

Technická univerzita v Liberci  
Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 – Ekonomika a management  
Studijní obor: Podniková ekonomika

Problematika mzdového účetnictví ve společnosti  
s ručením omezeným

Questions of wage bookkeeping in the limited company

DP-PE-KFÚ-2007-17

LUCIE KOBROVÁ

Vedoucí práce: Ing. Josef Horák, Ph.D.  
Katedra financí a účetnictví  
Technická univerzita v Liberci

Konzultant: Ing. Andrea Bečičková  
Preciosa, a.s.

Počet stran: 91

Počet příloh: 17

Datum odevzdání: 11. května 2007

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Datum: 8. května 2007

Podpis: .....

## Resumé

Práce pojednává o problematice mzdového účetnictví ve společnosti s ručením omezeným. Teoretická část je věnována charakteristice právní úpravy této oblasti, především pracovního práva, problematiky mezd, zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a daně z příjmů fyzických osob a oblasti zaměstnanosti v České republice. Popisuje současnou situaci na trhu práce a různé alternativy zaměstnávání, jako je agenturní zaměstnávání, zaměstnávání cizinců, občanů Evropské unie či osob zdravotně postižených. Praktická část poskytuje základní informace o společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Teoretické znalosti jsou aplikovány do praktických případů výpočtů mezd zaměstnanců zmíněné společnosti. Odlišnosti jednotlivých mezd spočívají ve výpočtu nemocenských dávek, dovolené či srážek ze mzdy z titulu výkonu rozhodnutí. Cílem praktické části je analýza postupu při zpracování mezd v rámci účetní jednotky, deskripce použití účetního programu, provedení interpretace zjištěných výsledků a návrh doporučení.

## **Summary**

The graduation theses dissert on questions of wage bookkeeping in the limited company. Theoretic part characterize legal forms of this range, especially labour law, questions of wages, health insurance, social security and personal income taxes and above the employment in the Czech republic. The graduation theses describes present circumstances of labour market and various options of employing, for example agency employing, employing foreigners, employing citizens of EU, employing handicapped people etc. Practical part of this graduation theses offers basic information about company GRS-PRAHA ltd. Theoretical knowledges are applied into practical cases of pay accounting in pointed company. Differences in several wages are in accounting of sickness benefits, holidays or deduction from the debtor's wages. Analysis of pay accounting in entity accounting, description of using accounting program for computers, interpretation recognized statuses and suggestions are main directions of practical part of the graduation theses.

## **Klíčová slova**

agenturní zaměstnávání  
čistá mzda  
daň z příjmů  
dávky nemocenského pojištění  
dovolená  
exekuce  
hrubá mzda  
minimální mzda  
mzda  
mzdové formy  
mzdové účetnictví  
nezaměstnanost  
plátce  
pracovní poměr  
pracovní úraz  
sociální zabezpečení  
srážky ze mzdy  
zaměstnanec  
zaměstnanost  
zaměstnavatel  
zdravotní pojištění  
zdravotní postižení

## **Key words**

agency employing  
net earnings  
income duty  
sickness benefits  
holiday  
execution  
gross wage  
minimum wages  
wage  
wages forms  
wage bookkeeping  
unemployment  
payer  
employment  
work injury  
social security  
payroll deductions  
employee  
employment  
employer  
health insurance  
handicap

## Obsah

<i>Seznam tabulek</i> .....	10
<i>Seznam grafů</i> .....	10
<i>Seznam obrázků</i> .....	10
<i>Seznam použitých zkratk a symbolů</i> .....	11
<i>1. Úvod</i> .....	13
<i>2. Deskripce právní úpravy mzdové problematiky v ČR</i> .....	15
2.1 Mzdové účetnictví a jeho úprava .....	15
2.1.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	16
2.2 Pracovní právo .....	18
2.2.1 Pracovněprávní vztahy .....	18
2.2.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	18
2.2.3 Pracovní poměr.....	19
2.2.4 Shrnutí .....	22
2.3 Problematika mezd.....	24
2.3.1 Minimální mzda.....	25
2.3.2 Příplatky .....	26
2.3.3 Mzdové formy .....	27
2.3.4 Srážky ze mzdy.....	29
2.3.5 Shrnutí .....	30
2.4 Zdravotní pojištění .....	31
2.4.1 Platby a plátcí pojistného.....	32
2.4.2 Shrnutí .....	34
2.5 Sociální zabezpečení .....	35
2.5.1 Dávky nemocenského pojištění .....	36
2.5.2 Shrnutí .....	40
2.6 Daň z příjmů.....	41

3.	<i>Charakteristika oblasti zaměstnanosti v ČR</i>	49
3.1	Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – 4. čtvrtletí 2006	49
3.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	53
3.2.1	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením	53
3.3	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	56
3.4	Zaměstnávání cizinců a občanů Evropské unie	58
4.	<i>Postup při zpracování mezd v rámci účetní jednotky</i>	60
4.1	Základní údaje o společnosti	60
4.2	Organizační struktura společnosti	62
4.3	Analýza postupu při zpracování mezd	62
4.4	Deskripce použití účetního programu	66
4.5	Postup při zpracování mezd jednotlivých zaměstnanců	70
4.5.1	Postup při zpracování mzdy zaměstnance A	71
4.5.2	Postup při zpracování mzdy zaměstnance B	72
4.5.3	Postup při zpracování mzdy zaměstnance C	75
4.5.4	Postup při zpracování mzdy zaměstnance D	77
4.5.5	Postup při zpracování mzdy zaměstnance E	79
4.5.6	Postup při zpracování mzdy zaměstnance F	82
5.	<i>Závěr</i>	85
	<i>Poděkování</i>	87
	<i>Seznam použité literatury</i>	88
	<i>Seznam příloh</i>	91

## **Seznam tabulek**

- Tabulka 2.1* - Měsíční zálohy na DPFO
- Tabulka 2.2* - Sazba daně z příjmů fyzických osob
- Tabulka 2.3* - Daň z příjmů fyzických osob
- Tabulka 3.1* - Počet zaměstnaných osob podle jejich postavení
- Tabulka 4.1* - Měsíční docházka
- Tabulka 4.2* - Rozbory
- Tabulka 4.3* - Přehled počtu a hodnoty zakázek u jednotlivých zaměstnanců
- Tabulka 4.4* - *Výsledné hodnoty měsíční hrubé mzdy*
- Tabulka 4.5* - Výpočet dávek nemocenského pojištění u zaměstnance B
- Tabulka 4.6* - Výpočet dávek nemocenského pojištění u zaměstnance C

## **Seznam grafů**

- Graf 3.1* - Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti od 4. čtvrtletí 2004 po 4. čtvrtletí 2006

## **Seznam obrázků**

- Obrázek 2.1* - Výpočet měsíční daňové povinnosti
- Obrázek 4.1* - Organizační struktura společnosti
- Obrázek 4.2* - Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance A
- Obrázek 4.3* - Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance A
- Obrázek 4.4* - Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance B
- Obrázek 4.5* - Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance B
- Obrázek 4.6* - Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance E
- Obrázek 4.7* - Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance E
- Obrázek 4.8* - Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance F



## Seznam použitých zkratek a symbolů

ad.	k, ke
aj.	a jiné
a.s.	akciová společnost
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
D	účtovací strana DAL
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPFO	daň z příjmů fyzických osob
DPP	dohoda o provedení práce
DVZ	denní vyměřovací základ
DZ	daňové zákony
EU	Evropská unie
HPP	hlavní pracovní poměr
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	koruna česká
MD	účtovací strana MD
MO	malá organizace
např.	například
obr.	obrázek
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
popř.	popřípadě
resp.	respektive
spol. s r.o.	společnost s ručením omezeným
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
Sb.	sbírka
SZ	sociální zabezpečení
tab.	tabulka
tj.	tj.

TUL	Technická univerzita v Liberci
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
ÚP	úřad práce
viz	lze vidět
VO	velká organizace
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
vyd.	vydání
ZDP	zdravotní pojištění
ZDPř.	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
%	procento

# 1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem zvolila „Problematiku mzdového účetnictví ve společnosti s ručením omezeným“. Dané téma bude vztaženo na konkrétní příklady společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Téma bylo vybráno z důvodu velkého zájmu o tuto oblast a především proto, že se touto problematikou již třetí rok v praxi zabývám. Důležitým faktorem pro volbu tématu byla také dostupnost informací a možnost využití diplomové práce a poznatků v praxi.

Ve společnosti GRS-PRAHA s.r.o. zastávám post jednatelky a majitelky a kromě vedení společnosti je mou hlavní pracovní náplní vedení účetnictví celé společnosti. Tato firma se zabývá rozvozem a montážemi pro zákazníky společnosti IKEA Česká republika s.r.o.

V rámci problematiky mzdového účetnictví budou použity teoretické znalosti, získané v průběhu studia na Technické univerzitě v Liberci, v reálném prostředí skutečné firmy. Mzdové účetnictví je oblast velice rozsáhlá a náročná. Nejen že počátek roku 2007 znamená v této problematice velké množství legislativních změn, navíc společnost GRS-PRAHA s.r.o. 1. ledna 2007 přestoupila z malých organizací do velkých, čímž pro ni byla zahájena povinnost výpočtu a vyplácení nemocenských dávek.

Ke mzdovému účetnictví se váže široká oblast zákonů. Z toho důvodu je část diplomové práce věnována charakteristice právní úpravy mzdové problematiky v České republice. Práce seznamuje s novým zákoníkem práce, platným od 1. 1. 2007 a s jeho odlišnostmi oproti původnímu. Dále budou v práci popsány právní předpisy týkající se pracovněprávních vztahů, mzdové problematiky, zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a daně z příjmů fyzických osob. Tyto zákony budou následně uplatněny na praktických příkladech.

Diplomová práce dále charakterizuje zaměstnanost v České republice. Tato kapitola bude pojata jednak jako deskripce situace na trhu práce v období posledního čtvrtletí roku 2006, ale také jako popis různých alternativ zaměstnávání, kterými může být například zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cizinců, občanů Evropské unie nebo varianta agenturního zaměstnávání.

Praktická část diplomové práce nejprve poskytne základní informace o společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Následně se bude věnovat zpracování mezd v rámci účetní jednotky. Bude postupovat od přípravné fáze, která je nezbytná pro zjištění hrubých mezd zaměstnanců, přes použití účetního programu STEREO Ježek software, který účetní jednotka v praxi využívá, až po zaúčtování mezd jednotlivých zaměstnanců. V této části diplomové práce budou teoretické znalosti, získané v průběhu studia na Technické univerzitě v Liberci a studiem příslušných zákonů, aplikovány na praktických příkladech. Pro deskripci postupu zpracování a účtování mezd bude zvoleno šest zaměstnanců s různými odlišnostmi při výpočtu či zaúčtování mezd.

Veškeré získané poznatky budou využity nejen ve prospěch diplomové práce, ale následně i ve prospěch společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Tímto diplomová práce získá praktické využití, což je zároveň jedním z cílů.

V rámci diplomové práce bude pracováno s numerickými daty, budou prostudovány dostupné materiály a použity statistické metody, bude provedena grafická a verbální analýza. Na závěr budou shrnuty zjištěné výsledky a bude navrženo doporučení pro společnost GRS-PRAHA s.r.o.

Tímto byly nastíněny hlavní cíle diplomové práce, na základě kterých bude poskytnuta zpětná vazba společnosti GRS-PRAHA s.r.o.

## **2. Deskripce právní úpravy mzdové problematiky v ČR**

### **2.1 Mzdové účetnictví a jeho úprava**

Mzdové účetnictví obecně zahrnuje personální a mzdovou evidenci, výpočet mezd, srážek sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, daní a jiných odvodů. Výsledkem jsou podklady pro vyplacení mzdy pracovníkovi (výplatní páska), přehledy pro instituce sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, finanční úřad, pojišťovnu pro zákonné pojištění zaměstnavatele, úřad práce, podklady k platbám odvodů apod. Výstupy ze mzdového účetnictví se vždy zaúčtují ve finančním účetnictví zaměstnavatele mohou však být podkladem i k manažerskému účetnictví. [43]

Mzdová problematika je oblast skutečně velmi rozsáhlá a je upravena nespočetným množstvím zákonů. Nejdůležitější z nich jsou:

#### **Pracovní právo:**

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

#### **Problematika mezd a platů:**

- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

#### **Zdravotní pojištění:**

- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

### **Sociální zabezpečení:**

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

### **Daň z příjmů:**

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

## **2. 1. 1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Nový zákoník práce je od předchozího uspořádán jinak. Číslování jednotlivých paragrafů se od dosavadního liší a kromě toho byly do nového zákoníku zapracovány další, dosud samostatné zákony, které mohou práci ztížit. Jedná se zejména o následující právní normy:

#### a) zákony

- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech,
- zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,
- částečně zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a další,

#### b) prováděcí předpisy k zákonům

- nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,
- nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,
- nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě a další.

V některých případech jsou naopak ustanovení dosavadního zákoníku nově řešena jiným předpisem, takže odpovídající ustanovení v novém zákoníku neexistují. Jde například o ustanovení §205d (zákonné pojištění zaměstnavatele), které je řešeno v zákoně o úrazovém pojištění.

Při práci s novým zákoníkem je dále nutno počítat se třemi zásadními odlišnostmi v pojetí ve srovnání se zákoníkem dosavadním, a to:

- nový zákoník práce upravuje závislou práci,
- dosavadní zákoník práce vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, zatímco nový zákoník je založen na principu opačném, liberálním „co není zakázáno, je dovoleno“ (§2),
- nový zákoník obsahuje ustanovení vymezující vztah tohoto předpisu jakožto pracovněprávního k obecné úpravě civilního práva v občanském zákoníku (§4), což dosud v zákoníku práce nebylo.

Lze předpokládat, že první princip bude v praxi zejména ze začátku působit určité potíže vznikající z pochyb, zda to které ustanovení nového zákoníku je závazné, nebo jen doporučující, umožňující určitou míru odchylky. Zmíněné pochyby mohou vznikat z nejednotné dikce ustanovení, které se této problematice týkají, z nichž některá obsahují vyslovený zákaz nebo povinnost, jiná nejsou formulována tak exaktně, např. „se jedná“, „může jen“, „vzniká“, „nemůže“ namísto „nesmí“ apod. V těchto případech je nutno interpretovat taková ustanovení v souladu se smyslem textu, v němž jsou obsažena.

