

Analýza výpočtu mezd ve vybrané společnosti se zaměřením na změny ve mzdovém účetnictví

Lucie Kadlčíková

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Lucie Kadlčíková
Osobní číslo: M18383
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Účetnictví a daně
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Analýza výpočtu mezd ve vybrané společnosti se zaměřením na změny ve mzdovém účetnictví

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši v oblasti mzdového účetnictví se zaměřením na superhrubou mzdu a změny výpočtu řádné dovolené.

II. Praktická část

- Proveďte analýzu výpočtu mezd se zaměřením na změny ve mzdovém účetnictví.
- Zhodnotte, jak nové vládní návrhy ovlivní hospodaření firmy a navrhněte opatření vedoucí ke zlepšení stávající situace.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Duncan BROWN. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. 6 edition. London: Kogan Page, 2019, 392 s. ISBN 0749484365.
KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 152 s. ISBN 978-80-7554-285-4.
ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. vyd. Olomouc: ANAG, 2019, 632 s. ISBN 978-80-7554-253-3.
VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. 73. vyd. Praha: Grada, 2020, 472 s. ISBN 978-80-271-1032-2.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Marie Paseková, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **15. ledna 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2021**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 15. ledna 2021

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 analýzou mzdového účetnictví ve vybrané společnosti a zhodnocení vlivu vládních opatření na tento mzdový systém. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá základní mzdovou problematikou, jako pracovněprávní vztahy, formy odměňování, složky mezd a zákonné odvody z mezd. Praktická část je zaměřena na mzdový systém vybrané společnosti. Charakterizuje jeho pracovní podmínky, jsou popsány konkrétní výpočty mezd a účtování vzniklých účetních případů. V závěru práce jsou zhodnoceny vlivy nových změn ve mzdovém účetnictví a návrhy na zlepšení.

Klíčová slova: mzda, mzdový systém, práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, daně, odvody

ABSTRACT

This bachelor thesis is dealing with analysis of payroll accounting in a selected company and the valorization of the impact of government measures on this payroll system. The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part deals with basic wage issues, such as labor relations, forms of remuneration, wage components and legal levies. The practical part is focused on the wage system of a selected company. It characterizes its working conditions and describe specific wage calculations and accounting of incurred accounting cases. At the end of the work, the effects of new changes in payroll accounting are evaluated and suggestions for improvement are made.

Keywords: wage, wage system, work, employer, employee, taxes, levies

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph.D. za odborné vedení, rady a čas, který věnovala mé bakalářské práci. Dále bych chtěla poděkovat paní mzdové účetní, ze společnosti, se kterou jsem spolupracovala, za příjemnou spolupráci. Děkuji také své rodině za podporu a trpělivost během celého studia.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRÁVNÍ PŘEDPISY	12
1.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	12
1.2 PRACOVNÍ POMĚR.....	12
1.2.1 Vznik pracovního poměru.....	12
1.2.2 Změna pracovního poměru	13
1.2.3 Skončení pracovního poměru.....	14
1.3 PRACOVNÍ DOBA	15
1.4 PŘEKÁŽKY V PRÁCI	16
1.4.1 Na straně zaměstnance	16
1.4.2 Na straně zaměstnavatele	17
1.5 DOVOLENÁ.....	17
1.5.1 Výměra dovolené	18
1.5.2 Výpočet délky dovolené.....	18
1.5.3 Dodatková dovolená.....	19
1.5.4 Čerpání dovolené	19
1.5.5 Náhrada mzdy za dovolenou.....	20
2 MZDA A JEJÍ VÝPOČET	21
2.1 ODMĚŇOVÁNÍ	21
2.2 MZDA.....	21
2.2.1 Minimální mzda	22
2.2.2 Splatnost a výplata mezd.....	22
2.3 PŘÍPLATKY KE MZDĚ	23
2.3.1 Práce přesčas	23
2.3.2 Práce ve svátek.....	23
2.3.3 Příplatek za práci v noci.....	23
2.3.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	24
2.3.5 Práce v sobotu a neděli.....	24
2.4 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	24
2.4.1 Výpočet průměrného výdělku.....	24
2.4.2 Pravděpodobný výdělek	25
2.5 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	25
2.6 SUPERHRUBÁ MZDA	26
3 ZÚČTOVACÍ VZTAHY MEZI ORGANIZACÍ A ZAMĚSTNANCI	27
3.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	27

3.1.1	Povinnosti zaměstnavatele	27
3.1.2	Povinnosti zaměstnance	27
3.1.3	Sazba pojistného.....	27
3.1.4	Vyměřovací základ a jeho minimální výše	28
3.2	POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ	28
3.2.1	Rozhodné období a vyměřovací základ	29
3.2.2	Sazba a splatnost pojistného.....	29
3.3	DAŇ Z PŘÍJMU ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	30
3.3.1	Základ daně	30
3.3.2	Sazba daně.....	30
3.3.3	Slevy na dani	31
3.3.4	Daňové zvýhodnění.....	32
3.3.5	Záloha na daň	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
4	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	35
4.1	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	36
4.2	NÁPLŇ PRÁCE MZDOVÉ ÚČETNÍ	37
4.3	MZDOVÝ SYSTÉM VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	37
4.3.1	Pracovní podmínky	38
4.3.2	Odměňování zaměstnanců	38
4.3.3	Benefity	40
5	VÝPOČET MEZD	41
6	ZAÚČTOVÁNÍ MEZD A ODVODŮ	50
6.1	DALŠÍ ÚČETNÍ PŘÍPADY	52
6.2	ANALÝZA MZDOVÝCH NÁKLADŮ	52
7	ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ MZDY	53
8	VÝPOČET DOVOLENÉ.....	55
9	ZHODNOCENÍ ZMĚN VE VÝPOČTU ČISTÉ MZDY V ROCE 2021	56
10	NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ.....	57
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	64
	SEZNAM OBRÁZKŮ	65
	SEZNAM TABULEK.....	66

ÚVOD

Mzdové účetnictví představuje nutnou agendu v každém podniku, který najímá pracovní sílu. Firmy potřebují zaměstnance, kteří pro ně budou vykonávat určitou práci a za tuto odvedenou práci zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat. Evidence mezd je nedílnou součástí souhrnné účetní evidence podniku.

A právě touto problematikou se bude bakalářská práce zabývat. Bude rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části se jako první seznámíme s pracovněprávními vztahy, kde si blíže rozebereme vznik a ukončení pracovního poměru. Bude popsána pracovní doba a její rozvržení a podíváme se více do hloubky toho, jak nové vládní opatření změnilo výpočet a čerpání dovolené. Poté se seznámíme s odměňováním zaměstnanců. V této kapitole bude charakterizováno, jaké máme formy odměňování a druhy příplatků ke mzdě. Bude poukázáno na nové změny v této oblasti, a to u příspěvku na stravování a superhrubé mzdy. Následně budou popsány ze zákona povinné odvody z mezd, jako pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, a nakonec daň z příjmu ze závislé činnosti.

Praktická část bude věnována analýze mzdového systému vybrané společnosti a svým obsahem bude navazovat na předchozí teoretickou část. V této části si jako první představíme vybranou společnost, její organizační strukturu a bude uvedena pracovní náplně mzdové účetní. Dále si charakterizujeme pracovní podmínky v této společnosti. V následující kapitole již budou uvedeny konkrétní výpočty mezd, zaúčtování vzniklých účetních případů a roční zúčtování daně zaměstnance. Ukážeme si nové výpočty dovolené, a nakonec zhodnotíme vliv zrušení superhrubé mzdy. Závěr práce bude věnován novým návrhům, které by mohly vylepšit stávající situaci ve vybrané společnosti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Tato bakalářská práce má za cíl zpracovat analýzu mzdového systému ve vybrané společnosti, zhodnotit, jak nová vládní opatření ovlivnila hospodaření firmy a na závěr zpracovat návrh zlepšení, která by vedla ke zlepšení stávající situace.

Teoretická část bakalářské práce má za cíl pomocí literární rešerše zpracovat a definovat oblasti mzdové problematiky, jako pracovněprávní vztahy a odměňování, a také poukázat na nové změny v této oblasti.

Praktická část bude zaměřena na analýzu konkrétního mzdového systému vybrané společnosti, jako pracovní podmínky, formy odměňování a stanovené složky mezd, a to prostřednictvím výpočtů, ve kterých budou použita skutečná data poskytnutá vybranou společností. Dále bude provedena analýza nových vládních opatření, které se týkají mzdového účetnictví a poté pomocí syntézy bude vysvětleno a zhodnoceno, jak tyto změny ovlivnily hospodaření vybrané společnosti.

Závěr bakalářské práce bude zpracován pomocí metody dedukce, kdy z předešlé analýzy mzdového systému budou vyvozeny návrhy na změny, které by měly vést ke zlepšení, či k vyšší efektivitě, mzdového systému a stávající situace vybrané společnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ PŘEDPISY

V problematice pracovního práva je charakteristická velmi široká škála právních předpisů. (Vybíhal, 2020, s. 73)

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovně právní vztahy vznikají při uzavření pracovního poměru nebo při uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která již nabyla svéprávnosti. Způsobilost k právním jednáním v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, ale musí být ukončena povinná školní docházka. Zaměstnavatel je buď fyzická osoba nebo právnická osoba (obchodní korporace, družstvo, stát, občanské sdružení, politická strana aj.). (Vybíhal, 2020, s. 82)

Základem pracovněprávních vztahů je závislá práce. Jde o práci, kde zaměstnavatel je nadřízený zaměstnanci a zaměstnanec tuto práci vykonává osobně. Za výkon závislé práce musí zaměstnanec obdržet mzdu, plat nebo odměnu za práci. (Šubrt a kol., 2021, s. 33)

1.2 Pracovní poměr

1.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jmenováním. Nejstandardnější způsob vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, je nutné mít minimálně dvě vyhotovení, jedno má zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. (Šubrt a kol., 2021, s. 50)

Předtím než se uzavře pracovní smlouva, zaměstnavatel je povinen, dle § 31 zákoníku práce (dále jen „ZP“), seznámit fyzickou osobu:

- s právy a povinnostmi, které vyplívají z pracovní smlouvy,
- s pracovními podmínkami
- s odměňováním, které by měl za práci obdržet. (Vybíhal, 2020, s. 101)

Pracovní smlouva se považuje za uzavřenou tehdy, pokud došlo k podpisu smlouvy oběma stranami, a to v den nástupu do práce nebo předem. Dle ZP § 36 pracovní poměr vzniká dnem, který je uveden v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. (Vybíhal, 2020, s. 101)

Zaměstnavatel může od smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví. Odstoupení musí být písemné a je možné jen do té doby, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce. (ZP § 34 odst. 3, 4)

Podle Šubrt a spol. (2021, s. 51) je důležité, aby pracovní smlouva obsahovala předepsané náležitosti, které jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
- místo (místa) výkonu práce
- den nástupu do práce

Pracovní smlouva, může obsahovat i mnoho dalších ujednání. Může být sjednána kratší týdenní pracovní doba. Pokud smlouva neobsahuje přímé určení, o jaký pracovní poměr se jedná, bere se, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou. Lze v pracovní smlouvě také uvést, sjednanou výši mzdy. (Šubrt a kol., 2021, s. 52)

Pokud pracovní smlouvu omezíme časovým intervalem, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. Doby trvání pracovního poměru na dobu určitou lze sjednat nejdéle na 3 roky a může být opakována nejvýše dvakrát. Pokud je trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s podmínkami v §39 ZP a zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, poté se tento pracovní poměr považuje za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. (Vybíhal, 2020, s. 121)

Součástí pracovní smlouvy, může být i zkušební doba, která musí být podle § 35 odst. 3, sjednána nejpozději v den nástupu do práce. Dle § 35 odst. 1 doba sjednané zkušební doby může být maximálně 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance jde dobu sjednat až na 6 měsíců. Zkušební doba nesmí přesahovat polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Ve zkušební době mohou obě strany ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. (ZP §35)

1.2.2 Změna pracovního poměru

Aby bylo možné změnit sjednané pracovní smlouvy, je nutné mít souhlas obou smluvních stran. Z těchto důvodů dochází ke změnám pracovního poměru:

1. změna pozice na vedoucího pracovníka,
2. převedení na jinou práci,
3. pracovní cesty,

4. přeložení. (Vybíhal, 2020, s. 139)

Zaměstnavatel má za určitých podmínek povinnost převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou pracovní pozici. Povinnost nastává ze zdravotních důvodů, z důvodů ochrany zdraví těhotné nebo kojící ženy, podle rozhodnutí pravomocného soudu, pokud je zaměstnanec na základě lékařského posudku nezpůsobilý pro noční práci, požádá-li o to těhotná žena, která pracuje v noci aj. (Šubrt a kol., 2021, s. 58)

Zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Přeložení zaměstnance je možné pouze po dohodě obou stran. Pokud k přeložení dojde kvůli dočasné provozní potřebě, zaměstnanci přísluší úhrada cestovních nákladů. (Šubrt a kol., 2021, s. 59)

1.2.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit buď jednostranným právním jednáním nebo právním jednáním uskutečněným oběma účastníky. Způsoby skončení pracovního poměru je nutné rozlišovat. (Šubrt a kol., 2021, s. 60)

Dle ZP § 48 pracovní poměr je možné skončit:

- dohodou – možnost skončení pracovního poměru dohodou je v okamžiku, kdy se obě smluvní strany shodnou na obsahu dohody, dohodu je možné uzavřít pouze písemně (v dohodě je možné sjednat odstupné, to ale podléhá odvodu sociálního a zdravotního pojištění);
- výpovědí – jde o jednostranný právní akt, výpovědí může ukončit pracovní poměr zaměstnanec nebo zaměstnavatel, musí být daná písemně a doručena druhému účastníku, výpověď bez důvodu může podat zaměstnanec, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z určitých důvodů, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby (nejméně 2 měsíce);
- okamžitým zrušením – tenhle způsob ukončení pracovního poměru se používá velmi málo, a to jen u situací, které stanovuje zákoník práce;
- zrušením ve zkušební době – zrušení je možné pouze písemně, důvod není nutné psát, pracovní poměr končí dnem doručení zrušení;
- uplynutím sjednané doby – pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec dále v práci pokračuje s vědomím

zaměstnavatele, pracovní poměr se automaticky mění na pracovní poměr na dobu neurčitou;

