

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy

Employees' Awareness of Payroll Accounting

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUCÍ PRÁCE

prof. Ing. Jiří Strouhal, Ph.D.

HOLEČKOVÁ




TEREZA

2020

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Holečková	Jméno:	Tereza	Osobní číslo:	468282
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS) <input type="checkbox"/>				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení ekonomických studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Povědomí zaměstnanců v oblastech mzdové agendy		
Název bakalářské práce anglicky:	Employees' Awareness of Payroll Accounting		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cíl: Identifikovat rozdíly ve finanční gramotnosti učitelů zaměřených na exaktní a humanitní obory a detekovat jejich znalosti v oblasti mzdového účetnictví.</p> <p>Výstup: Zpracování dat z dotazníku, edukativní příručka pro zaměstnance.</p> <p>Osnova: 1. Úvod, 2. Teoretická část - pracovněprávní vztahy, složky mzdy, sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmu, 3. Praktická část - dotazníkové šetření zaměstnanců základních a středních škol, zpracování dat z dotazníku, edukativní příručka pro zaměstnance, 4. Závěr</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2019. GRADA, 2019. ISBN 978-80-271-2246-2.</p> <p>VYCHOPEŇ, Jiří. Daň z příjmu 2019 [online]. Wolters Kluwer, 2019 [cit. 2019-11-16]. ISBN 978-80-7598-326-8.</p> <p>TEPPEROVÁ, Jana. Daň z příjmu a pojistné na sociální zabezpečení. Praha: Oeconomica, 2019. ISBN 978-80-245-2324-8.</p> <p>Daňové a mzdové zákony 2019: po poslední novele, daně, odvody. Český Těšín: Poradce, [2018]. ISBN 978-80-7365-417-7.</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	prof. Ing. Jiří Strouhal, Ph.D., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení ekonomických studií		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	30.11.2019	Termín odevzdání bakalářské práce:	30.04.2020
Platnost zadání bakalářské práce:	30.09.2021		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

27. 03. 2020	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

HOLEČKOVÁ, Tereza. Povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy. Praha: ČVUT 2020. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 11. 05. 2020

Podpis:

Poděkování

Mé poděkování patří panu prof. Ing. Jiří Strouhal, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, pomoc, trpělivost a cenné rady při zpracování této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy se skládá ze dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část se zabývá problematikou vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti mzdové agendy. Jsou zde popsány pracovněprávní vztahy, odměňování zaměstnanců a odvody na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů a příklad výpočtu čisté mzdy. V praktické části jsem se pak zaměřila přímo na povědomí zaměstnanců v této agendě a jejich edukaci. Pro tyto účely jsem vytvořila dotazník s otázkami na základní pojmy mzdového účetnictví. Zpracovala jsem poté i edukativní příručku, kterou jsem zaslala společně s dotazníkem konkrétním zaměstnancům.

Klíčová slova

Pracovněprávní vztahy, mzda a plat, sociální pojištění, zdravotní pojištění, daň z příjmu, výpočet čisté mzdy.

Abstract

The bachelor's thesis on the topic of employee awareness in the field of payroll consists of two parts, theoretical and practical. The theoretical one deals with the issue of relations between employee and employer in the field of payroll. It describes labour relations, employee remuneration and social and health insurance contributions, income tax and an example of calculating the net wage. In the practical part, I then focused directly on the awareness of employees of this agenda and their education. For these purposes, I created a questionnaire with questions on the basic concepts of payroll accounting. I then prepared an educational manual, which I sent together with a questionnaire to the specific employees.

Key words

Labour relations, wages and salaries, social insurance, health insurance, income tax, calculation of net wages

Obsah

Úvod	3
1 Pracovněprávní vztah.....	5
1.1 Nástup zaměstnance	5
1.2 Změna pracovního poměru	6
1.3 Skončení pracovního poměru	7
2 Mzda a plat.....	8
2.1 Odměny a náhrady mzdy	8
2.2 Minimální mzda.....	9
2.3 Zaručená mzda	9
2.4 Průměrný výdělek	10
3 Sociální pojištění.....	11
3.1 Nemocenské pojištění.....	11
3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost (karanténa), náhrada mzdy, nemocenská, příklad 12	
3.1.2 eNeschopenka	14
4 Zdravotní pojištění	17
4.1 Povinnosti zaměstnavatele	18
5 Daň z příjmu.....	19
5.1 Dílčí základ daně z příjmů.....	19
5.2 Slevy na dani	20
5.2.1 Roční zúčtování	21
6 Výpočet čisté mzdy	24
7 Praktická část	27
Shrnutí výsledků	35
Závěr	37
Seznam literatury	38
Seznam tabulek	40
Seznam grafů.....	40
Přílohy.....	41

Úvod

Mzdová agenda neboli mzdové účetnictví se zabývá především celkovým zpracováním a výpočtem mezd zaměstnanců. Zahrnuje povinné odvody pojištění a daní, podání všech potřebných přehledů pro správu sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovným, roční zúčtování daně zaměstnanců, roční vyúčtování daně ze závislé činnosti a srážkové daně za zaměstnavatele nebo zpracování evidenčních listů důchodového pojištění. Ve firmě se mzdovou agendou zabývá nejčastěji mzdová/mzdový účetní. V oblasti mzdové agendy dochází také každý rok k mnoha změnám a je také hodně diskutovaná. V roce 2019 se snížila sazba dílčího základu daně na základě snížení odvodů sociálního pojištění za zaměstnance, které platí zaměstnavatel. Hodně se také mluvilo o zrušení toho dílčího základu. Od roku 2020 se zvýšila například minimální mzda na 14 600 Kč a tím i sleva na dani za umístění dítě. Dle mého názoru mezi největší změny patří zavedení eNeschopenky.

Téma mzdové agendy jsem si vybrala, protože mě v rámci celého účetnictví nejvíce baví a zajímá. Jako účetní jedné soukromé alternativní základní školy se s touto agendou pravidelně setkávám. K práci mě inspirovali samotní zaměstnanci, kteří mě svými otázkami přivedli až na téma mé bakalářské práce o povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy. Zaměstnanci se neuměli orientovat ve své výplatní pásce, nevěděli, co které číslo znamená nebo k čemu jim vlastně výplatní páska slouží. Myslím si, že by každý zaměstnanec měl mít alespoň malé povědomí o této oblasti, jelikož nás provází celý pracovní život.

Cílem práce je objasnit hlavní oblasti mzdové agendy a také zjistit reálné povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy v rámci všech poboček nejmenovaných soukromých alternativních základních a jedné střední školy. Zároveň bych těmto zaměstnancům ráda pomohla se v této oblasti lépe orientovat, a proto jsem pro ně vytvořila edukativní příručku.

Teoretická část je rozdělena na několik kapitol. První jsou pracovněprávní vztahy, kde jsem se zaměřila na vytvoření, změnu a skončení pracovního poměru. Ve druhé kapitole je uveden rozdíl mezi mzdou a platem, minimální a zaručenou mzdou a průměrným výdělkem. Třetí kapitola je o sociálním pojištění, ve které jsou informace o nemocenském pojištění a hlavně o nově zavedené eNeschopence. Čtvrtou kapitolou je zdravotní pojištění. Pátá kapitola se zabývá problematikou daně z příjmů. Jsou zde dvě podkapitoly, dílčí základ daně a roční zúčtování. V poslední šesté kapitole teoretické části je ukázka výpočtu čisté mzdy na příkladu.

Praktickou část mé práce tvoří převážně analýza výsledků dotazníku o povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy. Hlavním cílem je však vzdělat naše zaměstnance v této oblasti. V podobě přílohy pak do bakalářské práce vložím vytvořený dotazník a edukativní příručku.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Pracovněprávní vztah

V mé bakalářské práci se zaměřím hlavně na pedagogické pracovníky, kde budu brát v potaz převážně hlavní pracovní poměr s klasickou rovnoměrnou pracovní dobou. Uzavřením pracovněprávního vztahu, na základě smlouvy nebo jmenováním, vzniká v našem případě pracovní poměr, kde je na jedné straně zaměstnanec a na straně druhé zaměstnavatel. Základním právním předpisem pro problematiku mzdové agendy je Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

„Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Tomšej, 2020, s. 35)

„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Tomšej, 2020, s. 35)

Další forma pracovněprávního vztahu je dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Dle § 1 zákoníku práce existují zásady pracovněprávního vztahu. Jsou jimi:

- a) *„Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance*
 - b) *Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce*
 - c) *Spravedlivé odměňování zaměstnance*
 - d) *Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*
 - e) *Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“*
- (Tomšej, 2020, s. 34)

„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ (Tomšej, 2020, s. 37)

1.1 Nástup zaměstnance

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance před nástupem do zaměstnání seznámit s pracovními podmínkami, s právy a povinnostmi vyplývajícími z uzavření pracovněprávního vztahu a s podmínkami odměňování. Při nástupu do zaměstnání musí nejdříve zaměstnavatel shromáždit potřebné informace o zaměstnanci. K těmto povinným informacím patří mimo jiné rodné příjmení, místo narození, státní příslušnost, rodné číslo, místo trvalého pobytu nebo zdravotní pojišťovna. K sesbírání informací o nástupu do zaměstnání slouží například různé osobní dotazníky. Pokud má zaměstnavatel všechny potřebné údaje, může se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr podepsáním pracovní smlouvy. Pracovní poměr může vzniknout také jmenováním. Pracovní smlouva musí dle § 34 Zákoníku práce obsahovat místo výkonu a druh práce, datum nástupu do zaměstnání. Smlouva musí být uzavřena písemně a každá ze smluvních stran musí dostat jedno vyhotovení této smlouvy.

Dle § 113 Zákoníku práce může být mzda nebo plat určen přímo v pracovní smlouvě. Pokud tomu tak není, je mzda ukotvena vnitřním předpisem, nebo musí být vyhotoven mzdový nebo platový výměr. Zaměstnanec tento mzdový/platový výměr obdrží nejpozději v den nástupu do zaměstnání. (Tomšej, 2020, s. 37,52)

Zkušební doba dle § 35 Zákoníku práce musí být sjednána písemně a stejně jako pracovní smlouva nejpozději v den nástupu do zaměstnání a nesmí být sjednána na dobu delší než je polovina doby trvání pracovního poměru. Pokud je zkušební doba sjednaná, nesmí přesahovat 3 po sobě jdoucí měsíce, u vedoucích pracovníků je tato hranice stanovena na 6 měsíců. (Tomšej, 2020, s. 37)

Zaměstnavatel má dále povinnost přihlásit zaměstnance k sociálnímu a zdravotnímu pojištění a to nejpozději do 8 dnů. Pokud si zaměstnanec přeje podepsat Prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, musí mu ho zaměstnavatel předložit k podpisu nejpozději 60 dnů po nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel dle zákona č. 582/1991 Sb. musí od začátku nástupu do zaměstnání vést za zaměstnance Evidenční list důchodového pojištění (ELDP). ELDP musí být poté předložen nejpozději do 30 dnů. České správě sociálního zabezpečení. (Kolektiv autorů, 2020, s. 11-16)

1.2 Změna pracovního poměru

Změna obsahu pracovní smlouvy musí být změněna jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Změna pracovního poměru může být také jmenování nebo jen přidání nových podmínek, například formou dodatku k pracovní smlouvě. Převedení pracovníka na jinou pracovní pozici řadíme také mezi tyto změny.

Existují čtyři důvody pro převedení:

- **Zdravotní důvody** – zaměstnanec na základě lékařského posudku není schopen vykonávat svou práci. Zaměstnavatel má poté povinnost zaměstnance převést na jinou práci. Můžeme sem zahrnout nemoc, pracovní úraz, těhotenství.
- **Trestněprávní důvody** - „*situace, kdy bylo zahájeno trestního řízení vůči zaměstnanci pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného trestního řízení.*“ (Vybíhal, 2020, s. 31)
- **Pracovněprávní důvody** – nejčastěji jsou spojeny s důvodem, pokud zaměstnavatel mohl ukončit zaměstnanci pracovní poměr například při porušení povinností zaměstnance.
- **Objektivní překážky** – vznikají v případě přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (se souhlasem zaměstnance). Změna na dobu nezbytně nutnou může také nastat, pokud je třeba odvrátit mimořádné události (i bez souhlasu zaměstnance).