Návaznost zákoníku práce na občanský zákoník je dána prostou potřebou jednotnosti některých základních ustanovení, která byla dosud mnohdy obsažena v obou zákonných normách buď shodně, nebo jen s nevýznamnými odchylkami. [22, 24]

**Přečíslování paragrafů může v praxi znamenat zpočátku jisté potíže. Lidé, kteří tento zákon běžně v praxi používají, mají již původní paragrafy zažité, některé jsou všeobecně známé. Internetové stránky, různé formuláře a předtisky obsahují paragrafy původní. Je tak třeba této problematice věnovat zvýšenou pozornost. Zakomponování dalších zákonů do zákoníku práce může na jednu stranu práci ztížit,**

na druhou však ulehčit v tom smyslu, že člověk tyto zákony nemusí pořizovat odděleně.

## **2. 2 Pracovní právo**

### **2. 2. 1 Pracovněprávní vztahy**

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jsou jimi též vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. U těchto dohod jsou pracovněprávní jistoty a nároky zaměstnanců omezeny, což platí i pro nemocenské a důchodové pojištění.

Pojem závislá práce nebyl dřívějším zákoníkem práce používán. Jedná se o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Považuje se za ni výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle jeho pokynů a jeho jménem. Zaměstnanec vykonává závislou práci za mzdu, plat nebo odměnu, v pracovní době na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Závislou prací je též případ, kdy zaměstnavatel na základě povolení agentury práce dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Z důvodu právní úpravy závislé práce v novém ZP by i nadále odporovalo zákonu zajišťování této práce v jiném než v pracovněprávním vztahu (tzv. švarcsystém) [14, 22]

### **2. 2. 2 Základní zásady pracovněprávních vztahů**

Pro aplikaci pracovněprávních předpisů existují určující základní principy pracovněprávních vztahů. Jde o nejobecnější a velmi významná pravidla s univerzálním dosahem na pracovněprávní vztahy a pro výklad jednotlivých právních norem. Především



zdůrazňují, že ke vzniku pracovněprávních vztahů mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem se vyžaduje jejich souhlas. V oblasti pracovního práva musí být respektovány následující základní zásady:

1. zákaz přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (že by např. zaměstnanec neobdržel mzdu za výrobky, které vyrobil a nebyl by o ně na trhu zájem),
2. zásada rovnosti všech zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci,
3. zákaz diskriminace z důvodů rasových, etnicko-národnostních, z důvodů přesvědčení nebo občanské angažovanosti, či z důvodů, které charakterizují určitou osobu (např. věk, pohlaví, zdravotní stav, manželský nebo rodinný stav...),
4. zákaz při výkonu práv a povinností bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných účastníků pracovněprávního vztahu,
5. vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů a výkon práv a povinností v souladu s dobrými mravy,
6. zásada stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
7. zásada komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci vyjádřená jeho povinností informovat zaměstnance o stavu podniku a o závažných otázkách pracovních podmínek,
8. zákaz peněžních postihů či pokut, které by zaměstnavatel ukládal za porušení pracovněprávních povinností,
9. zákaz požadovat či sjednat zajištění závazku (např. kaucí či smluvní pokutou), nejde-li o konkurenční doložku nebo povolené srážky ze mzdy. [14, 22]

### **2. 2. 3 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je dvoustranný právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Ještě před vznikem pracovního poměru zaměstnavatel provádí výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností.

Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnavateli ukládají některé základní povinnosti. Jde o seznámení s právy a povinnostmi, které by pro uchazeče vplynuly, seznámení

s pracovními podmínkami i podmínkami odměňování za vykonávanou práci a povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují ke sjednávané práci. Zaměstnavatel je také povinen zajistit, aby se v případech stanovených zdravotnickými právními předpisy fyzická osoba podrobila lékařské prohlídce. [14]

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy, popřípadě jmenováním. Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřena v písemné formě, a to minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec, druhé zaměstnavatel. Aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být oběma účastníky podepsána buď předem, nebo nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Zaměstnavatel by měl žádat předložení potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), může též požadovat pracovní posudek z předchozího zaměstnání. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, dále musí být proškolen o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, společně s protipožárními předpisy. [22]

Nutnými náležitostmi pracovní smlouvy zůstávají i v novém zákoníku práce druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.

Druh práce a místo (místa) výkonu práce vymezují rámec, v němž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly. Tato ujednání proto nesmějí být formulována neurčitě či obecně. Pokud by nebyl druh práce přesně vyspecifikován, je možné k pracovní smlouvě připojit tzv. náplň práce, která by měla objasnit obsah sjednaného druhu práce i míru práv a povinností zaměstnance i zaměstnavatele. Pracovní náplň lze chápat jako souhrn pracovních činností tvořících druh práce. Co se týká místa výkonu práce, musí být rovněž přesně vyspecifikováno (nejde-li o některé specifické profese, např. v dopravě). Dohodnutým místem výkonu práce může být i více lokalit (obcí, pracovišť, region, kraj apod.).

Den nástupu do práce je zpravidla sjednán na první den kalendářního měsíce nebo roku. Tímto dnem vzniká pracovní poměr, a to i v případě, že zaměstnanec v tento den do práce

nenastoupí. Pokud se tomu tak stane a zaměstnanci nebránila nastoupení žádná překážka v práci, nebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Tím se zruší pracovní smlouva od samého počátku. [14, 22]

Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání účastníků. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat způsob a termín odměňování a místo výplaty mzdy. Dále může být sjednána doba trvání pracovního poměru. Pokud tomu tak není, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Účastníci mohou v pracovní smlouvě sjednat i kratší pracovní dobu. [14]

Ve většině případů bývá v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba. Ta slouží k ověření vhodnosti nového pracovního poměru, pracovní schopnosti zaměstnance a pracovních podmínek u zaměstnavatele. Zkušební doba nesmí přesahovat dobu 3 měsíců po sobě jdoucích po vzniku pracovního poměru a nemůže být dodatečně prodlužována. Nový zákoník práce významně změnil počítání běhu zkušební doby, a to ve dvou směrech:

1. Pokud jde o její počátek, a to v důsledku chyby obsažené v §35 odst. 1 nového ZP:  
*Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru.<sup>1</sup>*
2. Pokud jde o její konec, a to v důsledku počítání času podle občanského zákoníku:  
*Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Polovinou měsíce se rozumí patnáct dní.  
Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den.  
Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.<sup>2</sup>*

Ad 1.: Zkušební doba nyní počíná běžet po dni vzniku pracovního poměru, tedy až druhým kalendářním dnem jeho trvání. To znamená, že v první den nelze pracovní poměr ve

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §35 odst. 1

<sup>2</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník §122

zkušební době zrušit.

Ad 2.: Poslední den zkušební doby sjednané v měsících připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná (v tomto případě je událostí vznik práva zrušit pracovní poměr ve zkušební době). Půjde tedy o stejně číselně označený den, jako první den běhu zkušební doby.

Vezměme v úvahu vznik pracovního poměru 4. 4. 2007 s tříměsíční zkušební dobou, která běží ode dne 5. 4. 2007. Podle občanského zákoníku by zkušební doba skončila 5. 7. 2007. Jelikož na tento den připadá svátek, na další den připadá další svátek a potom následuje víkend, bude posledním dnem zkušební doby až pondělí 9.7.2007.

Vzniknou-li zaměstnanci překážky v práci, pro které by nemohl během zkušební doby práci konat, zkušební doba se o tyto dny prodlužuje. V případě, že zaměstnanci běží zkušební doba a je v pracovní neschopnosti, je možné pracovní poměr jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele zrušit.

Pracovní poměr končí nejčastěji na základě právního úkonu zaměstnavatele nebo zaměstnance. Je-li tento právní úkon dvoustranný, jedná se o skončení pracovního poměru dohodou. V případě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele nebo zaměstnance se jedná o výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr může též skončit právní událostí, například uplynutím sjednané doby trvání nebo smrtí zaměstnance či zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu a nedošlo k pokračování v podnikání jinou fyzickou osobou (např. dědicem). Poslední variantou skončení pracovního poměru je rozhodnutí příslušného orgánu. Týká se to cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. [14, 22]

## **2. 2. 4 Shrnutí**

**Na závěr této podkapitoly bude uveden praktický postup ve společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Tato společnost zaměstnává v současné době 36 osob na hlavní pracovní poměr, z toho dvacet řidičů, manipulantů nábytku, osm pokladních, čtyři dispečery, dva**

skladníky, jednu provozní ředitelku (personalistku) a ředitelku společnosti. Dále zaměstnává 9 osob na dohodu o pracovní činnosti, z nichž většinu tvoří závozníci. V případě nedostatku zaměstnanců je zpravidla podán inzerát do inzertních novin Annonce. Zkušenosti ukázaly, že jde asi o nejčtenější noviny lidmi hledající zaměstnání.

S uchazeči o zaměstnání bývá domluven osobní pohovor, kde zájemce vyplní přijímací dotazník, který je přílohou číslo 1, a kde je seznámen se základními informacemi týkající se pracovního poměru. Jde především o pracovní dobu, náplň práce a v neposlední řadě o platové podmínky. Společnost GRS-PRAHA s.r.o. má bohužel velice náročnou pracovní dobu, což znamená i velkou komplikaci pro stanovení pracovních směn. Navíc je jiná pracovní doba stanovena pro pokladní, skladníky a dispečery a jiná pro řidiče a závozníky. IKEA představuje totiž společnost, jejíž otevírací doba je téměř nepřetržitá. Denně od 10,00 do 22,00 hod. Jednou z podmínek smlouvy se společností IKEA je zajištění fungování služeb dopravy a montáží po celou otevírací dobu firmy IKEA. Zaměstnanci dispečinku pracují na střídavé směny, takzvaný krátký (středa, čtvrtek) a dlouhý týden (pondělí, úterý, pátek, sobota, neděle). U řidičů je však stanovení směn o něco náročnější. Jelikož společnost GRS-PRAHA s.r.o. zajišťuje i donášku nábytku do bytu, je nezbytné, aby tyto zaměstnanci pracovali ve dvojicích. Z ekonomických důvodů se na každém voze střídají tři řidiči. Jejich směny jsou stanoveny následovně: čtyři dny práce, tři dny volno, čtyři dny práce, jeden den volno. V průměru pracují dvacet dní v měsíci.

Je-li uchazeč vybrán, je povinen přinést potvrzení o lékařské prohlídce (zejména pokud se jedná o řidiče z povolání). Dále s ním je uzavřena pracovní smlouva, která je přílohou číslo 2, nebo dohoda o pracovní činnosti, viz příloha č. 3, která pochopitelně obsahuje všechny podstatné náležitosti. Součástí smlouvy bývá zpravidla i tříměsíční zkušební doba. Společně se smlouvou je zaměstnanec seznámen s veškerými právy a povinnostmi a podrobnějšími informacemi týkající se výkonu povolání. Zároveň ho pověřený pracovník proškolí o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci společně s požárními předpisy.

**K ukončení pracovního poměru dochází nejčastěji na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V některých případech však bylo nezbytné přistoupit k razantnějším řešením, jako je okamžité zrušení pracovního poměru.**

## **2. 3 Problematika mezd**

Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu stanoví zákoník práce spolu s určením, co se mzdou rozumí a za jakých podmínek se poskytuje. Přitom je důležité, že mzdou je peněžité (v některých případech i nepeněžité – naturální mzda) plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Stejně jako mzda se posuzuje i odměna příslušící za práci konanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Způsob poskytování mzdy určuje nebo sjednává zaměstnavatel v rámci stanovených obecných podmínek. Tyto podmínky poskytují zaměstnavateli i zaměstnanci dostatečný prostor pro smluvní ujednání ať už v pracovní, kolektivní, nebo jiné smlouvě. Od následujících ustanovení zákoníku práce určujících sjednání, stanovení nebo určení mzdy se však odchýlit nelze:

- (1) Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.*
- (2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.*
- (3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.*
- (4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.<sup>3</sup>*

Tyto povinnosti musí každý zaměstnavatel respektovat při určení mzdového systému, který

---

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §113

bude aplikovat v konkrétních podmínkách svého podnikání. Tato pravidla musí být srozumitelná a jednoznačná, aby zaměstnanci rozuměli podmínkám, za jakých je jim mzda vypočítávána, a aby přesně věděli, jaká mzda a v jaké výši jim za jimi vykonanou práci přísluší, a to včetně jednotlivých mzdových složek. Pokud mzdový systém není takto nastaven, mzda ztrácí značnou část své účinnosti, takže mnohdy stoprocentně nepřináší požadované výsledky práce, a navíc může vést k častým dohadům a sporům způsobeným nesouladem mezi záměrem zaměstnavatele a jeho pochopením zaměstnanci.

Dobu, po kterou mají sjednané či stanovené mzdové podmínky platit, určuje zaměstnavatel. V zájmu stability zvoleného mzdového systému je vhodné, aby tato doba činila alespoň jeden rok. V případě osvědčení tohoto systému je možné tuto dobu prodlužovat. Kratší dobu platnosti je vhodné zvolit tehdy, jde-li o zavádění podmínek dosud nevyzkoušených, aby bylo možné odstranit případné nedostatky, které se během doby platnosti projeví. [14]

### **2. 3. 1 Minimální mzda**

Mzda ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Její výše je stanovena nařízením vlády. V roce 2007 se minimální mzda zvýšila jen nepatrně, a to jen její měsíční částka. Od 1. 1. 2007 činí její základní sazba 8 000 Kč/měsíčně, resp. 48,10 Kč/hod. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. [22]

Při posuzování, zda zaměstnanci poskytovaná mzda není nižší než stanovené nebo vyhlášené částky, se do mzdy nezahrnuje:

- mzda za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy.

Minimální mzda má především zamezit případům poskytování neúměrně nízkých mezd zejména v těch povoláních, kde zaměstnavatel předpokládá, že zaměstnanec má i tzv. vedlejší příjmy, např. v pohostinství nebo v jiných službách. Zároveň nelze minimální mzdu použít jako základní mzdový tarif bez ohledu na náročnost vykonávané práce jen s tím, že se zaměstnanci občas něco ke mzdě přidá. [14]

### **2. 3. 2 Příplatky**

Příplatky se používají k ohodnocení zvláštních pracovních podmínek, nikoli k ocenění pracovní výkonnosti. Zákoník práce oceňuje povinnými příplatky pět druhů zvláštních pracovních podmínek:

- práci přesčas,
- práci ve svátek,
- práci v noci,
- práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
- práci v sobotu a v neděli.