- zrušení povolení k pobytu u cizinců – zrušení modré karty;
- smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele. (Šubrt a kol., 2021, s. 60-65)

Pokud zaměstnanec dostane výpověď ze strany zaměstnavatele nebo ukončí pracovní poměr dohodou z důvodů, které jsou uvedené v ZP § 56, má zaměstnanec právo na odstupné. Výše odstupného se liší podle doby, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Pracovní poměr, který trval méně než 1 rok, odstupné se rovná 1násobku jeho průměrného výdělku. U doby pracovního poměru delší než 1 rok a méně než 2 roky, průměrný výdělek je 2násobný. 3násobek průměrného výdělku je u pracovního poměru, který trvá déle než 2 roky. (Vybíhal, 2020, s. 188)

1.3 Pracovní doba

„Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“ (ZP § 78 odst. 1a)

Délka pracovní doby se může lišit, ale základem je 40 hodin týdně. Délka pracovní doby může být upravena na 37,5 hodin týdně, a to za podmínek, že zaměstnanec vykonává práci v těžebním průmyslu, na báňských pracovištích v podzemí. Pokud se jedná o práci ve třísměnném (37,5 hod.) nebo dvousměnném (38,75 hod.) provozu, pracovní doba je také zkrácena. Mladiství (do 18 let) mají pracovní dobu stejnou jako ostatní zaměstnanci, akorát mají omezenou délku směny, a to na 8 hodin. (Šubrt, 2020, s. 9)

Ve výše uvedených pracovních dobách, nejsou uvedeny přestávky, které se do pracovní doby zásadně nezapočítávají. Přestávka je pro každého zaměstnance povinná. Každých 6 hodin, má zaměstnanec nárok na 30 minut dlouhou přestávku, výjimka může být u zaměstnání, kde není možné práci přerušit. Při práci, kde se vyskytuje riziko, je nutné poskytnout bezpečností přestávku, která se považuje za výkon práce. (Šubrt a kol., 2021, s. 73)

Rozvrhnout pracovní dobu musí sám zaměstnavatel, a to buď:

- rovnoměrně – pracovní doba je ve všech kalendářních týdnech stejná;
- nerovnoměrně – týdenní pracovní doba je různá, ale v rámci vyrovnávacího období se v průměru na týden vyrovná;

- jako pružnou pracovní dobu – zaměstnanec si sám volí nástup do práce a její ukončení v rámci volitelných úseků, avšak na pracovišti musí být v základní pracovní době, kterou určí zaměstnavatel;
- jako konto pracovní doby – vyrovnává období, kdy má zaměstnavatel větší potřebu práce a kdy je potřeba podprůměrné (s ohledem na výkyvy v poptávce).

Zaměstnavatel musí vytvořit písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním (nebo s jeho změnami) své zaměstnance do 2 týdnů, případně sjednané kratší době seznámení, než tato rozvržená pracovní doba nastane. (Šubrt, 2020, s. 20–29)

1.4 Překážky v práci

O překážkách v práci se mluví pouze v případě, že se jedná o omluvenou nepřítomnost v práci, která je přístupná. Překážky v práci rozdělujeme do dvou skupin a záleží, na jaké straně vznikají, buď:

- na straně zaměstnance,
- na straně zaměstnavatele.

Další rozdělení může být na s náhradou mzdy a bez náhrady. (Šubrt a kol., 2021, s. 88)

1.4.1 Na straně zaměstnance

Mezi důležité osobní překážky patří například pracovní neschopnost, rodičovská a mateřská dovolená, karanténa, ošetřování nemocného člena rodiny a péče o dítě. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, v prvních 14 kalendářních dnech stanovené pracovní doby, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. (Šubrt a kol., 2021, s. 89-91)

Další skupinou důležitých osobních překážek jsou jiné důležité osobní překážky, kde je nutné rozhodnout, zda zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo naopak nepřísluší. Jinými důležitými překážkami jsou:

- vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení – s náhradou mzdy, pokud vyšetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu;
- pracovnělékařská prohlídka – s náhradou mzdy, vyšetření nebo očkování, které souvisí s výkonem práce;
- nepředvídatelné přerušení provozu nebo zpoždění hromadné dopravy – bez náhrady mzdy;
- vlastní svatba, nebo dětí – s náhradou mzdy;

- svatba rodičů – bez náhrady mzdy;
- narození dítěte manželce – náhrada mzdy za převoz do nemocnice, ne za účast u porodu;
- úmrtí rodinného příslušníka – náhrada mzdy až na dobu 3 dnů;
- doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického nebo sociálního zařízení – s náhradou mzdy;
- pohřeb spoluzaměstnance – s náhradou mzdy;
- stěhování v zájmu zaměstnavatele – s náhradou mzdy. (Šubrt a kol., 2021, s. 90)

1.4.2 Na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec nemá možnost vykonávat svoji práci z důvodu poruchy stroje, přerušení dodávek surovin či energie nebo jiných provozních příčin, jedná se o prostoje a v tom případě zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Dalšími překážkami jsou:

- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami – náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku;
- osobní překážky na straně zaměstnavatele – náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku;
- zaměstnavatel nemá dostatek práce pro zaměstnance – náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. (Šubrt a kol., 2021, s. 100)

1.5 Dovolená

Od 1. ledna 2021 na základě zákona č. 285/2020 Sb. došlo v zákoníku práce ke změnám v právní úpravě dovolené. Smyslem změny je sjednocení podmínek pro získání dovolené, určení její délky a konce, odstranění problému s výpočtem dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou. Podmínky vzniku práva na dovolenou byly sjednoceny, teď je určující délka týdenní pracovní doby. (Košnar, Schmied, 2020, s. 6-9)

Rozeznáváme už pouze dovolenou:

- za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- dodatkovou dovolenou.

Dříve byla ještě dovolená za odpracované dny, ta byla již zrušena. (Šubrt a kol., 2021, s. 80)

1.5.1 Výměra dovolené

Máme různé výměry, avšak základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnanec na ni má právo, pokud splní dvě hlavní podmínky, a to nepřetržité trvání pracovní doby u jednoho zaměstnavatele a odpracování alespoň 52 násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Další výměry dovolené jsou:

- výměra dovolené u zaměstnanců ve veřejných službách a správě činí 5 týdnů dovolené v kalendářním roce;
- výměra dovolené u akademických a pedagogických pracovníků činí 8 týdnů dovolené v kalendářním roce;

Jak už víme, minimální výměr dovolené je nastaven na 4 týdny, ale ten je možné zvýšit. Zhruba 75 % zaměstnavatelů zvýšilo svým zaměstnancům výměr dovolené převážně na 5 týdnů v kalendářním roce. Delší výměru dovolené je možné sjednat ve smlouvě. (Košnar, Schmied, 2020, s. 12-18)

1.5.2 Výpočet délky dovolené

Výpočet délky dovolené u zaměstnance, který pracuje stejnou týdenní pracovní dobu (dále jen „TPD“) a splní obě základní podmínky, se spočítá vynásobením počtem hodin stanovené TPD a výměrou dovolené v týdnech. (Košnar, Schmied, 2020, s. 42)

TPD	Počet hodin na 52 týdnů	Výměra dovolené v týdnech	Délka dovolené v hodinách
40	2080	4	160
		5	200
		8	320
38,75	2015	4	155
		5	194
		8	310
37,5	1950	4	150
		5	188
		8	300

Tabulka 1 Hodnoty rozhodné pro výpočet délky dovolené (vlastní zpracování; Košnar, Schmied, 2020, s. 44)

V případě, že zaměstnanec nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok, ale splní dvě základní podmínky pro nárok na poměrnou část dovolené (trvání pracovního poměru alespoň 4 týdny v kalendářním roce a odpracování alespoň 4násobku stanovené nebo kratší

TPD), bude mít nárok na poměrnou část dovolené, která se vypočítá jako 1/52 za stanovenou TPD, která se vynásobí výměrem dovolené v kalendářním roce a poté se výsledek vynásobí odpracovanou TPD. (Košnar, Schmied, 2020, s. 45)

1.5.3 Dodatková dovolená

„Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.“ (ZP § 215 odst. 1)

1.5.4 Čerpání dovolené

Od 1. ledna 2021 se změnila právní úprava čerpání dovolené. Při čerpání dovolené se nově pracuje s hodinami. Tahle změna reaguje na rozdíly, kdy jeden zaměstnanec měl v den čerpání dovolené 8hodinovou směnu a druhý směnu 12hodinovou, ale oba vyčerpali jeden den dovolené. Tím vznikly nerovnosti v počtu fakticky čerpaných hodin dovolené za kalendářní rok. (Košnar, Schmied, 2020, s. 77)

Podle přechodného ustanovení k zákonu č. 285/2020 Sb. platí, že nevyčerpanou dovolenou z roku 2020 lze převést do roku 2021 a zde čerpat ve dnech, jak tomu bylo dosud, tedy nebude se přepočítávat na hodiny. (aksvojanovsky.cz, 2020)

Dobu čerpání dovolené jednostranně určuje zaměstnavatel, který určí konkrétnímu zaměstnanci, v jakém termínu bude čerpat dovolenou. Vyčerpání dovolené by mělo být zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Za určitých podmínek zaměstnavatel může rozhodnout o čerpání hromadné dovolené (celozávodní dovolená). Zaměstnanec však může požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené v určitém termínu, zaměstnavatel jeho žádost může buď přijmout nebo odmítnout. Zaměstnavatel má sice dominantní postavení v určování doby čerpání dovolené, ale současně ho omezují různé podmínky, zejména ty v ZP § 217 a § 218. Pokud zaměstnavatel nestihne určit dobu čerpání dovolené do 30. června toho roku, kdy ji má zaměstnanec čerpat, získává nárok si ji určit sám. (Košnar, Schmied, 2020, s. 80; Šubrt a kol., 2021, s. 86-87)

ZP § 217 odst. 1 uvádí, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené.

K vydání rozvrhu je nutný souhlas odborové organizace a rady zaměstnanců. Rozvrh čerpání dovolené na celý kalendářní rok (může být i na kratší časový úsek) se vydává na začátku kalendářního roku. Zaměstnavatel by měl při vytváření rozvrhu přihlížet jak na provozní důvody firmy, tak i na zájmy zaměstnanců. (Košnar, Schmied, 2020, s. 80)

1.5.5 Náhrada mzdy za dovolenou

Zaměstnanec v době čerpání dovolené nevykonává žádnou práci, tudíž mu nevzniká právo na mzdu, ale pouze na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. (Košnar, Schmied, 2020, s. 112)

Nově od 1. ledna 2021 u zaměstnanců s nerovnoměrně stanovenou TPD se náhrada mzdy vypočítá stejně jako u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou TPD. Dříve náhrada mzdy byla ve výši průměrného výdělku odpovídajícího jejich průměrné délce směny. (Košnar, Schmied, 2020, s. 113)

2 MZDA A JEJÍ VÝPOČET

2.1 ODMĚŇOVÁNÍ

Podle Šubrt, 2018, s. 18, je odměna za práci základním nárokem zaměstnance. Odměňování vyjadřuje cenu práce. Máme různé druhy odměňování, mohou být peněžité nebo nepeněžité.

Odměňování má dvě základní formy, mzdu a plat. Výše mzdy a platu je určována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle pracovního výkonu a pracovních výsledků. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům dávat různé benefity, které nejsou poskytovány za práci, pokud tomu tak je, nejedná se o mzdu ani o plat. (Šubrt a kol., 2021, s. 101)

Armstrong ve své knize uvádí, že peníze pro lidi představují mocnou sílu, díky které lidé mohou uspokojovat své potřeby. Pro někoho peníze mohou vyvolat silnou motivaci k práci, někteří to považují za hmatatelnou formu uznání. Je nutné mít správný systém odměňování a motivace, jinak může systém odměňování také demotivovat. (Armstrong, 2014, s. 180)

2.2 Mzda

Mzda musí být sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě. Výše mzdy se sjednává písemně, a to vždy před začátkem pracovního poměru. Pokud tomu tak není a mzda není pevně dána v kolektivní smlouvě, zaměstnanec dostane v den nástupu do práce mzdový výměr. Mzda má formy:

- časovou,
- úkolovou,
- podílovou,
- smíšenou. (Šubrt, 2016, s. 55-56)

Časová mzda se používá nejvíc u pracovních činnostech, u kterých nemůžeme přímo měřit výsledky práce pomocí technických, či hodnotových ukazatelů, nebo tyto činnosti jsou příliš různorodé. Základem pro výpočet časové mzdy je odpracovaný čas. Tato forma odměňování se také využívá, pokud použití jiné formy by bylo příliš časově a administrativně náročné. Úkolová mzda je forma mzdy, která je závislá na odpracovaném výkonu pracovníka. Tato forma odměňování by měla více motivovat pracovníky než

časová mzda. Podmínkou jejího zavedení je stanovení objektivní výkonové normy a také přesná evidence množství a kvality práce. (Vybíhal, 2020, s. 522)

2.2.1 Minimální mzda

Podle Schmieda a kol., 2020, s. 84, minimální mzda je nejnižší výše odměny, kterou může zaměstnanec za svůj pracovní výkon obdržet. Nárok na minimální mzdu má každý zaměstnanec a nerozlišuje se o jaký druh pracovního poměru se jedná.

Od 1.1.2021 se vládním nařízením zvýšila základní sazba minimální mzdy na 15 200 Kč měsíčně, což je 90,50 Kč/hod. Pokud zaměstnanec svojí celkovou mzdou (nezapočítává se práce přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, práce v noci, ve svátek nebo o víkendu) nedosahuje téhle výše, zaměstnavatel je povinný tento rozdíl doplatit, tzv. doplatek do minimální mzdy. (Šubrt a kol., 2021, s. 102)

2.2.2 Splatnost a výplata mezd

Mzda by měla být vyplácena v pravidelných termínech. Splatnost je určena po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém má zaměstnanec nárok na mzdu. Jestliže zaměstnanec nastupuje na dovolenou a jeho mzda je splatná právě během dovolené, má nárok na výplatu mzdy před dovolenou a zaměstnavatel je povinen vyhovět. Zaměstnanec, který ukončuje svůj pracovní poměr, má nárok na žádost o vyplacení mzdy v den skočení pracovního poměru. (Vybíhal, 2020, s. 611)

V této době je mzda zpravidla vyplácena na bankovní účet zaměstnance (bezhotovostní výplata), ale pokud tento druh vyplácení zaměstnanci nevyhovuje, má právo na výplatu mzdy v hotovosti, a to na pracovišti a v pracovní době.