(Vybíhal, 2020, s. 30-33)

1.3 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru se věnuje § 48 - § 73 Zákoník práce. Poměr může být ukončen ve zkušební době (bez udání důvodu), dohodou, pracovním poměrem na dobu určitou, výpovědí nebo okamžitým zrušením. (Tomšej, 2020, s. 39-44)

V případě skončení pracovního poměru dohodou, musí být rozvázání poměru písemné a musí souhlasit obě strany. (Tomšej, 2020, s. 40)

Výpověď může být podána jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem. Zaměstnanec může podat výpověď i bez důvodu, na rozdíl od zaměstnavatele, u kterého musí být důvod uveden vždy. Možné důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v § 52 Zákoníku práce. Důvodem může být například zrušení firmy, nadbytečnost zaměstnance nebo nesplnění požadavků pro práci. Výpovědní lhůta musí být minimálně 2 měsíce. (Tomšej, 2020, s. 40)

K okamžitému zrušení ze strany zaměstnance může dojít ze dvou důvodů. V případě, že zaměstnanec na základě lékařského posudku nemůže vykonávat práci a zaměstnavatel mu během 15 dnů neumožnil výkon jiné práce. Dalším důvodem je fakt, že mu zaměstnavatel neuhradil mzdu/plat nebo jeho náhradu do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti. K okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dochází ze dvou důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce. Jedná se o pravomocné odsouzení za trestný čin či porušení pracovní kázně. (Tomšej, 2020, s. 41)

Při odchodu zaměstnance mu má zaměstnavatel povinnost vystavit potvrzení o zaměstnání tzv. „zápočtový list“. Dále je nutné zaměstnance do 8 dnů odhlásit ze sociálního a zdravotního pojištění a zaslat příslušné správě sociální zabezpečení Evidenční list důchodového pojištění. Při žádosti zaměstnance je mu vystaveno Potvrzení o zdanitelných příjmech (do 10 dnů od žádosti) a případně vyhotoven pracovní posudek. Ten musí zaměstnanec dostat nejpozději 15 dnů od předání žádosti. (Kolektiv autorů, 2020, s. 22-24)

2 Mzda a plat

Mzda je stanovena většinou dvoustranným ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a to v podobě pracovní smlouvy nebo samostatné dohody o mzdě. V tomto případě tedy hovoříme o sjednané mzdě. Mzda také může být vyměřena zaměstnavatelem jednostranně. Po tom se jedná o stanovení mzdy např. vnitřním předpisem nebo mzdovým výměr. V takovém případě má zaměstnavatel nárok na změnu výše mzdy kdykoliv a to bez souhlasu zaměstnance, ale má povinnost tuto skutečnost zaměstnanci oznámit. (Tomšej, 2020, s. 52)

„Plat zaměstnance se stanoví podle platové třídy a platového stupně. Platová třída určuje, jak náročná je práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Platový stupeň se potom odvíjí od doby dosažené praxe. Průsečík platové třídy a platového stupně se nazývá platový tarif – tedy konkrétní částka, která konkrétnímu zaměstnanci náleží.“ (Tomšej, 2020, s. 18)

Plat pedagogických zaměstnanců je převážně určován dle platových tříd, a to hlavně na státních školách. Tabulky, kde lze příslušné tarify dohledat, jsou stanoveny Nařízením Vlády 347/2019. Základní plat lze doplnit o různé zákonem upravené příplatky. Zaměstnavatel má ale také povinnost vydat zaměstnanci platový výměr a to při nástupu do práce. (Tomšej, 2020, s. 18)

2.1 Odměny a náhrady mzdy

Ze zákona mají zaměstnanci nárok na příplatek nebo náhradní volno při práci přesčas, pokud není ve smlouvě určeno jinak. Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, má nárok buď na proplacení své mzdy a následné náhradní volno nebo dostane svou mzdu a ještě příplatek 100% svého průměrného měsíčního výdělku. Pokud zaměstnanec pracuje o víkendu nebo v noci (22-06 hodin) má nárok na svoji mzdu navýšenou o 10%, může být ale dohodnuto jinak. (Tomšej, 2020, s. 18)

Dalším typem náhrady za mzdu je dovolená. Dle § 212 Zákoníku práce vzniká zaměstnanci nárok na dovolenou za kalendářní rok a jeho poměrnou část v případě, že u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dnů. V případě nástupu zaměstnance během roku, je dovolená vypočítaná poměrovou částí. Vyměřená délka činí nejméně 4 týdny. Pedagogickým pracovníkům vzniká nárok na dovolenou v délce 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnanci státu, územní správy a dalších, mají nárok na dovolenou 5 týdnů. Výše náhrady mzdy je počítána vždy z průměrného výdělku předcházejícího čtvrtletí. Průměrný výdělek je brán jako hodinový. (Tomšej, 2020, p. 52, 66, 90, 91)

2.2 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit za práci v rámci pracovního poměru, dohodě o provedení činnosti nebo dohodě o provedení práce. Minimální mzda je pro zaměstnavatele nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců. Tato mzda by měla sloužit zaměstnancům jako motivace k práci. Základní sazba při obecném rozvržení pracovní doby je pro rok 2020 dle § 2 Nařízení vlády 347/2019 87,30 Kč za hodinu tj. **14 600 Kč** za měsíc.

(NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 347/2019 Sb. *Www.mpsv.cz* [online]. 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>)

2.3 Zaručená mzda

Zaručená mzda byla zavedena s novým zákoníkem práce v roce 2007 a má sloužit pro ochranění zaměstnanců před příliš nízkou odměnou za provedení práce. Vykonávané práce jsou pojmenovány a rozděleny podle jejich složitosti, odpovědnosti, a namáhavosti. Tyto práce se dělí do 8 skupin a následně do 16. tříd. Pro každou skupinu je poté stanovena zaručená mzda. Tato mzda nesmí být nikdy nižší, než je mzda minimální. Na rozdíl od minimální mzdy se nevztahuje na dohody o provedení práce a činnosti. Při stanovování zaručené mzdy si zaměstnavatel musí dávat pozor na určení správné třídy. Například u profese – prodavačka. Pokud pouze v obchodě doplňuje zboží do regálu, patří do 1. skupiny. Prodavačka, které oceňuje a vykupuje cenné kovy, patří do 4. skupiny. Dle § 3 Nařízení vlády 347/2019 je nejnižší úroveň zaručené mzdy pro pracovní dobu 40 hodin týdně s účinností od 1. 1. 2020 zobrazena v Tabulce 1, kde je také porovnání nových sazeb roku 2020 se sazbami roku 2019. (Křížek, 2020)

Skupina	Třídy	2019		2020	
		Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	1. - 2.	79,80	13 350	87,30	14 600
2.	3. - 4.	88,10	14 740	96,30	16 100
3.	5. - 6.	97,30	16 280	106,40	17 800
4.	7. - 8.	107,40	17 970	117,40	19 600
5.	9. - 10.	118,60	19 850	129,70	21 700
6.	11. - 12.	130,90	21 900	143,20	24 000
7.	13. - 14.	144,50	24 180	158,10	26 500
8.	15. - 16.	159,60	26 700	174,60	29 200

Tabulka 1 – Sazby zaručené mzdy 2019 vs. 2020

(NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 347/2019 Sb. *Www.mpsv.cz* [online]. 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>)

Příklady profesí dle skupin

1. skupina – skladník (manipulace s předměty do 15 kg), pomocník v obchodě nebo kuchyni, uklízečka

2. skupina – skladník (manipulace s předměty nad 15 kg), pokojská, popelář, sanitář, obsluha balicích linek, řemeslník na stavbě

3. skupina – jednodušší práce - pracovník na PC, účetní, fakturant, holič, zedník, strojvedoucí metra

4. skupina – složitější práce – kuchař specialista, automechanik, všeobecná zdravotní sestra, instalatér, tlumočník, účetní

5. skupina – daňový expert, správce IT, záchranář, řidič autobusu

6. skupina – programátor, projektant náročných staveb, obchodní referent (tvorba cen, mezinárodní obchodní vztahy)

7. skupina – expert IT, finanční expert, lékař, vyučující na VŠ

8. skupina – makléř na finančním trhu, obchodní nebo finanční ředitel (Křížek, 2020)

2.4 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je používán v oblasti mzdové agendy k vyplácení náhrady zaměstnanci ve dnech, kdy nepracoval. Můžeme ho použít při výpočtu náhrady za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost nebo při výpočtu odstupného. Průměrný výdělek se vždy počítá za uplynulé čtvrtletí. Zahrnují se do něj všechny prémie, bonusy a příplatky. Pro zaměstnance je například výhodné, odejít ze zaměstnání v případě odstupného, nebo si vzít dovolenou v lednu, po vyplacených vánočních prémiech. Průměrný výdělek je totiž skoro vždy vyšší, než je základní mzda zaměstnance. (Kolektiv autorů, 2020, s. 21)

3 Sociální pojištění

Sociální pojištění je odváděno z hrubé mzdy zaměstnance nebo v podobě záloh v případě osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ). Pojištění je povinné a má pokrýt náklady na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti (tj. podpora v nezaměstnanosti). Na sociální pojištění zaměstnanec si přispívá jak samotný zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost toto pojištění odvést od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Dále má povinnost zaslat do 20. dne přehled o výši pojistného. Výše pojistného je stanovena v tzv. rozhodném období z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem pro zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc. Pro OSVČ je to kalendářní rok. OSVČ nemají povinnost přispívat si na nemocenské pojištění. Je to pro ně pouze dobrovolné. Ztrácí pak ale nárok na nemocenskou, ošetřovné nebo mateřskou. (Kolektiv autorů, 2020, s. 315-321)

Sazby pro rok 2020:	Zaměstnavatel (%)	Zaměstnanec (%)	OSVČ (%)
Důchodové pojištění	21,5	6,5	28
Nemocenské pojištění	2,1	-	-
Státní politika zaměstnanosti	1,2	-	1,2
CELKEM	24,8	6,5	29,2

Tabulka 2 - Sazby sociálního pojištění 2020

(Vybíhal, 2020, s. 169.170)

3.1 Nemocenské pojištění

Dle České správy sociálního zabezpečení patří mezi cíle nemocenského pojištění finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany České republiky v době, kdy přijdou o výdělek kvůli nemoci nebo mateřství.

(Obecné informace. [Www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemoc-obecne-informace>)

„Nemocenského pojištění jsou při splnění stanovených podmínek účastni:

- Zaměstnanci
- Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)“

„Účast na nemocenském pojištění je konstruována jako:

- Povinná (pro kategorii zaměstnanců včetně osob ve služebním poměru)
- Dobrovolná (pro OSVČ a zahraniční zaměstnance“

(Vybíhal, 2020, s. 245)

3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost (karanténa), náhrada mzdy, nemocenská, příklad

Náhrada mzdy

Na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (dále jen DPN) mají nárok zaměstnanci, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění. Náhrada mzdy je vyplácena zaměstnavatelem za prvních 14 dnů DPN. Rozhodnutí o DPN dává ošetřující lékař, pokud pojištěnec splní podmínky nároku na nemocenskou dle §57 Zákon o nemocenském pojištění. Ještě do poloviny roku 2019 existovala tzv. karenční doba, při které nebyly pojištěným propláceny první tři dny nemocenské. Od 1. 7. 2019 byla tato karenční doba zrušena a zaměstnanec tak dostane zapláceno již od počátku DPN. Propláceny jsou dny, které jsou pro zaměstnance pracovní, popř. i svátky, za které náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Sociální ani zdravotní pojištění se z této náhrady neodvádí. Mzda je nahrazována ve výši 60% upraveného průměrného výdělku. (Vybíhal, 2020, s. 255)

„Průměrný výdělek se upravuje stejným způsobem jako denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění s tím, že pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na celé haléře směrem nahoru.“
„Pro rok 2020 se pro účely úpravy průměrného výdělku uplatňují tyto tři redukční hranice:

1. 203,35 Kč
2. 304,85 Kč
3. 609,70 Kč“

(Vybíhal, 2020, s. 255)

Nemocenská

Po uznání nároku na DPN trvajícím déle než čtrnáct dnů má pojištěný nárok na proplácení nemocenské dávky. Podpůrčí doba trvá tedy od 15. dne DPN, nejdéle však 380 kalendářních dnů. Výše nemocenské dávky se určuje dle denního vyměřovacího základu. Vyměřovací základ v rozhodném období se vydělí počtem kalendářních dnů. Rozhodným obdobím je v tom případě 12 předchozích kalendářních měsíců.

