
Osobní číslo a jméno pracovníka			Útvar	Profese
<b>013 – Jiří Novák</b>			-	LAKÝRNÍK
Rodné číslo	Rodinný stav	Děti	Odpracováno	Odpadá doba
680903/0117	ženatý	2	105 hodin	0 hodin
<b>Výpočet jednotlivých mzdových složek</b>			<b>Kč</b>	<b>Výpočty</b>
1.	Základní mzda		8 757 Kč	105*83,40
2.	Příplatky za práci přesčas		-	-
3.	Ostatní příplatky a doplátky		-	-
4.	Prémie a odměny		-	-
5.	Náhrady mzdy (dovolená, svátky,..)		-	-
<b>6.</b>	<b>HRUBÁ MZDA</b>		<b>8 757 Kč</b>	= ZM
7.	Pojistné zdravotní a sociální (34 %)		2 978 Kč	8 757*0,34
8.	Základ daně (Superhrubá mzda)		11 735 Kč	8 757+2 978
9.	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru		11 800 Kč	-
10.	Záloha na daň 15 %		1 770 Kč	11 800*0,15
11.	Slevy na dani		2 070 Kč	-
12.	Záloha na daň po slevách		0 Kč	-
13.	Daňové zvýhodnění		4 501 Kč	1 267+(1 617*2)
14.	Sražená záloha na daň/ <b>daňový bonus</b>		4 501 Kč	-
15.	Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)		1 015 Kč	(8757*0,045)+((13 350-8 757)*0,135)
16.	Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)		570 Kč	8 757*0,065
17.	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost		-	-
<b>18.</b>	<b>ČISTÁ MZDA</b>		<b>11 673 Kč</b>	8 757+4 501-1 015-570
19.	Ostatní srážky ze mzdy		-	-
<b>20.</b>	<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>		<b>11 673 Kč</b>	=ČM

Zdroj: vlastní zpracování

I když je pan Jiří zaměstnán na kratší pracovní dobu, musí zdravotní pojištění odvést minimálně ve výši, které je vypočteno z minimální mzdy. Proto je jeho zdravotní pojištění tak vysoké, protože z rozdílu mezi minimální mzdou a jeho hrubou mzdou, musí odvést ještě 13,5 %.

## 9.2.5 Výpočet časové mzdy zaměstnance č. 2

Tabulka 10 Výpočet časové mzdy zaměstnance č. 2

SOUPISKA PRÁCE A MEZD za období březen 2018				
Osobní číslo a jméno pracovníka			Útvar	Profese
<b>014 – Hana Štíhlá</b>			-	UKLÍZEČKA
Rodné číslo	Rodinný stav	Děti	Odpracováno	Odpadlá doba
965565/4721	svobodná	0	105 hodin	0 hodin
<b>Výpočet jednotlivých mzdových složek</b>			<b>Kč</b>	<b>Výpočty</b>
1.	Základní mzda		9 975 Kč	105*95
2.	Příplatky za práci přesčas		-	-
3.	Ostatní příplatky a doplátky		-	-
4.	Prémie a odměny		-	-
5.	Náhrady mzdy (dovolená, svátky,..)		-	-
<b>6.</b>	<b>HRUBÁ MZDA</b>		<b>9 975 Kč</b>	= ZM
7.	Pojistné zdravotní a sociální (34 %)		3 392 Kč	9 975*0,34
8.	Základ daně (Superhrubá mzda)		13 367 Kč	9 975+3 392
9.	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru		13 400 Kč	-
10.	Záloha na daň 15 %		2 010 Kč	13 400*0,15
11.	Slevy na dani		2 405 Kč	2 070+335
12.	Záloha na daň po slevách		0 Kč	-
13.	Daňové zvýhodnění		0 Kč	-
14.	Sražená záloha na daň/daňový bonus		0 Kč	-
15.	Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)		449 Kč	9 975*0,045
16.	Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)		649 Kč	8 757*0,065
17.	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost		-	-
<b>18.</b>	<b>ČISTÁ MZDA</b>		<b>8 877</b>	9 975-449-649
19.	Ostatní srážky ze mzdy		-	-
<b>20.</b>	<b>ČÁSTKA K VÝPLATĚ</b>		<b>8 877</b>	=ČM

Zdroj: vlastní zpracování

U slečny Hany nenastala ta situace, že by musela zdravotní pojištění odvádět minimálně z minimální mzdy, protože za slečnu Hanu je plátcem pojistného stát.

### 9.3 Sestavení zúčtovací a výplatní listiny

Tabulka 11 Zúčtovací a výplatní listina

<b>Zúčtovací a výplatní listina za měsíc březen 2018</b>					
Příjemce	FIALA Josef	BAŽURA Zbyněk	NOVÁK Jiří	ŠTÍHLÁ Hana	CELKEM
Odpracováno	96 hodin	176 hodin	105 hodin	105 hodin	-
Svátek	-	-	-	-	-
Dovolená	40 hodin	-	-	-	-
Nemoc	32 hodin	-	-	-	-
<b>ZÁKLADNÍ MZDA</b>	<b>9 429 Kč</b>	<b>15 079 Kč</b>	<b>8 757 Kč</b>	<b>9 975 Kč</b>	<b>43 240 Kč</b>
Příplatky za přesčas	-	-	-	-	-
Doplatky a příplatky	-	546 Kč	-	-	546 Kč
Prémie a odměny	1 086 Kč	5 278 Kč	-	-	6 364 Kč
Náhrady mezd	4 320 Kč	-	-	-	4 320 Kč
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>14 835 Kč</b>	<b>20 903 Kč</b>	<b>8 757 Kč</b>	<b>9 975 Kč</b>	<b>54 470 Kč</b>
Pojistné 34 %	5 044 Kč	7 107 Kč	2 978 Kč	3 392 Kč	18 521 Kč
Základ daně (SHM)	19 879 Kč	28 010 Kč	11 735 Kč	13 367 Kč	72 991 Kč
Zaokrouhlená SHM	19 900 Kč	28 100 Kč	11 800 Kč	13 400 Kč	73 200 Kč
Záloha na daň 15 %	2 985 Kč	4 215 Kč	1 770 Kč	2 010 Kč	10 370 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	-	2 070 Kč	2 405 Kč	6 545 Kč
Daň po slevách	915 Kč	4 215 Kč	0 Kč	0 Kč	5 130 Kč
Daňové zvýhodnění	1 267 Kč	-	4 501 Kč	-	5 768 Kč
Sražená záloha/daňový bonus	+ 352 Kč	- 4 215 Kč	+ 4 501 Kč	-	+ 638 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	668 Kč	941 Kč	1 015 Kč	449 Kč	3 073 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	965 Kč	1 359 Kč	570 Kč	649 Kč	3 543 Kč
Náhrada za pracovní neschopnost	1 790 Kč	-	-	-	1 790 Kč
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>15 344 Kč</b>	<b>14 388 Kč</b>	<b>11 673 Kč</b>	<b>8 877 Kč</b>	<b>50 282 Kč</b>
Ostatní srážky	-	-	-	-	-
<b>Doplatek BÚ</b>	<b>15 344 Kč</b>	<b>14 388 Kč</b>	<b>11 673 Kč</b>	<b>8 877 Kč</b>	<b>50 282 Kč</b>
Doplatek v hotovosti	-	-	-	-	-