Zákon neurčuje, že se výplata musí posílat na bankovní účet zaměstnance, ale na bankovní účet, který zaměstnanec určil. Ovšem musí se jednat o platební účet, který je schválený mzdovou účetní (kontroluje, zda se jedná o instituci s poskytováním platebních služeb). (Šubrt a kol., 2021, s. 112)

Zároveň se mzdou má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci jeho výplatní lístek (písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách). (Schmied, 2020, s. 96)

Podle ZP, §142 odst. 1 se mzda nebo plat vyplácí pouze v zákonných jednotkách, u nás tedy v Kč, celková částka mzdy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. (Vybíhal, 2020, s. 611)

2.3 Příplatky ke mzdě

2.3.1 Práce přesčas

Jedná se o práci, kterou zaměstnanec vykonává mimo pracovní dobu, buď na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin týdně (v průměru), což je 150 hodin za vyrovnávací období (rok). (Šubrt, 2018, s. 166)

Zaměstnanec má nárok na základní mzdu a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, avšak pouze pokud se nedohodl se zaměstnavatelem o poskytnutí náhradního volno místo příplatku. Aby mohlo být přihlédnuto k práci přesčas, musí být řádně evidována. (Šubrt a kol., 2021, s. 104)

2.3.2 Práce ve svátek

Dle ZP § 115 má zaměstnanec za práci ve svátek nárok na dosaženou mzdu a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání volna má zaměstnanec nárok na náhradu ve výši průměrného výdělku.

Po dohodě se zaměstnavatelem může zaměstnanec dostat místo náhradního volna příplatek ke mzdě, a to ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku.

Pokud svátek vychází na pracovní den a zaměstnanec v důsledku toho nepracuje, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu díky tomu ušla. (Šubrt a kol., 2021, s. 104)

2.3.3 Příplatek za práci v noci

Za práci v noci se označuje práce, která se vykonává mezi 22:00 – 6:00. Pokud směna zaměstnance začíná v neděli večer a končí v pondělí ráno, jedná se o nedělní směnu. Podle ZP § 116 má zaměstnanec nárok, při výkonu práce v noci, na dosaženou mzdu a příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku. Smlouvou lze sjednat jinou minimální výši příplatku. Výše příplatku je v současné době u různých zaměstnavatelů odlišná. (Vybíhal, 2020, s. 572)

2.3.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

U tohoto druhu příplatku záleží, kolik má zaměstnanec ztěžujících vlivů. Nejnižší výše příplatku je 10 % hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Zaměstnavatel má však právo zvýšit tuto hodnotu nebo případně vhodně odstupňovat. (Schmied a kol., 2020, s. 94)

2.3.5 Práce v sobotu a neděli

Za práci, která je vykonávána v sobotu a v neděli, zaměstnanci náleží příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel může spolu se zaměstnancem sjednat jinou výši příplatku a způsob určení příplatku. (Vybíhal, 2020, s. 578)

2.4 Průměrný výdělek

Podle Šubrta, 2016, s. 314, je průměrný výdělek velmi významný. Je důležitý pro pracovněprávní účely, jako např. náhrada mzdy, příplatky, odměna za pracovní pohotovost, odstupné aj.

Průměrný výdělek nese i určitou nevýhodu, a tou je jeho časové zpoždění. Pokud se zaměstnanci zvýší mzda, v jeho průměrném výdělku se to promítne až následně. Je důležité nezaměňovat průměrný výdělek za průměrnou mzdu, kterou zjišťuje statistický úřad, a to podle jiné metodiky. (Šubrt, 2016, s. 316)

Rozhodným obdobím průměrného výdělku je předchozí kalendářní čtvrtletí a zjišťuje se k prvnímu dni následujícím po skončení rozhodného období. Pro zjišťování průměrného výdělku jsou určující skutečnosti dané k prvnímu dni po skončení čtvrtletí, tedy k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu. (Šubrt, 2018, s. 360)

Dobrou zprávou je, že podle Romany Rybové, nedocházelo během pandemie v roce 2020 k velkým poklesům mezd, což znamená, že se nesnižoval ani průměrný výdělek. Mzdy snižovalo jen 10 % firem. (Rybová, E15.cz, 2021)

2.4.1 Výpočet průměrného výdělku

Při výpočtu průměrného výdělku je důležité zjistit vazbu mezi poskytnutou mzdou a určitým časovým obdobím (odpracovaná doba). Jako další je potřeba od mzdového plnění odlišit nemzdové plnění (např. odměny z fondu kulturních a sociálních potřeb). (Schmied a kol., 2020, s. 99)

Průměrný hodinový výdělek (dále jen „PHV“) se počítá jako poměr hrubé mzdy a skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových. Pokud se použije PHV při překážkách v práci a dovolené přísluší náhrada mzdy za tolik hodin, kolik měla směna podle rozvrhu pracovní doby trvat (průměrná délka směny se nepoužije). PHV se zaokrouhluje na celé koruny (haléře) nahoru a použije se vždy, pokud právní předpis nestanoví, že se použije průměrný měsíční výdělek. (Šubrt, 2016, s.375-376)

Průměrný měsíční výdělek (dále jen „PMV“) se zjišťuje pomocí PHV, který se musí přepočítat na jeden měsíc podle počtu pracovních hodin na jeden měsíc. K výpočtu je stanoven přepočtový koeficient, kterým se násobí stanovená týdenní pracovní doba. Na následném vzorci pro výpočet PMV, kde:

- TPD je stanovená týdenní pracovní doba. (Šubrt a kol., 2021, s. 148)

$$PMV = PHV * (TPD * 4,348)$$

Obrázek 1 Vzorec pro výpočet průměrného měsíčního výdělku (vlastní zpracování, zdroj: Šubrt a kol.,2021, s. 149)

2.4.2 Praviděpodobný výdělek

Tento zvláštní druh průměrného výdělku se použije, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů. U zjišťování praviděpodobného výdělku není nutné se držet přesných matematických pravidel, stačí zjištění odhadem. Musí jít o odhad spravedlivý, který nezvýhodňuje, ale ani neznevýhodňuje zaměstnance. Praviděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, kterou zaměstnanec dosáhl od začátku rozhodného období nebo kterou by dosáhl, pokud by celé rozhodné období pracoval. (Šubrt, 2018, s. 363)

2.5 Příspěvek na stravování

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří umožnit svým zaměstnancům stravování, nikoliv zajistit. Zaměstnavatel má možnost poskytovat svým zaměstnancům závodní stravování, to musí být stanoveno v kolektivní smlouvě, nebo závodní stravování umožnit prostřednictvím jiných subjekt, a to i formou poukázek do restauračních zařízení (stravenky). U závodního stravování, které je poskytováno ve vlastním zařízení, jsou daňově uznatelné veškeré náklady na provoz kromě hodnoty potravin (na ty je možné přispívat ze sociálních a obdobných fondů, či FKSP). U příspěvků na stravování formou

poukázek může zaměstnavatel zahrnout do nákladů až 55 % ceny hlavního jídla (bez DPH) za jednu směnu. Tento výdaj lze uplatnit jako daňově uznatelný, pokud směna zaměstnance trvala alespoň 3 hodiny. (Šubrt a kol., 2021, s. 123)

V roce 2021 vyšla v platnost novela zákona o dani z příjmu provedená zákone č. 609/2020 Sb., která umožňuje namísto poukázek na stravování poskytovat peněžitý příspěvek na stravování, tzv. stravenkový paušál. Tento příspěvek se vyplácí spolu se mzdou a nepodléhá zdanění ani odvodu pojistného, a to až do výše 70 % horní hranice stravného (v roce 2021 činí 108 Kč). (Zákon o dani z příjmu § 6 odst. 9b, Šubrt a kol., 2021, s. 123)

2.6 Superhrubá mzda

V roce 2021 dochází ve mzdovém účetnictví k velkým změnám. Došlo ke zrušení superhrubé mzdy po 22 letech. To pro mnohé znamená zvýšení čisté mzdy.

Superhrubá mzda byla tvořena hrubou mzdou a odvody sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel. To znamená, že základ daně se zvyšoval o dalších 33,8 %, což vedlo k vyšší dani z příjmu. (Bureš, Finance.cz, 2021)

Pro mnohé je zrušení superhrubé mzdy pozitivní zprávou, ale stát tak přijde o spoustu miliard. Michal Jelínek (daňový expert, majitel firmy V4 Group) sám říká, že zrušením superhrubé mzdy u zaměstnanců s průměrnou mzdou se státní rozpočet měsíčně sníží až o 10 miliard korun. (Kurzy.cz, 2020)

3 ZÚČTOVACÍ VZTAHY MEZI ORGANIZACÍ A ZAMĚSTNANCI

3.1 Zdravotní pojištění

Červinka (2018, s. 17) ve své knize uvádí, že veřejné zdravotní pojištění, je druh pojištění, které je ze zákona povinné. Účelem zdravotního pojištění je plná nebo částečná úhrada zdravotní péče. Zdravotní pojištění poskytují zdravotní pojišťovny, kterých je v ČR celkem sedm.

Účast na zdravotním pojištění je povinná osoby:

- s trvalým pobytem na území ČR,
- s trvalým pobytem mimo území ČR, pokud jsou zaměstnané u zaměstnavatele s trvalým pobytem nebo sídlem v ČR. (Šubrt a kol., 2021, s. 331)

3.1.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zákon č. 48/1997 Sb. § 10 odst. 1 nám říká, že pokud vznikne skutečnost, která se musí příslušné zdravotní pojišťovně oznámit, zaměstnavatel je povinen tuto skutečnost oznámit do 8 dnů od jejího vzniku. Jedná se o skutečnosti jako:

- nástup zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- změna zdravotní pojišťovny,
- skutečnost rozhodná pro stát platit za zaměstnance pojistné.

V den nástupu zaměstnance do zaměstnání, vzniká zaměstnavateli povinnost, platit pojistné. Povinnost zaniká dnem skončení pracovního poměru. (Schmied a kol., 2020, s. 227)

3.1.2 Povinnosti zaměstnance

Podle Vybíhala (2020, s. 845) povinnost platit pojistné vzniká zaměstnanci dnem nástupu do zaměstnání. Pojistné odvádí jeho zaměstnavatel. Zaměstnanec musí při nástupu do zaměstnání oznámit svému zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je přihlášen. Pokud v průběhu pracovního poměru zaměstnanec změní zdravotní pojišťovnu, má povinnost to oznámit zaměstnavateli do 8 dnů po změně.

3.1.3 Sazba pojistného

Výše pojistného, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance je 13,5 % z vyměřovacího základu nebo minimálního vyměřovacího základu (pokud má zaměstnanec nízký hrubý

příjem). Zaměstnavatel srazí jednu třetinu z platu zaměstnance, i bez jeho souhlasu, a zbývající dvě třetiny uhradí sám zaměstnavatel ze svých prostředků. Toto rozdělení stanovuje zákon. Někdy se uvádí procentuální vyjádření 4,5 % (jedna třetina) a 9 % (dvě třetiny). (Červinka, 2018, s. 55)

3.1.4 Vyměřovací základ a jeho minimální výše

Vyměřovací základ slouží k výpočtu pojistného na zdravotní pojištění. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. (Schmied a kol., 2020, s. 228)

U zdravotního pojištění je velmi důležitý termín minimální vyměřovací základ. Jeho výše je odvozena z minimální mzdy. V roce 2021 je minimální vyměřovací základ (minimální mzda) stanoven na hodnotu 15 200 Kč, v roce 2020 byla hodnota 14 600 Kč. (Šubrt a kol., 2021, s. 393)

Pan Červinka (2018, s. 73) ve své knize uvádí, že pokud vyměřovací základ zaměstnance je menší než minimální vyměřovací základ (15 200 Kč), zaměstnanec má povinnost doplatit zdravotní pojišťovně pojistné z rozdílu těchto základů.

Pokud je zaměstnanec celý kalendářní měsíc nemocný, vyměřovací základ je 0 Kč, zaměstnavatel pojistné neodvádí. Jestliže je zaměstnanec nemocný jen část kalendářního měsíce, zaměstnavatel musí přihlédnout k poměrné části minimálního vyměřovacího základu. (Šubrt a kol., 2020, s. 400–401)

3.1.5 Splatnost pojistného na zdravotním pojištění a rozhodné období

Rozhodné období je kalendářní měsíc, za který se platí pojistné a z něhož se zjišťuje vyměřovací základ. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. (Červinka, 2018, s. 55-56)

3.2 Pojistné na sociálním zabezpečení

Pojistné na sociálním zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., který zahrnuje pojistné na důchodovém a nemocenském pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Jedná se o jeden z příjmů státního rozpočtu.

Pojistné, které je povinen platit zaměstnanec, za něj odvede zaměstnavatel. Pojistné se srazí z příjmů zaměstnance, které mu zaměstnavatel zaúčtoval. (Ženíšková, 2018, s. 60)

Poplatníkem pojistného na nemocenském pojištění, pojistného na důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je zaměstnavatel, pokud zaměstnává zaměstnance, který je účasten na důchodovém pojištění a na nemocenském pojištění. Odvádí pojistné za zaměstnance i za sebe. (Šubrt a kol., 2021, s. 438)

Zaměstnanci vzniká účast na pojištění pokud:

- vykonává zaměstnání na území ČR, nebo v cizině, pokud zaměstnavatel má sídlo v ČR a jeho započitatelný příjem za kalendářní měsíc činí alespoň 3 500 Kč;
- vykonává zaměstnání na základě dohody o provedení práce a jeho příjem činí více než 10 000 Kč. (Ženíšková, 2018, s. 15-22)

3.2.1 Rozhodné období a vyměřovací základ

Vyměřovací základ se zjišťuje z rozhodného období, kterým je kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel odvádí pojistné. (Šubrt a kol., 2021, s. 452)

Podle Ženíškové (2018, s. 38-39) vyměřovacím základem pro pojistné je úhrn příjmů zaúčtovaných zaměstnavatelem, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Do příjmu, který slouží jako vyměřovací základ se nezapočítává:

- náhrada škody podle ZP a právních předpisů;
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na které vznikl nárok;
- věnostní příplatek horníků;
- plnění, které se poskytují důchodcům, kteří dostávají starobní důchod nebo invalidní důchod pro invalidu třetího stupně;
- jednorázová sociální výpomoc – poskytuje se zaměstnanci při vzniku živelních pohrom, požáru a jiných mimořádných závažných událostí.