Redukční hranice pro denní vyměřovací základ.

- 1. redukční hranice – do 1 162 Kč (90 %)
- 2. redukční hranice - od 1. hranice do 1 742 Kč (60 %)
- 3. redukční hranice - od 2. hranice do 3 484 Kč (30 %)
- Nad 3 484 Kč se nepřihlíží

Výše maximálního redukovaného denního vyměřovacího základu v roce 2020 činí:

- Nemocenská, ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné → 1 917 Kč
- u peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacím příspěvku v těhotenství a mateřství → 2 033 Kč

(Vybíhal, 2020, p. 257, 258)

Sazby nemocenské dle trvání DPN platných od 1. 1. 2018:

- 15. – 30. den **60 %** denního vyměřovacího základu
- 31. – 60. den **66 %** denního vyměřovacího základu
- 61. den **72 %** denního vyměřovacího základu
- Na **100 %** denního vyměřovacího základu již od 15. dne má nárok člen integrovaného záchraného systému, který byl uznán dočasně práce neschopný, nebo mu byla nařízena karanténa, v důsledku vykonávání svého povolání v obecném zájmu.

Maximální výše nemocenské pro rok 2020 je 1 151 Kč za kalendářní den v období do 30. kalendářního dne. (Vybíhal, 2020, p. 261, 262)

Příklad

Paní Kateřina onemocněla a bylo jí vystaveno potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti od 1. 4. 2020 do 26. 4. 2020. Hrubá mzda paní Kateřiny je každý měsíc 35 000 Kč. Pro zjednodušení použiji stejnou hrubou mzdu pro všechny měsíce. Nebudu brát v potaz případnou dovolenou, prémie nebo jinou nemoc.

Nejprve jsem vypočítala průměrný hodinový výdělek za první čtvrtletí roku 2020, který činí 205 Kč/hodinu. Tento průměrný výdělek spadá do druhé redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy. Od 1. 4. do 14. 4. 2020 je paní Kateřině vyplacena náhrada mzdy za 10 pracovních dnů od zaměstnavatele. Výše náhrady, kterou vyplatí zaměstnavatel, tedy činí **8 784,72 Kč**.

	Hrubá mzda (Kč)	Počet prac. dnů	Počet h/měsíc
Výplata leden	35 000	22	176
Výplata únor	35 000	20	160
Výplata březen	35 000	22	176
Průměrný hodinový výdělek = $(35\,000 \cdot 3) / (176 + 160 + 176) = 205,08$ Kč/h			

Tabulka 3 - Průměrný hodinový výdělek

Popis	Výpočet	Celkem
1. Redukční hranice 1 162 (90%)	= 1 147,54 * 0,9	1 032,79 Kč
Redukovaný vyměřovací základ/den		1 032,79 Kč
	= 184 * 12 dnů	12 393,44 Kč
Výše nemocenské do 30 dnů DPN	60% z 12 393,44 Kč	7 436,07 Kč

Tabulka 4 - Výše náhrady mzdy

Dále je potřeba vypočítat výši nemocenské dávky, kterou vyplácí správa sociální zabezpečení. Nejprve je nutné vypočítat denní vyměřovací základ za rozhodné období, tj. předchozích 12 měsíců. Denní vyměřovací základ v případě paní Kateřiny činí 1 147,54 Kč. Patří jen do 1. redukční hranice. Počet kalendářních dnů potřebných pro výpočet nemocenské je 12. Výše nemocenské činí **7 436, 07 Kč**.

	Rozhodné období	Výdělek	Počet dnů
2019	Duben	35 000 Kč	30
	Květen	35 000 Kč	31
	Červen	35 000 Kč	30
	Červenec	35 000 Kč	31
	Srpen	35 000 Kč	31
	Září	35 000 Kč	30
	Říjen	35 000 Kč	31
	Listopad	35 000 Kč	30
	Prosinec	35 000 Kč	31
	2020	Leden	35 000 Kč
Únor		35 000 Kč	29
Březen		35 000 Kč	31
Celkem		420 000 Kč	366
Denní vyměřovací základ		= 420 000 / 366	1 147,54 Kč

Tabulka 5 - Denní vyměřovací základ

Popis	Výpočet	Celkem
1. Redukční hranice 1 162 (90%)	= 1 147,54 * 0,9	1 032,79 Kč
Redukovaný vyměřovací základ/den		1 032,79 Kč
	= 184 * 12 dnů	12 393,44 Kč
Výše nemocenské do 30 dnů DPN	60% z 12 393,44 Kč	7 436,07 Kč

Tabulka 6 - Výše nemocenské

	Datum	Částka
Náhrada mzdy	1. 4. - 14. 4. 2020	8 784,72 Kč
Nemocenská	15. 4. - 26. 4. 2020	7 436,07 Kč
Celkem		16 220,79 Kč

Tabulka 7 - Celková náhrada za nemoc

Za dobu nemoci dostane paní Kateřina celkem **16 220,79 Kč**.

3.1.2 eNeschopenka

Elektronická neschopenka vešla v platnost od 1. 1. 2020 na základě zákona č. 164/2019 Sb. Mezi největší rozdíly oproti dřívější neschopence patří její převedení z tištěného pětidílného tiskopisu na pouze třídílný tiskopis zasílaný elektronickou formou.

Díl první: „Hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti“

Toto hlášení zasílá ošetřující lékař, který ověří, zda jsou splněny podmínky pro dočasnou pracovní neschopnost na základě zákona v §57 Zákon o nemocenském pojištění. Lékař po tomto rozhodnutí musí vyplnit a elektronicky odeslat tento díl na Českou

správu sociální zabezpečení (dále jen ČSSZ), a to v ten samý den, kdy rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti proběhlo, nebo nejpozději den poté. Dále musí ošetřující lékař vytisknout a předat pojištěnci díl druhý „Průkaz práce neschopného pojištěnce“. (Křížek, 2020)

Díl druhý: „Průkaz práce neschopného pojištěnce“

Tento díl slouží jako doklad pro pojištěnce o jeho dočasné pracovní neschopnosti. Při dalších návštěvách zde doktor vyplňuje další záznamy o průběhu nemoci a pravidelných kontrolách. Nalezneme zde také informace o přiděleném režimu nemocného, místo, kde se nemocný musí zdržovat a také datum ukončení DPN. Pokud nemoc trvá déle než 14 kalendářních dnů, má lékař povinnost tuto skutečnost elektronicky oznámit. Průkaz práce neschopného pojištěnce zůstává po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti i po jejím skončení pojištěnci. (Křížek, 2020)

Díl třetí: „Hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti“

Ošetřující lékař do tohoto hlášení napíše poslední den pracovní neschopnosti a také datum, kdy bude pojištěnec práce schopný. (Křížek, 2020)

Zákon o nemocenském pojištění také myslí na situaci, kdy nastane porucha programu nebo nějaký jiný výpadek. V takovéto situaci budou použity tiskopisy, které musí být zaslány nebo předány orgánu nemocenského pojištění. Po obdržení tiskopisu, budou tyto dokumenty převedeny do elektronické podoby a zaslány elektronicky zaměstnavateli. (Křížek, 2020)

Povinnosti zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele by zavedení eNeschopenky mělo znamenat zjednodušení práce. Zaměstnavatel už od svého zaměstnance neobdrží žádné dokumenty (žádost o nemocenskou) od ošetřujícího lékaře potřebné k vyplacení nemocenské jako dřív, a které poté musel zasílat ČSSZ. Nemocenská bude vyplácena na základě rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, tj. 1. díl.

Zaměstnavatel nyní zasílá Přílohu k žádosti o dávku pouze elektronickou formou a to po skončení 14 dnů trvajících pracovní neschopnosti. Pokud zaslání elektronickou formou není možné, zasílá se potřebný tiskopis stejně jako doposud. Dále zde nově musí zaměstnavatel vyplnit, jakou formou (bezhotovostní nebo hotovostní) je zaměstnanci vyplácen plat nebo mzda, protože mu stejnou formou bude zaslána i nemocenská dávka. (Křížek, 2020)

Zaměstnanec má stejně jako doposud povinnost neprodleně oznámit zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatel má ale novou možnost, jak se o DPN svého zaměstnance dozvědět. Musí si ale vyplnit „Žádost o zaslání/zrušení informací

o dočasných pracovních neschopnostech“, který je k nalezení na ePortálu ČSSZ. Zde zaměstnavatel vyplní email a datovou schránku, kam chce informace o DPN zasílat. (Služby pro zaměstnavatele.

([Www.eportal.cssz.cz](https://eportal.cssz.cz) [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/sluzby-pro-zamestnavatele>)

Interval, ve kterém se informace od DPN dostane k zaměstnavateli, se ale dost různí a může trvat i 8 dnů, na které má systém nárok. To může být ale občas problém, protože až 80% zaměstnanců už v té době bude normálně pracovat. Zaměstnanci i lékaři si také stěžují na časté výpadky systému a také doba zpracování údajů v systému. Lékaři zadají potřebné údaje a systém i dlouhé minuty generuje potřebná data, zatímco v čekárně čekají další pacienti.

(Neschopná eNeschopenka. [Www.svetchytre.cz](https://www.svetchytre.cz) [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://svetchytre.cz/a/p6VXr/neschopna-eneschopenka-stat-zachranuje-projekt-ktery-se-moc-nepovedl>)

Zaměstnavatel má dle Zákoníku práce nárok na zkontrolování zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti. A to zda se zaměstnanec zdržuje na místě pobytu vypsané v neschopence a zda dodržuje případné vycházky nebo další nařízení.

4 Zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění slouží pro účely plného nebo částečného krytí zdravotní péče. Tento rozsah je stanoven zákonem č 48/1997 Sb. Zákon o veřejném zdravotním pojištění. Zdravotní pojištění je pro všechny občany ČR povinné. Výše pojištění se odvíjí od výše platu pojištěného a ne podle jeho zdravotního stavu. Odvod pojistného činí u zaměstnanců na hlavní pracovní poměr 4,5 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel přispívá na zdravotní pojištění 9%. Každý člověk si sám může vybrat zdravotní pojišťovnu, u které bude pojištěn, ale změna pojišťovny je možná pouze jednou za rok. Narozené dítě přebírá stejnou pojišťovnu, jako má jeho matka. Modrá kartička pojištěnce, tzv. EHIC (= European Health Insurance Card), je také platná po celé Evropské unii. V rámci EU máme tedy nárok na základní lékařskou pomoc i bez např. cestovního připojištění. Další připojištění v případě cesty po EU tak není nutné, ale v základním pojištění nemusí být zahrnut např. transport vrtulníkem, nebo převoz do ČR.

Nyní je možná evidence u 7 zdravotních pojišťoven:

- 111 – Všeobecná zdravotní pojišťovna
- 201 – Vojenská zdravotní pojišťovna
- 205 – Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
- 207 – Oborová zdravotní pojišťovna bank, pojišťoven a stavebnictví
- 209 – Zaměstnanecká pojišťovna Škoda
- 211 – Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra
- 213 – Revírní bratrská pokladna

(Zdravotní pojišťovny. *W*www.mzcr.cz [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/kvalitaabezpeci/obsah/zdravotni-pojistovny_3307_29.html)

Osoby, za které platí zdravotní pojištění stát, stanovuje § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb. Jsou to například nezaopatřené děti, studenti, poživatelé důchodu (starobního, invalidního,...), osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, atd.