Zdroj: vlastní zpracování

## 9.4 Zaúčtování účetních případů

K zaúčtování účetních případů týkajících se mezd zaměstnanců jsem použila platnou směrnou účtovou osnovu, a to konkrétně tyto účty:

221 - Bankovní účty

331 - Zaměstnanci

336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

342 - Ostatní přímé daně

379 - Jiné závazky

521 - Mzdové náklady

524 -Zákonné sociální a zdravotní pojištění

Aby účtování bylo přehledné a srozumitelné, tak účet 521 je analyticky rozlišen na 521/1 pro hrubé mzdy a 521/2 pro náhrady z pracovní neschopnosti. Stejně tak účet 336, kdy 336/1 platí pro zdravotní pojištění a 336/2 pro sociální pojištění.

Tabulka 12 Zaúčtování účetních případů

Text	Kč	MD	D
Hrubé mzdy	54 470 Kč	521/1	331
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	3 543 Kč	331	336/2
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	3 073 Kč	331	336/1
Žádost o daňový bonus	638 Kč	342	331
Nemocenská	1 790 Kč	521/2	331
SP zaměstnavatel (25 %)	13 891 Kč*	524	336/2
ZP Zaměstnavatel (9 %)	4 630 Kč	524	336/1
Výplata mezd	50 282 Kč	331	221
Zúčtování s institucemi ZP	7 703 Kč	336/1	221
Zúčtování s institucemi SP	17 434 Kč	336/2	221
Zaslání daňového bonusu	638 Kč	221	342

Zdroj: vlastní zpracování

\*18 521 x 0,75 = 13 891 Kč - SP  
18 521 – 13 891 = 4 630 Kč - ZP

## 9.5 Přehled nákladů zaměstnavatele:

Tabulka 13 Přehled nákladů zaměstnavatele

Položka	Kč	Daňová účinnost
Hrubé mzdy	54 470 Kč	uznatelný
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	13 891 Kč	uznatelný
Zdravotní pojištění hrazená zaměstnavatelem	4 630 Kč	uznatelný
Mzdové náklady zaměstnavatele	72 991 Kč	-
Čisté mzdy zaměstnanců	50 282 Kč	-
Procentní podíl čistých mezd zaměstnanců na mzdových nákladech zaměstnavatele	68,89 %	-

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z uvedené tabulky jde jasně vidět, že nákladem pro zaměstnavatele nejsou jen hrubé mzdy zaměstnanců, ale i zdravotní a sociální pojištění. Můžeme vidět, že procentní podíl čistých mezd zaměstnanců na mzdových nákladech zaměstnavatele jsou 68,89 %. Jelikož je podíl větší než 50 %, může se předpokládat, že zaměstnanci mohou být spokojeni.

## 10 VÝPOČTY MEZD NA VEDLEJŠÍM PRACOVNÍM POMĚRU

### 10.1 Zadání

Druhý příklad se bude zabývat výpočty mezd na vedlejší pracovním poměru.

Fiktivní akciová společnost, která se zabývá prodejem kancelářských potřeb z důvodů čerpání dovolené a dlouhodobé pracovní neschopnosti tří zaměstnanců přijmula 5 dalších zaměstnanců, kteří si střídali směny dle dohody. Všichni zaměstnanci si nechávají mzdu vyplácet v hotovosti.

#### Zaměstnanci v měsíci březnu:

- 1) **Miroslav Černý** je ženatý, má 1 vyživované dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, protože u zaměstnavatele podepsal „Prohlášení“. Je zaměstnán na dohodu o provedení práce a jeho měsíční hrubá mzda činila 14 835 Kč.
- 2) **Antonín Novák** je svobodný a již je v důchodu. „Prohlášení“ u zaměstnavatele nepodepsal, proto nemá nárok ani na základní slevu na poplatníka. Ve společnosti pracuje na dohodu o provedení práce a jeho měsíční hrubá mzda činí 20 903 Kč.
- 3) **Pavel Modrý** je ženatý a má 2 vyživované děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění dětí, jedno z dětí je držitelem průkazu ZTP/P. „Prohlášení“ podepsal a je zaměstnán na dohodu o provedení práce. Jeho měsíční hrubá mzda činí 8 757 Kč.
- 4) **Nikola Hrubá** je studentka, která je ve společnosti zaměstnána na dohodu o pracovní činnosti. „Prohlášení“ u zaměstnavatele nepodepsala. Její hrubá mzda činí 9 975 Kč.
- 5) **Matěj Brusný** je již zaměstnán na hlavním pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, u kterého má podepsané „Prohlášení“. Ve společnosti je zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti a jeho měsíční hrubá mzda činí 2 500 Kč.

Pro srovnání a určení výhod pro zaměstnance a zaměstnavatele vždy uvedu i příklad toho, pokud „Prohlášení“ zaměstnanec podepsal, tak oproti tomu uvedu, jaké změny nastanou, kdyby jej nepodepsal a naopak.

## 10.2 Výpočty mezd zaměstnanců na DPP

### 10.2.1 Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů

Tabulka 14 Výpočet mzdy DPP

Jednotlivé složky mzdy (Miroslav Černý)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	14 835 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	19 879 Kč	$14\,835 + (14\,835 * 0,34)$
Základ daně	19 900 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	668 Kč	$14\,835 * 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	965 Kč	$14\,835 * 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	5 044 Kč	$14\,835 * 0,34$
Daň z příjmů	2 985 Kč	$19\,900 * 0,15$
Slevy na dani	2 070 Kč	-
Záloha na daň po slevách	915 Kč	$2\,985 - 2\,070$
Daňové zvýhodnění	1 267 Kč	-
Sražená záloha/daňový bonus	352 Kč	$1267 - 915$
<b>Čistá mzda</b>	<b>13 554 Kč</b>	$14\,835 - 668 - 965 + 352$