Maximální vyměřovací základ pro pojistné na sociálním zabezpečení v období od 1.1.2021 do 31.12.2021 je ve výši 48násobku průměrné mzdy, tedy 1 701 168 Kč. (Šubrt a kol., 2021, s. 460)

3.2.2 Sazba a splatnost pojistného

Níže je uvedena sazba pojistného u zaměstnavatele, kterou je povinen odvést z úhrnu vyměřovacího základu.

V roce 2019 došlo ke snížení sazby pojistného o 0,2 procentní body, tedy z 25 % na 24,8 %. (Bulla, Práce a mzda, 2019)

Sazba pojistného:

- U zaměstnavatele – 24,8 % - důchodové pojištění 21,5 %
 - nemocenské pojištění 2,1 %
 - státní politika zaměstnanosti 1,2 %
- U zaměstnance – 6,5 % z vyměřovacího základu (Šubrt a kol., 2021, s. 461)

Částka pojistného se odvádí za každý kalendářní měsíc, a to vždy od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Při platbě se musí uvést variabilní symbol zaměstnance a číslo účtu, ze kterého je pojistné placeno. Výše pojistného, které jsme vypočítali pomocí procentních sazeb se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru. (Vybíhal, 2020, s. 996)

3.3 Daň z příjmu ze závislé činnosti

V následující kapitole se budeme zabývat dani z příjmu a změnami, které vstoupily v účinnost k 1. lednu 2021.

3.3.1 Základ daně

Podle Šubrt a spol. (2021, s. 249) se za základ daně považuje úhrn všech zdanitelných příjmů ze závislé činnosti. Do základu daně se nezapočítávají příjmy, které podléhají srážkové dani (např. autorské honoráře za příspěvek do novin, časopisů, televize aj.). Daňový základ se ještě může snížit o nezdánitelné části základu daně a odčitatelné položky (např. bezúplatná plnění, úroky z hypotečního úvěru, pojistné na penzijním pojištění aj.)

Do roku 2021 se k příjmům ze závislé činnosti přičítala výše pojistného, placené ze strany zaměstnavatele, čímž vznikla superhrubá mzda, která se považovala za základ daně z příjmu.

3.3.2 Sazba daně

Rok 2021 přinesl také změnu u sazby daně. Došlo ke zrušení solidární daně, která představovala 7 % solidární přírážku k základní 15 % sazbě. Limitem v roce 2020 pro použití solidární přírážky byla roční hrubá mzda 1 672 080 Kč, měsíčně pak 139 340 Kč. (Mečířová, Finance.cz, 2021)

Nově vstoupila v platnost sazba daně ve výši 23 %, která zcela nahrazuje solidární zdanění. Touto sazbou se zdaňuje základ daně, jehož výše přesahuje 141 764 Kč za kalendářní měsíc. U poplatníků se základem daně do 141 764 Kč měsíčně zůstala sazba daně nezměněna, tedy 15 %. (Šubrt a kol., 2020, s. 255)

3.3.3 Slevy na dani

Základní sleva na poplatníka

Jedná se o základní slevu, na kterou mají nárok všichni poplatníci bez ohledu na to, zda jsou rezidenti či nikoliv. Podmínkou je prohlášení, které je nutné podepsat do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně do 15.2. na každé zdaňovací období. Je možné podepsat jen jedno prohlášení za zdaňovací období, a to pouze u jednoho zaměstnavatele. V roce 2021 došlo ke zvýšení slevy na poplatníka na 27 840 Kč ročně, měsíčně pak 2 320 Kč. (Šubrt a kol., 2021, s. 266)

Sleva na manželku/manžela

Poplatník má dále možnost využít slevu na manželku/manžela, pokud společně hospodaří v jedné domácnosti a příjem manželky/manžela nepřesáhl za zdaňovací období 68 000 Kč. Slevu je možné uplatnit pouze v ročním zúčtování, nikoliv měsíčně, a její výše je 27 840 Kč. Případně pokud má manželka/manžel status ZTP/P, sleva je ve výši 2násobku, tedy 49 680 Kč. (Šubrt a kol., 2021, s. 266-267)

Základní a rozšířená sleva na invalidu

Poplatník, kterému je přiznán invalidní důchod 1. nebo 2. stupně, má nárok na základní slevu ve výši 2 520 Kč ročně, 210 Kč měsíčně. Na rozšířenou slevu má nárok poplatník, kterému je přiznán invalidní důchod 3. stupně. Sleva je ve výši 5 040 Kč ročně, 420 Kč měsíčně. Poplatník musí předložit u zaměstnavatele doklad o výplatě důchodu do 30 dnů od nástupu do práce a každoročně do 15. února potvrzením o jeho výplatě. (Vybíhal, 2020, s. 1747)

Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Na slevu ve výši 16 140 Kč ročně, 1 345 Kč měsíčně má nárok poplatník, který předloží svému zaměstnavateli (plátcí) průkaz ZTP/P. K prokázání nároku na slevu je nutné rozhodnutí o přiznání průkazu ZTP/P, který bývá časově omezen. (Šubrt a kol., 2021, s. 269)

Sleva na studenta

Poplatník má nárok na slevu na studenta, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem. Slevu je možné uplatnit až do dovršení 26. let, nebo po dobu doktorského studia, a to až do dovršení 28. let. Poplatník má nárok na slevu jen v měsíci, kdy byl studentem, tedy pokud byl poplatník studentem jen po část roku, uplatní slevu jen

v ty dané měsíce. Sleva je ve výši 4 020 Kč ročně, 335 Kč měsíčně. (Šubrt a kol., 2021, s. 270)

Sleva na dani za umístění dítěte

„Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně poplatníkem vynaložených za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení na dané zdaňovací období, pokud jím nebyly uplatněny jako výdaje podle § 24.“ (Zákon o dani z příjmu § 35bb odst. 1)

Sleva se uplatňuje ročně a jen tehdy, pokud vyživované dítě žije ve společně hospodařící domácnosti spolu s poplatníkem. Za každé vyživované dítě je možné uplatnit slevu pouze do výše minimální mzdy, pro rok 2021 tedy 15 200 Kč. (Šubrt a kol., 2021, s. 271)

3.3.4 Daňové zvýhodnění

Podle Šubrta a kol. (2021, s. 273) má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, pokud s ním žije ve společně hospodařící domácnosti. Jedná se o částku, která snižuje již stanovenou daň. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P daňové zvýhodnění se zvyšuje o 2násobek. Výše daňového zvýhodnění je ukázána v následující tabulce.

	ROČNĚ	MĚSÍČNĚ
První dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Druhé dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
Třetí a každé další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč

Tabulka 2 Výše daňového zvýhodnění na vyživované dítě (vlastní zpracování, zdroj: Šubrt a kol., 2021, s. 273)

Maximální výše daňového bonusu byla stanovena na 60 300 Kč. Součástí daňových změn pro rok 2021 bylo zrušení tohoto stropu. Výše minimální daňového bonusu za rok je 100 Kč, za měsíc minimálně 50 Kč, maximálně 5 025 Kč. Aby si mohl poplatník přiznat daňový bonus, musí jeho příjem za kalendářní měsíc být alespoň polovina minimální mzdy (za rok 2021 polovina činí 7 600 Kč). (Šubrt a kol., 2021, s. 274)

3.3.5 Záloha na daň

Zálohu na daň odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, a to tak, aby byla daň připsána na účet správce daně do 20. dne kalendářního měsíce, v němž vznikla povinnost srazit zálohu na daň. Pokud má zaměstnanec nárok na daňový bonus, zaměstnanec má povinnost tento

bonus vyplatit z vlastních finančních prostředků a o tyto část sníží odvody záloh na daň správci daně v následujícím měsíci, nejpozději však do konce roku. (Šubrt a kol., 2021, s. 286)

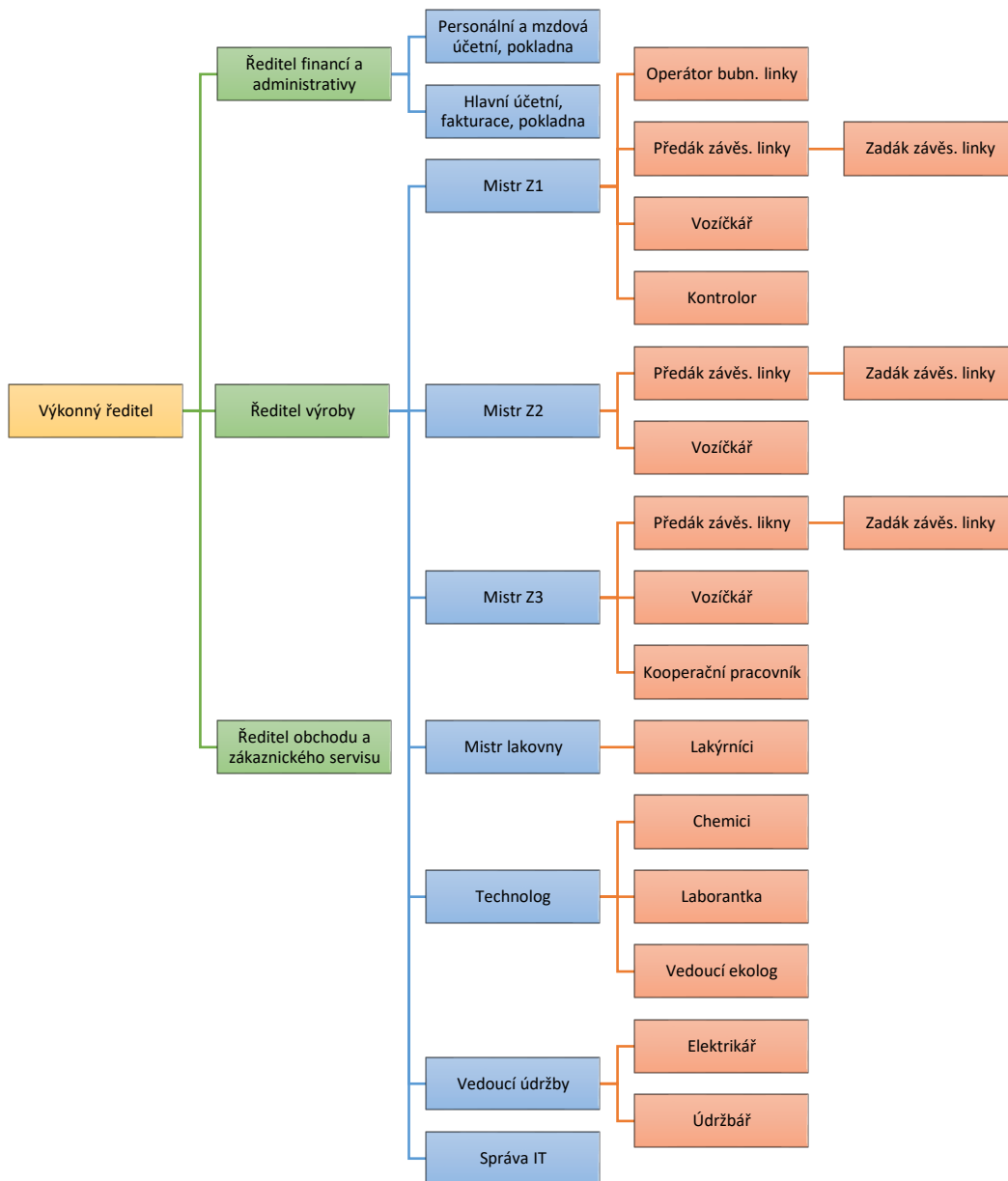
II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Vybraná společnost byla založena v roce 2001 jako společnost s ručením omezeným. Společnost se zabývá povrchovou úpravou kovů jako například galvanickém zinkování a práškovém lakování. Společnost má sídlo v Olomouci, kde jsou situované také výrobní haly.

Účetní závěrka společnosti, která je sestavena na základě českých účetních standardů a skládá se z rozvahy, výkazu zisku a ztrát, přehledu o peněžních tocích a přílohy, podléhá auditu.

4.1 Organizační struktura společnosti



Obrázek 2 Organizační struktura společnosti (vlastní zpracování)

Na obrázku č. 4 můžete vidět organizační strukturu společnosti FESTA SERVIS spol. s.r.o. Ve firmě pracuje 60 zaměstnanců. Nejvyšším orgánem společnosti je výkonný ředitel, který zodpovídá za řízení celé společnosti. Výkonný ředitel rozděluje své kompetence mezi ředitele financí a administrativy, ředitele výroby a ředitele obchodu a zákaznického servisu.

Ředitel financí a administrativy je zodpovědný za chod finančního oddělení a jeho podřízenými jsou hlavní účetní a mzdová účetní.

Ředitel výroby je zodpovědný za největší úsek společnosti. Pod něj spadají mistrové různých výrobních úseků. Mistr sám zodpovídá za svou skupinu pracovníků, dává jim pokyny, kontroluje a také hodnotí jejich výkony.

Jako poslední je ředitel obchodu a zákaznického servisu, který je zodpovědný za sklady, marketing a propagaci.

4.2 Náplň práce mzdové účetní

Náplní práce mzdové účetní ve vybrané společnosti je:

- zpracovávání podkladů pro zpracování mezd za oddělení administrativy a mezd zaměstnanců firmy včetně daní, sociálního a zdravotního pojištění,
- roční zúčtování daně z příjmu,
- komunikace s příslušnými úřady v oblasti mezd, pojištění, daní a exekucí,
- spravuje datovou schránku,
- sleduje legislativní změny v dané oblasti,
- vede evidenci o dovolené, mzdách a přesčasech,
- přijímá nové zaměstnance a zajišťuje kompletní administrativu s nástupem spojenou a seznamuje je s chodem firmy,
- spravuje osobní složky a data o zaměstnancích, které pravidelně aktualizuje,
- eviduje pracovní úrazy, pracovní neschopnosti,
- spravuje benefity.