(Za koho platí pojistné stát. *W*www.vzp.cz [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat>)

Osoby samostatně výdělečně činné platí povinné měsíční zálohy. V prvním roce podnikání musí podnikatel platit alespoň minimální zálohy, pokud nechce z vlastní iniciativy platit víc. Pro rok 2020 je minimální měsíční záloha na pojistné 2 352 Kč. Záloha je vždy splatná do 8. dne měsíce následujícího. Oproti loňskému roku se tato záloha zvýšila o 144 Kč, protože se počítá z průměrné mzdy v ČR, které se od rok 2019 taktéž zvýšila. V dalších letech je pak záloha vyměřena dle skutečného hospodářského výsledku, vždy alespoň ve výši minimální zálohy daného roku. (Kolektiv autorů, 2020, s. 268-272)

4.1 Povinnosti zaměstnavatele

Pokud se subjekt, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, stane zaměstnavatelem, má tak povinnost přihlásit nejprve sebe. K tomu použije tiskopis „Přihláška zaměstnavatele – plátce pojistného“. Následně má pak povinnost každého zaměstnance přihlásit k příslušné zdravotní pojišťovně do osmi dnů od nástupu do zaměstnání. K tomu použije tiskopis „Hromadné oznámení zaměstnavatele. Ten zaměstnavatel zasílá na příslušnou zdravotní pojišťovnu dle evidence zaměstnance. Má také povinnost ohlašovat každou změnu. K tomu použije stejný tiskopis pouze pod jiným kódem. Kódů je nespočet, nalezneme zde také kódy, které se používají pro opravu chyb. K vyplňování formulářů jsou většinou přizpůsobeny účetní a mzdové programy, kde je vše v rámci několika kroků a vše je docela jednoduché.

(Pamica: Personální a mzdový systém. STORMWARE.)

Mezi základní kódy se řadí například tyto:

- P _ Nástup do zaměstnání
- O _ Ukončení zaměstnání
- E _ První přihlášení zaměstnance z EU
- A _ Nástup do zaměstnání občana EU pojištěného v ČR
- C _ První přihlášení zaměstnance – cizince ze zemí mimo EU

(Pamica: Personální a mzdový systém. STORMWARE.)

Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí zdravotním pojišťovnám částku ve výši 9 % z jejich hrubé mzdy. Celkem tedy činí odvod zdravotní pojišťovně 13,5% z hrubé mzdy. Odvody za zdravotní pojištění zaměstnanců musí firma zaslat zdravotní pojišťovně vždy do 20. dne následujícího měsíce. Zároveň po vystavení mezd a zaslání patřičných odvodů musí firma všem zdravotním pojišťovnám, u kterých jsou její zaměstnanci pojištěni, zaslat „Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele“. V tomto přehledu je uveden počet pojištěnců dané zdravotní pojišťovny, vyměřovací základ a celková suma pojistného za dané mzdové období. (Kolektiv autorů, 2020, s. 251-267)

5 Daň z příjmu

Poplatníkem se dle §1 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, rozumí fyzická osoba. Poplatník je buď daňovým rezidentem, nebo daňovým nerezidentem. Daňovým rezidentem je člověk, který má v České republice trvalé bydliště nebo zde obvykle pobývá (alespoň 183 dnů v roce). Daňový rezident ČR má daňovou povinnost jak na příjmy z České republiky tak na příjmy ze zahraničí. Daňovým nerezidentem se rozumí tedy člověk, který nesplňuje podmínky pro daňového rezidenta. Jeho daňová povinnost plyne jen z příjmů z České republiky. Poplatníkem daně z příjmu se tedy stává osoba, která vykazuje příjem, který je předmětem této daně. V našem případě zaměstnanců zaměstnaných na HPP se předmětem daně stává daň z příjmu ze závislé činnosti. (Marková, 2020, s. 6)

Dle § 6 Zákona č. 586/1992 Sb. patří mezi příjmy ze závislé činnosti jak pravidelné, tak jednorázové příjmy. Je to také dřívější, současný nebo budoucí příjem plynoucí z výkonu činnosti. Nehledí se zde na jeho právní nárok nebo na to, zda příjem dostává od zaměstnavatele zaměstnanec nebo jiná osoba. Z tohoto zákona také vyplývá, že plátcem daně je zaměstnavatel (Marková, 2020, s. 11)

5.1 Dílčí základ daně z příjmů

„Základem daně (dílčím základem daně) jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, kromě příjmů do 10 000 Kč zdaňovaných srážkovou daní ze samostatného základu daně, zvýšené o částku odpovídajícímu pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů (Zákon č. 589/1992 a 592/1992) povinen platit zaměstnavatel.“ (Vybíhal, 2020, s. 291)

Superhrubá mzda neboli dílčí základ daně je tedy koeficient, kterým se násobí hrubá mzda a používá se pro výpočet základu daně. Základ daně se zaokrouhluje vždy na stovky nahoru. Byla u nás zavedena v roce 2008 společně s daňovou reformou. Od 1. 7. 2019 byl koeficient snížen z původních 1,34 na 1,338. Tento koeficient se skládá z odvodů, které za zaměstnance musí zaměstnavatel zaplatit. Je to 9% zdravotní pojištění a nově sazba pro sociální pojištění 24,8% z původních 25%. Níže je uveden příklad na ukázkou reálné slevy po snížení sazby superhrubé mzdy. V případě dohody o provedení práce či činnosti se superhrubá mzda nepoužívá. (Kolektiv autorů, 2020, s. 209-226).

Příklad 1

Pan Adam je zaměstnaný na hlavní pracovní poměr. Jeho hrubá mzda je 50 000 Kč.

- ➔ Výpočet daně z příjmu před 1. 7. 2019
- 50 000 * 1,34 = 67 000 Kč (základ daně)
- 67 000 * 0,15 = 10 050 (daň)

- Výpočet po snížení koeficientu
 $50\,000 * 1,338 = 66\,900$ Kč (základ daně)
 $66\,900 * 0,15 = 10\,035$ Kč (daň)

Pan Adam tedy po snížení koeficientu pro výpočet základu daně ušetřil 15 Kč. V případě, že by jeho hrubá mzda činila 50 000 Kč, by se daň po snížení nezměnila, protože po zaokrouhlení na stovky nahoru by byl základ daně stejný pro starý i nový koeficient.

V poslední době se hodně řeší zrušení superhrubé mzdy v ČR od roku 2021. Znamenalo by to větší příjem pro zaměstnance, ale menší příjem do státní pokladny až o desítky miliard korun ročně. Místo 15% daně by ale mohla být zavedena daň z příjmu pro fyzické osoby 19%, stejně jako je tomu nyní u právnických osob. Tato sazba by platila jen do čtyřnásobku průměrné mzdy. Nyní tato částka činí 136 420 Kč a byla by daněna 23%.

(Superhrubá mzda odolává. *Www.ct24.ceskatelevize.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2966516-superhruba-mzda-odolava-jeji-zruseni-se-vlade-zatim-nedari-babis-na-nem-trva-cssd>)

Příklad 2

Nyní si spočítáme, kolik by pan Adam, který má měsíční hrubou mzdu 50 000 Kč ušetřil na daních po zrušení superhrubé mzdy, kdy sazba daně bude zvýšena na 19%.

- Daň = $50\,000 * 0,19 = 9\,500$ Kč
→ Úspora = $10\,035 - 9\,500 = 535$ Kč

Pan Adam by tedy ušetřil po zrušení superhrubé mzdy 535 Kč.

5.2 Slevy na dani

Zaměstnanec má při nástupu do práce možnost podepsat Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (tzv. „růžové prohlášení“). Toto prohlášení podepisuje zaměstnanec na určité období, může to být měsíc, nebo celý rok. Zaměstnanec zde vyplňuje své osobní údaje a dále má zde možnost zaškrtnout, jaké slevy chce uplatňovat během roku. Zaměstnavatel předá prohlášení mzdové účetní, která vše zadá do systému, a slevy se mu automaticky při vystavování mezd odečítají. S podepsáním ale musí dodat všechny potřebné dokumenty. V případě slevy na děti, musí předložit rodné listy, případně potvrzení o studiu. Tuto slevu jde uplatnit na studující dítě do 26 let. U slevy na studenta je potřeba potvrzení o studiu. Při pobírání invalidního důchodu předkládá zaměstnanec výměr o přiznání důchodu a doklad o výplatě důchodu. Držitel průkazu ZTP/P pak tento průkaz. (Vybíhal, 2020, s. 305-314)

Jedinou slevou, po jejímž užití můžete získat daňový bonus, je sleva na vyživované děti. To znamená, že pokud je daň nižší, než je celkový součet slev na děti, máte na dani přeplatek, který vám bude přičten k čisté mzdě. (Vybíhal, 2020, s. 309,310)

Pokud zaměstnanec „růžové prohlášení“ podepsané nemá vůbec, nebo chybí jen v některé z částí roku, může slevy uplatnit při ročním zúčtování, při podání daňové přiznání nebo je nemusí uplatňovat vůbec.

Sleva na manžela/manželku a za umístěné dítě lze nárokovat jednou za rok a to formou žádosti o roční zúčtování daně nebo v podobě podání daňového přiznání, při kterém je možné uplatnit i další slevy, o kterých si povíme v následující kapitole. (Vybíhal, 2020, s. 306-309)

Sleva	Kč/měsíc	Kč/rok 2020	Kč/rok 2019
Poplatník	2 070	24 840	24 840
Invalidní důchod 1. a 2. stupně	210	2 520	2 520
Invalidní důchod 3. stupně	420	5 040	5 040
Držitel průkazu ZTP/P	1 345	16 140	16 140
Pracující student	335	4 020	4 020
Daňové zvýhodnění na 1. vyživované dítě	1 267	15 204	15 204
Daňové zvýhodnění na 2. vyživované dítě	1 617	19 404	19 404
Daňové zvýhodnění na 3. a další vyživované dítě	2 017	24 204	24 204
Sleva na manželku/manžela	-	24 840	24 840
Umístěné dítě (školovné)	-	Max. 14 600	Max. 13 350

Tabulka 8 - Slevy na dani

Daňová tabulka 2020. *W*www.vox.cz [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: https://www.vox.cz/_/Aktuality/Da%C5%88Kal2020/danovatabulka20.pdf

5.2.1 Roční zúčtování

O roční zúčtování daně může požádat každý poplatník, který pobíral za zdaňovací období příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Poplatník ale zároveň musí splňovat tyto podmínky. Příjmy ze závislé činnosti ve zdaňovacím období musí být jen od 1 zaměstnavatele. Nebo tyto příjmy byly pobírány postupně za sebou a to od různých plátců daně. Zároveň muselo být podepsáno prohlášení k dani u všech těchto plátců. Formulář s názvem „Žádost o roční zúčtování záloh a daňové zvýhodnění“ musí zaměstnanec vyplnit, podepsat a odevzdat zaměstnavateli nejpozději do 15. 2. následujícího roku. Pokud poplatník splní všechny podmínky pro provedení ročního zúčtování, provede mu plátcé daně výpočet daně ze součtu všech mezd za zdaňovací období. Tento výpočet daně musí být proveden nejpozději do 31. 3. Nejčastěji se dělá společně s březnovou výplatou v rámci personálního programu určeného pro výpočet mezd. Pokud vznikne rozdíl vyšší než 50 Kč mezi zálohově sraženou daní a vypočtenou daní během ročního zúčtování ve prospěch zaměstnance, bude tento přeplatek vrácen při březnovém zúčtování mzdy. (INTEGRA CENTRUM, 2019)

Do konce března je také povinnost udělat vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně a vyúčtování daně z příjmu ze závislé činnosti za zaměstnavatele. Například v rámci programu Pamica je tento příkaz jen na několik minut. Rovnou lze po exportování odeslat datovou zprávou na finanční úřad. Vše dělá program skoro sám.

V rámci ročního zúčtování lze uplatnit tyto slevy a odpočty:

Slevy na dani

Slevy zahrnuté v prohlášení poplatníka: lze uplatnit i zpětně, viz předchozí kapitola 5.2 slevy na dani.

Sleva na manžela (manželku): pokud manžel (manželka) žil (žila) v rámci uvedeného zdaňovacího období ve společně hospodařící domácnosti a po celou dobu neměl (neměla) vlastní příjmy přesahující 68 000 Kč. A zároveň musí splnit další podmínky § 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu. Sleva činí 24 840 Kč. (Marková, 2020, s. 51)

Sleva za umístěné dítě: slevu může uplatnit jen jeden poplatník a to pod podmínkou, že s ním vyživované dítě žije v jedné domácnosti. Uplatnit slevu lze za každé vyživované dítě do maximální výše minimální mzdy. Je nutné předložit potvrzení o platbě školkovného pro daňové účely. Školka zároveň musí být v Rejstříku škol a školských zařízení. Pro rok 2020 je tato sazba 14 600 Kč. (Marková, 2020, s. 51)

Nezdanitelné části základu daně

Na rozdíl od slevy, která se odečítá až po vypočítání samotné daně, se tyto nezdanitelné části odečítají již od základu daně, ze kterého je následně počítaná samotná daň.