Zdroj: vlastní zpracování

### 10.2.2 Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů

Tabulka 15 Výpočet mzdy DPP č. 2

Jednotlivé složky mzdy (Miroslav Černý)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	14 835 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	19 879 Kč	$14\,835 + (14\,835 * 0,34)$
Základ daně	19 900 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	668 Kč	$14\,835 * 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	965 Kč	$14\,835 * 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	5 044 Kč	$14\,835 * 0,34$
Daň z příjmů	2 985 Kč	$19\,900 * 0,15$
Slevy na dani	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
Záloha na daň po slevách	2 985 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
Sražená záloha/daňový bonus	2 985 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>10 217 Kč</b>	$14\,835 - 668 - 965 - 2\,985$

Zdroj: vlastní zpracování

Můžeme tedy vidět, že rozdíl mezi výpočty, kdy Miroslav podepsal a nepodepsal „Prohlášení“ činí 3 337 Kč. Je to především z toho důvodu, že v prvním výpočtu měl pan Miroslav nárok na slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na své dítě. Což znamená že mu vznikl

daňový bonus ve výši 352 Kč. Kdežto u druhé varianty již daňový bonus neměl a musel zaplatit na dani 2 985 Kč.

### 10.2.3 Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 2

Tabulka 16 Výpočet mzdy DPP č. 3

Jednotlivé složky mzdy (Antonín Novák)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	20 903 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	28 010 Kč	$20\,903 + (20\,903 \cdot 0,34)$
Základ daně	28 100 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	941 Kč	$20\,903 \cdot 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	1 359 Kč	$20\,903 \cdot 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	7 107 Kč	$20\,903 \cdot 0,34$
Daň z příjmů	4 215 Kč	$28\,100 \cdot 0,15$
Slevy na dani	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
Záloha na daň po slevách	4 215 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
<b>Sražená záloha/daňový bonus</b>	<b>4 215 Kč</b>	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>14 388 Kč</b>	$20\,903 - 941 - 1\,359 - 4\,215$

Zdroj: vlastní zpracování

### 10.2.4 Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 2

Tabulka 17 Výpočet mzdy DPP č. 4

Jednotlivé složky mzdy (Antonín Novák)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	20 903 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	28 010 Kč	$20\,903 + (20\,903 \cdot 0,34)$
Základ daně	28 100 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	941 Kč	$20\,903 \cdot 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	1 359 Kč	$20\,903 \cdot 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	7 107 Kč	$20\,903 \cdot 0,34$
Daň z příjmů	4 215 Kč	$28\,100 \cdot 0,15$
Slevy na dani	2 070 Kč	sleva na poplatníka
Záloha na daň po slevách	2 145 Kč	$4\,215 - 2\,070$
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
<b>Sražená záloha/daňový bonus</b>	<b>2 145 Kč</b>	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>16 458 Kč</b>	$20\,903 - 941 - 1\,359 - 2\,145$

Zdroj: vlastní zpracování

Vidíme, že se panu Antonínu příliš nevyplatilo nepodepsat „Prohlášení“, proto jeho mzda je nižší o 2 070 Kč, protože neměl nárok na slevu na poplatníka, která činí 2 070 Kč.



## 10.2.5 Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 3

Tabulka 18 Výpočet mzdy DPP č.5

Jednotlivé složky mzdy (Pavel Modrý)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	8 757 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	0 Kč	-
Základ daně	8 800 Kč	zaokrouhlená HM
Zdravotní pojištění zaměstnanec	0 Kč	nepodléhá ZP
Sociální pojištění zaměstnanec	0 Kč	nepodléhá SP
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	0 Kč	nepodléhá ZP, SP
Daň z příjmů	1 320 Kč	$8\,800 \cdot 0,15$
Slevy na dani	2 070 Kč	sleva na poplatníka
Záloha na daň po slevách	0 Kč	-
Daňové zvýhodnění	4 501 Kč	$1\,267 + (1\,617 \cdot 2)$
Sražená záloha/daňový bonus	4 501 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>13 258 Kč</b>	$8\,757 + 4\,501$

Zdroj: vlastní zpracování

## 10.2.6 Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 3

Tabulka 19 Výpočet mzdy DPP č. 6

Jednotlivé složky mzdy (Pavel Modrý)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	8 757 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	0 Kč	
Základ daně	0 Kč	
Zdravotní pojištění zaměstnanec	0 Kč	nepodléhá ZP
Sociální pojištění zaměstnanec	0 Kč	nepodléhá SP
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	0 Kč	nepodléhá ZP, SP
Daň z příjmů	1 313 Kč	$8\,757 \cdot 0,15$
Slevy na dani	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
Záloha na daň po slevách	1 313 Kč	
Daňové zvýhodnění	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
<b>Sražená záloha/daňový bonus</b>	<b>1 313 Kč</b>	
<b>Čistá mzda</b>	<b>7 444 Kč</b>	$8\,757 - 1\,313$

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledku je patrné, že rozhodnutí pana Modrého mít podepsané „Prohlášení“ bylo správné, protože jeho čistá mzda je větší jak hrubá mzda. Je to z toho důvodu, že nepřesáhl částku 10 000 Kč, takže nemusí odvádět SP ani ZP a také uplatňuje daňové zvýhodnění dětí, kdy jedno z dětí je držitelem průkazu ZPT/P, proto mu vznikl daňový bonus ve výši 4 501 Kč.

### 10.3 Výpočty mezd zaměstnanců na DPČ

#### 10.3.1 Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 4

Tabulka 20 Výpočet mzdy DPČ

Jednotlivé složky mzdy (Nikola Hrubá)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 975 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	13 367 Kč	$9\,975 + (9\,975 * 0,34)$
Základ daně	13 400 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	449 Kč	$9\,975 * 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	649 Kč	$9\,975 * 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	3 390 Kč	$9\,975 * 0,34$
Daň z příjmů	2 010 Kč	$13\,400 * 0,15$
Slevy na dani	0 Kč	nepodepsala „Prohlášení“
Záloha na daň po slevách	2 010 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
Sražená záloha/daňový bonus	2 010 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>6 867 Kč</b>	$9\,975 - 649 - 449 - 2\,010$

Zdroj: vlastní zpracování

#### 10.3.2 Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 4

Tabulka 21 Výpočet mzdy DPČ č. 2

Jednotlivé složky mzdy (Nikola Hrubá)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 975 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	13 367 Kč	$9\,975 + (9\,975 * 0,34)$
Základ daně	13 400 Kč	= SHM zaokrouhlená
Zdravotní pojištění zaměstnanec	449 Kč	$9\,975 * 0,045$
Sociální pojištění zaměstnanec	649 Kč	$9\,975 * 0,065$
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	3 390 Kč	$9\,975 * 0,34$
Daň z příjmů	2 010 Kč	$13\,400 * 0,15$
Slevy na dani	2 405 Kč	sleva poplatník a student
Záloha na daň po slevách	0 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
Sražená záloha/daňový bonus	0 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 877 Kč</b>	$9\,975 - 449 - 649$

Zdroj: vlastní zpracování

Je tedy patrné, že v prvním příkladu paní Nikola přišla na daních o 2 010 Kč, kdežto v příkladu druhém již ne. Musíme brát v potaz i to, že pokud má Nikola více brigád, tak má podepsané „Prohlášení tam, kde je to pro ni co nejvíce výhodné.