Mzdová účetní má pravomoci k získávání podkladů od vedoucích oddělení, kontroluje evidenci pracovní doby zpracované vedoucími jednotlivých oddělení, může jednat při telefonické komunikaci za zaměstnance a smí si od zaměstnanců vyžádat všechny potřebné písemnosti a doklady, které jsou nezbytné pro firemní účely.

4.3 Mzdový systém ve vybrané společnosti

Vybraná společnost nejčastěji uzavírá smlouvy na dobu určitou, a to standardně na rok. Po uplynutí jednoho roku se zaměstnancům smlouva prodlužuje na tři roky a po uplynutí této doby je smlouva uzavřená na dobu neurčitou. Pokud zaměstnanec žádá u bankovní instituce o hypoteční úvěr a jedná se o slušného zaměstnance, který už ve společnosti

pracuje více jak rok, je možné s ním uzavřít smlouvu na dobu neurčitou dříve než za tři roky. Společnost uzavírá i dohody o provedení práce, ale to se většinou jedná o pomocné práce. Dohody o pracovní činnosti se uzavírají pouze ojediněle a jen krátkodobě, s lidmi, kteří jsou vedeni na úřadu práce.

Vybraná společnost nezaměstnává žádné zaměstnance se zdravotním postižením, a to z důvodu, že druh práce, která je zaměstnanci vykonávána, je příliš fyzicky náročná. Firma tuto skutečnost kompenzuje tím, že nakupuje náhradní oblečení od firmy, která zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením.

4.3.1 Pracovní podmínky

Pracovní dobu má společnost rozdělenou na čtyři druhy. Jednosměrný provoz, kde zaměstnanci pracují 8 hodin za směnu, tedy 40 hodin týdně. Jedná se o ředitele úseků, personální a účetní oddělení. Dále má společnost také dvousměrný provoz (ranní a odpolední), kde zaměstnanci pracují 7,75 hodin za směnu, 38,75 hodin týdně. Třisměrný provoz (ranní, odpolední a noční), který je rozvržen na 7,5 hodin za směnu, 37,5 hodin týdně. Společnost zaměstnává i na zkrácený úvazek na 5 hodin za směnu, tedy 25 hodin týdně. Jedná se především o pozici uklízečky.

Délka dovolené je ve firmě nastavena na 4 týdny, nově se uvádí 160 hodin za rok. Je to nastavené pouze na 160 hodin za rok z důvodů vysokých nákladů pro firmu. Na výrobní lince musí být vždy dva pracovníci, tedy společnost by musela neustále hledat nějakou náhradu za chybějícího zaměstnance. Celozávodní dovolená je nařízena na zinkovnách a lakovnách, a to 1 týden v roce. Většinou se jedná o týden v červenci, kdy se výrobní linky čistí a opravují.

Společnost má nastavené, že zaměstnanec může jít k lékaři jen jednou do měsíce, a to na max. 3 hodiny, aby to měl od zaměstnavatele proplacené v plné výši. Je to tak nastavené z důvodu, že toho zaměstnanci příliš využívali a odcházeli z práce příliš často. Pokud se jedná o naléhavou situaci, je možné zvýšit počet hodin.

4.3.2 Odměňování zaměstnanců

Mzdová účetní zpracovává mzdy v účetním systému Helios Inuvio.

Zaměstnanci jsou odměňováni časovou měsíční mzdou a úkolovou mzdou. Mzda je stanovena ve mzdovém výměru.

Pravidelný termín výplaty mzdy je stanoven na 18. den kalendářního měsíce následující po měsíci, ve kterém vznikl nárok na mzdu. Mzda se vyplácí bezhotovostně, na účet, který zaměstnanec uvedl při uzavírání smlouvy, nebo hotově z pokladny, ale o to si zaměstnanec musí zažádat.

Úkolovou mzdou jsou odměňováni pracovníci zinkovny, jedná se o pracovní pozice předák a zadák. Sazba úkolové mzdy je stanovena na 16 Kč za jednu tyč (jedná se o tyč, na které je zavěšený materiál, který je potřeba pozinkovat). Příplatek za přesčas se stanovuje také pomocí úkolové mzdy, ostatní příplatky jsou počítány pomocí PHV.

Jednatelé společnosti mají stanovenou pevnou mzdu, které se nemění. Nevede se u nich žádná evidence, ani čerpání dovolené. K pozici mají firemní automobily, které mohou využívat i pro své soukromé účely.

Ostatní zaměstnanci jsou odměňováni časovou měsíční mzdou.

V případě příplatků ke mzdě je to ve vybrané společnosti následovné:

- Práce ve svátek – příplatek ve výši 100 % z PHV;
- Práce přesčas – výši příplatku má společnost nastavena na 30 % (z PHV) + ještě dostávají zaměstnanci mzdovou složku, což je základní mzda za přesčas, a to 100 % z hodinové mzdy;
- Práce v sobotu a neděli – u tohoto příplatku se společnost neodchyluje od ZP, výše příplatku je tedy 10 % z PHV;
- Příplatek za práci v noci a za odpolední směnu – výše příplatku je 10 % z PHV;
- Příplatek za pohotovost – společnost poskytuje také příplatek za pohotovost, tento příplatek se vztahuje k pozici údržbáře, který bývá v pohotovosti, výše příplatku je 10 % PHV, pokud bude muset pracovník přijít do práce, dostává příplatek za práci přesčas.

Zaměstnanci dostávají odměny formou osobní odměny a týmové odměny. Jedná se o odměny periodické, zaměstnanci je dostávají každý měsíc. Týmové odměny hodnotí mistr. Výše odměn je závislá na kvalitě a kvantitě odpracované práce. Pokud zaměstnanec nestihne splnit kvóty na daný měsíc, odměna se mu zkracuje. Pokud zaměstnanec za daný měsíc odvede dobrou práci, jeho nadřízený (mistr) mu může odměnu navýšit, oproti dané výši.

4.3.3 Benefity

Zaměstnanci dostávají stravenky ve výši 100 Kč, ze mzdy se jim strhává 45 Kč za jednu stravenku. Aby zaměstnanec mohl za daný den dostat stravenku, je nutné, aby odpracoval minimálně 5 hodin za pracovní den.

Ve firmě mají také pracovníci k dispozici pračky, kde si mohou zdarma vyprat své pracovní oblečení, které dostávají od společnosti. Dvakrát za rok dostávají prací prášek.

Společnost poskytuje zaměstnancům, kteří mají uzavřené smlouvy na dobu neurčitou, bezúročné půjčky až do výše 300 000 Kč. Běžně se jedná o částky kolem 20 tis. Kč na domácí a jiné spotřebiče.

5 VÝPOČET MEZD

Nyní se zaměříme na konkrétní mzdový systém ve společnosti FESTA SERVIS spol. s.r.o. a ukážeme si výpočet mzdy u různých zaměstnanců firmy. Výpočet bude proveden za měsíc leden 2021, který měl 21 pracovních dnů, z nichž jeden připadl na svátek.

Vedoucí výroby

Vedoucí výroby je vysoce postavený zaměstnanec, který řídí a kontroluje výrobní středisko. Jeho základní mzda je dána ve výši 30 500 Kč (22 dnů). K základní mzdě mu připadají i měsíční odměny, a to osobní (20 000 Kč), která se počítá z dodržení docházky, náplně práce a plnění úkolů majitele, nebo týmové (20 500 Kč), která se počítá ze splnění plánovaných tržeb. V následující tabulce, je ukázaný postup krácení týmové odměny.

% splnění plánu tržeb	týmová odměna v %
50	0
55	0
60	5
65	20
70	35
75	50
80	65
85	78
90	88
95	95
100	100
105	105
110	109
115	112
120	115
125	118
130 a více	120

Tabulka 3 Týmové odměny vedoucího výroby (vlastní zpracování)

V daný měsíc nebyly splněny plánované tržby, pouze 90 %, proto se zaměstnanci snížila týmová odměna na 18 040 Kč. Zaměstnanec odpracoval 144 hodin a vybral si tři dny dovolené (24 hodin). Uplatňuje slevu na poplatníka a také slevu na dvě vyživované děti. PHV má ve výši 409 Kč.

Základní mzda	144 hod.	24 955 Kč
Náhrada – dovolená	24 hod.	9 816 Kč
Osobní prémie		20 000 Kč
Týmová prémie		18 040 Kč
HRUBÁ MZDA		72 811 Kč
zaokrouhleno		72 900 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%	10 935 Kč
Sleva na poplatníka		2 320 Kč
Záloha po slevě		8 615 Kč
Daňové zvýhodnění (2 děti)		2 884 Kč
Daňová povinnost		5 731 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%	3 277 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%	4 733 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%	18 058 Kč
Pojistné na zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%	6 553 Kč
ČISTÁ MZDA		59 070 Kč
Srážky – stravenky	45 Kč/ks	810 Kč
K VÝPLATĚ		58 260 Kč

Tabulka 4 Výpočet čisté mzdy vedoucího pracovníka (vlastní zpracování)

Základní mzda je vypočtena jako $(30\,500 \text{ Kč} / 176 \text{ hod.}) \times 144 \text{ hod.} = 24\,955 \text{ Kč}$. Zaměstnanec si vybral tři dny dovolené, což se vypočítá jako náhrada mzdy ve výši 100 % PHV (24 hod. x 409 Kč). Jedná se o složku mzdy, která se připočítává k hrubé mzdě spolu s osobní a týmovou prémie. Hrubá mzda se pro účely výpočtu zálohy na daň zaokrouhluje na celé stovky nahoru. Od zálohy na daň nejdříve odečteme slevu na poplatníka a poté slevu na vyživované dítě (10 935 Kč – 2 320 Kč – 2 884 Kč). Výsledná záloha na daň tedy činí 5 731 Kč. Zaměstnanci se z hrubé mzdy strhává sociální a zdravotní pojištění (4 733 Kč a 3 277 Kč). Zbýlých 33,8 % hradí zaměstnavatel. Ze hrubé mzdy se strhává pojistné na zdravotním pojištění (72 811 Kč x 4,5 %) a sociálním pojištění (72 811 Kč x 6,5 %). Zbýlých 33,8 % za pojistné hradí zaměstnavatel. Z čisté mzdy se strhává částka za stravenky, která představuje 45 % z celkové ceny stravenky (18 ks. X 45 Kč).

Mistr zinkovny senior

Mistr zinkovny senior má stanovenou základní mzdu 24 955 Kč (22 dnů), osobní a týmové odměny ve výši 2 500 Kč a 10 000 Kč. Osobní odměna se počítá z dodržení docházky, náplně práce a plnění úkolů vedoucího. Týmová odměna se počítá ze splnění výrobního plánu (počet týčů). V následující tabulce je zobrazený postup krácení týmové odměny podle splnění výrobního plánu.

% splnění plánu týčů	týmová odměna v %
50	0
55	5
60	20
65	35
70	50
75	65
80	78
85	88
90	95
95	100
100	105
105	110
110	112,5
115	115
120	117,5
více jak 125	120

Tabulka 5 Týmová odměna mistra zinkovny (vlastní zpracování)

V lednu odpracoval 162,75 hodin, z toho má nárok na příplatek za sobotu a neděli za 31 hod. + 15,5 hod. příplatek za odpolední. Výrobní plán byl splněn z 90 %, týmová odměna bude vyplacena pouze ve výši 95 %. Zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani z příjmu a uplatňuje slevu na jedno dítě. Jeho PHV je ve výši 247 Kč.

Základní mzda	162,75 hod.	23 821 Kč
Příplatek – práce v sobotu a neděli	31 hod.	766 Kč
Příplatek – odpolední směna	15,5 hod.	383 Kč
Osobní prémie		2 500 Kč
Týmová prémie		9 000 Kč

HRUBÁ MZDA		36 470 Kč
zaokrouhleno		36 500 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%	5 475 Kč
Sleva na poplatníka		2 320 Kč
Záloha po slevě		3 155 Kč
Daňové zvýhodnění (1 dítě)		1 267 Kč
Daňová povinnost		1 888 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%	1 642 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%	2 371 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%	9 045 Kč
Pojistné na zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%	3 283 Kč
ČISTÁ MZDA		30 569 Kč
Srážky – stravenky	45 Kč/ks	945 Kč
K VÝPLATĚ		29 624 Kč

Tabulka 6 Výpočet čisté mzdy mistra zinkovny (vlastní zpracování)

Základní mzda mistra zinkovny senior je vypočtena jako $(24\,955 \text{ Kč} / 170,5 \text{ hod.}) \times 162,75 = 23\,821 \text{ Kč}$. V daném měsíci je svátek, který bereme jako odpracovaných 7,75 hodin. Příplatek za sobotu a neděli ($247 \text{ Kč} \times 10 \% \times 31 \text{ hod.}$) a příplatek za odpolední směnu ($247 \text{ Kč} \times 10 \% \times 15,5 \text{ hod.}$) připočítáváme k hrubé mzdě. Osobní odměna je v plné výši (2 500 Kč) a týmová odměna se krátila ($10\,000 \text{ Kč} \times 90 \%$). Záloha na daň se počítá obdobně jako u výpočtu mzdy vedoucího výroby, akorát mistr zinkovny uplatňuje slevu pouze na jedno dítě. Čistá mzda je tedy 30 569 Kč ($36\,470 \text{ Kč} - 1\,888 \text{ Kč} - 1\,642 \text{ Kč} - 2\,371 \text{ Kč}$). Zdravotní pojištění ve výši 9 045 Kč a sociální pojištění ve výši 3 283 Kč hradí zaměstnavatel za svého zaměstnance.

Technolog

Technolog ve firmě stanovuje technologické postupy, má na starost kontrolu jakosti a provádí technické zkoušky. Jeho základní mzda je stanovena na 24 955 (22 dní). Ke hrubé mzdě mu připadají měsíční odměny, osobní (16 500 Kč) a týmové (10 000 Kč). Osobní odměna se posuzuje podle toho, zda pracovník zkouší či případně vyvíjí nové technologické postupy a zda přichází s novými způsoby uspořádání a průběhu technických podmínek výroby. Týmová odměna se posuzuje podle splnění plánu tržeb, viz následující tabulka:

% splnění plánu tržeb	týmová odměna v %
50	0
55	0
60	5
65	20
70	35
75	50
80	65
85	78
90	88
95	95
100	100
105	105
110	109
115	112
120	115
125	118
130 a více	120

Tabulka 7 Týmová odměna technologa (vlastní zpracování)

Pracovník za měsíc leden odpracoval pouze 128 hodin, a to z důvodu nemoci, kdy pracovník nebyl v práci 5 dnů (40 hodin). Z důvodu menšího zpoždění má zaměstnanec 5 hodin přesčas. Plán tržeb byl splněn pouze z 80 %, týmová odměna se mu tedy zkrátila na 6 500 Kč. Pracovník je ohodnocen pouze 85 % osobní odměny. Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka. PHV je ve výši 329 Kč.