Bezúplatné plnění – dary: pro odečtení daru ze základu daně musí jeho úhrnná hodnota přesahovat alespoň 2% ze základu daně anebo činit alespoň 1 000 Kč. Je nutné doložit potvrzení o daru například od neziskové organizace. (Marková, 2020, s. 17,18)

Úroky z úvěru na financování bytových potřeb: od základu daně lze odečíst částka, která je rovna zaplaceným úrokům z úvěru ze stavebního spoření nebo úrokům z hypotečního úvěru, a to za zdaňovací období. Všechny podmínky pro uplatnění jsou v § 15 zákona č. 586/1992 Sb. odstavec (3,4). (Marková, 2020, s. 18)

Penzijní připojištění nebo penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření: od základu daně je možné odečíst maximální částku 24 000 Kč, a to v případě, že příspěvky přesáhly hranici alespoň 12 000 Kč. Pro uplatnění celé částky 24 000 Kč je nutné naspořit 36 000 Kč. Podmínky pro uplatnění jsou v § 15 zákona č. 586/1992 Sb. odstavec (5). (Marková, 2020, s. 18)

Pojistné na soukromé životní pojištění: toto pojistné lze odečíst od základu daně v maximální výši 24 000 Kč. Je potřeba splnit požadavky dle § 15 zákona č. 586/1992 Sb. – odstavec (6). Mezi podmínky patří například sjednaná doba výplaty pojistného plnění až po 60 měsících nebo po dosažení věku 60 let. Nelze průběžně vyplatit kapitálovou hodnotu. Musí mít sjednanou pojistnou částku min. 40 000 Kč pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let, a další. (Marková, 2020, s. 18-19)

Členské příspěvky člena odborové organizace: *„od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.“* (Marková, 2020, s. 19)

Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání: tuto úhradu lze odečíst v případě, že nebyla zaplacena zaměstnavatelem, nebo nebyla uplatněna jako výdaj. Možnost odečtu činí maximálně 10 000 Kč. Poplatník se zdravotním postižením si může odečíst max. částku 13 000 Kč, v případě těžkého zdravotního postižení je tato částka 15 000 Kč. (Marková, 2020, s. 19)

6 Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda paní Kateřiny je dle mzdového výměru stanovena na 35 000 Kč měsíčně. U zaměstnavatele podepsala prohlášení k dani. Má 4 děti, na které chce uplatnit slevu. Tři děti chodí do školy a jedno do školky. Dodala rodné listy a potvrzení, že slevu na děti nebude uplatňovat její manžel. V lednu 2021 také přinesla potvrzení o zaplacení školkovného ve školce XXX za své dítě, za které zaplatila 16 000 Kč. Paní Kateřina přispívá každý měsíc částkou 300 Kč neziskové organizaci, která jí na konci roku 2020 vystavila potvrzení o daru pro uplatnění odpočtu. Paní Kateřina má hypotéku společně s manželem na jejich dům. Odpočet úroků uplatňuje ale Kateřinin manžel. 10. 2. 2021 přišla ke svému vedoucímu s žádostí o roční zúčtování. Paní Kateřina neměla za celý rok jiný příjem než u svého zaměstnavatele. Níže se podíváme, jak dopadne výpočet její čisté měsíční mzdy a roční zúčtování.

Slevu na dani může využít pouze na 3 děti. Školkové a zaplacený dar lze odečíst až při ročním zúčtování. V něm budu pro zjednodušení počítat jen s hrubou mzdou a nebudu brát v potaz případnou dovolenou, nemoc nebo například prémie. Tyto složky mzdy by jinak pozměnily úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti. Školkové lze uplatnit v maximální výši 14 600 Kč.

HM	Hrubá mzda	35 000 Kč	
SP	Sociální pojištění 6,5 % z HM	2 275 Kč	
ZP	Zdravotní pojištění 4,5 % z HM	1 575 Kč	
SHM	Superhrubá mzda 133,8 % (z HM na stovky nahoru)	46 830 Kč	≐ 46 900 Kč
Daň	Daň z příjmu (15 % ze SHM)	7 035 Kč	
Slevy	Sleva na poplatníka	2 070 Kč	
	Sleva na 1. dítě	1 267 Kč	
	Sleva na 2. dítě	1 617 Kč	
	Sleva na 3. dítě	2 017 Kč	
Daň po slevě	= 7035 - 2070 - 1267 - 1617 - 2017 =	64 Kč	
Čistá mzda	= HM - SP - ZP - Daň po slevě =		
	= 35 000 - 2 275 - 1 575 - 64 =		31 086 Kč

Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy

Položka	Výpočet	Celkem
Úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti	= 35 000 * 12	420 000 Kč
Úhrn povinného pojistného z příjmu	= 420 000 * 0,338	141 960 Kč
Základ daně	= 420 000 * 1,338	561 960 Kč
Skutečně sražená záloha na daň z příjmu	= 64 * 12	768 Kč

Sleva na dani za umístěné dítě max. 14 600 Kč	Uhrazeno 16 000Kč	14 600 Kč
Bezúplatné plnění (dar)	= 300 * 12	3 600 Kč

Daňový přeplatek	Slevy > záloha na daň	768 Kč
-------------------------	---------------------------------	---------------

Tabulka 10 - Roční zúčtování

Měsíční čistý příjem paní Kateřiny činí **31 086 Kč**. Díky slevám na děti a na poplatníka neplatí skoro žádnou zálohu na daň. Její skutečná roční sražená záloha na daň činí jen 768 Kč. Už jen sleva za umístěné dítě a snížení základu daně o bezúplatné plnění je několikanásobně vyšší, než je samotná zaplacená záloha na daň. Daňový bonus v tomto případě nevzniká. Paní Kateřině tedy s březnovou výplatou přijde přeplatek na dani ve výši **768 Kč**.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Praktická část

Praktickou část mé bakalářské tvoří vyhodnocení dotazníku s názvem „Povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy Dotazník byl směřován na pedagogické zaměstnance všech poboček nejmenované alternativní soukromé základní školy a jedné střední školy od stejného provozovatele. Byl zaslán spolu s edukativní příručkou buď jmenovitě konkrétním zaměstnancům, nebo ředitelům školy s prosbou o rozeslání. Každý zaměstnanec měl tedy možnost dotazník vyplnit. Školy mají celkem 152 pedagogický pracovníků. V závěru této části je pak souhrnné vyhodnocení dotazníku a v příloze je poté možné nahlédnout do dotazníku i edukativní příručky.

Samotný dotazník byl zasílán elektronicky prostřednictvím internetového odkazu a byl vytvořen na stránce www.click4survey.cz. Odpovědělo celkem 64 respondentů, návratnost je tedy 42%. Dotazník obsahuje celkem 14 otázek a všechny jsou směřovány na zaměstnance zaměstnané na HPP (hlavní pracovní poměr). Prvních 11 otázek je zaměřeno na povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agenda. Jsou zde otázky na základní položky ve výplatní pásce, uplatnění slev na dani, výši mzdy v době nemoci a dovolenou. Poslední tři otázky jsou na pohlaví, věk a vzdělání. Otázky jsem takto zvolila, jelikož si myslím, že je pro zaměstnance přínosné, znát na ně odpovědi. Strukturu dotazníku pak kopíruje přiložená edukativní příručka. Ze své vlastní zkušenosti, i zkušenosti ostatních účetních na jiných pobočkách škol, si myslím, že největší mezery budou mít zaměstnanci v oblasti daně z příjmu a uplatnění slev při daňovém přiznání nebo ročním zúčtování. Často se v těchto pojmech ztrácí a bez pomoci účetní, by možná nevěděli, že mají nějakou možnost těchto slev.

Otázka 1

Zaměstnanci se z platu strhává sociální a zdravotní pojištění:

Hodnota	Procent	Odpovědi
Vždy	78 %	50
Pokud podepíše „růžové prohlášení“	9 %	6
Pokud si o to písemně požádá u zaměstnavatele	0 %	0
Pokud jeho hrubá mzda přesáhne hranici 15 000,- Kč	9 %	6
Nemusí ho odvádět, je to jeho rozhodnutí	3 %	2

Graf 1 - otázka 1

Zjištění

Graf jedna se zabývá otázkou, za jakých okolností je z platu zaměstnance strháváno sociální a zdravotní pojištění. Padesát respondentů (což činí 78 %) si je vědomo faktu, že při zaměstnání na HPP je nutné odvádět sociální a zdravotní pojištění vždy. Zbýlých 22 % respondentů odpovědělo na tuto otázku špatně. Druhou odpověď, tedy že se pojistné strhává v případě podepsání růžového prohlášení, zaškrtnulo 6 dotazovaných, což činí 9 %. Nikdo z dotazovaných nezaškrtnl odpověď, že je pojistné strháváno po písemné žádosti. Dalších 9 % respondentů odpovědělo tak, že je pojistné strháváno při hrubé mzdě, která přesáhne hranici 15 %. Dva respondenti (tedy 3 % dotazovaných) odpovědělo na tuto otázku tak, že pojistné se nemusí odvádět nikdy, pokud se tak zaměstnanec nerozhodne.

Otázka 2

Kolik % ze mzdy odvádí zaměstnanec za sociální a zdravotní pojištění?

Hodnota	Procent	Odpovědí
9 % zdravotní, 24,8 % sociální	13 %	8
24,8 % zdravotní, 9 % sociální	6 %	4
4,5 % zdravotní, 6,5% sociální	47 %	30
6,5 % zdravotní, 4,5% sociální	19 %	12
Procenta jsou určena dle výše platu	16 %	10
Nemusí odvádět	0 %	0

Graf 2 - otázka 2

Zjištění

Druhý graf se zabývá otázkou procentuálních odvodů pojistného ze mzdy, které platí zaměstnanec. Osm dotazovaných, tedy 13 %, si myslím, že zdravotní pojištění činí 9 % a sociální 24,8 %. Druhou odpověď, že zdravotní pojištění činí 24,8 % a sociální 9 %, zvolilo 6 % respondentů (tedy 4 lidé). Správnou odpověď zvolilo 47 % respondentů (tj. 30 lidí), tedy že zdravotní pojištění činí 4,5 % a sociální 6,5 %. Druhou nejčastější odpovědí byli obrácené hodnoty těchto sazeb, tedy 6,5 % zdravotní pojištění a 4,5 % sociální. Tento bod zvolilo 19% respondentů, což činí 12 lidí. Tyto odpovědi se dají považovat téměř za správné, jelikož se nejedná o velký rozdíl a málo kdo si přesné hodnoty pamatuje. Avšak to, že jsou procenta pojistného určena dle výše platu, si myslí 10 dotazovaných, tedy 16 %.

Otázka 3

Jak velká je daň z příjmu odváděna finančnímu úřadu?

Hodnota		Procent	Odpovědi
15 %		64 %	41
19 %		20 %	13
21 %		11 %	7
Jiné		5 %	3

Graf 3 - otázka 3

Zjištění

Na otázku zachycenou v grafu 3 odpovědělo správně 64 % dotazovaných (tedy 41 lidí). Správnou odpovědí je fakt, že daň z příjmu fyzických osob je 15 %. Další variantou byla daň z příjmu fyzických osob 19 %, kde špatně odpovědělo 20 % zaměstnanců (30 respondentů). Poslední špatnou možností byla sazba 21 %, což je daň z přidané hodnoty. Tuto možnost zvolilo 11 % dotazovaných (7 lidí). Tři respondenti, tedy 5 % dotazovaných, zaškrtnuli odpověď „jiné“, což by mohlo značit nejistotu těchto respondentů v odpovědi.

Otázka 4

Co je superhrubá mzda?