## 10.3.3 Výpočet bez podepsaného prohlášení k dani z příjmů č. 5

Tabulka 22 Výpočet mzdy DPČ č. 3

Jednotlivé složky mzdy (Matěj Brusný)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	2 500 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	0 Kč	-
Základ daně	0 Kč	-
Zdravotní pojištění zaměstnanec	0 Kč	-
Sociální pojištění zaměstnanec	0 Kč	-
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	0 Kč	-
Daň z příjmů	375 Kč	$2\,500 \cdot 0,15$
Slevy na dani	0 Kč	nepodepsal „Prohlášení“
Záloha na daň po slevách	375 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
Sražená záloha/daňový bonus	375 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>2 125 Kč</b>	$2\,500 - 375$

Zdroj: vlastní zpracování

## 10.3.4 Výpočet s podepsaným prohlášením k dani z příjmů č. 5

Tabulka 23 Výpočet mzdy DPČ č. 4

Jednotlivé složky mzdy (Matěj Brusný)	Kč	Výpočet
Hrubá mzda	2 500 Kč	v zadání
Superhrubá mzda	0 Kč	-
Základ daně	0 Kč	-
Zdravotní pojištění zaměstnanec	0 Kč	-
Sociální pojištění zaměstnanec	0 Kč	-
Pojištění ZP a SP zaměstnavatel (34 %)	0 Kč	-
Daň z příjmů	375 Kč	$2\,500 \cdot 0,15$
Slevy na dani	2 070 Kč	sleva na poplatníka
Záloha na daň po slevách	0 Kč	-
Daňové zvýhodnění	0 Kč	-
Sražená záloha/daňový bonus	0 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	<b>2 500 Kč</b>	-

Zdroj: vlastní zpracování

## 10.4 Zúčtovací a výplatní listina

Tabulka 24 Zúčtovací a výplatní listina č. 2

<b>Zúčtovací a výplatní listina za měsíc březen 2018</b>						
Příjemce	ČERNÝ Miroslav	NOVÁK Antonín	MODRÝ Pavel	HRUBÁ Nikola	BRUSNÝ Matěj	CELKEM
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>14 835 Kč</b>	<b>20 903 Kč</b>	<b>8 757 Kč</b>	<b>9 975 Kč</b>	<b>2 500 Kč</b>	<b>56 970 Kč</b>
Pojistné 34 %	5 044 Kč	7 107 Kč	0 Kč	3 390 Kč	0 Kč	15 541 Kč
Základ daně (SHM)	19 879 Kč	28 010 Kč	0 Kč	13 367 Kč	0 Kč	61 256 Kč
Zaokrou- hlená SHM	19 900 Kč	28 100 Kč	0 Kč	13 400 Kč	0 Kč	61 400 Kč
Daň z příjmů	2 985 Kč	4 215 Kč	1 320 Kč	2 010 Kč	375 Kč	10 905 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	0 Kč	2 070 Kč	0 Kč	0 Kč	4 140 Kč
Záloha na daň po slevách	915 Kč	4 215 Kč	0 Kč	2 010 Kč	375 Kč	7 515 Kč
Daňové zvýhodně- ní	1 267 Kč	0 Kč	4 501 Kč	0 Kč	0 Kč	5 768 Kč
Sražená záloha/ daňový bonus	+ 352	4 215 Kč	+ 4 501 Kč	2 010 Kč	375 Kč	1 747 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	668 Kč	941 Kč	0 Kč	449 Kč	0 Kč	2 058 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	965 Kč	1 359 Kč	0 Kč	649 Kč	0 Kč	2 973 Kč
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>13 554 Kč</b>	<b>14 388 Kč</b>	<b>13 258 Kč</b>	<b>6 867 Kč</b>	<b>2 125 Kč</b>	<b>50 192 Kč</b>
<b>Doplatek BÚ</b>	<b>13 554 Kč</b>	<b>14 388 Kč</b>	<b>13 258 Kč</b>	<b>6 867 Kč</b>	<b>2 125 Kč</b>	<b>50 192 Kč</b>
Doplatek v hotovosti	-	-	-	-	-	-

Zdroj: vlastní zpracování

## 10.5 Zaúčtování účetních případů

K zaúčtování účetních případů týkajících se mezd zaměstnanců jsem použila platnou směrnou účtovou osnovu, a to konkrétně tyto účty:

221 - Bankovní účty

221- Pokladna

261 – Peníze na cestě

331 - Zaměstnanci

336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

342 - Ostatní přímé daně

379 - Jiné závazky

521 - Mzdové náklady

524 -Zákonné sociální a zdravotní pojištění

Aby účtování bylo přehledné a srozumitelné, tak je účet 336 rozlišen na 336/1 pro zdravotní pojištění a 336/2 pro sociální pojištění.

Tabulka 25 Zaúčtování účetních případů č. 2

Text	Kč	MD	D
Hrubé mzdy	56 970 Kč	<b>521</b>	<b>331</b>
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	2 973 Kč	<b>331</b>	<b>336/2</b>
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	2 058 Kč	<b>331</b>	<b>336/1</b>
Záloha na daň	1 747 Kč	<b>331</b>	<b>342</b>
SP zaměstnavatel (25 %)	11 656 Kč *	<b>524</b>	<b>336/2</b>
ZP Zaměstnavatel (9 %)	3 885 Kč	<b>524</b>	<b>336/1</b>
Výplata mezd	50 192 Kč	<b>331</b>	<b>211</b>
Zúčtování s institucemi ZP	5 943 Kč	<b>336/1</b>	<b>221</b>
Zúčtování s institucemi SP	14 629 Kč	<b>336/2</b>	<b>221</b>
Odvod zálohy na daň z příjmů	1 747 Kč	<b>342</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

\*15 541 x 0,75 = 11 656 Kč - SP  
15 541 – 11 656 = 3 885 Kč - ZP

## 10.6 Přehled nákladů zaměstnavatele

Tabulka 26 Přehled nákladů zaměstnavatele č. 2

<b>Položka</b>	<b>Kč</b>	<b>Daňová účinnost</b>
Hrubé mzdy	56 970 Kč	uznatelný
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	11 656 Kč	uznatelný
Zdravotní pojištění hrazená zaměstnavatelem	3 885 Kč	uznatelný
Mzdové náklady zaměstnavatele	72 511 Kč	-
Čisté mzdy zaměstnanců	50 192 Kč	-
Procentní podíl čistých mezd zaměstnanců na mzdových nákladech zaměstnavatele	69,21 %	-

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výše uvedené tabulky můžeme vyčíst, že procentní podíl čistých mezd zaměstnanců na mzdových nákladech zaměstnavatele je 69,21 %. Jelikož je podíl větší než 50 %, může předpokládat, že zaměstnanci mohou být spokojeni.