Základní mzda	128 hod.	18 150 Kč
Příplatek – práce přesčas	5 hod.	1 204 Kč
Osobní prémie		14 025 Kč
Týmová prémie		6 500 Kč
HRUBÁ MZDA		39 879 Kč
zaokrouhлено		39 900 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%	5 985 Kč
Sleva na poplatníka		2 320 Kč
Daňová povinnost		3 665 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%	1 795 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%	2 593 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%	9 890 Kč

Pojistné na zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%	3 590 Kč
ČISTÁ MZDA		31 826 Kč
Srážky – stravenky	45 Kč/ks	720 Kč
Nemoc/karanténa	40 hod.	6 093 Kč
K VYPLACENÍ		37 199 Kč

Tabulka 8 Výpočet čisté mzdy technologa (vlastní zpracování)

U výpočtu základní mzdy se vychází ze stejného vzorce jako u předchozích příkladů. Příplatek za přesčas se vypočítá jako (30 % z 329 x 5 hod.) + mzdová složka, která se skládá ze základní mzdy na hodinu ve výši 100 % (142 Kč x 5 hod.) = 1 204 Kč. Ostatní výpočtu jsou obdobné jako u předchozích výpočtů mezd. Daňová povinnost je tentokrát vyšší (3 665 Kč), a to z důvodu, že zaměstnanec neuplatňuje žádná daňové zvýhodnění. K čisté mzdě se zaměstnanci přičte náhrada mzdy za nemoc. Výše náhrady je ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Jelikož pracovníků PHV je ve výši 329 Kč, musíme tuto část zredukovat pomocí redukčních hranic. Jako první se vypočítá výše RPHV pomocí 1. redukční hranice (206,85 Kč x 90 % = 186,17 Kč). Dále se použije 2. redukční hranice ((310,28 – 206,85) x 60%) a nakonec musíme použít i 3. redukční hranici (329 – 310,28) x 30 %). Tento redukovaný výdělek se vynásobí 60 % a počtu hodin, kdy byl zaměstnanec nemocný (253,85 Kč x 60 % x 40 hod. = 6 093 Kč). Pokud by byl zaměstnanec nemocný déle jak 14 dní, nemocenské dávky mu hradí jeho pojišťovna.

Pracovník zinkovny – předák senior

Pracovník na pozici předáka senior má nastavenou základní úkolovou mzdu. Jeho základní mzda je odvozena od množství vykonané práce (počtu tyčí). Sazba je stanovena na 18 Kč za 1 tyč (návěš na linku). Plánované množství tyčí na leden je 1 230 ks., skutečnost byla 1 131 ks tyčí. K základní mzdě se připočítává týmová odměna, která je ve výši 5 300 Kč za splnění výrobního plánu na 100 %. Předák senior také dostává odměny za nízkou zmetkovitost, a to ve výši 10 % - 15 % ze základní mzdy. V měsíci leden tato odměna činila 13 % ze základní mzdy.

% splnění plánu tyčí	týmová odměna v %
75	0
80	25
85	50
90	75
95	100
100	110
105 a více	115

Tabulka 9 Týmová odměna předáka zinkovny (vlastní zpracování)

Zaměstnanec odpracoval všechny pracovní dny a má nárok na příplatek za práci v noci, a to za 37,5 hod., a také na příplatek za práci odpoledne, 37,5 hod. Dále uplatňuje slevu na poplatníka a také daňové zvýhodnění na 2 děti. PHV je ve výši 169 Kč.

Základní mzda – 16 Kč/ks	1 131 ks	18 096 Kč
Týmová prémie		4 505 Kč
Příplatek – práce v noci	37,5 hod.	634 Kč
Příplatek – práce odpoledne	37,5 hod.	634 Kč
Zvláštní odměny – nízká zmetkovitost	13 %	2 353 Kč
HRUBÁ MZDA		26 222 Kč
zaokrouhleno		26 300 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%	3 945 Kč
Sleva na poplatníka		2 320 Kč
Záloha po slevě		1 625 Kč
Daňové zvýhodnění	2 děti	2 884 Kč
Daňový bonus		1 259 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%	1 180 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%	1 705 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%	6 504 Kč
Pojistné na zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%	2 360 Kč
ČISTÁ MZDA		24 596 Kč
Srážky – stravenky	45 Kč/ks	945 Kč
K VÝPLATĚ		23 651 Kč

Tabulka 10 Výpočet čisté mzdy předáka zinkovny (vlastní zpracování)

Základní mzda se vypočítá pomocí sazby na jednu tyčku neboli závěs a skutečného množství tyček (16 Kč x 1 131 ks = 18 096 Kč). Pracovník pracuje ve 3 směnném provozu,

proto má nárok na příplatky ke mzdě za práci odpoledne (169 Kč x 10 % x 37,5 hod.) a za práci v noci (169 Kč x 10 % x 37,5 hod.). Týmová prémie je krácena podle odchylky od plánovaného množství (5 300 Kč x 0,85 % = 4 505 Kč). K hrubé mzdě se připočítávají ještě zvláštní odměny za nízkou neziskovost. Záloha na daň se vypočítá obdobně jako u předešlých výpočtů, akorát tomuto zaměstnanci bude vyplacen daňový bonus, a to díky daňovému zvýhodnění na děti. Záloha na daň po slevě je ve výši 1 625 Kč a daňové zvýhodnění na děti je 2 884 Kč. Tím nám vzniká daňový bonus ve výši 1 259 Kč. Ten se následně vyplácí s čistou mzdou.

Pracovník zinkovny – zadák senior

Zaměstnanec má stanovenou úkolovou základní mzdu. Jeho základní mzda je nastavená na 16 Kč za tyč, plánované množství tyčí je také stejné (1 230 ks). Zadák pracuje v týmu spolu s předákem, ale nemá takovou zodpovědnost (neovládá počítače výrobní linky, neodpovídá za kvalitu), proto dostává pouze týmovou odměnu, která je ve výši 4 000 Kč při splnění 100 % výrobního plánu. Krácení odměny je ukázáno v následující tabulce:

Procento splnění plánu tyčí	Týmová odměna v %
75	0
80	25
85	50
90	75
95	100
100	110
105 a více	115

Tabulka 11 Týmová odměna zadák senior (vlastní zpracování)

Zaměstnanec v lednu odpracoval všech 20 + 1 dní hodin z toho 37,5 hodin byla práce v noci a 37,5 hodin odpolední směna. Výrobní plán dokázal splnit jen z 85 %. Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě. PHV je 139 Kč.

Základní mzda – 16 Kč/ks	1 131 ks	18 096 Kč
Příplatek – práce v noci	37,5 hod.	522 Kč
Příplatek – práce odpoledne	37,5 hod.	522 Kč
Týmová prémie		3 400 Kč

HRUBÁ MZDA		22 540 Kč
zaokrouhleno		22 600 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%	3 390 Kč
Sleva na poplatníka		2 320 Kč
Záloha po slevě		1 070 Kč
Daňové zvýhodnění	1 dítě	1 267 Kč
Daňový bonus		197 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%	1 015 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%	1 466 Kč
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%	5 590 Kč
Pojistné na zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%	2 029 Kč
ČISTÁ MZDA		21 201 Kč
Srážky – stravenky	45 Kč/ks	945 Kč
K VÝPLATĚ		20 256 Kč

Tabulka 12 Výpočet čisté mzdy zadáka zinkovny (vlastní zpracování)

Základní mzda se vypočítá pomocí sazby na jednu tyč. (16 Kč x 1 131 ks). Týmová odměna je zkrácená z důvodu nesplnění plánovaného množství (4 000 Kč x 85% = 3 400 Kč). K hrubé mzdě je také připočítán příplatek za práci v noci. Zaměstnanec neodvádí zálohu na dani, ale je mu vyplacen daňový bonus ve výši 197 Kč.

Obrázek 3 Výplatní lístek – zadák (vlastní zpracování)

FESTA SERVIS a spol. s.r.o.			
Jméno	Josef Novák	Použitý průměr	139 Kč
Osobní číslo	Z123456	Zbývající dovolená	150 hod.
			Období 1/2021
			Kalendářní dny
			31 Pracovní dny. 20 + 1
Nemoc/Ošetřovné	0 / 0	Otcovská/Neomluveno	0 / 0
			Odpracováno
			21 Hodiny
			157,5 h.
Osobní náklady	22 540	Dovolená	0 h.
Základní mzda	18 096	Svátky	0 d.
Neplacené volno	0 d.	0	0
		Příplatek – noc, SO, NE	37,5
		Příplatek – odpolední	37,5
		Placené volno	0
Hrubá mzda	22 540	Sociální zaměstnanec	1 466
		Sociální zaměstnavatel	5 590
Sleva na poplatníka	2 320	Zdravotní zaměstnanec	1 015
Daň. zvýhodnění na dítě	1 267	Zdravotní zaměstnavatel	2 029
		Sleva na invalidu	0
		Ostatní slevy	0
		Daňový bonus	197
		Sleva na dítě	1 267
		Základ daně	22 600
		Záloha na daň	0
Čistá mzda	21 201	Srážky – stravenky	945
Vyúčtování	20 256	Záloha	0
		Náhrady	0
		Nezdanitelné náhrady	0

6 ZAÚČTOVÁNÍ MEZD A ODVODŮ

Mezi další povinnosti mzdové účetní patří také správné zaúčtování účetních případů. Jako praktický příklad si uvedeme souhrn mezd a odvodů na dani a pojistném z výpočtů v 5. kapitole.

K zaúčtování účetních případů jsem použila směrnou účtovou osnovu společnosti FESTA SERVIS spol. s.r.o.

Účetní případ	Částka	MD	D
Hrubé mzdy	197 922 Kč	5211	331
Sociální pojištění – zaměstnance	12 866 Kč	331	336
Sociální pojištění – zaměstnavatele	49 088 Kč	5241	336
Zdravotní pojištění – zaměstnance	8 909 Kč	331	336
Zdravotní pojištění – zaměstnavatele	17 815 Kč	5242	336
Zálohová daň	11 284 Kč	331	3421

Tabulka 13 Zaúčtování mezd (vlastní zpracování)

Zaúčtováním hrubé mzdy vzniká společnosti náklad, proto se použije nákladový účet mzdové náklady (521) a zároveň se vytvoří závazek k zaměstnancům (331). Společnost účet 521 rozděluje na analytické účty 5211 (na tento účet se připisují mzdové náklady u pracovníků na HPP) a 5212 (sem patří mzdové náklady u pracovníků na DPP).

Dalším nákladem pro firmu je zaúčtování odvodu pojistného na sociálním a zdravotním pojištění, které platí zaměstnavatel a je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Pro zaúčtování tohoto účetního případu se použije syntetický účet 524 a souvztažně účet 336 (závazek zúčtování zdravotního a sociálního zabezpečení). Vybraná společnost účet 524 rozdělila na dva analytické účty, a to 5241 (sociální pojištění) a 5242 (zdravotní pojištění), pro lepší orientaci. Účet 336 je ještě dále rozdělen na další analytické účty, a to podle různých zdravotních pojišťoven v ČR (např. ZP Všeobecná – 3362).

Z vypočtené hrubé mzdy je zaměstnanci strženo zdravotní a sociální pojistné, v tom případě se snižuje závazek k zaměstnanci (331) a zároveň se zvyšuje závazek na účtu 336 (zúčtování zdravotního a sociálního zabezpečení), z důvodu, že zaměstnavatel je plátcem pojistného.

Zálohová daň snižuje závazek vůči zaměstnanci a zároveň zvyšuje závazek k finančnímu úřadu. Účet 342 je rozdělen na analytické účty 3421 (zálohová daň) a 3422 (srážková daň).

Účetní případ	Částka	MD	D
Nákup stravenek	9 700 Kč	213	221
Výdej stravenky:	_____	_____	_____
Daňově uznatelný náklad zaměstnavatele	5 335 Kč	5271	213
Úhrada zaměstnance srážkou ze mzdy	4 365 Kč	331	213

Tabulka 14 Účtování stravenek (vlastní zpracování)

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na stravování formou stravenky v hodnotě 100 Kč. Zaměstnanec si sám hradí 45 % z ceny stravenky a zaměstnavatel zbylých 55 % z celkové částky. Toto nepeněžitě plnění je z pohledu zaměstnance v plné výši osvobozeno od daně z příjmu, ale z pohledu zaměstnavatele je stanoven limit, a to nejvýše 55 % z ceny stravenky. Částka, která přesahuje tuto hodnotu, se stává daňově neuznatelným výdajem. Nákup stravenek se zaúčtuje přírůstkem na účtu 213 (ceniny – stravenky) a zároveň úbytkem na účtu 221 (bankovní účet). V okamžiku vydání stravenky zaměstnanci dochází k zúčtování pomocí nákladového účtu 5271 (zákonné sociální náklady – stravenky), kde se zaúčtují daňově uznatelné výdaje za stravenky a současně dochází k úbytku na účtu 213 (ceniny – stravenky). Částka, kterou si platí zaměstnanec sám, se strhává pomocí srážek ze mzdy (331/213).

Účetní případ	Částka	MD	D
Převod část mezd na účet zaměstnanců	148 509 Kč	331	221
Vyplacení část mezd v hotovosti	20 256 Kč	331	211
Úhrada zdravotního pojištění	26 724 Kč	336	221
Úhrada sociálního pojištění	61 954 Kč	336	221
Úhrada zálohové daně	11 284 Kč	3421	221

Tabulka 15 Zaúčtování mzdových odvodů (vlastní zpracování)

Úhrada mzdy je účtována na základě výpisu z bankovního účtu a výdajového pokladního dokladu (v případě výplaty mezd v hotovosti). Nejzazší den pro splatnost mezd za měsíc leden má vybraná společnost nastaveno na 18. února. Avšak většinou dostávají zaměstnanci výplatu i k dřívějšímu datu. Datum splatnosti sociálního a zdravotního pojištění má společnost stanoveno na stejné datum jako výplata mezd. Úhrady se provádí

zánikem závazku k zaměstnancům a sociální a zdravotní pojišťovně (331, 336) a zároveň úbytkem peněžních prostředků na bankovním účtu a pokladně (221, 211).