Kromě těchto podmínek, při jejichž splnění je zaměstnavatel povinen zaměstnancům příplatek poskytovat, existuje ještě možnost, aby zaměstnavatel stanovil další podmínky, při jejichž splnění příplatek poskytovat může. [14]

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradního volna místo příplatku. Od 1. 1. 2007 již zákon neumožňuje, aby byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Zaměstnavatel tak musí všem zaměstnancům proplácet přesčasy podle evidence pracovní doby. [22]

Za dobu konání práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a v první řadě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno je zaměstnavatel povinen poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době jiné. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže se



zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí příplatku za práci ve svátek namísto náhradního volna, činí tento příplatek nejméně 100% průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec ve svátek nepracoval, ačkoli podle rozvrhu směn pracovat měl a mzda mu v důsledku toho ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu ušlé mzdy. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele a podle dohodnutých podmínek si rozvrhují pracovní dobu sami, mzda a příplatek za práci ve svátek ani náhradní volno za tuto práci nepřísluší stejně jako náhrada ušlé mzdy ve svátek. [14]

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Za noční práci se považuje práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou. [14, 22]

Co se týká příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nový ZP již v názvu tohoto příplatku, s ohledem na požadavky EU, nehovoří o zdraví škodlivém pracovním prostředí. Příplatek přísluší k dosažené mzdě ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy. Pokud zaměstnanec pracuje současně pod více ztěžujícími vlivy, poskytuje se mu příplatek v uvedené výši za každý takový vliv. [22]

Příplatek za práci v sobotu a v neděli kompenzuje nevýhodnost takové práce zaměstnancům, kteří většinou nemohou trávit volné dny s rodinou. K dosažené mzdě zaměstnanci přísluší příplatek nejméně 10% průměrného výdělku. Dojde-li ke kombinaci s příplatkem jiným (např. za práci v noci), přísluší zaměstnanci příplatky oba. [14, 22]

### **2. 3. 3 Mzdové formy**

Obecně jsou mzdové formy využívány ke stanovení způsobu hmotné zainteresovanosti zaměstnanců tak, aby podněcovala jejich pracovní výkon v zaměstnavatelově zájmu – tedy na plnění pracovních úkolů v daných termínech, potřebném množství a v co nejlepší kvalitě. V praxi má realizace této zásady mnoho podob a nastavení mzdové formy tak, aby bylo dosaženo sledovaného cíle, nebývá jednoduché. Nebývá výjimkou použít pro odměňování zaměstnanců různých kombinací mzdových forem, mnohdy vyplácených i

v odlišných časových obdobích, a to v zájmu optimální stimulace zaměstnanců na požadovaných výsledcích práce. Pro žádoucí působení mzdové formy je nezbytné, aby její formulování bylo srozumitelné a jednoznačné. Pokud by mzdová forma nebyla zaměstnancům jasná nebo by připouštěla možnost výkladu, a tím i působení různými způsoby, ztratila by svou účinnost. Z tohoto hlediska jsou nevhodnější jednoduché mzdové formy nastavené tak, aby výsledná mzda odpovídala vynaloženému úsilí zaměstnance, aby byla úměrná dosaženým výsledkům práce. Jako příklad je možné uvést obchodní zástupce, jejichž mzda je nejčastěji tvořena provizemi z tržby jimi dosažené. Je-li procento této provize nastaveno příliš nízké, nepodněcuje obchodního zástupce dostatečně k co nejvyššímu prodeji, je-li naopak příliš vysoké, může vést nejdříve ke ztrátě zájmu zaměstnance o další prodej, jelikož už má „vyděláno dost“ a následně ke ztrátovosti prodeje pro zaměstnavatele.

Tyto mzdové formy je třeba písemně uvést v kolektivní smlouvě, vnitřním mzdovém předpisu, v pracovní smlouvě nebo ve mzdovém výměru.

Nejjednodušší mzdovou formou je časová mzda. Zde však nelze působit na zaměstnance tak, aby zvýšil svůj pracovní výkon. Platí zde jednoduché pravidlo – kolik času zaměstnanec odpracoval, tolik dostane za svou práci zapláceno.

Často používanou mzdovou formou ve výrobních odvětvích je úkolová mzda. Pro její uplatnění je nezbytné určit normy spotřeby práce, na jejichž základě se pak stanoví úkolové sazby, nejčastěji za jednotku výkonu (např. výrobek). Výše úkolové mzdy se pak stanoví jednoduchým násobením počtu vyrobených kusů stanovenou sazbou.

Dalšími možnými mzdovými formami jsou například prémie, odměny, podílová mzda, smíšená mzda, bonusy atd. [14]

## 2. 3. 4 Srážky ze mzdy

Nový ZP uvádí tři okruhy případů, kdy je možné ze mzdy srážet, a to:

1. je-li to stanoveno zákonem,
2. na základě dohod o srážkách ze mzdy,
3. k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

V případě srážek, které jsou stanoveny zákonem se jedná o:

- a) srážky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tyto srážky se provádějí přednostně, čímž se vytváří čistá mzda.
- b) Všechny ostatní srážky se provádějí právě z čisté mzdy.
- c) Srážky na pohledávky zaměstnavatele, na něž si může srazit i bez souhlasu zaměstnance,
- d) výkon rozhodnutí, neboli exekuce.

V případě výkonu rozhodnutí (exekuce) provádí zaměstnavatel srážky nařízené soudem, soudním exekutorem, správcem daně, tj. finančním úřadem, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávního celku. Tyto pohledávky nabývají pořadí dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující toto vyrozumění, a to přesto, že rozhodnutí není ještě pravomocné. Plátce mzdy sražené částky deponuje až do okamžiku, kdy jej soud vyrozumí, že exekuční rozhodnutí nabylo právní moci. Poté plátce mzdy sražené částky vyplatí oprávněnému, tj. osobě, v jejíž prospěch jsou srážky nařízeny (věřiteli). Je-li pohledávka uspokojena, plátce mzdy přestane srážky provádět. Plátce mzdy, oprávněný nebo povinný má možnost požádat soud, aby sám určil, jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinného sražena.

Plátce mzdy má také zákonem uloženou oznamovací povinnost vůči soudu, který výkon rozhodnutí nařídil, a to v následujících případech:

1. Zjistí-li, že u něj nastoupil povinný jako nový zaměstnanec do práce, musí to plátce mzdy oznámit soudu bez odkladu.
2. Do jednoho týdne musí plátce mzdy soudu oznámit, že u něj přestal povinný

pracovat. Zároveň soudu zašle vyúčtování všech srážek, které provedl a vyplatil oprávněnému a oznámí soudu, pro které pohledávky byl výkon nařízen a jaké mají tyto pohledávky pořadí.

Exekuce mohou nařizovat i zdravotní pojišťovny či správy sociálního zabezpečení. Většinou se jedná o exekuci na dlužné pojistné.

Srážky se provádějí z čisté mzdy. Nejprve se vypočte základní nezabavitelná částka, která nesmí být povinnému sražena. Ta se skládá ze dvou složek:

- na osobu povinného,
- na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné.

Dále je stanovena částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení. Obě tyto částky jsou odvozeny z životního minima jednotlivce.

K vypočtení exekuce je též důležité vědět, zda se nejedná o přednostní pohledávku. Těmito pohledávkami mohou být např.:

- pohledávky výživného,
- pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy,
- pohledávky daní a poplatků atd. [22]

Konkrétní částky nezabavitelných částek a částek životního minima, včetně výpočtu exekuce budou uvedeny v praktické části této práce.

### **2. 3. 5 Shrnutí**

**Dříve než vznikla společnost GRS-PRAHA s.r.o. (leden 2005), zabývala se rozvozem nábytku od srpna 2004 liberecká společnost GRS, spol. s r.o. Způsob výpočtu mezd nebyl jasně stanoven, tudíž si zaměstnanci nedovedli dopředu spočítat, kolik si za měsíc vydělají a jak jsou za který úkon ohodnoceni. Spokojenost nebyla ani na straně společnosti ani na straně zaměstnanců.**

V únoru 2005 byli všichni zaměstnanci převedeni do nově vzniklé společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Nejprve byly z ekonomických důvodů zrušeny čtyřčlenné osádky vozů. Byly zavedeny jiné směny, které jsou uvedeny v podkapitole 2. 2. 4. Dále byl zvolen nový způsob odměňování zaměstnanců. V případě řidičů byla mzda rozdělena na dvě části (základ + provize ze zakázek). Jestliže zaměstnanec odpracuje všechny předem stanovené směny v měsíci, má nárok na plný základ. K tomu se připočítává provize, resp. procenta ze zakázek, které pracovník za měsíc rozvozil. Takto jsou zaměstnanci motivováni rozvést co nejvíce zboží.

Zaměstnanci dispečinku, tzn. dispečeři, pokladní a skladníci, jsou odměňováni fixní částkou. V případě bezchybného plnění pracovních povinností jim může být poskytnuta nad rámec fixní částky odměna.

## 2. 4 Zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění zajišťuje jeho účastníkům poskytnutí plně nebo částečně hrazené zdravotní péče. Zdravotní pojištění poskytuje Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky a několik dalších zaměstnaneckých zdravotních pojišťoven. Rozsah a podmínky, za nichž je poskytována zdravotní péče, hrazená ze zdravotního pojištění, jsou upraveny zákonem o veřejném zdravotním pojištění.

Účastníky ve zdravotním pojištění jsou:

- osoby s trvalým pobytem na území ČR,
- osoby bez trvalého pobytu na území ČR, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, jenž má sídlo na území ČR, a jsou v tomto zaměstnání nemocensky pojištěny,
- osoby, na které se vztahuje Nařízení EU (tato skupina se do pojištění dostala až vstupem ČR do EU).

Ze zdravotního pojištění v ČR jsou vyňaty osoby, které:

- nemají na území ČR trvalý pobyt a jsou činny v ČR pro zaměstnavatele, kteří nemají sídlo na území ČR,
- se zdržují dlouhodobě v cizině,

- mají bydliště nebo trvalý pobyt v ČR a jsou výdělečně činné v zemích EU a nikoli v ČR nebo jsou rodinnými příslušníky takovýchto osob,
- jsou v ČR výdělečně činné jako vyslaní pracovníci zaměstnavatele ze zemí EU.

Každý zaměstnavatel je povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o:

- nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- změně zdravotní pojišťovny,
- skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné.

O oznamovacích skutečnostech je zaměstnavatel povinen vést evidenci a dokumentaci. Při plnění oznamovací povinnosti zaměstnavatel sděluje základní identifikační údaje o zaměstnanci, kterého se oznamovací skutečnost týká, tj. rodné číslo nebo zvláštní číslo pojištěnce přidělené zdravotní pojišťovnou, jméno a příjmení, trvalý pobyt. Zároveň musí poskytnout informace o sobě, tj. obchodní název, právní formu právnické osoby, sídlo, identifikační číslo organizace, číslo bankovního účtu, pokud z něj bude provádět platbu pojistného. V případě fyzické osoby jako zaměstnavatele se uvádí jméno, příjmení, rodné číslo a adresa trvalého pobytu. [14, 22]

Právní úprava platná ve zdravotním pojištění nestanoví, za jaké období mohou zdravotní pojišťovny provádět kontroly placení pojistného a plnění ostatních zákonných povinností. Z toho ovšem vyplývá, že zdravotní pojišťovny mohou tyto kontroly provádět prakticky od počátku fungování systému veřejného zdravotního pojištění, tj. od ledna 1993. Naproti tomu zákon o účetnictví uvádí, že je zaměstnavatel povinen uschovávat pro účely kontroly zdravotního pojištění příslušné podkladové materiály pouze po základní dobu 5 let. [22]

#### **2. 4. 1 Platby a plátcí pojistného**

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, čímž je kalendářní měsíc (u OSVČ kalendářní rok). Výši pojistného je jeho plátce povinen si sám vypočítat. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Existují tři skupiny plátců pojistného zdravotního pojištění:

- stát – za nezaopatřené děti, poživatele starobního, plného invalidního, částečného invalidního, vdovského a vdoveckého důchodu, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce a další,
- zaměstnavatel – za zaměstnance,
- pojištěnec – jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Podrobněji bude rozebrán druhý bod – odvod pojistného zaměstnavatelem za zaměstnance. V tomto případě zaměstnanec sám ze svého příjmu žádný odvod neprovádí. Dozví-li se, že za něj zaměstnavatel neplní oznamovací povinnost nebo neodvádí pojistné za své zaměstnance, má povinnost provést neprodleně u zdravotní pojišťovny oznámení o této skutečnosti.

Zaměstnavatel odvádí pojistné ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu (vyměřovacím základem rozumíme úhrn příjmů, které jsou předmětem daně) té pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Zaměstnanci srazí i bez jeho souhlasu z platu jednu třetinu této částky, zbývající dvě třetiny uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků. O uskutečněných platbách pojistného je zaměstnavatel povinen vést průkaznou evidenci.

Zaměstnavatelé jsou také povinni společně s platbou pojistného předávat všem zdravotním pojišťovnám, u kterých jsou jejich zaměstnanci pojištěni, přehled o platbách pojistného, který obsahuje součet vyměřovacích základů, úhrnnou výši pojistného, počet zaměstnanců a datum splatnosti, viz příloha č. 4. Tento přehled je zaměstnavatel povinen předat nejpozději v den splatnosti pojistného.

Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné v den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd.

V případě neplnění povinností hrozí zaměstnavateli celá řada sankcí ve formě penále nebo pokut. Jestliže zaměstnavatel nezaplatí pojistné ve stanovené lhůtě anebo ho zaplatí v nižší

částce, než mělo být zapláceno, je plátce pojistného povinen ode dne následujícího po dni splatnosti do dne platby včetně platit za každý den prodlení penále ve výši 0,05 % dlužné částky (před 1. 1. 2007 byla výše penále dvojnásobná – 0,1 %). Pokuty je možné uložit za neplnění oznamovací povinnosti, za nepředložení dokladů ke kontrole nebo při neodeslání záznamů o pracovních úrazech. [14]

**V případě pracovních úrazů je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost nahlásit na zdravotní pojišťovnu, u které je zaměstnanec pojištěn, dále na inspektorát bezpečnosti práce a na pojišťovnu, které zaměstnavatel odvádí zákonné pojištění zaměstnanců. V České republice je touto institucí Kooperativa, pojišťovna, a.s. a Česká pojišťovna, a.s.**

## **2. 4. 2 Shrnutí**

Je nutné dodat, že ještě před přihlášením všech zaměstnanců ke zdravotnímu pojištění je třeba, aby se nejprve přihlásila společnost jako taková u zdravotní pojišťovny. Každá zdravotní pojišťovna má k tomuto účelu své vlastní formuláře, které jsou přílohou č. 5. V případě přihlašování či odhlašování zaměstnanců ke zdravotnímu pojištění je možné používat univerzální tiskopisy z účetních programů, viz příloha č. 6. V dnešní době je možné tyto formality provádět též elektronicky. Pro zaměstnavatele to znamená úsporu nejen finančních prostředků za poštovné, ale především času. Pro pojišťovny to podle mého názoru znamená ulehčení v oblasti administrativy. Navíc má zaměstnavatel kontrolu v podobě potvrzovacího e-mailu o obdržení přihlášky či odhlášky.