## 11 POROVNÁNÍ VÝHODNOSTI JEDNOTLIVÝCH FOREM PRACOVNÍHO POMĚRU Z POHLEDU ZAMĚSTNANCŮ

Tabulka 27 Porovnání výhodnosti jednotlivých forem pracovního poměru z pohledu zaměstnanců s podepsaným „Prohlášením“

	HM	ZP a SP zaměstnan- ce	Daň	Slevy na dani	Daňové zvýhodně ní	Sražená záloha/ Daňový bonus	ČM
<b>1 vyživované dítě</b>							
HPP	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	2 070 Kč	1 267 Kč	<b>352 Kč</b>	13 554 Kč
DPP	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	2 070 Kč	1 267 Kč	<b>352 Kč</b>	13 554 Kč
DPČ	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	2 070 Kč	1 267 Kč	<b>352 Kč</b>	13 554 Kč
<b>Svobodný/á, bezdětný/á, popřípadě důchodce/důchodkyně</b>							
HPP	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	2 070 Kč	-	2 145 Kč	16 458 Kč
DPP	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	2 070 Kč	-	2 145 Kč	16 458 Kč
DPČ	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	2 070 Kč	-	2 145 Kč	16 458 Kč
<b>2 vyživované děti, jedno z dětí držitelem průkazu ZTP/P</b>							
HPP	8 757 Kč	1 585 Kč	1 770 Kč	2 070 Kč	4 501 Kč	<b>4 501 Kč</b>	11 673 Kč
DPP	8 757 Kč	-	1 320 Kč	2 070 Kč	4 501 Kč	<b>4 501 Kč</b>	13 258 Kč
DPČ	8 757 Kč	1 585 Kč	1 770 Kč	2 070 Kč	4 501 Kč	<b>4 501 Kč</b>	11 673 Kč
<b>Student/studentka</b>							
HPP	9 975 Kč	1 098 Kč	2 010 Kč	2 405 Kč	-	-	8 777 Kč
DPP	9 975 Kč	-	1 500 Kč	2 405 Kč	-	-	9 975 Kč
DPČ	9 975 Kč	1 098 Kč	2 010 Kč	2 405 Kč	-	-	8 877 Kč
<b>Přivýdělek na VPP</b>							
HPP	<b>JIŽ ZAMĚSTNÁN/A</b>						
DPP	2 500 Kč	-	375 Kč	-	-	375 Kč	2 125 Kč
DPČ	2 500 Kč	-	375 Kč	-	-	375 Kč	2 125 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 28 Porovnání výhodnosti jednotlivých forem pracovního poměru z pohledu zaměstnanců s nepodepsaným „Prohlášením“

	HM	ZP a SP zaměstnan- ce	Daň	Slevy na dani	Daňové zvýhodně ní	Sražená záloha/ Daňový bonus	ČM
<b><i>1 vyživované dítě</i></b>							
HPP	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	-	-	2 985 Kč	10 217 Kč
DPP	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	-	-	2 985 Kč	10 217 Kč
DPČ	14 835 Kč	1 633 Kč	2 985 Kč	-	-	2 985 Kč	10 217 Kč
<b><i>Svobodný/á, bezdětný/á, popřípadě důchodce/důchodkyně</i></b>							
HPP	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	-	-	2 145 Kč	14 388 Kč
DPP	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	-	-	2 145 Kč	14 388 Kč
DPČ	20 903 Kč	2 300 Kč	4 215 Kč	-	-	2 145 Kč	14 388 Kč
<b><i>2 vyživované děti, jedno z dětí držitelem průkazu ZTP/P</i></b>							
HPP	8 757 Kč	1 585 Kč	1 770 Kč	-	-	1 770 Kč	6 402 Kč
DPP	8 757 Kč	-	1 320 Kč	-	-	1 313 Kč	7 444 Kč
DPČ	8 757 Kč	1 585 Kč	1 770 Kč	-	-	1 770 Kč	6 402 Kč
<b><i>Student/studentka</i></b>							
HPP	9 975 Kč	1 098 Kč	2 010 Kč	-	-	-	6 687 Kč
DPP	9 975 Kč	-	1 496 Kč	-	-	-	8 479 Kč
DPČ	9 975 Kč	1 098 Kč	2 010 Kč	-	-	-	6 687 Kč
<b><i>Přivýdělek na VPP</i></b>							
HPP	<b><i>JIŽ ZAMĚSTNÁN/A</i></b>						
DPP	2 500 Kč	-	375 Kč	-	-	375 Kč	2 125 Kč
DPČ	2 500 Kč	-	375 Kč	-	-	375 Kč	2 125 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených výpočtů mezd na hlavním a vedlejším pracovním poměru je zřejmé, že je vždy výhodné mít podepsané „Prohlášení“. Pokud se jedná o osoby, které mají děti, zde jsou výpočty totožné, a i v případě kdy jedno z dětí je držitelem průkazu ZTP/P, zde je z pohledu čisté mzdy nejvýhodnější varianta DPP. I přesto by se tyto zaměstnanci měli rozhodnout pro variantu hlavního pracovního poměru. Důvod je ten, že pokud naše dítě (do 10 let nebo do 16 let, pokud jde o osamělého zaměstnance) onemocní, tak máme nárok na ošetřovné, kdežto u DPP a DPČ ne.

Pokud se na problematiku podíváme z hlediska studentů vidíme, že nejvýhodnější varianta je DPP, protože zde se hrubá mzda rovná mzdě čisté. Je to z toho důvodu, že u HPP musíme odvést jak zdravotní, tak sociální pojištění, kdežto u DPP do částky 10 000 Kč nemusíme.

Z pohledu osob, které jsou svobodné a bezdětné, popřípadě jsou již v důchodu, tak je pro ně nejvíce výhodný hlavní pracovní poměr. Vidíme sice, že výsledky jsou v případě DPČ, DPP a HPP totožné, ale kvůli tomu že u DPP jsme limitováni počtem maximálně 300 hodin za



rok a u DPČ musíme pracovat v průměru 20 hodin za týden (maximálně na 52 týdnů), měli by se tito zaměstnanci rozhodnout pro variantu HPP.