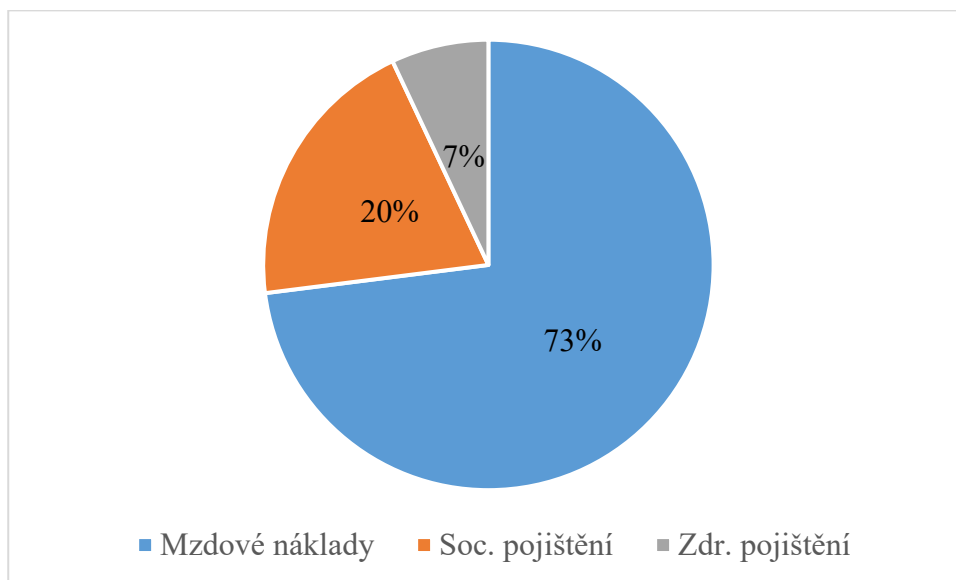
6.1 Další účetní případy

Mezi další účetní případy můžeme také zařadit srážky ze mzdy (např. exekuce, srážka na základě dohody), které se účtují jako úbytek závazku k zaměstnanci (331) a zároveň zvýšení jiných závazků (379). Při odvodu srážky ze mzdy zrušíme jiné závazky (379) a zaplatíme částku z bankovního účtu (221).

Ve vybrané společnosti může zaměstnanec získat od zaměstnavatele bezúročnou půjčku až do výše 300 000 Kč. Vzniká pohledávka za zaměstnance – půjčky (3351) a vyplácí se z bankovního účtu (221).

Může se také stát, že zaměstnanec způsobí škodu, kterou bude muset uhradit. Tento účetní případ se zaúčtuje jako prepis škody zaměstnanci 335/6482 a úhrada na účet zaměstnancem 221/335.

6.2 Analýza mzdových nákladů



Obrázek 4 Složení osobních nákladů vybraného podniku (vlastní zpracování)

Nejvyšší podíl na celkových osobních nákladech mají mzdové náklady, které se pohybují okolo 73 %. Výdaje na pojistné představují zbylých 27 % osobních nákladů. Výdaje na důchodové pojištění a státní politiku mají skoro většinový podíl na pojistných nákladech, a to 20 %, zbylých 7 % představuje pojistné na zdravotním pojištění.

7 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ MZDY

Každý zaměstnanec může požádat svého zaměstnavatele o roční zúčtování záloh daně z příjmu ze závislé činnosti a daňové zvýhodnění, pokud nemá povinnost podat daňové přiznání. O roční zúčtování se musí zažádat písemně a to do 15. února. Do toho data je nutné také odevzdat veškeré doklady o slevách na dani a o odečitatelných položkách.

Zaměstnanci může vzniknout nedoplatek (musí doplatit daň z příjmu za předešlý rok) nebo přeplatek, a to buď daňová vratka nebo daňový bonus. Daňová vratka může vzniknout v případě, že zaměstnanec neuplatňoval slevu po celý rok (např. slevu na poplatníka). Nárok na daňový bonus vznikne pouze při uplatnění daňového zvýhodnění na dítě. (Finance.cz, 2021)

V následujícím příkladu si ukážeme roční zúčtování daně z příjmu ze závislé činnosti. Bude se jednat o způsob výpočtu bez superhrubé mzdy. Pracovník na pozici mistra zinkovny má za uplynulý kalendářní rok hrubou mzdu ve výši 482 557 Kč a celková odvedená daň ve výši 23 448 Kč. Má podepsané prohlášení poplatníka, uplatňuje slevu na jedno vyživované dítě a také slevu na manželku, která za uplynulý rok pobírala pouze rodičovský příspěvek. Zaměstnanec 2x daroval krev. Zaměstnanec dodal potvrzení o zaplaceném penzijním připojištění ve výši 2 255 Kč měsíčně.

Úhrn příjmů ze závislé činnosti = hrubá mzda	482 557 Kč
Odčitatelné položky od základu daně § 15	
Darování krve 2x	6 000 Kč
Penzijní připojištění	15 060 Kč
Upravený základ daně	461 497 Kč
zaokrouhleno	461 400 Kč
Daň 15 %	69 210 Kč
Sleva na poplatníka	27 840 Kč
Sleva na manželku	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	16 530 Kč
Sleva na vyživované dítě	15 204 Kč
Daň	1 326 Kč
Zaplacené zálohy na dani	23 448 Kč
Přeplatek	22 122 Kč

Tabulka 16 Roční zúčtování daně (vlastní zpracování)

Zaměstnanec má přeplatek ve výši 22 122 Kč, který mu dostane spolu s čistou mzdou, a to nejpozději do poloviny dubna. Přeplatek vznikl z důvodu uplatnění odčitatelných položek, jako darování krve (3 000 Kč/jeden odběr) a penzijní připojištění, u kterého je možné pouze odečíst částku nad 1000 Kč za měsíc. Z toho nám vznik upravený základ daně, který se zaokrouhlí na celé stovky dolů. Od vypočtené daně odečteme slevu na poplatníka a slevu na manželku. Tím vznikne daň po odečtení slev (16 530 Kč) a od této částky odečteme daňové zvýhodnění na dítě (15 204 Kč). Výsledná daň z příjmu vychází na 1 326 Kč. Zaměstnanec již v průběhu roku odvedl na zálohách na dani 23 448 Kč, proto se jedná o přeplatek 22 122 Kč (1 326 Kč – 23 448 Kč).

8 VÝPOČET DOVOLENÉ

V této oblasti pro firmu nenastaly velké změny, pouze se změnil způsob výpočtu a nově se dovolená čerpá v hodinách. Každý zaměstnanec má nárok na jiný počet hodin dovolené (záleží na jeho týdenní pracovní době). Tím pádem se čerpání dovolené stává více spravedlivým, jelikož každý zaměstnanec vyčerpá tolik hodin dovolené, kolik hodin má směnu. Vybraná společnost má stanovenou dovolenou na 4 týdny, ale hodinově se to u každého zaměstnance liší, protože ve vybrané společnosti jsou tři druhy TPD, a to 40 hodin, 37,5 hodin a 38,75 hodin.

Vedoucí výroby pracoval ve 40hodinové týdenní pracovní době po celý rok a odpracoval 2 125 hodin. Délka dovolené je stanovena na 4 týdny, tedy 160 hodin.

- $2\,125 \text{ hod.} / 40 \text{ TPD} = 53,125$ – zaměstnanec odpracoval více než 52 násobek pracovní doby;
- $160 \text{ hod.} / 52 \text{ týdnů} = 3,08$ – zaměstnanec má nárok na 3 hodiny dovolené navíc.

Mistr zinkovny senior pracoval ve 38,75 TPD, ale odpracoval pouze 2 000 hodin. Výměra dovolené je stanovena na 155 hodin.

- $2\,000 \text{ hod.} / 38,75 \text{ TPD} = 51,61$ – zaměstnanec neodpracoval 52násobek své TPD;
- $155 / 52 = 2,98 \times 51,61 = 153$ – zaměstnanec má tedy pouze nárok na 153 hodin dovolené.

Pracovník zinkovny na pozici předáka senior nastoupil na hlavní pracovní poměr 2.8. Zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu na 37,5 hod. a odpracoval 824 hodin. Výměra dovolené je 150 hodin.

- $824 \text{ hod.} / 40 \text{ hod.} = 20,6$ násobek TPD – zaměstnanec splnil podmínku odpracovat alespoň 4násobek TPD
- $(20,6 / 52) \times 150 = 59,4$ – pracovník má nárok na 59 hodin dovolené za daný rok.

Firma přijala na úklid nového zaměstnance. Pracovní poměr vznikl 14.9., ale bohužel byl ukončen dohodou hned následující měsíc, a to 3.10.

- V tomto případě zaměstnanec nesplňuje podmínky pro nárok na poměrnou část dovolené (odpracování alespoň 4násobku TPD).

9 ZHODNOCENÍ ZMĚN VE VÝPOČTU ČISTÉ MZDY V ROCE 2021

Jak už jsem výše uváděla, v roce 2021 došlo k velké změně co se týče výpočtu mzdy. Nově se daň z příjmu nevypočítává ze superhrubé mzdy (hrubá mzda + pojistné na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele), ale pouze z hrubé mzdy, která se zaokrouhlí na celé stovky nahoru.

V následující tabulce bych chtěla poukázat, jak tahle změna ovlivnila výši zálohy na daň z příjmu a čisté mzdy zaměstnanců. U výpočtů jsem vycházela z příkladů, které jsem již počítala v předešlých kapitolách. Rok 2020 jsem vypočítala zálohu na daň pomocí superhrubé mzdy a uplatnila slevu na poplatníka pouze ve výši 2 070 Kč.

Pracovník	Rok 2020		Rok 2021	
	Záloha na daň	Čistá mzda	Záloha na daň	Čistá mzda
Vedoucí výroby	9 671 Kč	55 130 Kč	5 731 Kč	59 070 Kč
Technolog	5 940 Kč	29 551 Kč	3 665 Kč	31 826 Kč
Mistr zinkovny	3 983 Kč	28 474 Kč	1 888 Kč	30 569 Kč
Předák	311 Kč	23 026 Kč	-1 259 Kč	24 596 Kč
Zadák	1 193 Kč	18 866 Kč	-197 Kč	21 201 Kč

Tabulka 17 Zobrazení zrušení superhrubé mzdy (vlastní zpracování)

Z pohledu zaměstnavatele tato změna nepřinesla mnoho změn, jediná změna se týká výpočtu. Naopak z pohledu zaměstnance se jedná o celkem zásadní změnu. Zaměstnanci odvádí ze své hrubé mzdy o cca 40 % menší zálohu na daň z příjmu, což zvyšuje čistý příjem zaměstnance zhruba o 8 %. Podíl na menší záloze na dani má také zvýšení slevy na poplatníka o 250 Kč (ze 2 070 Kč na 2 320 Kč).

10 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ

Ve vybrané společnosti jsou pracovníci zinkovny (předák a zadák) odměňováni úkolovou mzdou. Výkony se provádí na závěsových automatických linkách řízených počítačem. Na první pohled se může zdát tahle forma odměňování jako lepší varianta, zaměstnanci jsou více motivováni, chtějí zpracovat co nejvíce materiálu, ale většinou to je na úkor kvality výkonu, která bývá ve výrobních střediscích klíčová. Úkolovou mzdu není vhodné používat na pracovišti, kde tempo práce určuje výrobní zařízení, v našem případě automatická linka, a zaměstnanec jej nemůže ovlivnit. Tahle forma odměňování není v nejlepším osobním zájmu pracovníka, který je neustále pod tlakem, aby toho stihl zpracovat co nejvíce. Nutí ho to pracovat co nejintenzivněji a co nejdéle. Poté se také pracovník stává méně opatrným, a to může vést k pracovním úrazům.

Počet zpracovaného materiálu udává počítač zabudovaný v automatické lince a tím vzniká možnost tento systém podvést, a to tak, že pracovníci nechají jednu závěsnou tyč projet linkou i vícekrát, aby mohli vykázat větší množství provedených výkonů a tím zvyšují firmě náklady na materiál.

Ostatní střediska společnosti mají stanovenou časovou mzdu, proto si myslím, že by bylo pro firmu lepší přejít na časovou formu odměňování u pracovníků zinkovny, předáků a zadáků. Výpočty mezd by se tímto krokem sjednotily. Pro mzdovou účetní by to znamenalo zjednodušení práce, jelikož úkolová mzda je administrativně náročnější.

Pracovníkům by se stanovila základní měsíční mzda, která by se mohla odvodit od průměrné základní mzdy při úkolové mzdě. Týmové odměny by zůstaly stejné, ale aby byl pracovník i nadále motivovaný k lepším výkonům, přidala bych novou složku mzdy, a to osobní odměny, jako to je u ostatních zaměstnanců společnosti, které bude posuzovat mistr zinkovny podle kvality odvedené práce, jelikož on je ten, který dohlíží na pracovní výkony. Osobní odměny mohou být například ve výši 2 500 Kč u předáka a 2 200 Kč u zadáka. Příplatek za přesčas by se i nadále mohl posuzovat podle úkolové mzdy (jaké množství výkonů pracovník za přesčas vykoná). Ostatní příplatky ke mzdě by se počítali podle PHM.

Pro lepší vyobrazení navrhované změny, jsem znovu spočítala mzdy pracovníkům zinkovny za měsíc leden. Základní mzdu (stanovená pro 22 pracovních dnů) jsem stanovila na 18 500 Kč (zadák) a 20 400 Kč (předák). Pro přidělení týmových odměn, jsem použila stejné množství výkonů, tedy 1 131 kusů z plánovaných 1 230 kusů. Oba pracovníci

odpracovali plný pracovní fond, tedy 20+1 dnů (150 hodin). PHM je 139 Kč (zadák) a 169 Kč (předák).