V květnu 2006 se společnost GRS-PRAHA s.r.o. dostala do druhotné platební neschopnosti. Byla schopna uhradit pouze nepatrnou zálohu na mzdu všem zaměstnancům a sociální zabezpečení a zdravotní pojištění pouze však za zaměstnance. Za částku, kterou byla povinna hradit jako zaměstnavatel, vznikalo penále uvedené v kapitole 2. 4. 1. Takto vzniklé penále si však zatím nárokovala pouze jedna zdravotní pojišťovna.



**V případě, že zaměstnavatel neuhradí zákonné zdravotní pojištění zaměstnanců pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání nebo se s platbou opozdí, je povinen si penále vypočítat sám, ve výši 10 % dlužné částky za každý započatý měsíc.**

## **2. 5 Sociální zabezpečení**

Sociální zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, nemocenské pojištění, dávky státní sociální podpory a sociální péči. [35]

Pojistné na sociální zabezpečení platí jako poplatníci pojistného zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé. Pojistné odvádí zaměstnavatel za sebe i za své zaměstnance jako plátce pojistného. Třetí skupinu poplatníků tvoří osoby samostatně výdělečně činné a poslední, čtvrtou skupinu poplatníků, tvoří osoby účastné dobrovolného důchodového pojištění.

[14, 22]

Pro účely odvodu pojistného se zaměstnavatelé dělí na velké a malé organizace. Velkými organizacemi se rozumějí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, popř. méně, avšak evidenci mezd pro ně vede jiná fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců. Malou organizací rozumíme právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance a nesplňuje podmínky pro organizaci velkou.

Za zaměstnance se považují osoby vykonávající výdělečnou činnost v některém ze vztahů uvedených v §3 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). Jde především o zaměstnance v pracovním poměru, zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti, členy družstev, společníky a jednatele společností s ručením omezeným, soudce atd. Nejedná se o osoby výdělečně činné na základě dohod o provedení práce.

Pojistné se vypočítává z vyměřovacího základu, čímž rozumíme úhrn příjmů zúčtovaných zaměstnanci organizací v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, s výjimkou náhrady škody podle zákoníku práce, odstupného,

odchodného, věrnostních přídavků horníků, plnění poskytnutých k životnímu jubileu a dalších příjmů uvedených v §5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. [14, 59]

Zaměstnavatel platí pojistné ve výši 26 % z úhrnu vyměřovacích základů všech svých zaměstnanců, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 3,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec platí pojistné ve výši 8 % ze svého vyměřovacího základu, z toho 6,5 % na důchodové pojištění, 1,1 % na nemocenské pojištění a 0,4 % na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné se u obou poplatníků zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Zaměstnavatel odvádí pojistné za sebe i za své zaměstnance na účet příslušné OSSZ. Splatnost pojistného je v den, který je určen pro výplatu mezd za měsíc, v němž byly započitatelné příjmy zúčtovány. Nejpozději v tento den musí být pojistné odepsáno z účtu zaměstnavatele. V případě prodlení či nižšího odvodu pojistného vzniká zaměstnavateli penále, které činí 0,1 % z dlužné částky pojistného za každý den prodlení. Povinností každého plátce je penále si sám vypočítat a ve stejné lhůtě určené pro odvod pojistného odvést i penále. Nedoplatek na pojistném lze vymáhat do 10 let ode dne splatnosti pojistného nebo ode dne právní moci platebního výměru. [14, 22]

Povinností malé organizace je nejpozději v den splatnosti pojistného předkládat „Přehled o vyměřovacích základech a pojistném malé organizace“. Tento přehled tvoří přílohu č. 7. Velké organizace předkládají „Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“, viz příloha č. 8. Z toho vyplývá, že nemocenské dávky v případě MO počítá a vyplácí OSSZ, v případě VO přechází tato povinnost na organizaci samotnou. [14]

### **2. 5. 1 Dávky nemocenského pojištění**

Pro vznik nemocenského pojištění je rozhodující den skutečného nástupu do práce. Z nemocenského pojištění se poskytuje nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dávky nemocenského pojištění zaměstnanci náleží za těchto podmínek:

- nastala příslušná sociální událost, kterou je pracovní neschopnost ze zdravotního

důvodu, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství,

- zaměstnanec je ve dne vzniku takové sociální události účasten nemocenského pojištění anebo mu v tomto dni trvá ochranná lhůta anebo má v tento den nárok na jinou dávku nemocenského pojištění,
- zaměstnanci nenáleží po dobu pobírání dávky započitatelný příjem z výkonu toho zaměstnání, z něhož se mu dávka poskytuje,
- jsou splněny další podmínky specifické pro jednotlivé dávky, např. u peněžité pomoci v mateřství je doba účasti na nemocenském pojištění aspoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před porodem.

Ochrannou lhůtou v souvislosti s dávkami nemocenského pojištění rozumíme 42 dnů od skončení zaměstnání. Jestliže však zaměstnání trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů trvalo zaměstnání. U žen, u nichž skončilo zaměstnání v době těhotenství, činí ochranná lhůta vždy 6 měsíců. Vznikem nemocenského pojištění v ochranné lhůtě se staví běh ochranné lhůty. Ochranná lhůta získaná novým pojištěním se připočítává k nevyčerpanému zbytku dřívější ochranné lhůty, a to až do 42 dnů.

Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z denního vyměřovacího základu, do něhož se zahrnují stejné příjmy, které se započítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. DVZ se vypočítá tak, že úhrn započitatelných příjmů v rozhodném období se dělí počtem kalendářních dnů rozhodného období. Od tohoto počtu kalendářních dnů se odečtou kalendářní dny, v nichž v rozhodném období

- trvala omluvená nepřítomnost v zaměstnání bez náhrady mzdy,
- bylo poskytováno nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny či peněžité pomoc v mateřství,
- náležela náhrada příjmu při výkonu vojenské nebo civilní služby,
- netrvalo zaměstnání.

Rozhodným obdobím rozumíme:

- 12 kalendářních měsíců před vznikem nároku na dávku nemocenského pojištění (jestliže byl zaměstnanec uznán práce neschopným v srpnu 2006, rozhodným obdobím je období od 1. 8. 2005 do 31. 7. 2006),

- období od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce před měsícem, v němž vznikl nárok na dávku (vstoupil-li zaměstnanec do zaměstnání 3. 7. 2005 a byl uznán práce neschopným od 15. 2. 2006, rozhodným obdobím bylo období od 3. 7. 2005 do 31. 1. 2006),
- období od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce, jestliže nárok na dávku vznikl v tom měsíci, v němž zaměstnanec vstoupil do zaměstnání,
- prodloužené rozhodné období. Nemá-li zaměstnanec v rozhodném období 12 kalendářních měsíců započitatelný příjem nebo alespoň jeden započitatelný den, prodlužuje se rozhodné období vždy o 3 kalendářní měsíce, dokud v takto prodlouženém období nebude započitatelný příjem a alespoň jeden započitatelný den. Rozhodným obdobím může tedy být období 12, 15, 18, 21 atd. měsíců.

Jestliže vznikne nárok na dávku ve stejném dni, v němž zaměstnanec nastoupil do zaměstnání, a trvá až do konce tohoto měsíce, je denním vyměřovacím základem předpokládaný příjem, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl za kalendářní den v tomto měsíci. [14]

Částka denního vyměřovacího základu se redukuje tak, že

- za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 90 %,
- z částky nad 550 Kč do 790 Kč se počítá 60 %,
- k částce nad 790 Kč se nepřihlíží,
- od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši, z částky nad 550 Kč do 790 Kč se počítá 60 %.

Maximální výše DVZ činí:

- za prvních 14 dnů 639 Kč ( $90 \% \text{ z } 550 \text{ Kč} + 60 \% \text{ z } 240 \text{ Kč} = 495 \text{ Kč} + 144 \text{ Kč} = 639 \text{ Kč}$ ),
- od 15. dne 694 Kč ( $550 \text{ Kč} + 60 \% \text{ z } 240 \text{ Kč} = 550 \text{ Kč} + 144 \text{ Kč} = 694 \text{ Kč}$ ).

Procentní sazba nemocenského činí 25 % za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti nebo karantény, za další kalendářní dny pracovní neschopnosti činí procentní sazba 69 %.

Maximální denní výše nemocenského tak činí:

- 160 Kč za první 3 dny pracovní neschopnosti,
- 441 Kč od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti,
- 479 Kč od 15. dne pracovní neschopnosti.

Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny a jeho výše se zaokrouhluje vždy na celé koruny směrem nahoru. Výše nemocenského se zaokrouhluje za jednotlivé kalendářní dny, nikoliv za celou dobu trvání pracovní neschopnosti. Obdobně to platí i pro ostatní dávky nemocenského pojištění.

§ 19 až § 29 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ukládá organizacím poskytujícím dávky nemocenského pojištění spoustu povinností. Jedná se především o přihlášení se na předepsaném tiskopisu, který tvoří přílohu č. 9, který poskytne příslušná OSSZ, do rejstříků organizací, a to ve lhůtě do 8 dnů ode dne vzniku. Totéž platí pro odhlášení při zániku organizace nebo při změně organizace z malé na velkou. Další povinností je hlásit veškeré změny, které se týkají nejen organizace, ale i její mzdové účtárny (např. změna názvu, sídla, výplatního termínu apod.).

Také pro vyplňování a vedení jednotlivých dokladů dávek nemocenského pojištění v organizaci platí přesně dané postupy. Na základě předloženého dokladu „Potvrzení pracovní neschopnosti“ uplatňuje zaměstnanec nárok na nemocenské a omlouvá svou nepřítomnost v práci. Na dokladech „Hlášení o počátku a ukončení pracovní neschopnosti“ je organizace povinna doplnit údaj o tom, kdy pracovník naposledy pracoval, kolik odpracoval hodin a který den opět do zaměstnání nastoupil. Po provedené likvidaci dávky je nutno každý doklad očíslovat, a to buď novou číselnou řadou za každý měsíc (číslo dokladu lomeno číslem příslušného měsíce), popřípadě jednou číselnou řadou za celý rok, např. u společností s malým počtem zaměstnanců. Dále je nutné každý doklad o vyplacených dávkách nemocenského pojištění znehodnotit razítkem s textem, např. Vyplaceno, Znehodnoceno, Zlikvidováno. Každý doklad musí být podepsán tím, kdo dávku likviduje.

Další povinností organizace je vést jednotlivým zaměstnancům mzdové listy, viz příloha č.

10 a evidenční listy důchodového pojištění, viz příloha č. 11.

Pověření pracovníci orgánů sociálního zabezpečení, nejčastěji OSSZ, jsou oprávněni kontrolovat plnění povinností uložených přepisy o sociálním zabezpečení. Mají právo přezkoumávat správnost a úplnost záznamů, hlášení, která organizace pro účely sociálního zabezpečení má povinnost vést, včetně včasnosti a způsobu jejich předložení a podání. K odstranění zjištěných nedostatků mohou vyžadovat opatření k nápravě. Pokud jde o malou organizaci, mají právo ji vyzvat, aby se za účelem kontroly plnění povinností v sociálním zabezpečení dostavila ve stanoveném termínu na OSSZ. V případě velkých organizací probíhá kontrola v sídle dané organizace, která je povinna poskytnout pověřeným pracovníkům provádějícím kontrolu potřebnou součinnost. [22]

## **2. 5. 2 Shrnutí**

**Podkapitola o sociálním zabezpečení se podrobněji zabývá pouze nemocenským pojištěním, a z nemocenského pojištění pouze nemocenským, jelikož se účetní jednotka s touto problematikou v praxi nejčastěji setkává a též na tuto problematiku bude navazovat praktická část diplomové práce. Z důvodu omezeného rozsahu této práce není oblast důchodového pojištění, dávek státní sociální podpory a sociální péče a ostatních dávek nemocenského pojištění dopodrobna rozebrána. Oblast sociálního zabezpečení je velice rozsáhlá a váže se k ní velké množství zákonů a vyhlášek. Dokonale se obeznámit a v praxi umět správně využívat všechny zákony je prakticky nemožné. V dnešní době však existuje nepřehledné množství kvalitních publikací, v nichž jsou zapracovány všechny zmíněné zákony společně s praktickými příklady. Tyto publikace dokáží okamžitě reagovat na jakoukoliv změnu zákona nebo nás s ní seznamují i v předstihu, např. pomocí e-mailových novin, nabízených školení, pravidelných měsíčníků pro mzdové účetní apod.**

**Již dvakrát se společnost GRS-PRAHA s.r.o. účastnila kontroly na OSSZ. Na rozdíl od zdravotních pojišťoven je OSSZ provádí pravidelně, každé dva roky, nebo při zániku organizace. Za zánik organizace se považuje i přechod malé organizace na velkou. V případě zániku malé organizace se provádí likvidační kontrola, odhlašují se**

všichni zaměstnanci a přihlašují se pod novým variabilním symbolem do organizace velké. To se týkalo i společnosti GRS-PRAHA s.r.o., která se stala velkou organizací až 1. 1. 2007, přestože již od 1. 8. 2006 překročila limit 25 zaměstnanců. Existuje totiž možnost žádosti o ponechání v malých organizacích, což v případě této společnosti bylo využito.

Kontrola na OSSZ je zahájena pozvánkou ke kontrole, kde je stanoven přesný termín, místo a veškeré doklady, které je třeba předložit za předem stanovené období. Zpravidla bývá nejprve zkontrolován platný doklad k podnikání, zda se nezměnily žádné údaje o společnosti, počet zaměstnanců, zda společnost platí řádně a včas pojistné, zda odesílá přehledy o vyměřovacích základech, dále se kontrolují mzdové listy, evidenční listy důchodového pojištění a formulář „Seznam společníků a členů statutárního orgánu a dozorčí rady společnosti za jednotlivé kalendářní měsíce“, který je přílohou č. 12. Dále bývají zpravidla kontrolovány případné dohody o provedení práce. Je zde totiž velká pravděpodobnost vyhýbání se placení sociálního zabezpečení, které se na tyto dohody nevztahuje. Na konci kontroly vyhotoví pověřený pracovník protokol o kontrole pojistného, provádění nemocenského pojištění a plnění úkolů v důchodovém pojištění, v němž je uveden předmět kontroly, zhodnocení plnění nápravných opatření z předchozích kontrol, výsledky kontroly, obecné údaje o provedené kontrole, vlastní kontrolní zjištění, případně opatření k nápravě a závěr.

Praktické zkušenosti s dávkami nemocenského pojištění, tzn. konkrétní příklady, budou podrobněji uvedeny v praktické části diplomové práce.

## **2. 6 Daň z příjmů**

Zákon o daních z příjmů rozděluje poplatníky daně z příjmů fyzických osob na dvě skupiny:

1. na daňové rezidenty ,
2. na daňové nerezidenty.