Pro zaměstnance, který je již zaměstnán na HPP a chce si přivydělat formou DPP nebo DPČ, je úplně jedno, kterou variantu si zvolí, protože tím, že má „Prohlášení“ podepsané u hlavního zaměstnavatele, vždy bude odvádět daň z příjmů. Měl by se rozhodnout podle toho, kolik bude činit jeho hrubá mzda, aby nepřekročil stanovené částky pro odvod sociálního a zdravotní pojištění buď u DPČ (2 999 Kč) nebo DPP (10 000 Kč).

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo především přiblížit výpočty mezd zaměstnanců na hlavním a vedlejším pracovním poměru. A to hlavně z toho důvodu, aby se každý čtenář dokázal zorientoval ve svém výplatním lístku, protože ne každý si dovede svoji čistou mzdu vypočítat. Základními pojmy z oblasti mezd jsem čtenářům přiblížila celkovou problematiku mzdového účetnictví.

Je známo, že většina studentů si hledá brigády ke svému studiu. Za studenty platí pojištění stát, jsou tedy státními pojištěnci, ale pouze do 26 let. Pokud by se student rozhodoval mezi DPČ a DPP, jeho rozhodování by se odvíjelo od toho, kolik si za měsíc vydělá peněz. Pokud by to bylo do částky 2 999 Kč, rozhodl by se pro DPČ, ovšem pokud by tuhle částku překročil, byť jen o korunu, je povinen odvést sociální i zdravotní pojištění ze mzdy. Studentům bych tedy doporučovala práci neboli brigádu provádět na DPP, jejíž hranice pro odvody je stanovena až od 10 000 Kč. DPP sice stanovuje maximální počet odpracovaných hodin ročně a to konkrétně 300 hodin, ale nezakazuje to, kolik DPP můžeme uzavřít. Tudíž tady nehrozí takové riziko odvodů, a tím snížení čisté mzdy jako u DPČ, kde je hranice stanovena na 2 999 Kč. Pokud bychom se na problematiku podívali z hlediska občanů, kteří jsou již v důchodě, situace by byla obdobná jako u studentů, taktéž bych doporučovala DPP, popřípadě i HPP, zde by záleželo, kolik by byl důchodce schopný odpracovat hodin, pokud by jeho hrubá mzda nepřekračovala zmiňovaných 10 000 Kč, měl by se rozhodnout pro DPP. Z pohledu osob, které mají děti, i v případě, kdy je jedno z dětí držitelem průkazu ZTP/P je nejvýhodnější varianta HPP, protože u dohod konaných mimo pracovní poměr nemáme v případě onemocnění dítěte nárok na žádné ošetřovné, kdežto u HPP ano. Pokud se jedná o osobu, která je svobodná a bezdětná opět je nejvýhodnější varianta HPP, protože zde nejsme limitováni počtem odpracovaných hodin.

Největší roli ale hraje to, zda má nebo nemá zaměstnanec podepsané „Prohlášení“. Z výpočtů, které jsem výše uvedla je patrné, že pokud máme podepsané „Prohlášení“ a nepřesáhne hranice, které jsou stanoveny pro DPČ a DPP, tak máme nárok na slevy na dani a nemusíme z výplaty odvádět daň. Dále také nemusíme my ani zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění. Pokud „Prohlášení“ nepodepíšeme, tak naopak daň odvádět musíme a nemáme nárok ani na základní slevu na poplatníka. Může ovšem nastat ta situace, že máme více prací na dohody konané mimo pracovní poměr. V tomto případě bychom měli podepsat „Prohlášení“ tam, kde je to pro nás nejvíce výhodné z hlediska čisté mzdy.

Kdybychom se na problematiku podívali ze strany zaměstnance, který je již zaměstnán na hlavní pracovní poměr a chtěl by si přivydělat formou vedlejšího pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, byl by nutný souhlas stávajícího zaměstnavatele, ale pouze v tom případě, pokud by se jeho náplň práce na vedlejším pracovním poměru shodovala s náplní práce na hlavním pracovním poměru. Vedlejší pracovní poměr musí být zároveň uzavřen na dobu kratší, než je doba u hlavního pracovního poměru. Předpokládá se, že zaměstnanec má „Prohlášení“ podepsané u hlavního poměru. Což znamená, že na vedlejším pracovním poměru nebude uplatňovat žádné slevy, tudíž daň bude odvádět z veškerých částek mzdy jak na DPČ, tak i na DPP, je tedy jedno pro jakou variantu se zaměstnanec rozhodne. Měl by se rozhodnout podle toho, kolik odpracuje hodin a kolik bude činit jeho hrubá mzda. Pokud by věděl že ve většině případech nepřekročí částku 2 999 Kč, rozhodl by se pro DPČ. Pokud by pracoval nepravidelně, a i jeho hrubá mzdy by byla každý měsíc jiná, volil by DPP, protože do částky 10 000 Kč nemusí odvádět zdravotní ani sociální pojištění.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že každý, kdo si bude hledat vedlejší zaměstnání by se měl rozhodnout tak, aby to v konečném důsledku pro něj bylo co nejvýhodnější. Vždy by mělo být podepsané „Prohlášení“ tam, kde máme nejvyšší mzdu.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2007. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2nd ed., London: Kogan Page. ISBN 9780749449629.

BRŮHA, Dominik a kol., 2018. *Abeceda personalisty 2018*. 8. vydání. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7554-120-8.

KUČEROVÁ, Dagmar, 2019. *Lexikon mzdového účetnictví pro rok 2019*. 7. vydání. Zlín: Tiskový express. ISBN 978-80-905712-5-9.

SCHMIED, Zdeněk a kol., 2017, *Průvodce mzdovou problematikou 2017*. 5., aktualiz. vyd. Bohuňovice: Účetní portál a.s. ISBN 978-80-88128-12-0.

ŠUBRT, Bořivoj. 2016. *Obsluha mzdy a platu*. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj a kol., 2018. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28., aktualiz. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7554-117-8.

VYBÍHAL, Václav a kol., 2018. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. 21. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-0781-8.

### Internetové zdroje

BĚHOUNEK, Pavel. *Zálohová a srážková daň*. In: Behounek.eu. [online]. 20. 12. 2019. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.behounek.eu/l/zdaneni-mezd-od-ledna-2019/>

Finanční správa, © 2013-2018. *Prohlášení poplatníka daně z příjmů 2019*. In: Financnisprava. [cit. 2019-03-04]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/tisko-pisy/5457\\_26.pdf?201903091633](https://www.financnisprava.cz/assets/tisko-pisy/5457_26.pdf?201903091633)

JOUZA, Ladislav. *Vedlejší pracovní poměr*. In: Epravo.cz. [online]. 2. 8. 2005. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedlejsi-pracovni-pomer-35084.html>.