			PŘEDÁK	ZADÁK
Základní mzda	157,5 h.	157,5 h.	19 473 Kč	17 659 Kč
Příplatek – práce v noci	37,5 h.	37,5 h.	634 Kč	522 Kč
Příplatek – odpolední směna	37,5 h.	37,5 h.	634 Kč	522 Kč
Osobní prémie			2 500 Kč	2 200 Kč
Týmová prémie			4 505 Kč	3 400 Kč
Zvláštní prémie – nízká zmetkovitost	13 %		2 532 Kč	-
HRUBÁ MZDA			30 278 Kč	24 303 Kč
zaokrouhleno			30 300 Kč	24 400 Kč
Záloha na daň z příjmu	15%		4 545 Kč	3 660 Kč
Sleva na poplatníka			2 320 Kč	2 320 Kč
Záloha po slevě			2 225 Kč	1 340 Kč
Daňové zvýhodnění	2 děti	1 dítě	2 884 Kč	1 267 Kč
Daňová povinnost (+/-)			+ 659 Kč	-73 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5%		1 363 Kč	1 093 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	6,5%		1 968 Kč	1 580 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	24,8%		7 509 Kč	6 028 Kč
Zdravot. pojištění (zaměstnavatel)	9%		2 725 Kč	2 188 Kč
ČISTÁ MZDA			27 606 Kč	21 557 Kč
Srážky – stravenky		45 Kč/ks	945 Kč	945 Kč
K VÝPLATĚ			26 661 Kč	20 612 Kč

Tabulka 18 Výpočet mzdy novou formou odměňování, časovou měsíční mzdou (vlastní zpracování)

Tato změna příliš nezasáhne finanční situaci firmy. Mzdové náklady se pro firmu u těchto dvou pracovníků za měsíc leden zvednou pouze o 5 819 Kč. Výhodou pro zaměstnance je nepatrné zvýšení čisté mzdy. U předáka se jedná o zvýšení čisté mzdy o 3 010 Kč, což je zvýšení 12 %, a u zadáka se jedná o zvýšení pouze o malou částku, a to 356 Kč (2%). Vybraná společnost se tedy nemusí obávat, že by je tato změna stála spoustu finančních prostředků, spíše může ušetřit, a to na výrobních nákladech, jelikož pracovníci nebudou

mít důvod počítačový systém automatické linky podvádět (projetí jedná tyče linkou dvakrát).

Vybraná společnost poskytuje zaměstnancům jako benefit stravenky v hodnotě 100 Kč, kdy zaměstnavatel hradí 55 % z ceny stravenky a zbylých 45 % si musí zaměstnanec uhradit sám. Tento benefit je velmi rozšířený, ale také časově a finančně náročný. Mzdová účetní musí každý kalendářní měsíc objednávat dané množství stravenek a poté musí každou stravenku zkontrolovat a přidělit zaměstnanci. Pro firmu tím vznikají náklady navíc, jako například cena tisku stravenek, poštovné za odeslání stravenek a obálky k tomu určené.

V roce 2021 nastala v tomto odvětví změna. Od tohoto roku je možné přidělování fyzických stravenek nahradit stravenkovým paušálem. Znamenalo by to, že zaměstnancům by se již nestrhávalo z výplaty 45 Kč za stravenku, ale naopak by jim byl poskytnut příspěvek na stravování v hodnotě 55 Kč za jednu odpracovanou směnu, který by se jim připočítával k výplatě.

Zavedení této změny, by znamenalo ušetření spousty práce mzdové účetní, která by již nemusela každý měsíc dopředu objednávat daný počet stravenek a přidělovat každému zaměstnanci. Firma by tedy dávala zaměstnanci pořád stejnou výši příspěvku na stravování (55 Kč), ale zároveň by ušetřila na nákladech, které musela každý měsíc vynakládat na nákup a poštovné stravenek. Naopak pro zaměstnance by to znamenalo, že by se jim zvýšil příjem, tedy částka, kterou dostávají k výplatě.

Firma nakoupila na měsíc leden pro svých 55 zaměstnanců 1 050 ks poukázek na stravování (stravenek). Cena jedné stravenky je 100 Kč a provize, kterou si bere zprostředkovatel je ve výši 3 % z ceny stravenky. Objednávka stravenek se provádí přes internet a dopravu zajišťuje Česká pošta.

Cena stravenky	100 Kč	Cena za 1 050 ks stravenek	105 000 Kč
Provize 3 %	3 Kč	Provize 3 %	3 150 Kč
Příspěvek zaměstnavatele	55 Kč	Příspěvek zaměstnavatele	57 750 Kč
Pohledávka za zaměstnance	45 Kč	Pohledávka za zaměstnance	47 250 Kč
Poštovné = 95 Kč			
Náklady zaměstnavatele na stravenky = 60 995 Kč			
Náklady na stravenkový paušál = 57 750 Kč			

Tabulka 19 Porovnání nákladů na stravenky a stravenkový paušál (vlastní zpracování)

Z tabulky výše je patrné, že firma provedením této změny ušetří finanční prostředky, a to díky tomu, že nebude muset platit za provizi poskytovatelům stravenek a také zmizí náklady, které bylo zapotřebí vynaložit na poštovné (dopravu stravenek). Za jeden měsíc to může ušetřit až 3 200 Kč na nákladech, za rok je to až 40 000 Kč. Může se to zdát jako malá částka v porovnání s ostatními náklady, ale i taková částka je někdy rozhodující.

Pracovník	ČÁSTKA K VÝPLATĚ	
	Před změnou	Po změně
Vedoucí výroby	58 260 Kč	60 060 Kč
Technolog	37 196 Kč	38 796 Kč
Mistr zinkovny	29 624 Kč	31 724 Kč
Předák	23 651 Kč	25 751 Kč
Zadák	20 256 Kč	22 356 Kč

Tabulka 20 Zobrazení zavedení stravenkového paušálu (vlastní zpracování)

Z pohledu zaměstnanců můžeme vidět, že tato změna přinese zvýšení výplaty až o 2 000 Kč u některých pracovních pozic, což určitě přispěje k celkově větší spokojenosti zaměstnanců.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce si kladla za cíl zpracovat analýzu mzdového systému ve vybrané společnosti. Jelikož v roce 2021 došlo ke spoustě změn v této oblasti, bylo také cílem poukázat na tyto změny a zhodnotit, jak změnily hospodaření firmy. Tyto cíle byly splněny a následně bylo navrženo pár zlepšení stávající situace.

V bakalářské práci byly charakterizovány ty nejdůležitější body mzdového účetnictví a byly popsány a vypočítány konkrétní příklady, a to výpočty mezd, odvodů pojistného a daně z příjmu.

Z provedené analýzy se ukázalo, že vybraná společnost odměňuje své zaměstnance převážně časovou mzdou, která je složená ze základní mzdy a z osobní a týmové odměny. Tyto odměny jsou posuzovány podle toho, na kolik procent pracovníci splnili výrobní plán v daný měsíc. Také se ukázalo, že firma využívá méně efektivní formu odměňování u pracovníků na pozici předáka a zadáka, a to úkolovou mzdou. Tato forma mzdy je personálně a také administrativně náročnější a není vhodná pro výrobu, kterou řídí automatická linka, protože zaměstnanec nemůže rychlost svého pracovního výkonu ovlivnit. Tím firma dává pracovníkům linky záminku, aby systém podváděli a tím zvyšovali výrobní náklady. Z toho důvodu bylo doporučeno přejít na odměňování pomocí časové mzdy.

Dále z analýzy vyplývá, že vybraná společnost zaměstnancům vyplácí benefity na stravování pomocí poukázek na stravování, a to ve výši 100 Kč, kdy zaměstnanec si sám doplácí 45 % z této částky. Tato forma příspěvku na stravování je v roce 2021 již méně efektivní. Díky této formě příspěvku si firma každý měsíc zvyšuje své náklady, a to kvůli provizím za stravenky a jejich dopravě. Jelikož vyšel v platnost nový daňový balíček s účinností od 1. ledna 2021, společnost by měla zvážit přechod na příspěvek na stravování, kdy společnost zaměstnancům místo stravenky poskytne peněžitý příspěvek, který se přičte k čisté mzdě.

Na konci práce bylo znázorněno, jaké změny nastaly ve výpočtu dovolené a výpočtu zálohy na daň z příjmu. Také bylo zhodnoceno, jak tyto změny ovlivnily hospodaření firmy a jaký prospěch přinesly zaměstnancům.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Duncan BROWN. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. 6th edition. London: Kogan Page, 2019, 392 s. ISBN 0749484365

ČERVINKA, Tomáš a Antonín DANĚK. *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ : s komentářem a příklady*. 9 aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 168 s. ISBN 978-80-7554-130-7

KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788075542854.

SCHMIED, Zdeněk, Růžena KLÍMOVÁ, Marie SALAČOVÁ, et al. *Průvodce mzdovou problematikou 2020*. 8. vyd. Bohuňovice: Oswald, 2020, 284 s. ISBN 978-80-88128-12-0.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et. Al. *Abeceda mzdové účetní 2021*. 31. vyd. Olomouc: ANAG, 2021, 671 s. ISBN 9788075543059

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 583 s. ISBN 9788075540089

ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788075542946.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných : s komentářem a příklady*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 160 s. ISBN 978-80-7554-127-7.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BULLA, Miroslav. Změna sazeb pojistného od 1. 7. 2019. In: *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer ČR, 18. 6. 2019 [cit. 2021-3-2]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/zmena-sazeb-pojistneho-od-1-7-2019-0>

BUREŠ, Michal. Zrušení superhrubé mzdy: výpočet a dopad na čistou mzdu. In: *FINANCE.cz* [online]. Internet Info, 29.1.2021 [cit. 2021-2-26]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/533638-zruseni-superhrube-mzdy/>

Dovolená za kalendářní rok a její poměrnou část od 1. 1. 2021. In: *Advokátní kancelář Svojanovský* [online]. Mgr. Marek Svojanovský, a.s., 15.10.2020 [cit. 2021-3-16]. Dostupné z: <https://aksvojanovsky.cz/2020/10/15/zmena-cerpani-dovolene-od-1-1-2021/>

MEČÍŘOVÁ, Lucie. Zrušení solidární daně a 23% daň z příjmu 2021: kdo odvede. In: *FINANCE.cz* [online]. Internet Info, 9.2.2021 [cit. 2021-2-16]. Dostupné z: https://www.finance.cz/535624-dan-z-prijmu-23-procent/?_fid=9bdu#survey-place

Roční zúčtování daně 2021: k čemu vám je sleva a kdo ušetří nejvíc. In: *FINANCE.cz* [online]. Internet Info, 5.2.2021 [cit. 2021-4-15]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/518491-rocni-zuctovani-dane/>

RUBOVÁ, Romana. Většina firem navzdory pandemii nesnižovala mzdy. In: *e15* [online]. CZECH NEWS CENTER, 16.2.2021 [cit. 2021-3-10]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/vetsina-firem-navzdory-pandemii-nesnizovala-mzdy-1377558>

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce* [ePub]. 23. vyd. Praha: Grada, 2020 [cit. 2021-2-23]. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 9788027114757.

Zrušení superhrubé mzdy: Spočítali jsme, o kolik přijde státní rozpočet zrušením superhrubé mzdy. In: *Kurzy.cz* [online]. Kurzy.cz, spol. s. r. o, 5.8.2020 [cit. 2021-2-26]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/553229-zruseni-superhrube-mzdy-spocitali-j sme-o-kolik-prijde-statni-rozpocet-zrusenim-superhrube-mzdy/>

ZÁKONY

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 7. 6. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 285/2020 Sb. ze dne 10. června 2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 26. 6. 2020, částka 108. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmu. In: *Sbírka zákonů*. 18. 12. 1992, částka 117.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

PHV Průměrný hodinový výdělek

PMV Průměrný měsíční výdělek

TPD Týdenní pracovní doba

ZP Zákoník práce

ZTP/P Zvlášť těžké postižení s nárokem na průvodce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Vzorec pro výpočet průměrného měsíčního výdělku (vlastní zpracování, zdroj: Šubrt a kol.,2021, s. 149)	25
Obrázek 2 Organizační struktura společnosti (vlastní zpracování)	36
Obrázek 3 Výplatní lístek – zadák (vlastní zpracování)	49
Obrázek 4 Složení osobních nákladů vybraného podniku (vlastní zpracování)	52

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Hodnoty rozhodné pro výpočet délky dovolené (vlastní zpracování; Košnar, Schmied, 2020, s. 44).....	18
Tabulka 2 Výše daňového zvýhodnění na vyživované dítě (vlastní zpracování, zdroj: Šubrt a kol., 2021, s. 273).....	32
Tabulka 3 Týmové odměny vedoucího výroby (vlastní zpracování)	41
Tabulka 4 Výpočet čisté mzdy vedoucího pracovníka (vlastní zpracování)	42
Tabulka 5 Týmová odměna mistra zinkovny (vlastní zpracování).....	43
Tabulka 6 Výpočet čisté mzdy mistra zinkovny (vlastní zpracování).....	44
Tabulka 7 Týmová odměna technologa (vlastní zpracování).....	45
Tabulka 8 Výpočet čisté mzdy technologa (vlastní zpracování)	46
Tabulka 9 Týmová odměna předáka zinkovny (vlastní zpracování).....	47
Tabulka 10 Výpočet čisté mzdy předáka zinkovny (vlastní zpracování)	47
Tabulka 11 Týmová odměna zadák senior (vlastní zpracování)	48
Tabulka 12 Výpočet čisté mzdy zadáka zinkovny (vlastní zpracování).....	49
Tabulka 13 Zaúčtování mezd (vlastní zpracování).....	50
Tabulka 14 Účtování stravenek (vlastní zpracování)	51
Tabulka 15 Zaúčtování mzdových odvodů (vlastní zpracování).....	51
Tabulka 16 Roční zúčtování daně (vlastní zpracování).....	53
Tabulka 17 Zobrazení zrušení superhrubé mzdy (vlastní zpracování).....	56
Tabulka 18 Výpočet mzdy novou formou odměňování, časovou měsíční mzdou (vlastní zpracování).....	58
Tabulka 19 Porovnání nákladů na stravenky a stravenkový paušál (vlastní zpracování) ...	59
Tabulka 20 Zobrazení zavedení stravenkového paušálu (vlastní zpracování)	60