Hodnota		Procent	Odpovědi
Jiný název pro hrubou mzdu, slouží jako základ pro výpočet daně		6 %	4
133,8 % z hrubé mzdy, slouží jako základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a jako základ daně		39 %	25
133,8% z hrubé mzdy, slouží jako základ pro výpočet daně		42 %	27
Superhrubá mzda byla v roce 2019 zrušena		6 %	4
Jiné		6 %	4

Graf 4 - otázka 4

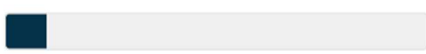

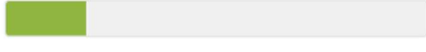
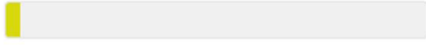
Zjištění

Graf 4 se zabývá pojmem superhrubé mzdy. To, že je to pouze jiný název pro hrubou mzdu, si myslí 6 % dotazovaných (tedy 4 lidi). Druhou odpovědí byla možnost, že superhrubá

mzda slouží jako základ pro výpočet pojistného a daně. Tuto nesprávnou možnost zvolilo 25 dotazovaných, tedy 39 procent. Správně odpovědělo 42 % respondentů a to tak, že superhrubá mzda slouží jako základ pro výpočet daně. Čtyři zaměstnanci zvolili možnost, že byla superhrubá mzda v roce 2019 zrušena. Tomu tak není, ale o této variantě se ve vládě hodně diskutovalo. Stejný počet dotazovaných zvolilo poslední možnost, jiné.

Otázka 5

Proč podepisuji „růžové prohlášení“?

Hodnota		Procent	Odpovědí
Je to povinné, prohlášení potřebuje firma/škola		9 %	6
Je to nepovinné, ale umožní mi to uplatnit slevy na dani již v průběhu roku		69 %	44
Je to povinné, ale umožní mi to uplatnit slevy na dani již v průběhu roku		19 %	12
Jiné		3 %	2

Graf 5 - otázka 5

Zjištění

Otázka 5 řeší důvod podpisu tzv. růžového prohlášení, tedy prohlášení poplatníka k dani. Šest zaměstnanců, tedy 9 %, si myslí, že je to povinné a prohlášení potřebuje zaměstnavatel. Správnou odpověď, že je to nepovinné a lze pomocí toho uplatnit slevy na dani již během roku, zvolilo 44 dotazovaných, tedy 69 %. Tvzení, že je to povinné a prohlášení umožní uplatnit slevy již v průběhu roku, zaškrtno 12 zaměstnanců, tedy 19 % respondentů.

Otázka 6

Kolik činí měsíční sleva z daně na poplatníka?

Hodnota	Procent	Odpovědí
1 070 Kč	20 %	13
1 570 Kč	20 %	13
2 070 Kč	38 %	24
2 570 Kč	13 %	8
Jiné	9 %	6

Graf 6 - otázka 6

Zjištění

Otázka 6 se zabývá výší měsíční slevy z daně na poplatníka. Zde 20 % (tedy 13) respondentů odpovědělo, že sleva činí 1 070 Kč. Stejný počet dotazovaných zaškrtnulo slevu ve výši 1 570 Kč. Nejvyšší počet zaměstnanců, 38 % (tedy 24) respondentů, zaškrtnl správnou odpověď a to, že sleva na poplatníka činí 2 070 Kč. Slevu 2 570 Kč zaškrtnulo 13 % (tedy 8) dotazovaných. Jiné zatrhllo 9 % (tedy 6) respondentů.

Otázka 7

Můžu uplatnit slevu na dani i zpětně?

Hodnota	Procent	Odpovědí
Ano	75 %	48
Ne	6 %	4
Nevím	19 %	12

Graf 7 - otázka 7

Zjištění

Na otázku 7, zda lze uplatnit slevu na dani i zpětně, odpovědělo 75 % (tedy 48) dotazovaných že ano, 6 % (tedy 4) respondenti že ne a 19 % (tedy 12) zaměstnanců zaškrtnli odpověď nevim.

Otázka 8

Slyšeli jste o zavedení eNeschopenky?

Hodnota	Procent	Odpovědí
Ano	78 %	50
Ne	20 %	13
Nevím	2 %	1

Graf 8 - otázka 8

Zjištění

Graf 7 se zabývá zjištěním, zda zaměstnanci slyšeli o zavedení eNeschopenky, která vešla v platnost od 1. 1. 2020. O této změně slyšelo 78 % (tedy 50) respondentů. O zavedení eNeschopenky neslyšelo 20 % (tedy 13) dotazovaných. Jeden člověk na tuto otázku odpověděl, že neví.

Otázka 9

Při nástupu na nemocenskou dostanu zapláceno:

Hodnota	Procent	Odpovědí
Od 1. dne pracovní neschopnosti	55 %	35
Od 3. dne pracovní neschopnosti	38 %	24
Dle toho, jaké datum mi do neschopenky napíše lékař	8 %	5
Jiné	0 %	0

Graf 9 - otázka 9


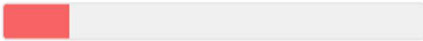
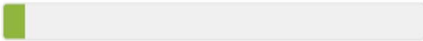
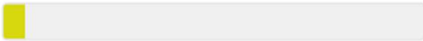
Zjištění

Otázka 9 se zabývá dnem, od kterého dostanou zaměstnanci zapláceno při nástupu na nemocenskou. V létě roku 2019 se tento den totiž posul, a zaměstnanci dostanou zapláceno již od 1. dne pracovní neschopnosti a ne až od 3. dne. Správně tedy odpovědělo 55 % (tedy 35) respondentů. 38 % (tedy 24) zaměstnanců si myslí, že dostanou zapláceno

od 3. dne pracovní neschopnosti. Další špatnou odpověď zaškrtno 8 % (tedy 5) dotazovaných. Jiné nezaškrtnl nikdo.

Otázka 10

Při pobírání nemocenské během prvních 14 dnů dostanu:

Hodnota		Procent	Odpovědí
60 % z průměrného výdělku		75 %	48
70 % z průměrného výdělku		16 %	10
80 % z průměrného výdělku		5 %	3
100 % výdělku		5 %	3

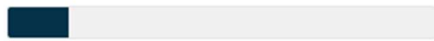
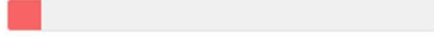

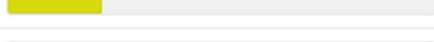
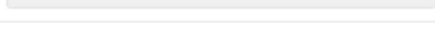
Graf 10 - otázka 10

Zjištění

Graf 10 znázorňuje odpovědi na otázku, kolik % z průměrného výdělku dostane zaměstnanec zaplacen při pobírání nemocenské během prvních 14 dnů. Správně odpovědělo 75 % (tedy 48) respondentů. Druhou možností 70 % z průměrného výdělku zvolilo 16 % (tedy 10) zaměstnanců. Třetí možnost 80 % z průměrného výdělku zvolilo 5 % dotazovaných (tedy 3 lidi). Stejně procentuální zastoupení měla i poslední možnost, tedy 100 % výdělku.

Otázka 11

Pracovník má dle zákona nárok na dovolenou v délce:

Hodnota		Procent	Odpovědí
5 týdnů pedagogický, 4 týdny nepedagogický		14 %	9
7 týdnů pedagogický, 4 týdny nepedagogický		8 %	5
8 týdnů pedagogický, 4 týdny nepedagogický		56 %	36
8 týdnů pedagogický, 5 týdnů nepedagogický		22 %	14
Není stanoveno		0 %	0

Graf 11 - otázka 11

Zjištění

V grafu 11 je zachyceno povědomí zaměstnanců v oblasti zákonného nároku na dovolenou. První odpověď, že pedagogický pracovník má nárok na 5 týdnů dovolené a nepedagogický na 4 týdny, zaškrtnulo 14 % (tedy 9) dotazovaných. Druhá odpověď, že pedagogický pracovník má nárok na 7 týdnů dovolené a nepedagogický na 4 týdny, zaškrtnulo 8 % (tedy 5) dotazovaných. Správnou odpověď, že pedagogický pracovník má nárok na 8 týdnů dovolené a nepedagogický na 4 týdny, zaškrtnulo 56 % (tedy 36) dotazovaných. Čtvrtou odpověď, že pedagogický pracovník má nárok na 8 týdnů dovolené a nepedagogický na 5 týdnů, zaškrtnulo 22 % (tedy 14) dotazovaných. Poslední odpověď, že zákonný nárok na dovolenou není stanoven, nezaškrtnl nikdo.

Otázka 12

Pohlaví

Hodnota	Procent	Odpovědi
Žena	67 %	43
Muž	33 %	21

Graf 12 - otázka 12

Zjištění

Z celkového počtu 64 dotazovaných odpovědělo 67 % žen a 33 % mužů.

Otázka 13

Váš věk:

Hodnota	Procent	Odpovědi
20 - 30	48 %	31
31 - 40	36 %	23
41 - 50	11 %	7
50 - 60	5 %	3
60 a více	0 %	0

Graf 13 - otázka 13

Zjištění

Graf 13 zobrazuje věkové rozdělení dotazovaných pedagogů. Věkové rozmezí 20 – 30 let bylo zastoupeno 48 %. Věkové rozmezí 31 – 40 let bylo zastoupeno 36 %. Věkové rozhraní 41 – 50 let zastupuje 11 % dotazovaných pedagogů. Rozmezí 51 – 60 let bylo zastoupeno 5 % dotazovaných. Starší 61 let nikdo nebyl.

Otázka 14

Je Vaše vzdělání ekonomického směru?

Hodnota	Procent	Odpovědi
Ano	9 %	6
Ne	91 %	58

Graf 14 - otázka 14

Zjištění

Z celkového počtu 64 respondentů má ekonomické vzdělání jen 9 %, zbylých 91 % je bez ekonomického vzdělání.

Shrnutí výsledků

Shrnutí-li veškerá zjištění ze svého dotazníku, tak jsem se utvrdila v tom, že povědomí zaměstnanců v oblasti mzdové agendy není nejlepší. Ani jeden dotazník nebyl vyplněn bez chyb, přestože z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců jich má 6 ekonomické vzdělání. Nejlepší dotazník měl dvě chybné odpovědi z 11 tematických otázek. Často se však jedná o přínosné informace, díky kterým si zaměstnanci mohou finančně přilepšit. Více jak 20% dotazovaných neví, za jakých podmínek odvádí pojistné z platu. Více jak polovina nezná procentuální sazbu pojistného, kterou každý měsíc platí státu. Horší povědomí je také v oblasti daně z příjmu, kdy zaměstnanci neví, kolik je měsíční sazba daně (špatně odpovědělo 36% dotazovaných) a k čemu je superhrubá mzda (špatně odpovědělo 58 % dotazovaných). Dále neznají důvod podpisu „růžového prohlášení“ (neví 31 % dotazovaných) nebo jak velká je měsíční sleva z daně na poplatníka (částku nezná 62 % dotazovaných). 25% dotazovaných odpovědělo na otázku, zda se dá uplatnit sleva na dani i zpětně, že neví nebo že ne. Tato část mě trochu zarazila, jelikož je spousta možností, jak ušetřit ročně na dani z příjmu a myslím, že by se o tuto část zaměstnanci měli zajímat. Další část dotazníků se zabývala povědomím v oblasti nemocenské. 22 % dotazovaných neslyšela o zavedení eNeschopenky, 45 % dotazovaných zaměstnanců neví, že při pobírání nemocenské dávky dostanou zapláceno již od prvního dne nástupu. A 25 % zaměstnanců neví, kolik % z průměrného výdělku dostanou v případě nemoci. Tento fakt dle mého

názoru patří mezi základní znalost v této oblasti, jelikož pak může být zaměstnanec nemile překvapen při obdržení nemocenské. 44 % respondentů dále neví, jaký mají zákonný nárok na dovolenou.