Ad 1.: Daňový rezident je poplatník, jehož veškeré příjmy ze všech zdrojů na území ČR i

ze zahraničí podléhají zdanění v ČR. Jedná se zpravidla o poplatníky, kteří mají na území ČR bydliště nebo se v ČR obvykle zdržují, tj. déle než 183 dny v kalendářním roce. Do lhůty 183 dnů se započítává každý i započatý den pobytu včetně dne příjezdu a odjezdu, sobot, nedělí, svátků, prázdnin a dovolených strávených na území ČR. Poplatníkem může být i osoba nezletilá nebo osoba, kterou soud zbavil způsobilosti k právním úkonům. Za tyto osoby pak v otázkách daňových jedná jejich zákonný zástupce.

Ad 2.: Daňový nerezident je poplatník, u něhož podléhají zdanění v ČR pouze příjmy ze zdrojů na území ČR. Je to poplatník, který je podle smlouvy o zamezení dvojího zdanění rezidentem v jiném smluvním státě. Není-li uzavřena taková mezinárodní smlouva, jde o poplatníky, kteří nemají na území ČR stálý byt ani se v ČR převážně nezdržují, tzn. do 183 dnů v kalendářním roce, dále jsou to poplatníci, kteří se sice zdržují na území ČR dlouhodobě, ale jen z důvodů studia nebo léčení. [14, 22]

Příjmy ze závislé činnosti tvoří úhrn všech příjmů vyplacených zaměstnavatelem zaměstnanci v kalendářním měsíci na základě:

- pracovněprávního poměru současného nebo dřívějšího (pracovní poměr, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti),
- služebního nebo členského poměru,
- obdobného poměru, při kterém musí zaměstnanec dbát příkazu plátce,
- příjmů žáků a studentů z praktického výcviku,
- příjmů za práci členů družstev, příjmů za práci společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným, a to i když nejsou povinni dbát příkazů jiné osoby,
- příjmy za práci komanditistů v komanditní společnosti,
- odměn členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob vyplacených ze zisku za práci v představenstvu nebo v dozorčí radě,
- příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává (např. náhrada mzdy při odškodnění pracovního úrazu vyplacená pojišťovnou). [22]



Zákon o dani z příjmů stanoví příjmy, které se nepovažují za příjmy ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Jde o cestovní náhrady, osobní ochranné pracovní prostředky, zálohy na výdaje zaměstnance a náhrady za opotřebení vlastních předmětů. [14]

§ 4 a § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů stanoví příjmy, které jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozené. Příjmy osvobozené podle § 4 ZDPř zahrnují např. dávky státní sociální podpory, nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti, stipendia studujících poskytovaná z prostředků státního rozpočtu i obdobná zahraniční stipendia a podpory sociálního charakteru poskytovaná z prostředků nadací a občanských sdružení.

Podle § 6 odst. 9 ZDPř jsou od daně osvobozeny:

- částky vynaložené zaměstnavatelem za zaměstnance na doškolování, které souvisí s jeho činností, kromě náhrad za ušlý příjem za dobu nepřítomnosti pracovníka,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům. (tuzemské i zahraniční rekreační zařízení v hodnotě do 20 000 Kč v kalendářním roce, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení, kulturní pořady a sportovní akce aj.). [14, 22]

Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, má-li poplatník u plátce podepsáno prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků k uplatnění nároku na odpočet nezdavitelných částek ze základu daně, slevy na dani, daňového zvýhodnění a výpočet zálohy na daň, viz příloha č. 13. Toto prohlášení nesmí mít zaměstnanec podepsané současně u několika plátců. Záloha ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc v případě podepsaného prohlášení činí:

**Tab. 2.1** Měsíční zálohy na DPFO

Základ pro výpočet zálohy		Záloha	Ze základu přesahujícího
od Kč	do Kč		
0	10100	12%	
10100	18200	1212 Kč + 19 %	10 100 Kč
18200	27600	2751 Kč + 25 %	18 200 Kč
27600	a více	5101 Kč + 32 %	27 600 Kč

Zdroj: Marková, H. Daňové zákony 2007. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2087-6.

Jestliže zaměstnanec výše uvedené prohlášení podepsáno nemá, např. proto, že zaměstnavatel je jeho dalším souběžným plátcem příjmu ze závislé činnosti a poplatník má podepsáno prohlášení u jiného zaměstnavatele, pak pro způsob zdanění je rozhodující výše hrubé mzdy. Z příjmů zúčtovaných nebo vyplacených při splnění ostatních podmínek u zaměstnance bez podepsaného Prohlášení srazí plátce zálohu na daň následně:

**Tab. 2.2** Sazba daně z příjmů fyzických osob

Hrubá mzda Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 - 5000 včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 % zaokrouhlená na koruny dolů
5001 - 31000	na stokoruny nahoru	záloha 20 %
31100 - a více	na stokoruny nahoru	záloha měsíční sazbou (§ 38h odst.2)

Zdroj: Šubrt, B., aj. Abeceda mzdové účetní 2007, Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-373-9.

V tomto případě zaměstnavatel při výpočtu zálohy nepřihlédne ani k měsíční slevě na dani ani k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.

Plátce provádí odvod zálohy na daň na účet správce daně do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu na daň vznikla. V případě srážkové daně provádí plátce odvod do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž nastala povinnost provést srážku daně.

Při výpočtu měsíční daňové povinnosti jsou dílčím základem daně příjmy ze závislé

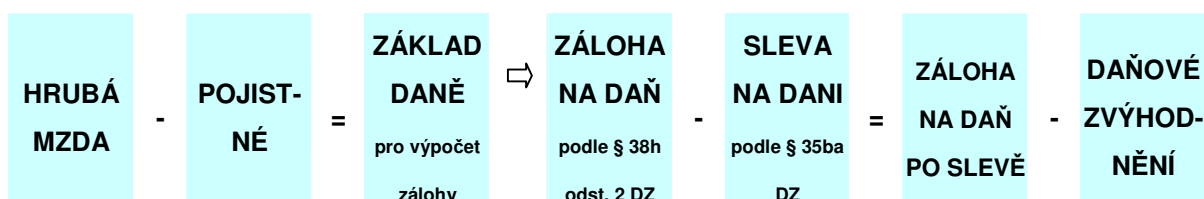
činnosti a funkčních požitků snižené o sražené nebo zaměstnancem uhrazené částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které je podle příslušných předpisů povinen zaměstnanec platit. Základ daně pro výpočet zálohy na daň se zaokrouhlí na celé koruny nahoru do 100 Kč základu daně a na celé 100 Kč nahoru u základu daně nad 100 Kč. Z takto stanoveného základu daně se vypočte měsíční záloha na daň podle §38h odst. 2 DZ. Vypočtená záloha na daň se následně sníží o uplatněné částky slev na daň podle § 35ba DZ ve výši 1/12 ročního nároku, pokud byly podmínky pro poskytnutí slevy splněny k prvnímu dni kalendářního měsíce. V případě slevy na dani na vyživovanou manželku (manžela) nelze poskytovat tuto slevu měsíčně, lze ji uplatnit až po skončení roku. Slevu na vyživované dítě lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo.

**Obr. 2.1** Výpočet měsíční daňové povinnosti

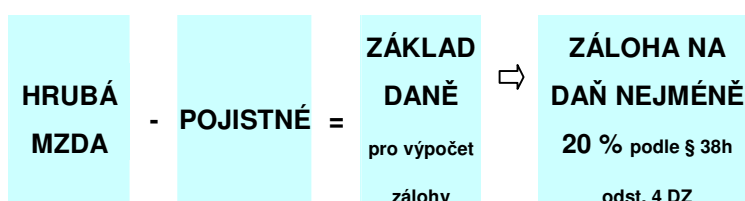
**Poplatník s podepsaným prohlášením, bez vyživovaných dětí:**



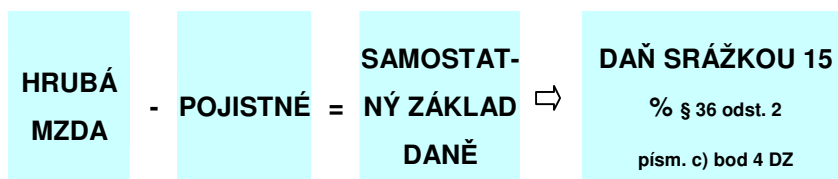
**Poplatník s podepsaným prohlášením a vyživovanými dětmi:**



**Poplatník bez podepsaného prohlášení s příjmem nad 5000 Kč:**



### Poplatník bez podepsaného prohlášení s příjmem do 5000 Kč:



Zdroj: Šubrt, B., aj. *Abeceda mzdové účetní 2007*, Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-373-9.

Zákon o daních z příjmů dále pojednává o nezdanitelných částech základu daně. K prokázaným nezdanitelným částkám ze základu daně přihlédne plátcé daně až při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo je poplatník uplatní v daňovém přiznání. K nezdanitelným částem základu daně patří:

- dary – úhrnná hodnota darů musí činit minimálně 1 000 Kč, nebo alespoň částku přesahující 2 % základu daně, maximálně 10 % základu daně,
- úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období – z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru banky, z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou. Ročně lze odečíst nejvýše 300 000 Kč úhrnné částky úroků všech úvěrů v téže domácnosti.
- Příspěvek na penzijní připojištění – ročně lze odečíst částku rovnající se úhrnu příspěvků zaplacených na penzijní připojištění na zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč, maximálně lze odečíst 12 000 Kč,
- pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené na zdaňovací období – ročně lze odečíst částku rovnající se v úhrnu maximálně 12 000 Kč, a to i v případě, že má poplatník uzavřeno více smluv s více pojišťovnami,
- odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci – maximálně lze odečíst částku 3 000 Kč za zdaňovací období,
- odpočet úhrady za zkoušky – jedná se o zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem. Ročně lze odečíst částku, která byla uhrazena, nejvýše však 10 000 Kč, v případě poplatníka se zdravotním postižením až 13 000 Kč, u poplatníka s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč. [22]

Každý poplatník má při splnění zákonem stanovených podmínek stejnou daňovou výhodu, bez ohledu na výši svých příjmů, resp. výši základu daně pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. Vypočtená daň za zdaňovací období se pak fyzickým osobám snižuje o

částku:

- 7 200 Kč na poplatníka,
- 4 200 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč,
- 1 500 Kč na pobírání částečného invalidního důchodu,
- 3 000 Kč na pobírání plného invalidního důchodu,
- 9 600 Kč držiteli průkazu ZTP/P,
- 2 400 Kč studentovi, který se soustavně připravuje na budoucí povolání, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

Fyzická osoba má dále nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti ve výši 6 000 Kč ročně. Toto zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Daňové zvýhodnění nemůže poplatník využít, pokud uplatňuje slevu na dani z titulu investičních pobídek. Daňové zvýhodnění lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo, nebo ve kterém začíná soustavná příprava dítěte na budoucí povolání, anebo ve kterém bylo dítě osvojeno nebo převzato do péče rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Zákon o daních z příjmů stanoví, že slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti vypočtené podle tohoto zákona za příslušné zdaňovací období. Slevu na dani lze uplatnit až do nuly a část daňového zvýhodnění, která ještě zbyla po uplatnění slevy na dani, je daňovým bonusem, který bude poplatníkovi následně vyplacen. Poplatník může daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 30 000 Kč ročně.

Poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral mzdu od jednoho plátce nebo od více plátců daně postupně a podepsal u těchto plátců prohlášení k dani, může písemně požádat o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění posledního z uvedených plátců daně, a to nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Pokud dojde k zániku plátce daně bez právního nástupce, může poplatník požádat o roční zúčtování příslušného správce daně. Výpočet daně a roční zúčtování provede plátce daně nejpozději do 31. března. Je-li poplatník povinen podat daňové přiznání k dani, nebo ho podá na základě

svého rozhodnutí, plátce roční zúčtování neprovede. Plátce daně provede roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění jen na základě dokladů od všech předchozích plátců daně:

- zúčtované nebo vyplacené mzdě,
- sraženém nebo zaměstnancem uhrazeném pojistném,
- sražených zálohách na daň z těchto příjmů,
- poskytnuté měsíční slevě na dani a
- vyplacených měsíčních daňových bonusech.

Poplatník je povinen výše uvedené doklady za uplynulé zdaňovací období předložit plátců daně nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku. Pokud tak neučiní, plátce roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede.

Poplatníkovi, který neuplatňuje daňové zvýhodnění, vrátí plátce daně jako přeplatek rozdíl mezi zálohově sraženou daní a daní vypočtenou a sníženou o slevu na dani, a to nejpozději při zúčtování mzdy za březen, činí-li tento rozdíl více než 50 Kč. O vrácený přeplatek sníží plátce daně nejbližší odvody záloh správci daně. Případný nedoplatek z ročního zúčtování záloh se poplatníkovi nesráží. [14]

Daň ze základu daně sníženého o nezdánitelnou část základu daně činí:

**Tab. 2.3** *Daň z příjmů fyzických osob*

Ze základu daně		Daň	Ze základu přesahujícího
od Kč	do Kč		
0	121200	12%	
121200	218400	14544 Kč + 19 %	121 200 Kč
218400	331200	33012 Kč + 25 %	218 400 Kč
331200	a více	61212 Kč + 32 %	331 200 Kč

*Zdroj: Marková, H. Daňové zákony 2007. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2087-6.*

### **3. Charakteristika oblasti zaměstnanosti v ČR**

Každý občan ČR má právo na zaměstnání. Rozumí se tím právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat. Rozumí se tím i právo na zprostředkování, právo na nezbytnou rekvalifikaci k pracovnímu uplatnění a v případě ztráty zaměstnání právo na podporu v nezaměstnanosti.

Každá fyzická osoba se může rozhodnout, zda bude pracovat v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona. Každý má možnost svobodné volby, zda bude pracovat na území ČR nebo v zahraničí. Pracovní povinnost fyzické osoby není dána zákonem. Pokud si fyzická osoba není schopna obstarat zaměstnání sama, může požádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Zákon nestanoví povinnost evidovat se na úřadě práce jako nezaměstnaný. Pokud má občan své vlastní prostředky k tomu, aby si zaplatil povinné zdravotní pojištění, a eventuálně má prostředky k zaplacení důchodového pojištění a nemá potřebu pracovat, jelikož příjmy, kterých dosahuje např. z restitucí, dědictví apod., jsou pro něj dostačující a žádný motiv k výkonu závislé činnosti nemá, není trestným činem být nezaměstnaný.