Ministerstvo financí České republiky, © 2018. *České účetní standardy pro podnikatele 2018*. [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/ucetnictvi-a-ucetnictvi-statu/ucetnictvi-podnikatelu-a-neziskoveho-sek/ceske-ucetni-standardy-pro-podnikatele-a/2018/ceske-ucetni-standardy-pro-ucetni-jednot-30742>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. © 2018. *Úrovně zaručené mzdy*. [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/34598/TZ\\_-\\_Ministryne\\_Malacova\\_prosadila\\_druhe\\_nejvetsi\\_nominalni\\_zvyseni\\_minimalni\\_mzdy\\_v\\_historii.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/34598/TZ_-_Ministryne_Malacova_prosadila_druhe_nejvetsi_nominalni_zvyseni_minimalni_mzdy_v_historii.pdf)

VACHTOVÁ, Jitka. *Účtový rozvrh pro podnikatele*. In: Ucetnicek.cz. [online]. 24. 8. 2018. [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <http://www.ucetnicek.cz/article/show/13>

### **Legislativa**

ČESKO, 2006. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. [online]. Praha: Zákony pro lidi, 2019. [cit. 2019-01-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČESKO, 1992. *Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů*. Praha: Zákony pro lidi, 2019. [cit. 2019-01-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586/zneni-20190101>.

ČESKO, 1992. *Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*. Praha: Zákony pro lidi, 2019. [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

ČESKO, 1992. *Zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*. Praha: Zákony pro lidi, 2019. [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

HM	Hrubá mzda.
ZM	Základní mzda.
HPP	Hlavní pracovní poměr.
SHM	Superhrubá mzda.
ČM	Čistá mzda.
ZD	Základ daně.
BÚ	Běžný účet.
ZP	Zdravotní pojištění.
SP	Sociální pojištění.
DPP	Dohoda o provedení práce.
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti.
ZP	Zákoník práce.
ZDPř	Zákon o daních z příjmů.
ZVZP	Zákon o veřejném zdravotním pojištění.

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Proces motivace.....	19
--------------------------------	----

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Zaručená mzda.....	15
Tabulka 2 Slevy na dani.....	26
Tabulka 3 Daňové zvýhodnění .....	28
Tabulka 4 Vzorec pro výpočet mzdy na hlavním pracovním poměru.....	33
Tabulka 5 Vzorec pro výpočet mzdy na vedlejším pracovním poměru .....	34
Tabulka 6 Výpočet mzdy na pevný měsíční plat .....	38
Tabulka 7 Výpočet úkolové mzdy .....	39
Tabulka 8 Výpočet úkolové mzdy č. 2 .....	40
Tabulka 9 Výpočet časové mzdy zaměstnance.....	41
Tabulka 10 Výpočet časové mzdy zaměstnance č. 2.....	42
Tabulka 11 Zúčtovací a výplatní listina.....	43
Tabulka 12 Zaúčtování účetních případů.....	44
Tabulka 13 Přehled nákladů zaměstnavatele .....	45
Tabulka 14 Výpočet mzdy DPP.....	47
Tabulka 15 Výpočet mzdy DPP č. 2.....	47
Tabulka 16 Výpočet mzdy DPP č. 3 .....	48
Tabulka 17 Výpočet mzdy DPP č. 4.....	48
Tabulka 18 Výpočet mzdy DPP č.5 .....	49
Tabulka 19 Výpočet mzdy DPP č. 6.....	49
Tabulka 20 Výpočet mzdy DPČ .....	50
Tabulka 21 Výpočet mzdy DPČ č. 2 .....	50
Tabulka 22 Výpočet mzdy DPČ č. 3 .....	51
Tabulka 23 Výpočet mzdy DPČ č. 4 .....	51
Tabulka 24 Zúčtovací a výplatní listina č. 2 .....	52
Tabulka 25 Zaúčtování účetních případů č. 2.....	53
Tabulka 26 Přehled nákladů zaměstnavatele č. 2 .....	54
Tabulka 27 Porovnání výhodnosti jednotlivých forem pracovního poměru z pohledu zaměstnanců s podepsaným „Prohlášením“ .....	55
Tabulka 28 Porovnání výhodnosti jednotlivých forem pracovního poměru z pohledu zaměstnanců s nepodepsaným „Prohlášením“ .....	56



## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti 2019 .....	66
---	----

# PŘÍLOHA P I: PROHLÁŠENÍ POPLATNÍKA DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI 2019

## PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (pro část zdaňovacího období)<sup>1)</sup>

Prohlášení k dani činím / dodatečně činím <sup>1a)</sup> podle § 38k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) pro plátce daně (zaměstnavatele)

Název plátce daně \_\_\_\_\_  
Adresa \_\_\_\_\_

**Identifikace poplatníka**  
Příjmení \_\_\_\_\_ Jméno(-a) \_\_\_\_\_ Rodné číslo \_\_\_\_\_  
Adresa bydliště (místo trvalého pobytu) \_\_\_\_\_  
**Daňový rezident ČR dále vyplní:** Datum narození \_\_\_\_\_  
Číslo a typ dokladu prokazující totožnost poplatníka \_\_\_\_\_ Stát, který tento doklad vydal \_\_\_\_\_  
Identifikace pro daňové účely ve státu daňové rezidence \_\_\_\_\_ Stát, jehož jste daňovým rezidentem \_\_\_\_\_

<sup>1)</sup> použijte např. při dalším nástupu ke stejnému plátcí daně v průběhu uvedeného zdaňovacího období (např. od září RRRR)  
<sup>1a)</sup> označte „XD“, pokud činíte prohlášení k dani dodatečně podle § 38k odst. 7 zákona v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

### Podle § 35ba odst. 1 zákona uplatňují<sup>2)</sup>

	<b>Základní slevu na poplatníka</b> (písm. a)
	<b>Základní slevu na invaliditu</b> (písm. c) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo že mi zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu
	<b>Rozšířenou slevu na invaliditu</b> (písm. d) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve III. stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu III. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně a starobního důchodu nebo že jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve III. stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu III. stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve III. stupni
	<b>Slevu na držitele průkazu ZTP/P</b> (písm. e) a prohlašuji, že mi byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P
	<b>Slevu na studenta</b> (písm. f) a prohlašuji, že se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem (do 26 let) nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání (do 28 let)

<sup>2)</sup> označte „X“ slevu na dani, kterou uplatňujete. Uplatňujete-li slevu na dani až dodatečně, tj. v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, označte předmětnou slevu na dani „XD“ a do stejného políčka uveďte i kalendární měsíce, za které příslušnou slevu na dani dodatečně uplatňujete (např. „XD 9–12“)

### Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji / dodatečně uplatňuji<sup>5)</sup> daňové zvýhodnění<sup>3)</sup>

na mnou vyživované dítě/děti podle § 35c odst. 6 zákona a podle § 38k odst. 4 písm. c) zákona uvádím v níže uvedené tabulce, jaký je počet těchto vyživovaných dětí žijících v mé společně hospodařící domácnosti na území členského státu EU nebo EHP a současně uvádím, na které děti uplatňuji/neuplatňuji daňové zvýhodnění ve výši náležející podle § 35c odst. 1 zákona

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/neuplatňuji nárok ve výši na <sup>2)</sup>	ZTP/P <sup>4)</sup>	Zletilé dítě <sup>4)</sup>	Dodatečně za kalendářní měsíce <sup>5)</sup>

<sup>2)</sup> tabulku vyplňte pouze v případě, že uplatňujete daňové zvýhodnění. Do tabulky vyplňte všechny Vámi vyživované děti žijící ve Vaší společně hospodařící domácnosti a to bez ohledu na jejich další uplatnění. Dále děti, na které uplatňujete daňové zvýhodnění označte podle výše nároku: na jedno dítě označte „1.“, na druhé dítě označte „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě označte „3.“, a děti, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

<sup>4)</sup> dále u jednotlivých uplatňovaných dětí označte „X“ splněnou podmínku – tzn. u sloupce ZTP/P vyznačte, kterému z dětí byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P a u sloupce „Zletilé dítě“ označte „X“, které z dětí je zletilé (do 26 let) a není mu přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a splňuje další podmínky uvedené v § 35c odst. 6 písm. b) bod 1. až 3. zákona

<sup>5)</sup> pokud uplatňujete daňové zvýhodnění až dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak v nadpisu této části označte „XD“, a zároveň vyplňte v posledním sloupci tabulky kalendární měsíce, za které dodatečně uplatňujete daňové zvýhodnění (např. 9–12)

### Podle § 38k odst. 4 zákona prohlašuji, že:

- a) současně neuplatňuji za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem neucínil(-a) u jiného plátce daně prohlášení k dani,  
 b) současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuji daňové zvýhodnění na mnou vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě neuplatňuje jiná osoba,  
 c) v rámci téže společně hospodařící domácnosti vyživuje tytéž mnou vyživované děti i jiný poplatník ANO  NE  <sup>6) 6a)</sup>

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Adresa bydliště (místo trvalého pobytu)	Uplatňuje daňové zvýhodnění ANO/NE	Zaměstnání ANO/NE <sup>7)</sup>
Název plátce daně <sup>7)</sup>					
Adresa plátce daně <sup>7)</sup>					

<sup>6)</sup> pokud daňové zvýhodnění neuplatňujete, bod c) ani tabulku nevyplňujete

<sup>7)</sup> za předpokladu, že ve společně hospodařící domácnosti vyživuje děti pouze jeden poplatník, který zároveň uplatňuje daňové zvýhodnění, označte křížkem variantu NE a tabulku nevyplňujete. Tabulku vyplňte vždy, pokud křížkem označíte variantu ANO, tzn., že v téže společně hospodařící domácnosti vyživuje děti i jiný poplatník. Uveďte identifikační údaje druhého poplatníka a vyberte zvolenou variantu – zda druhý z poplatníků uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění

<sup>7)</sup> pokud je druhý z poplatníků také zaměstnán (ve sloupci „Zaměstnání“ je uvedeno „ANO“), pak bez ohledu na skutečnost, zda tento poplatník u svého plátce daně (zaměstnavatele) uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění – uveďte vždy název a adresu tohoto plátce daně

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani, nebo daňového zvýhodnění, oznámím v souladu s § 38k odst. 8 zákona tuto změnu plátcovi daně (použijte např. změnové tabulky) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto.

Jsem si vědom(-a) následků nepravdivého prohlášení, a jsem si vědom(-a) toho, že vzniklý rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neoprávněně vyplaceného daňového bonusu, který vznikl mým zaviněním, bude v plné výši spolu s úrokem z prodlení sražen z mé mzdy.

### Podpisová část

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení a prokazují je příslušnými doklady podle § 38l zákona

	Prokazatelně učiněné prohlášení poplatníkem <sup>8)</sup> (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně <sup>9)</sup> (písemně, elektronicky) a datum
Na uvedené zdaňovací období		
Dodatečně za uvedené zdaňovací období (podle § 38k odst. 7 zákona)		

<sup>8)</sup> rozumí se projev vůle poplatníka, buď písemně (podpis) nebo elektronicky

<sup>9)</sup> plátcem daně ověřil nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění podle § 35c a § 35d zákona

### Změnová část

Podle § 38k odst. 8 zákona oznamuji změny v již uvedených skutečnostech pro uvedené zdaňovací období

Druh změny	Kalendářní měsíc, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto	Změna oznámena poplatníkem <sup>10)</sup> (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně <sup>10)</sup> (písemně, elektronicky) a datum

<sup>10)</sup> rozumí se podpis včetně datumu podpisu a vztahuje se i ke změnové tabulce na daňové zvýhodnění

V případě, že u daňového zvýhodnění dochází v průběhu roku ke změně ve vztahu k nároku na „jedno dítě, druhé dítě, třetí a každé další vyživované dítě“, vyplňte současně s oznámenou změnou i níže uvedenou změnovou tabulku a aktualizujte výčet všech Vámi vyživovaných dětí (ze strany 1) podle § 35c odst. 6 zákona žijících ve Vaší společně hospodařící domácnosti

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/neuplatňuji nárok ve výši na <sup>11)</sup>	ZTP/P <sup>4)</sup>	Zletilé dítě <sup>4)</sup>

<sup>11)</sup> výši Vámi uplatňovaného nového nároku na daňové zvýhodnění označte: na jedno dítě „1.“, na druhé dítě „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě „3.“, a dítě, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

**Upozornění:** V případě, že v souladu s § 38k odst. 7 zákona uplatňujete slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a, c, d, e, f) příp. daňové zvýhodnění dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak označte dodatečně uplatněnou slevu na dani (případně daňové zvýhodnění) „XD“ a zároveň uveďte kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete (např. 9–12). Kalendářní měsíce neuvádějte u slevy na poplatníka. Pro účely dodatečného uplatnění lze použít i nový tiskopis MFin 5457. Nepoužívejte změnovou část, která je určena pouze pro změny, které nastaly v průběhu zdaňovacího období, tzn. před žádostí o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.