Jelikož mi odpovědělo více jak 40 % dotazovaných respondentů, mohu s odpověďmi pracovat jako s reprezentativním vzorkem a vztáhnout výsledky dotazníku na všech 152 zaměstnanců poboček soukromých alternativních základních škol a jedné střední školy od stejného zřizovatele. (Reichel, 2009)

Závěr

V teoretické části mé bakalářské práce jsem objasnila základní pojmy z oblasti mzdové agendy. Nahlédla jsem do mzdového účetnictví jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, který má s touto agendou spojeno spoustu povinností. Nejvíce jsem pracovala se zákoníkem práce a zákonem o dani z příjmu, které jsou pro mzdovou účetní nutností. Zjistila jsem, že zákony jsou sepisovány většinou srozumitelnou formou a jsem ráda, že jsem se v nich naučila orientovat a nebát se jich. Čerpala jsem také z kurzů, které jsem absolvovala. Byl to kurz o změnách v oblasti mzdového účetnictví pro rok 2020 a kurz ročního zúčtování za zaměstnance. V práci jsem se soustředila na veškeré změny v oblasti této agendy. Snažila jsem se používat názorné příklady pro lepší přehlednost a srozumitelnost. Nejprve jsem se věnovala pracovněprávním vztahům, jejich začátku, změnám a skončení. Poté jsem objasnila rozdíl mezi mzdou a platem. V této kapitole se vyskytly pojmy jako odměny a náhrada mzdy, zaručená mzda a průměrný výdělek nebo minimální mzda, která je ale od ledna 2020 navýšena na 14 600 Kč. V další kapitole jsem nahlédla pod pokličku sociálního pojištění, kde jsem se zaměřila převážně na nemocenské pojištění a nově zavedenou eNeschopenku, kde jsem podrobněji popsala postup při vystavení eNeschopenky ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. V roce 2019 došlo také ke snížení sazby sociálního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance, o 0,2 %. Dále jsem věnovala kapitolu zdravotnímu pojištění. V následující kapitole jsem se soustředila na daň z příjmu a s ním související dílčí základ daně, který byl snížen spolu se sociálním pojištěním hrazeným zaměstnavatelem. Jsou zde také uvedeny slevy na dani a jejich uplatnění v průběhu roku nebo při ročním zúčtování. V poslední kapitole jsem na komplexním příkladu názorně ukázala výpočet čisté mzdy.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo ověření povědomí zaměstnanců všech poboček soukromých alternativních základních a jedné střední školy pomocí dotazníkového šetření. Mým hlavním cílem v této části bylo ale vytvoření edukativní příručky pro oblast mzdové agendy, která byla zaslána spolu s dotazníkem zaměstnancům a zároveň ji má každý ředitel školy pro své zaměstnance k dispozici. Věřím, že tato práce bude přínosná nejen pro mě, ale i účetním na ostatních pobočkách škol. Doufám, že takto lze předejít k častým dotazům směřovaným od zaměstnanců na účetní ohledně měsíční výplaty, výplatní pásky nebo ročního zúčtování. Zároveň zde ale vidím i velký přínos pro samotné zaměstnance. Již v průběhu rozesílání dotazníků jsem dostala několik pozitivních zpětných vazeb buď od samotných zaměstnanců, nebo ředitelů škol.

Mzdové účetnictví je jedna z oblastí, která se každý rok mění a posouvá. Pro mzdové účetní je tedy nutné všechny změny včas zaznamenat a přizpůsobit se jim. Myslím si, že by se v této oblasti, ale obecně i finanční gramotnosti, měl každý zaměstnanec alespoň částečně orientovat. Zejména v momentě, kdy to danému zaměstnanci může přinést úsporu nebo naopak mu tuto možnost úspory vzít.

Seznam literatury

Knižní zdroje

1. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2020. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-1032-2.
2. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2020: s výkladem (právní stav k 1.1.2020)*. Praha: Grada, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5508-3.
3. MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2020: úplná znění platná k 1. 1. (včetně daňového balíčku)*. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1333-0.
4. KOLEKTIV AUTORŮ. *MERITUM Mzdy 2020*. 17. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7598-650-4.
5. MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
6. KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: VOX, 2017. Účetnictví (VOX). ISBN 978-80-87480-55-7.
7. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

Jiné

8. INTEGRA CENTRUM, S.R.O. *Roční zúčtování mezd za rok 2018, zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2019: Online kurz*. Brno, 2019.
9. KŘÍŽEK, Zdeněk. *Personální a mzdová problematika v praxi roku 2020: Seminář*. Praha: VOX, 2020.
10. *Pamica: Personální a mzdový systém*. STORMWARE.

Internetové zdroje

11. Zákon 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění. *Www.businesscenter.podnikatel.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://businesscenter.podnikatel.cz/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>
12. Služby pro zaměstnavatele. *Www.eportal.cssz.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/sluzby-pro-zamestnavatele>
13. Neschopná eNeschopenka. *Www.svetchytre.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://svetchytre.cz/a/p6VXr/neschopna-eneschopenka-stat-zachranuje-projekt-ktery-se-moc-nepovedl>
14. Za koho platí pojistné stát. *Www.vzp.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat>
15. Daňová tabulka 2020. *Www.vox.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: https://www.vox.cz/_Aktuality/Da%C5%88Kal2020/danovatabulka20.pdf
16. Kdo je poplatníkem daně z příjmu fyzických osob. *Www.epravo.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdo-je-poplatnikem-dane-z-prijmu-fyzickych-osob-15422.html>

17. Zákon č. 582/1991 Sb., Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. *Www.zakonyprolidi.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582>
18. Zdravotní pojišťovny. *Www.mzcr.cz* [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/kvalitaabezpeci/obsah/zdravotni-pojistovny_3307_29.html
19. Superhrubá mzda odolává. *Www.ct24.ceskatelevize.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2966516-superhruba-mzda-odolava-jeji-zruseni-se-vlade-zatim-nedari-babis-na-nem-trva-cssd>
20. Obecné informace. *Www.cssz.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemoc-obecne-informace>
21. Základní informace - eNeschopenka. *Www.cssz.cz* [online]. [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnavatele>
22. NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 347/2019 Sb. *Www.mpsv.cz* [online]. 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents>

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Sazby zaručené mzdy 2019 vs. 2020	9
Tabulka 2 - Sazby sociálního pojištění 2020	11
Tabulka 3 - Průměrný hodinový výdělek	13
Tabulka 4 – Výše náhrady mzdy	13
Tabulka 5 - Denní vyměřovací základ	14
Tabulka 6 - Výše nemocenské	14
Tabulka 7 - Celková náhrada za nemoc	14
Tabulka 8 - Slevy na dani	21
Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy	24
Tabulka 10 - Roční zúčtování	25

Seznam grafů

Graf 1 - otázka 1	27
Graf 2 - otázka 2	28
Graf 3 - otázka 3	29
Graf 4 - otázka 4	29
Graf 5 - otázka 5	30
Graf 6 - otázka 6	31
Graf 7 - otázka 7	31
Graf 8 - otázka 8	32
Graf 9 - otázka 9	32
Graf 10 - otázka 10	33
Graf 11 - otázka 11	33
Graf 12 - otázka 12	34
Graf 13 - otázka 13	34
Graf 14 - otázka 14	35

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník

Všechny otázky se týkají zaměstnanců zaměstnaných na HPP

Zaměstnanci se z platu strhává sociální a zdravotní pojištění:

- a) Vždy
- b) Pokud podepíše „růžové prohlášení“
- c) Pokud si o to písemně požádá u zaměstnavatele
- d) Pokud jeho hrubá mzda přesáhne hranici 15 000,- Kč
- e) Nemusí ho odvádět, je to jeho rozhodnutí

Kolik % ze mzdy odvádí zaměstnanec za sociální a zdravotní pojištění?

- a) 9 % zdravotní, 24,8 % sociální
- b) 24,8 % zdravotní, 9 % sociální
- c) 4,5 % zdravotní, 6,5% sociální
- d) 6,5 % zdravotní, 4,5% sociální
- e) Procenta jsou určena dle výše platu
- f) Nemusí odvádět

Jak velká je daň z příjmu odváděna finančnímu úřadu?

- a) 15 %
- b) 19 %
- c) 21 %
- d) jiné

Co je superhrubá mzda?

- a) Jiný název pro hrubou mzdu, slouží jako základ pro výpočet daně
- b) 133,8 % z hrubé mzdy, slouží jako základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a jako základ daně
- c) 133,8 % z hrubé mzdy, slouží jako základ pro výpočet daně
- d) Superhrubá mzda byla v roce 2019 zrušena
- e) jiné

Proč podepisuji „růžové prohlášení“?

- a) Je to povinné, prohlášení potřebuje mít personalista firmy
- b) Je to nepovinné, ale umožní mi to uplatnit slevy na dani již v průběhu roku
- c) Je to povinné, ale umožní mi to uplatnit slevy na dani již v průběhu roku
- d) jiné

Kolik činí sleva z daně na poplatníka?

- a) 1 070 Kč
- b) 1 570 Kč
- c) 2 070 Kč
- d) 2 570Kč
- e) Jiné

Můžu uplatnit slevu na dani i zpětně?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Slyšeli jste o zavedení eNeschopenky?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Při nástupu na nemocenskou dostanu zaplaceno:

- a) Od 1. dne pracovní neschopnosti
- b) Od 3. dne pracovní neschopnosti
- c) Dle toho, jaké datum mi do neschopenky napíše lékař
- d) Jiné

Při pobírání nemocenské během prvních 14 dnů dostanu:

- a) 60% z průměrného výdělku
- b) 70% z průměrného výdělku
- c) 80% z průměrného výdělku
- d) 100% platu

Pracovník má dle zákona nárok na dovolenou v délce:

- a) 5 týdnů pedagogický, 4 týdny nepedagogický
- b) 7 týdnů pedagogický, 5 týdnů nepedagogický
- c) 8 týdnů pedagogický, 4 týdny nepedagogický
- d) 8 týdnů pedagogický, 5 týdnů nepedagogický
- e) Není stanoveno

Příloha č. 2 – Edukativní příručka

Vznik a konec pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká podepsáním pracovní smlouvy nebo jmenováním. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu a den nástupu do zaměstnání. Dále by zde měla být uvedena zkušební doba, zda se jedná o poměr na dobu určitou nebo neurčitou a délka pracovní doby, popř. délka dovolené. Dále by zde měla být jasně stanovena výše mzdy/platu. Pokud tak není uvedeno v pracovní smlouvě, měl by být vystaven mzdový list/výměr. Pokud je však mzda stanovena mzdovým listem, může ho zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance kdykoliv pozměnit.

Zkušební doba je stanovena zákonem na maximálně 3 po sobě jdoucí měsíce, u vedoucích zaměstnanců je tato doba prodloužena na 6 měsíců. Musí být sjednána písemně. V této době může zaměstnavatel i zaměstnanec bezdůvodně ukončit pracovní poměr. V rámci zkušební doby nemá zaměstnanec ze zákona nárok na dovolenou, pokud se nedomluví se zaměstnavatelem jinak.

Ukončení pracovního poměru může nastat ve zkušební době. V případě poměru sjednaném na dobu určitou lze poměr ukončit výpovědí ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo případným okamžitým zrušením pracovního poměru. Tento poslední příklad je však výjimečný. V případě výpovědi od zaměstnavatele, má zaměstnanec nárok na odstupné, jehož výše je odvozena od doby trvání pracovního poměru, případně dle domluvy.

Při odchodu musí zaměstnanec obdržet potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a potvrzení o zdanitelných příjmech za poslední rok zaměstnání. Zaměstnanec si také může zažádat o pracovní posudek, který mu zaměstnavatel musí vyhotovit do 15 dnů, nejdříve však 2 měsíce před odchodem ze zaměstnání.

Sociální a zdravotní pojištění

V případě hlavního pracovního poměru je placeno zdravotní a sociální pojištění ze mzdy vždy. Jedná se o tzv. povinné odvody. Sociální pojištění činí 31,3 %, kdy zaměstnanec platí 6,5 % a zbytek, tedy 24,8 %, hradí zaměstnavatel. Zdravotní pojištění je 13,5 %. V tomto případě platí zaměstnanec 4,5 % a 9 % platí zaměstnavatel. Výpočet je prováděn vždy z hrubé mzdy. Pro zaměstnavatele jen tento náklad poměrně veliký, jelikož činí 33,8 % z každé mzdy, které musí za každého zaměstnance odvádět státu.

Zdravotní pojištění je odváděno zdravotní pojišťovně zaměstnance. Stát z něj hradí zdravotní péči, která je pro nás ve většině případů zdarma. Za děti, studenty, osoby pobírající důchod, nezaměstnané osoby registrované na úřadu práce nebo matky na mateřské dovolené platí pojištění stát.