Zaměstnavatel může získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře jednak vlastním výběrem, nebo za pomoci úřadu práce na celém území ČR, a pokud nemůže na volné pracovní místo přijmout českého občana nebo občana EU, může získávat na základě povolení úřadu práce i zaměstnance ze zahraničí. Zaměstnavatel je povinen nahlásit do 10 kalendářních dnů příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku, rovněž oznamuje do 10 dnů obsazení těchto míst. Za volné pracovní místo považujeme místo nově zřízené nebo uvolněné, na které zamýšlí zaměstnavatel získat zaměstnance, pokud již nemá na toto místo smluvně zajištěného zaměstnance nového. [14]

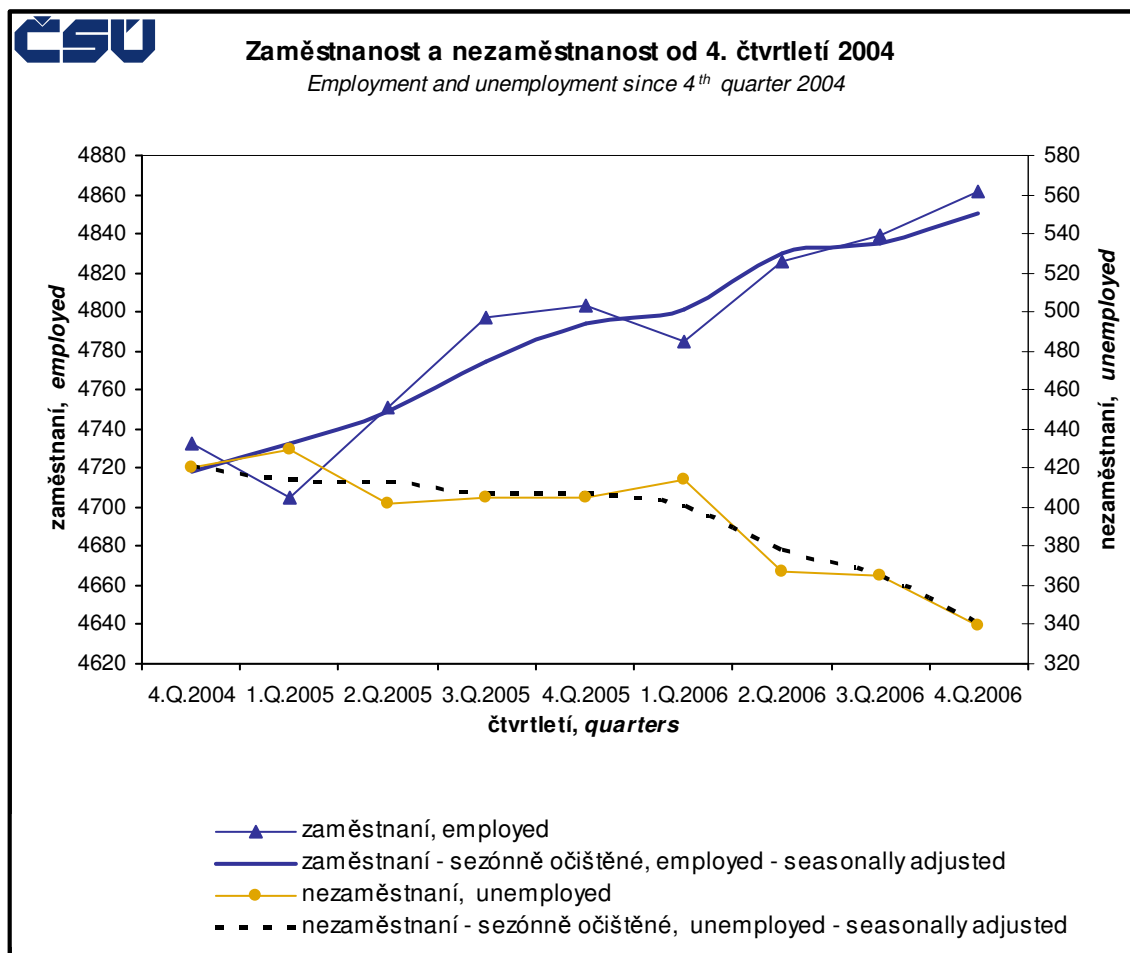
#### **3. 1 Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - 4. čtvrtletí 2006**

Výběrové šetření pracovních sil se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku

domácností a je zaměřené na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce a metodickým doporučením Eurostatu. Výsledky VŠPS jsou publikovány podle bydliště respondentů.

Celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2006 zvýšila oproti stejnému období roku 2005 o 57,9 tis. osob a dosáhla nejvyšší úrovně od poloviny roku 1998. Počet podnikatelů vzrostl o 30,0 tis., což je téměř na úrovni přírůstku počtu zaměstnanců (30,8 tis.). Počet nezaměstnaných osob podle metodiky ILO se meziročně snížil o 65,2 tis. osob a počet dlouhodobě nezaměstnaných o 31,0 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti meziročně klesla o 1,3 procentního bodu na 6,6 %, což byla nejnižší úroveň v posledních osmi letech.

**Graf 3.1** Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti od 4. čtvrtletí 2004 po 4. čtvrtletí 2006



Zdroj: Český statistický úřad [online]. [cit. 23.4.2007]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020607.doc>



Předběžné výsledky za 4. čtvrtletí 2006 potvrzují růst celkové zaměstnanosti, když se průměrný počet zaměstnaných, očištěný od sezónních vlivů, zvýšil proti 3. čtvrtletí roku 2006 o 14,9 tis. osob, tj. o 0,3 %.

**Tab. 3.1** Počet zaměstnaných osob podle jejich postavení

Postavení v hlavním zaměstnání	4. čtvrtletí 2005	4. čtvrtletí 2006		Přírůstek/úbytek	Index
	celkem	celkem		4.Q.06-4.Q.05	4.Q.06/4.Q.05
	abs. v tis.	abs. v tis.	v %	abs. v tis.	%
Celkem z toho:	4803,7	4861,5	100,0	57,9	101,2
zaměstnanci	4026,4	4057,2	83,5	30,8	100,8
členové produkčních družstev	18,3	14,9	0,3	-3,4	81,6
podnikatelé bez zaměstnanců	547,8	552,4	11,4	4,6	100,8
podnikatelé se zaměstnanci	176,7	203,7	4,2	27,0	115,3
pomáhající rodinní příslušníci	34,3	32,7	0,7	-1,6	95,4

Zdroj: Český statistický úřad [online]. [cit. 23.4.2007]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020607.doc>

Z tabulky je zřejmé, že počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl v průměru za 4. čtvrtletí celkem 4 861,5 tis., tj. o 57,9 tis. více než ve 4. čtvrtletí roku 2005 a meziročně tak výrazně vzrostl o 1,2 %. Zaměstnanost se tak dostala na nejvyšší úroveň od třetího čtvrtletí 1998. Zvýšil se zejména počet pracujících absolventů středních škol s maturitou o 40,9 tis., což souvisí s všeobecně rychlým růstem vzdělanosti populace. Počet zaměstnanců se zvýšil proti 4. čtvrtletí 2005 o 30,8 tis. na 4 057,2 tis., ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti klesl o 0,4 procentního bodu na 83,5 %. Počet členů produkčních družstev se dále snížil o 3,4 tis. na 14,9 tis. osob. Počet podnikatelů se proti srovnatelnému období roku 2005 zvýšil o 30,0 tis. na 788,8 tis. Podíl podnikatelů včetně pomáhajících rodinných příslušníků na celkové zaměstnanosti tak dosáhl 16,2 % a proti 4. čtvrtletí roku 2005 se zvýšil o 0,4 procentního bodu. Z této skupiny vzrostl nejvíce počet podnikatelů se zaměstnanci.

Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky ILO, očištěný od sezónních vlivů, se snížil proti 3. čtvrtletí roku 2006 o 24,6 tis.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl 339,6 tis. (z toho 185,6 tis. žen), což je nejnižší úroveň od 3. čtvrtletí 1998. V porovnání s 4. čtvrtletím roku 2005 se celkový počet

nezaměstnaných snížil o 65,2 tis. a tento meziroční pokles byl největší za celé období od počátku devadesátých let. Pokles nezaměstnanosti se projevil více ve složce ženské populace (o 43,7 tis.), a to zvláště ve věkové skupině 25-29 let (o 12,6 tis.). Celkový počet nezaměstnaných mužů se meziročně snížil o 21,5 tis., nejvíce ve skupině mladých 20-24 let (o 6,0 tis.). Převážná část všech nezaměstnaných (71,1 %) jsou osoby se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním.

Počet osob dlouhodobě nezaměstnaných, tzn. jeden rok a déle, sice klesl proti 4. čtvrtletí 2005 o 31,0 tis. na 185,0 tis., ale jejich podíl stále přesahuje polovinu všech nezaměstnaných (54,5 %). Mimořádně vysoký podíl osob dlouhodobě bez práce je ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním (70,3 % všech nezaměstnaných se základním vzděláním), ve skupině nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity je to více než polovina všech nezaměstnaných (53,8 %). [34]

**Z výše uvedeného vyplývá, že vzdělání je při hledání zaměstnání nutnou podmínkou. Středoškolské vzdělání ukončené maturitou se považuje v dnešní době za minimální základ, který musí uchazeči splňovat. Ukončené vysokoškolské vzdělání pak bývá většinou výhodou.**

V rámci výběrového šetření jsou zjišťovány údaje i za osoby, které nepracují, aktivně práci nehledají a nesplňují tak podmínky ILO pro nezaměstnané, ale přitom uvádějí, že by pracovat chtěly. Tyto ekonomicky neaktivní osoby představují potenciální pracovní rezervu. Velký počet těchto osob je ve věkové skupině do 24 let, kdy se převážně jedná o studenty a učně. Relativně značný počet 25-34letých vyplývá hlavně ze zájmu žen, které jsou na rodičovské dovolené nebo v domácnosti, o své pracovní uplatnění. Počet zájemců o zaměstnání je vysoký ve věku 50 a více let. Jedná se především o invalidní důchodce a o osoby v řádném a předčasném starobním důchodu a invalidní důchodce.

Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Jedná se o metodiku jednotnou pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně

srovnatelné údaje. [34]

## **3. 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Ochrana v pracovněprávních vztazích u zaměstnanců se zdravotním postižením je zakotvena v zákoníku práce. Zákon o zaměstnanosti upravuje a definuje přístup k zaměstnávání osob, kterým je poskytována zvýšená péče. Zdravotní postižení je v tomto zákoně zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných osob. Nový zákon o zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením považuje:

- fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní (osoby s těžším zdravotním postižením),
- fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení „Rozhodnutím“ uznány částečně invalidní,
- fyzické osoby, které byly rozhodnutím úřadu práce uznány za osoby zdravotně znevýhodněné.

Všem těmto osobám je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. [14, 22]

### **3. 2. 1 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Povinný podíl činí 4 %. Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví, náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům, popřípadě odebíráním výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami

samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, případně zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

- odvodem do státního rozpočtu.
- Všechny uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé vzájemně kombinovat.

V případě povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je třeba vypočítat průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Započítávají se do něho pouze zaměstnanci v pracovním poměru hlavním, vedlejším, souběžným, nikoliv dohody o provedení práce či o pracovní činnosti. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele či zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, nebo v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Fond pracovní doby v roce 2006 činil 2008 hodin. Nezapočítávají se hodiny pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, nezapočítává se mateřská dovolená a k individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží. Je nutné dodat, že každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát.

Pro účely náhradního plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. V roce 2006 činila výše uvedená průměrná měsíční mzda 19635 Kč. Při odebrání výrobků chráněných dílen nelze započítávat odběry prostřednictvím zprostředkovatelů. Při

odebírání výrobků nebo služeb od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením a nezaměstnává žádné zaměstnance, nebo při zadávání zakázek této osobě, je možno započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se počet zaměstnanců, za které zaměstnavatel provádí odvod, zjišťuje jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců se zdravotním postižením a které má zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného podílu, a počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, splněným náhradním plněním.

Z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel nesplní povinný podíl zaměstnáváním nebo náhradním plněním, je povinen odvést do státního rozpočtu za každou osobu, o kterou nesplnil tuto povinnost, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, a to do 15.2. následujícího roku. [14, 22, 30]

**Společnost GRS-PRAHA s.r.o. zaměstnává od srpna 2006 více než 25 zaměstnanců a tudíž je povinna zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením nebo využít možnosti náhradního plnění. Od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006 bylo zaměstnanci celkem odpracováno 45 995,5 hodin, poskytnuté náhrady za dovolenou byly ve výši 3 692 hodin a nemocenské dávky činily 2 424 hodin. Fond pracovní doby v roce 2006 byl ve výši 2 008 hodin. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců ve společnosti GRS-PRAHA s.r.o. tak činí:**

$$\frac{45995,5 + 3692 + 2424}{2008} = 25,95$$

**Povinný podíl 4 % z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je ve výši:**

$$25,95 \times 0,04 = 1,04$$

**V roce 2006 byly od společnosti CANIS safety, a.s., která zaměstnává více než 50 %**

zaměstnanců se zdravotním postižením odebrány výrobky za 21 127 Kč bez DPH. Výše odvodu činí sedminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí za každého občana se zdravotním postižením. V roce 2006 činila výše uvedená průměrná měsíční mzda 19 635 Kč Jako náhradní plnění lze započíst do povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením:

$$\frac{21127}{137445} = 0,15$$

Společnost GRS-PRAHA s.r.o. měla povinnost v roce 2006 zaměstnávat 0,89 (1,04-0,15=0,89) osob se zdravotním postižením. Jelikož tak neučinila, je povinna odvést do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, což je:

$$2,5 \times 19635 \times 0,89 = 43688 \text{ Kč}$$

Zaměstnává-li zaměstnavatel zaměstnance se zdravotním postižením, může uplatnit slevu na daních. Daň z příjmů se tak snižuje:

- 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením,
- 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením,
- polovinu daně u poplatníků, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením v přepočteném počtu a zaměstnávají jich více než 25. [14]

### **3. 3 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce**

Jde o poměrně nový institut v oblasti zaměstnávání. Agentury mohou nejen zaměstnávat ale i zprostředkovávat a propůjčovat své zaměstnance dalším uživatelům na základě smluvních ujednání. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět:

- vyhledáváním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- přímým zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje,
- poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí.

Fyzické osobě nemůže za zprostředkování agentura účtovat žádné poplatky. Ani zaměstnavatel, ke kterému je agenturou zprostředkovaný zaměstnanec přijat do pracovněprávního vztahu, nemůže požadovat od tohoto zaměstnance žádné poplatky a nesmí mu provádět jakékoliv srážky ze mzdy nebo z odměny za provedenou práci.

Zprostředkování zaměstnání není živností podle zákona o živnostenském podnikání, ale je činností, kterou lze provádět pouze na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Povolení se vydává při splnění podmínek stanovených zákonem na žádost fyzické nebo právnické osoby, podléhá správnímu poplatku a vydává se na 3 roky.

Zaměstnanec agentury, který je dočasně přidělen k uživateli, musí mít zaručeny stejné mzdové a pracovní podmínky jako srovnatelní zaměstnanci, a to i bez žádosti.

**Společnost GRS-PRAHA s.r.o. využívala necelé tři měsíce služeb agentury práce. Z důvodu poměrně vysokých finančních nákladů, nespokojenosti takto zaměstnaných brigádníků a poměrně špatných zkušeností s agenturou při vyhledávání pracovníků však od této spolupráce ustoupila.**

**V případě, že byl zaměstnanec vyhledán klientem (firmou GRS-PRAHA s.r.o.) a jeho hrubá mzda byla ve výši 75 Kč/hod, sjednaná odměna za dočasné přidělení zaměstnance byla ve výši 120 Kč za odpracovanou hodinu. Pokud byl zaměstnanec vyhledán agenturou, odměna činila 128 Kč za odpracovanou hodinu.**

**Agentury práce nabízejí i službu „Recruitment“. Jedná se o přímé zaměstnávání vyhledaného kandidáta klientem (společností GRS-PRAHA s.r.o.) bez dočasného přidělení. Odměna pak bývá stanovena na:**

- **2 násobek hrubé měsíční mzdy vyhledaného zaměstnance na nižší administrativní pozice (asistentka, recepční),**
- **2,5 násobek hrubé měsíční mzdy vyhledaného zaměstnance na obchodní pozice (obchodní zástupce),**
- **3 násobek hrubé měsíční mzdy vyhledaného zaměstnance na vyšší administrativní a manažerské pozice.**

**Minimální výše odměny za vyhledání a následné zaměstnání kandidáta na hlavní pracovní poměr byla sjednána na 35 000 Kč. Tato služba společností GRS-PRAHA s.r.o. v průběhu spolupráce využita nebyla.**

### **3. 4 Zaměstnávání cizinců a občanů Evropské unie**

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky ani občanem EU či jeho rodinným příslušníkem. Pro účely zaměstnávání se na cizince s trvalým pobytem na území ČR pohlíží při zaměstnávání jako na státní občany ČR, tzn. že nejsou při výběru zaměstnání omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat cizince jen na základě povolení k zaměstnání příslušného úřadu práce. Žádost podávají na ÚP podle místa výkonu práce. Povolení mohou obdržet jen za předpokladu, že se jedná o volné pracovní místo, na které nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Nahlášená volná pracovní místa jsou přednostně obsazována občany ČR, po nich mají přednost v nabídce a obsazování volných míst občané EU a cizinci mohou dostat povolení k zaměstnání jen v případech, že tato místa zůstanou i po uvedené nabídce volná. Místa se nabízí zpravidla několik týdnů.

Zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci nejen občanů EU, ale všech cizinců, které zaměstnávají nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

Pokud nastoupí do zaměstnání občan EU nebo nastoupí-li cizinec, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný ÚP, a to nejpozději v den nástupu k výkonu práce. [22]

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občané České republiky. Rodinným příslušníkem občana EU se bez ohledu na svou státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na



něm závislí.

Občan EU nebo jeho rodinný příslušník nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel, který tyto osoby vysílá k výkonu práce je však povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti příslušný úřad práce. Zaměstnavatel je povinen uvést:

- identifikační údaje občana EU nebo jeho rodinného příslušníka,
- adresu v zemi trvalého pobytu,
- adresu pro doručování zásilek,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- místo výkonu práce,
- druh práce,
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností,
- vzdělání požadované pro výkon povolání,
- identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude občan EU nebo jeho rodinný příslušník vykonávat zaměstnání,
- zda se jedná o první výkon práce občana EU nebo jeho rodinného příslušníka na území ČR.

Zaměstnavateli, který nesplní svou oznamovací povinnost dle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, může být udělena pokuta až do výše 500 000 Kč.

České veřejné zdravotní pojištění nerozlišuje účastníky podle občanství či národnosti. Pro účast je rozhodující především trvalý pobyt nebo výdělečná činnost. Zdravotní pojištění v ČR je povinné, nelze tedy účast na pojištění dobrovolně zvolit a naopak nelze volit dobu ukončení nebo přerušování zdravotního pojištění. [14]

## 4. Postup při zpracování mezd v rámci účetní jednotky

Výše popsaná teorie bude nyní znázorněna na konkrétních případech výpočtu mezd v rámci účetní jednotky společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Pro analýzu bylo zvoleno šest pracovníků s různými odlišnostmi při výpočtu mezd:

- zaměstnanec A – řidič na HPP, odpracoval celý měsíc, podle předem stanovených směn,
- zaměstnanec B – řidič na HPP, část měsíce byl uznán dočasně práce neschopným,
- zaměstnanec C – řidič na HPP, během výkonu zaměstnání si způsobil pracovní úraz,
- zaměstnanec D – řidič na HPP, část měsíce čerpal dovolenou na zotavenou a uplatňuje slevu na jedno vyživované dítě,
- zaměstnanec E – řidič na HPP s výkonem rozhodnutí (exekucí),
- zaměstnanec F – závozník na DPČ.

Výše uvedené případy mezd budou zpracovány za měsíc březen 2007.

### 4.1 Základní údaje o společnosti

Firma GRS-PRAHA s.r.o. vznikla 5. 1. 2005, jako dceřiná společnost firmy GRS, spol. s r.o. Jedním ze společníků byla mateřská společnost, druhým byla jednatelka společnosti, paní Lucie Kobrová. Vznikem této společnosti došlo k rozdělení podnikatelských aktivit firmy GRS, spol. s.r.o. a ke specializaci na rozvoz nábytku pro zákazníky IKEA Česká republika s.r.o.

Hlavním předmět podnikání představuje silniční motorová doprava nákladní. Mezi další živnostenská oprávnění společnosti patří:

- zasilatelství,
- zprostředkování obchodu a služeb,
- pronájem a půjčování věcí movitých,
- specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím.

Po výběrovém řízení vyhlášeném společností IKEA Česká republika s.r.o. musela společnost GRS-PRAHA s.r.o. rozšířit svůj předmět podnikání o následující živnostenská oprávnění:

- truhlářství,
- vodoinstalatérství, topenářství,
- výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů,
- montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených plynových zařízení a plnění nádob plyny.

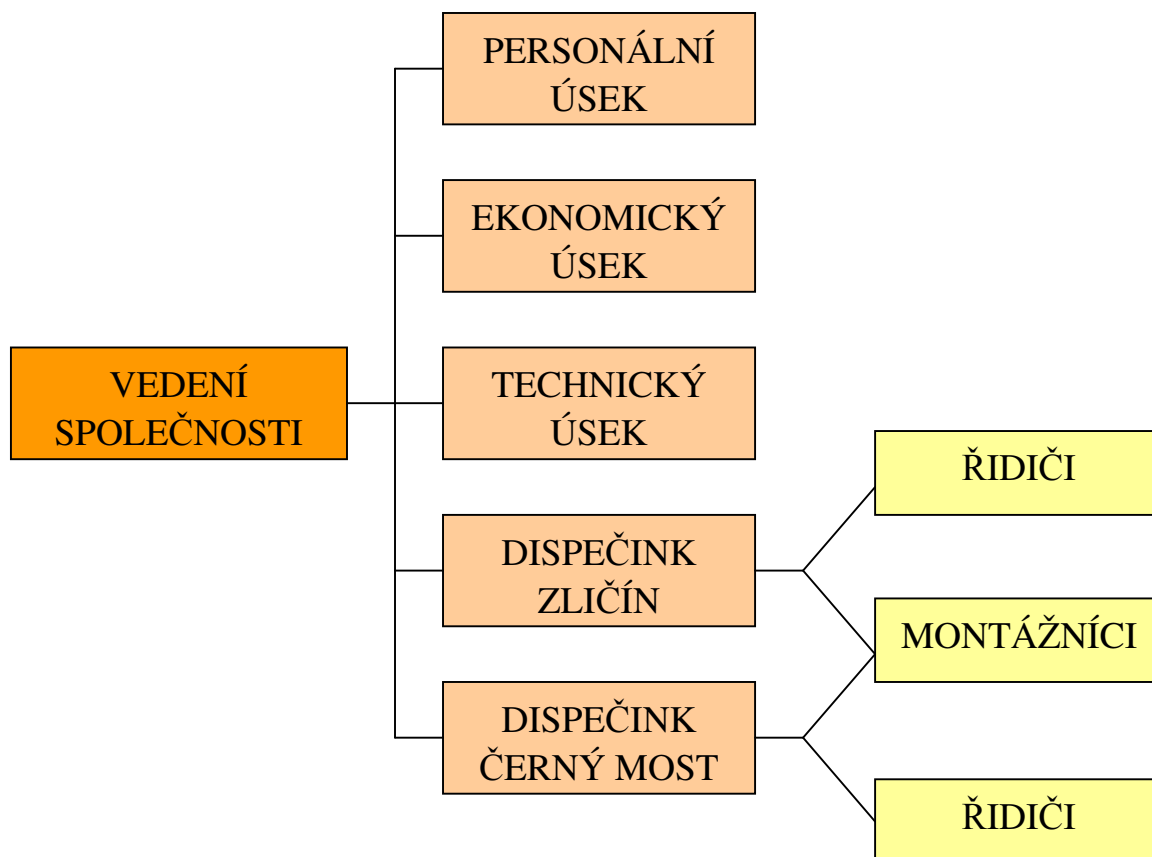
1. 2. 2007 se stala 100 % vlastníkem společnosti GRS-PRAHA s.r.o. jednatelka, paní Lucie Kobrová tím, že od společnosti GRS, spol. s.r.o. odkoupila její obchodní podíl.

Posláním společnosti je zabezpečování dopravních a montážních služeb pro zákazníky firmy IKEA Česká republika, s.r.o. v Praze. Snahou je mít spokojené zákazníky a zároveň vycházet vstříc všem požadavkům IKEA. Společnost dále usiluje o konkurenceschopnost ve svém oboru.

Cílem podniku je neustálé zlepšování a zkvalitňování služeb, rozvoj firmy, obměna vozového parku, podpora dobrého jména IKEA, navázání na služby poskytované firmou IKEA, při veškerém jednání brát v potaz problematiku ochrany životního prostředí.

## 4. 2 Organizační struktura společnosti

Obr. 4.1 Organizační struktura společnosti



Zdroj: vlastní zpracování

## 4. 3 Analýza postupu při zpracování mezd

Jak již bylo uvedeno v podkapitole 2. 3. 5, mzdy řidičů jsou rozděleny do dvou částí. Pokud zaměstnanec odpracuje všechny předem stanovené směny v měsíci, má nárok na základ mzdy, který je ve výši 9 500 Kč. K tomuto základu se připočítávají provize ze zakázek, které pracovník za dané období rozvezl. Každý zaměstnanec má možnost si mzdu sám přibližně vypočítat. Hodnotu zakázky je možné zjistit na dopravním listě, viz příloha č. 14, který pracovníci obdrží společně se zbožím pro zákazníka. V úvahu se bere částka bez daně z přidané hodnoty. V průměru rozveze každý pracovník 9 zakázek denně v průměrné hodnotě 7 000 Kč.

Řidiči jsou povinni každý den odevzdat všechny dopravní listy společně se záznamem o době řízení vozidla a bezpečnostních přestávkách, viz příloha č. 15. Vždy nejpozději k 5. dni v měsíci musí odevzdat docházkový list, který je zpracován do následující Tab. 4.1.

**Tab. 4.1** Měsíční docházka

<b>D O C H Á Z K A - BŘEZEN 2007 -řidiči</b>																																	
Jméno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	POZNÁMKY	
A	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	20/20	
B	p	-	p	p	p	p	-	-	-	N	E	M	O	C								p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	13/21	
C	p	-	P R A C O V N Í Ú R A Z										p	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	12/21
D	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	D	D	D	D	-	17/21 + 4D	
E	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	p	p	-	p	p	p	p	-	-	-	p	p	20/20	
F	p	p	-	-	-	p	-	p	-	-	-	-	p	-	-	-	-	-	-	-	p	-	-	-	-	-	p	p	-	-	-	-	8/60hod.

Zdroj: vlastní zpracování

Přítomnost zaměstnanců v práci je v tabulce znázorněna písmenem „p“, žluté podbarvení znamená nemoc, oranžová barva vyjadřuje omluvenou nepřítomnost způsobenou pracovním úrazem a písmeno „D“ znamená dovolenou. V poznámkách je zaznamenán počet dní, které zaměstnanec odpracoval a které podle rozpisu služeb odpracovat měl. Například pan „C“ měl v březnu 2007 odpracovat 21 dní, ale kvůli své pracovní neschopnosti odpracoval pouhých 12. Brigádníci jsou zaměstnáni na dohodu o pracovní činnosti a jsou většinou zařazeni na funkci závozníka. Jejich mzda se odvíjí pouze od počtu odpracovaných hodin a sazba za hodinu je stanovena na 80 Kč. Proto v případě zaměstnance F je v poznámce uveden jak počet odpracovaných dní, tak počet odpracovaných hodin.

Tabulka číslo 4.1 se dále používá k výpočtu základu hrubé mzdy, na který má pracovník nárok, resp. na jeho poměrnou část. V případě těchto zaměstnanců je základ hrubé mzdy následující:

- zaměstnanec A – 9 500 Kč, plný nárok,

- zaměstnanec B – 5 881 Kč,  $[(9500/21) \times 13 = 5881]$ ,
- zaměstnanec C – 5 429 Kč,  $[(9500/21) \times 12 = 5429]$ ,
- zaměstnanec D – 7 690 Kč,  $[(9500/21) \times 17 = 7690]$ ,
- zaměstnanec E – 9 500 Kč, plný nárok,
- zaměstnanec F – celková hrubá mzda je ve výši 4 800 Kč,  $[60 \times 80 = 4800]$ .

Jednotlivé zakázky, neboli dopravní listy, jsou zpracovávány do několika souborů s různou vypovídací schopností. Jedním z těchto souborů jsou takzvané rozbořky. Tento soubor obsahuje informace o jednotlivých vozech. Jedná se o denní údaje počtu zakázek, cen zakázek, počtu najetých kilometrů a jmen osádky vozu. Dále jsou zde rozlišeny ranní, odpolední a večerní rozvozy. Večerní rozvozy se využívají zpravidla v období akce vyhlášené společností IKEA Česká republika s.r.o. na podporu prodeje. Pro názornost bude uveden pouze jeden týden u jednoho vozu, vyjma jmen zaměstnanců.