Sociální pojištění zahrnuje nemocenské pojištění (výplata nemocenské nebo mateřské), důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku státu (např. podpora v nezaměstnanosti).

Daň z příjmu

Daň z příjmu u zaměstnaných osob je 15%. Jako základ pro výpočet daně slouží tzv. superhrubá mzda neboli dílčí základ daně. Superhrubá mzda činí 133,8 % hrubé mzdy. V roce 2019 byla snížena o 0,02 %. To znamená, že jsme tímto snížením ušetřili několik korun. V současné době se hodně mluví o zrušení tohoto dílčího základu daně. To by pro nás znamenalo snížení odváděné daně. Pokud by však zároveň se zrušením superhrubé mzdy byla daň z příjmu u osob zaměstnaných na hlavní pracovní poměr navýšena na 19 %, znamenalo by to pro nás úsporu jen v rámci několika stovek korun. V případě hrubé mzdy 35 000 Kč by tato úspora po zrušení superhrubé mzdy a daně 19 % činila 385 Kč.

„Růžové prohlášení“

Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti neboli tzv. „růžové prohlášení“, je dokument, díky kterému je možné během roku uplatnit slevy na dani. Mezi základní slevy patří např. sleva na poplatníka, sleva na děti, sleva na studenta. Všechny slevy, které lze uplatit díky podepsání „růžového prohlášení“, jsou vypsány v tabulce níže. Při uplatňování slev na dani je nezbytné přiložit potřebné dokumenty, např. rodné listy dětí, potvrzení o studiu nebo o invalidním důchodu. Slevu na děti může uplatnit vždy jen jeden z rodičů. Pokud máme děti dvě, může uplatit jeden z partnerů slevu na jedno dítě a druhý z partnerů na druhé. Pro uplatnění slevy na poplatníka nejsou potřeba žádné dokumenty, stačí pouze podepsání prohlášení.

„Růžové prohlášení“ je možné podepsat vždy jen u jednoho zaměstnavatele. Prohlášení není nutné podepisovat na celý rok, ale lze ho mít podepsané jen na určitý měsíc. V případě brigád tedy lze mít každý měsíc prohlášení podepsané v jiné firmě a uplatňovat tak slevy nepřetržitě celý rok.

Sleva	Kč/měsíc	Kč/rok
Poplatník	2 070	24 840
Invalidní důchod 1. a 2. stupně	210	2 520
Invalidní důchod 3. stupně	420	5 040
Držitel průkazu ZTP/P	1 345	16 140
Pracující student	335	4 020
Daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě	1 267	15 204
Daňové zvýhodnění na druhé vyživované dítě	1 617	19 404
Daňové zvýhodnění na třetí vyživované dítě	2 017	24 204

Slevy, které lze uplatnit jednou ročně a to až při ročním zúčtování nebo při podání daňového přiznání.

Sleva	Kč/měsíc	Kč/rok
Sleva na manželku/manžela	–	24 840
Umístěné dítě (školkové)	–	Max. 14 600

Pozn.

Slevu na manželku/manžela, která/ý žije ve společně hospodařící domácnosti, lze uplatnit, pokud její/jeho příjem za rok nepřesáhne stanovenou částku 68 000 Kč. Do tohoto příjmu se nezahrnuje státní podpora, rodičovský příspěvek, stipendium, příspěvek na péči a další.

Ukázka výpočtu čisté mzdy

Paní Kateřina pracuje jako paní učitelka na základní škole a její hrubá mzda činí 35 000 Kč za měsíc. Má dvě děti, na které chce uplatit slevu na dani a zároveň podepsala „růžové prohlášení“. Kolik činí její čistá mzda?

HM	Hrubá mzda	35 000 Kč	
SP	Sociální pojištění 6,5 % z HM	2 275 Kč	
ZP	Zdravotní pojištění 4,5 % z HM	1 575 Kč	
SHM	Superhrubá mzda 133,8 % (z HM na stovky nahoru)	46 830 Kč	≐ 46900
Daň	Daň z příjmu (15 % ze SHM)	7 035	
Slevy	Sleva na poplatníka	2 070 Kč	
	Sleva na 1. dítě	1 267 Kč	
	Sleva na 2. dítě	1 617 Kč	
Daň po slevě	= 7 025 - 2 070 - 1 267 - 1 617	2 081 Kč	
Čistá mzda	= HM - SP - ZP - Daň po slevě	29 069 Kč	
	= 35 000 - 2 275 - 1 575 - 2 071		

Čistá mzda paní Kateřiny činí **29 069 Kč**. V případě že by „růžové prohlášení“ nepodepsala a neuplatňovala by žádnou slevu, činila by její čistá mzda 24 115 Kč. Díky prohlášení tedy ušetřila 4 954 Kč.

Roční zúčtování daně

Pokud nemá zaměstnanec povinnost podat daňové přiznání, má možnost si zažádat o roční zúčtování daně u zaměstnavatele, u kterého byl zaměstnán k 31. 12. daného roku. Daňové přiznání musí podat každý, kdo například ještě při zaměstnání podniká jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná) nebo pokud má někde jinde příjem zdaněný zálohovou daní a současně "růžové prohlášení" podepsané u daného zaměstnavatel.

Roční zúčtování daně slouží pro uplatnění slev na dani, které nebyly uplatněny v průběhu roku. Například pokud „růžové prohlášení“ bylo podepsáno až v průběhu roku. Lze ho také použít pro uplatnění slev na manžela/manželku nebo na zaplacené školkové. Základ daně lze také snížit o dar, zaplacené úroky (např. z hypotéky) nebo o zaplacené příspěvky na životní nebo penzijní pojištění. Při odpočtu slev za pojištění, je nutné si ověřit u své pojišťovny, zda se vaše pojištění dá uplatnit při podání daňového přiznání nebo při ročním zúčtování. Na tyto odpočty se vztahují určitá pravidla, která je nutné dodržet.

O roční zúčtování si musí zaměstnanec zažádat u zaměstnavatele do 15. 2. po uplynutí zdaňovacího období, tj. kalendářní rok. Jediné, co zaměstnanec musí udělat, je vyplnit a podepsat formulář „Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění“. Dále je nutné dodat zaměstnavateli potřebná potvrzení pro uplatnění slev jako je potvrzení o zaplacení školkového, výše daru, zaplacené úroky z hypotéky nebo potvrzení o pojistném a pojistnou smlouvu. Pokud při ročním zúčtování vznikne přeplatek na dani vyšší než 50 Kč, bude tento přeplatek vrácen s březnovou výplatou.

Nemocenská a nová eNeschopenka

V případě nemoci má zaměstnanec, který si hradí sociální pojištění nárok na výplatu náhrady mzdy. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti uděluje ošetřující lékař. Od léta 2019 byla zrušena karenční doba v podobě prvních tří dnů, kdy náhrada mzdy za nemoc nebyla vyplácena. Od poloviny loňského roku tak dostaneme proplacené i první tři dny nemoci. Prvních 14 dnů po nástupu na nemocenskou nám náhradu mzdy vyplácí zaměstnavatel. Náhrada mzdy v této době činí 60 % upraveného průměrného výdělku. Po uplynutí 14 dnů je za vyplácení nemocenské dávky zodpovědná Česká správa sociálního zabezpečení. Od 15. dne se znovu přepočítává výše náhrady mzdy, která se pohybuje v podobné procentuální výši. Výše vyměřovacího základu pro náhradu mzdy od 15. dne se redukuje dle tří redukčních hranic. Poté je vypočítána přesná náhrada mzdy.

Ukázka výše nemocenské

Na ukázkou můžeme znovu použít příklad paní učitelky Kateřiny, jejíž hrubý příjem je 35 000 Kč. Za předpokladu že její hrubá mzda byla také její průměrná mzda, čili nebyla ničím ovlivněna nebo navýšena například o prémie. Paní Kateřina má od lékaře potvrzenou nemocenskou od 1. 2. 2020 do 29. 2. 2020, tedy na celý měsíc únor.

- Během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti dostane za každý pracovní den vyplacenou náhradu mzdy od zaměstnavatele
 $= 10 * 867 = \mathbf{8\ 670\ Kč}$
- Od 15. kalendářního dne dostane za každý den (15 dnů) nemocenskou dávku 622 Kč
 $= 15 * 622 = \mathbf{9\ 330\ Kč}$

Datum	Počet dnů	Výše náhrady/den	Celkem
1. 2. - 14. 2.	10 pracovních	867 Kč	8 670 Kč
15. 2 - 29. 2.	15 kalendářních	622 Kč	9 330 Kč
Čistá mzda celkem			18 000 Kč

Celkem tedy dostane paní Kateřina za dobu své nemoci pouze **18 000 Kč**. Oproti její běžné čisté mzdě, která činí 29 080 Kč, je tato částka nižší o 11 080 Kč. Vyplacená částka tedy přibližně odpovídá 60 % mzdy.

eNeschopenka

Od roku 2020 je nově zavedena eNeschopenka. Tato změna by měla zajistit zjednodušení celého procesu při dočasné pracovní neschopnosti. Nyní se neschopenka skládá pouze ze tří částí místo původních pěti.

Při návštěvě ošetřujícího lékaře je vystaven **1. díl „Hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti“**, který je lékařem rovnou zaslán elektronicky na místní správu sociálního zabezpečení. Zaměstnanec tak nemusí předávat žádný dokument svému zaměstnavateli, pouze ho musí informovat o začátku dočasné pracovní neschopnosti, o případné trvání nebo o jejím skončení.

Lékař vystaví zaměstnanci **2. díl „Průkaz práce neschopného pojištěnce“**. Tento průkaz bude mít zaměstnanec po celou dobu trvání pracovní neschopnosti u sebe. Lékař do něj bude zaznamenávat průběh nemoci či případné další kontroly. Je zde také uvedena adresa, kde je zaměstnanec povinen pobývat během trvání pracovní neschopnosti nebo případné vycházky určené ošetřujícím lékařem. Zaměstnavatel má právo dodržování režimu zaměstnance kontrolovat. Po skončení pracovní neschopnosti tento díl nebude nikomu předávat a ponechá si ho, případně ho zlikviduje.

3. díl „Hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti“ vyplňuje a odesílá znovu lékař. Je zde vyplněno datum posledního dnu pracovní neschopnosti a také datum, odkdy je zaměstnanec znovu práce schopný.

Zaměstnanci dříve také znaly tzv. lístek na peníze, který byl ale se zavedením eNeschopenky zrušen. V případě trvání pracovní neschopnosti delší než 14 dnů, zasílá ošetřující lékař „Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti“ na správu sociálního zabezpečení elektronicky.

Dovolená

Dle zákoníku práce má pedagogický pracovník nárok na 8 týdnů dovolené, čili 5 krát 8 týdnů je 40 pracovních dnů dovolené. Obecně platí, že pro ostatní zaměstnanec je výměr dovolené stanoven na nejméně 4 týdny, tzn. 20 dnů. Výjimku tvoří např. státní pracovníci a další, kteří mají dle zákona nárok na 5 týdnů dovolené. Náhrada za dovolenou je počítána vždy z průměrného výdělku předcházejícího čtvrtletí. Pokud například dostanete v prosinci Vánoční prémie, navýší to tak průměrný výdělek za 4. čtvrtletí daného roku. Při pobírání dovolené v lednu bude tedy výše náhrady mzdy za dovolenou vyšší, než když byste žádné prémie nedostali.

Výpočet dovolené na měsíc červenec

Paní Kateřina si vezme na celý měsíc červenec v období letních prázdnin dovolenou. Čistá mzda za červenec bude **31 026 Kč**. Oproti původní čisté mzdě 29 069 Kč bude vyšší o 1 957 Kč víc, než kdyby chodila normálně do práce.

	Hrubá mzda (Kč)	Počet prac. dnů	Počet h/měsíc
Výplata duben	35 000	20	160
Výplata květen	35 000	19	152
Výplata červen	35 000	22	176
Průměrný hodinový výdělek = $(35\ 000 * 3) / (160 + 152 + 176) = 215\ \text{Kč/h}$			
Dovolená červenec	$215 * 176 = 37\ 840$	22	176
Čistá mzda	31 026 Kč		