**Tab. 4.2 Rozbořky**

AUTO 1	ROZVOZY	POČET ZAKÁZEK	CENA bez DPH	CENA CELKEM bez DPH	UJETÉ KM	ŘIDIČI
1.3.2007	ranní	5	4240,00	7561,00	128	XY
	odpolední	4	3321,00			
	večerní	x	x			
2.3.2007	ranní	4	3110,00	7612,00	321,00	XY
	odpolední	4	4502,00			
	večerní	x	x			
3.3.2007	ranní	6	3879,00	6103,00	97	XY
	odpolední	4	2224,00			
	večerní	x	x			
4.3.2007	ranní	4	3292,00	8666,00	227	XY
	odpolední	6	5374,00			
	večerní	x	x			
5.3.2007	ranní	7	4582,00	8007,00	94	XY
	odpolední	5	3425,00			
	večerní	x	x			
6.3.2007	ranní	5	3609,00	7866,00	123	XY
	odpolední	5	4257,00			
	večerní	x	x			
7.3.2007	ranní	5	4340,00	7796,00	362	XY
	odpolední	2	3456,00			
	večerní	x	x			

Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka představuje již zpracovaná data z výše uvedených rozborů a slouží jako podklad celkového počtu rozvezených zakázek a především jejich finanční hodnoty.

**Tab. 4.3** Přehled počtu a hodnoty zakázek u jednotlivých zaměstnanců

BŘEZEN 2007	AUTO	POČET ZAKÁZEK	CENA ZAKÁZEK	DNY V PRÁCI
<b>A</b>	6	180	146 988	20
	<b>CELKEM</b>	<b>180</b>	<b>146 988</b>	<b>20</b>
<b>B</b>	2	80	63 549	11
	3	15	9 430	2
	<b>CELKEM</b>	<b>95</b>	<b>72 979</b>	<b>13</b>
<b>C</b>	1	58	37 055	6
	4	25	26 669	4
	2	16	13 896	2
	<b>CELKEM</b>	<b>99</b>	<b>77 620</b>	<b>12</b>
<b>D</b>	1	115	95 370	13
	6	11	7 916	1
	2	21	17 615	3
	<b>CELKEM</b>	<b>147</b>	<b>120 901</b>	<b>17</b>
<b>E</b>	3	137	114 878	19
	7	8	7 964	1
	<b>CELKEM</b>	<b>145</b>	<b>122 842</b>	<b>20</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4.3 je zřejmé jaký počet dní jezdil daným vozem jednotlivý zaměstnanec, kolik rozvezl zakázek a v jaké celkové hodnotě. Například pracovník B rozvezl vozem číslo 2 celkem 80 zakázek v hodnotě 63 549 Kč, vozem číslo 3 celkem 15 zakázek v hodnotě 9 430 Kč, v součtu rozvezl tento zaměstnanec za měsíc březen 2007 celkem 95 zakázek v hodnotě 72 979 Kč.

Rozdělení vozů v tabulce číslo 4.3 je z důvodu odlišného odměňování. Vozový park společnosti obsahuje 7 vozidel. 5 dodávek je typu IVECO Daily 35S11V s přípustnou hmotností 3,5 t, pro jejichž řízení je dostačující řidičský průkaz skupiny B a 2 větší vozy typu IVECO Daily UNIJET 50C13 s přípustnou hmotností 5,2 t, které jsou vhodné pro objemnější zakázky a pro jejichž řízení je nezbytné vlastnit řidičský průkaz skupiny C. Základ hrubé mzdy mají sice všichni zaměstnanci na pozici řidiče stejný, rozdíl však představuje druhá složka mzdy – provize ze zakázek. V případě pěti menších dodávek byla zvolena provize 7-8 %, v případě dvou větších nákladních vozů je provize ve výši 8-9%.

Konečná výše provize se odvíjí od celkových měsíčních tržeb. Zpravidla první polovina roku čítá nižší tržby, bývá použita spodní provizní hranice. Zlomovým měsícem bývá srpen, od kterého až do konce roku tržby rostou, bývá použita horní provizní hranice.

Hodnoty z tabulek 4.1 a 4.3 se převedou do výsledné tabulky, která je podkladem pro zaúčtování mezd. Tato tabulka sčítá obě složky mzdy a výsledkem je hodnota celkové měsíční hrubé mzdy.

**Tab. 4.4** Výsledné hodnoty měsíční hrubé mzdy

ŘIDIČI - BŘEZEN 2007								
JMÉNO	Počet zakázek	Cena zakázek 7%	Cena zakázek 8%	Počet dní	7%	8%	Základ	HRUBÁ MZDA CELKEM
A	180	0,00	146 988,00	20	0,00	11759,04	9500,00	21 259 Kč
B	95	72 979,00	0,00	13	5108,53	0,00	5881,00	10 990 Kč
C	99	77 620,00	0,00	12	5433,40	0,00	5429,00	10 862 Kč
D	147	112 985,00	7 916,00	17	7908,95	633,28	7690,00	16 232 Kč
E	145	114 878,00	7 964,00	20	8041,46	637,12	9500,00	18 179 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Do sloupce „Cena zakázek 7 %“ se přepíše z tabulky 4.3 součet cen zakázek za vozy číslo 1-5. Obdobně se přepíše do sloupce „Cena zakázek 8 %“ za vozy číslo 6 a 7. Sloupce „7 a 8 %“ automaticky přepočítají příslušná procenta z hodnot výše uvedených sloupců „cen zakázek“. Do sloupce „Základ“ je použita hodnota zjištěná z tabulky číslo 4.1. Výsledná hrubá mzda představuje součet sloupců „7 %“, „8 %“ a „Základ“ zaokrouhlený na celé koruny.

#### 4. 4 Deskripce použití účetního programu

Účetní jednotka pracuje s účetním programem Ježek software STEREO. Při zadávání mezd jednotlivých zaměstnanců je nutné dodržet určitý sled operací:

- Každý zaměstnanec má přiděleno osobní číslo, které je shodné s číslem v adresáři firem. Jde o základní pomocný číselník využívaný všemi částmi programu. Obsahuje informace o poštovním, telefonickém, faxovém, e-mailovém a



bankovním spojení. Číslo bankovního účtu zaměstnance se v adresáři vyplní v případě, že mu bude mzda vyplácena bezhotovostně.

- V adresáři firem je třeba dále založit jednotlivé firmy či osoby, na které se budou posílat odvody a srážky zaměstnanců, tj. např. zdravotní pojišťovny, OSSZ, finanční úřad, apod.
- Zadání údajů v číselníku zdravotních pojišťoven – jedná se o seznam všech zdravotních pojišťoven, u nichž jsou zaměstnanci pojištěni. Tyto pojišťovny musí být nejprve zadány v číselníku firem. V číselníku pojišťoven se potom doplní konstantní a variabilní symbol, pod kterým budou platby hrazeny a analytický účet, na který se platby zaúčtují.

Nejpozději v den nástupu vytvoří účetní jednotka osobní kartu zaměstnance. Tato karta obsahuje následující osobní údaje zaměstnance:

- osobní číslo,
- jméno a příjmení,
- datum narození,
- místo narození,
- rodné číslo,
- rodinný stav,
- pohlaví,
- počet vyživovaných dětí,
- údaj, zda zaměstnanec udělil souhlas s uveřejňováním svého rodného čísla.

Osobní karta zaměstnance dále obsahuje údaje o zařazení:

- datum nástupu,
- datum zahájení,
- kategorie zaměstnance (zda se jedná o HPP, DPČ, DPP, apod.),
- zdravotní pojišťovnu zaměstnance,
- číslo pojištěnce,
- průměrný výdělek,
- průměr pro nemoc,
- údaje o dovolené,

- další evidenční údaje.

Po tom, co jsou všechny tyto úkony splněny přechází účetní jednotka k přípravě mezd. V modulu příprava mezd se evidují a zpracovávají veškeré nepřítomnosti, které mohou v praxi nastat (řádná dovolená, nemoc, pracovní úraz, ošetřování člena rodiny, neomluvená absence, mateřská dovolená, překážky na straně zaměstnavatele, karanténa, neplacené volno atd.). Kromě evidence nepřítomností program řeší i výpočet nemocenských dávek.

Do modulu příprava mezd se zadává osobní číslo zaměstnance, druh nepřítomnosti, datum zahájení a ukončení nepřítomnosti a počet zameškaných pracovních a kalendářních dnů.

Následuje další krok, kterým je zadávání měsíčních mezd. Do formuláře se postupně zadají následující údaje:

- osobní číslo – po vyplnění čísla pracovníka se automaticky vypíše jeho jméno;
- kategorie – kategorie pracovního poměru (HPP, DPČ, DPP, apod.). Zcela zásadně ovlivňuje způsob odvodu zdravotního a sociálního pojištění.
- Pojišťovna – je vyplněna automaticky z osobní karty,
- měsíc – číslo a název aktuálního měsíce, ve kterém probíhá zpracování mezd,
- tarify pro výpočet mzdy – dosadí se automaticky z osobní karty nebo lze zadat přímo. Jelikož nejsou zaměstnanci společnosti GRS-PRAHA s.r.o. odměňováni hodinovou sazbou, je tato částka zadávána přímo podle přepočtené hrubé mzdy na odpracovanou hodinu.
- Fond pracovní doby – zobrazí se automaticky počet dní a hodin pro právě zpracováváný kalendářní měsíc. V případě jiných pracovních cyklů, než které jsou obvyklé, lze tyto údaje změnit.
- Neodpracovaná doba – údaje čerpané z oddílu příprava mezd,
- odpracovaná doba – údaje podle skutečnosti za daný měsíc,
- průměr na hodinu – podíl mzdového měsíčního tarifu a počtu dní v měsíci,
- náhrady – zadávají se v celých dnech. Automaticky se přepočítají na hodiny. Celková částka je součinem počtu hodin a průměrného výdělku z osobní evidence.
- Ostatní složky mzdy – prémie stanovené procentní sazbou, odměny a sankce,
- zdravotní a sociální pojistné – počítá se automaticky, v případě potřeby jej lze

přepsat,

- daň z příjmů – počítá se automaticky v závislosti na tom, zda je zaměstnancem podepsáno prohlášení k dani,
- srážky ze mzdy – přebírají se z osobní karty pracovníka. Jednorázové srážky mzdy se zadávají ručně, včetně čísla firmy, na kterou se tato částka poukazuje a číslo analytického účtu, na který se daná srážka zaúčtuje.
- Nemocenské dávky – automaticky se naplňují z agendy nepřítomností,
- mzda na účet – pomocí tohoto údaje lze rozhodnout, jaká část mzdy bude odeslána na zaměstnancův účet,
- OSSZ – do omluvené absence se uvádějí kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci, za které nenáleží náhrada příjmu, kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci, za které bylo poskytováno nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny a peněžité pomoc v mateřství a kalendářní dny před vstupem do zaměstnání a po skončení zaměstnání. Do vyloučených dob se uvádí kalendářní doba, po kterou občan pobíral peněžité dávky nemocenského pojištění nahrazující pracovní příjem, kalendářní doba mateřské dovolené, po kterou se neposkytovala peněžité pomoc v mateřství, kalendářní doba neplaceného pracovního volna, poskytnutého organizací pro účely studia při zaměstnání nebo kombinovaného studia apod.

Po kontrole zadaných měsíčních mezd se provede zaúčtování mezd do účetního deníku a přenosy do závazků a pohledávek. Přílohou číslo 16 je účtový rozvrh společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Z každého zadání měsíční mzdy se zaúčtují následující položky:

- hrubá mzda – účtuje se na účet hrubé mzdy proti účtu zaměstnance -  
MD – 521100 / D – 331100,
- sociální pojištění placené zaměstnancem – účet sociálního pojištění proti účtu zaměstnance -  
MD – 331100 / D - 336200,
- sociální pojištění placené zaměstnavatelem – účet sociálního pojištění zaměstnavatele proti účtu sociálního pojištění zaměstnance -  
MD – 524200 / D – 336200,

- zdravotní pojištění placené zaměstnancem – účet zdravotního pojištění proti účtu zaměstnance -  
MD – 331100 / D - 336100,
- zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem – účet zdravotního pojištění zaměstnavatele proti účtu zdravotního pojištění zaměstnance -  
MD – 524100 / D – 336100,
- záloha na daň z příjmů – účet daně z příjmů proti účtu zaměstnance -  
MD – 331100 / D – 342100,
- srážková daň – účet srážkové daně proti účtu zaměstnance -  
MD – 331100 / D – 342200,
- nemocenské dávky – účet sociálního pojištění proti účtu zaměstnance -  
MD – 336200 / D – 331100,
- srážky – účet srážek proti účtu zaměstnance -  
MD – 331100 / D – 333... (analytický účet dle jednotlivých zaměstnanců).

Takto zaúčtované věty se potom zkumulují za jednotlivé účty a firmy. Při přenosu do závazků se vytvoří věty pro platby jednotlivým institucím (platby sociálního a zdravotního pojištění, odvodů daně a srážek).

Po zaúčtování mezd a přenosu do závazků se provádí měsíční závěrka. Program postupně přenáší do archivu mezd měsíční výkazy (omluvenou nepřítomnost, odpracované dny apod.) a měsíční mzdy. Pokud je uzavíraný měsíc poslední ve čtvrtletí, program nabídne přepočítání průměrného výdělku a průměru pro nemocenskou. Navíc při ukončení roku se přepočítá vybraná dovolená a zůstatek z předešlých let se napočítá do volby „zůstatek z minulého roku“ v personální kartě. Měsíční závěrka mezd připraví program ke zpracování dalšího mzdového období.

#### **4. 5 Postup při zpracování mezd jednotlivých zaměstnanců**

V této kapitole bude znázorněn postup výpočtu mezd konkrétních zaměstnanců a jejich následné zaúčtování. Jak již bylo uvedeno na začátku třetí kapitoly, bylo pro tuto analýzu zvoleno šest pracovníků, A až F, s různými odlišnostmi při výpočtu mezd.

#### 4. 5. 1 Postup při zpracování mzdy zaměstnance A

Pracovník A je zaměstnán jako řidič na hlavní pracovní poměr a odpracoval celý měsíc, podle předem stanovených směn. Pracoval dvacet dní v měsíci, za což mu náleží základ hrubé mzdy ve výši 9 500 Kč. Po celý měsíc řídil vůz číslo 6. Jedná se o vůz IVECO Daily UNIJET 50C13 s přípustnou hmotností 5,2 t, tudíž mu náleží provize ve výši 8 % z rozvezených zakázek. Druhá část hrubé mzdy je tedy ve výši 11 759 Kč. Celkem zaměstnanci náleží hrubá mzda v hodnotě 21 259 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci A odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 957 Kč –  $[0,045 \times 21259 = 957]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 1 701 Kč –  $[0,08 \times 21259 = 1701]$  a
- záloha na daň z příjmů fyzických osob v hodnotě 2 276 Kč -  $21259 - 957 - 1701 = 18601$ . Tato částka se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, což je 18 700 Kč. Záloha ze základu přesahujícího 18 200 Kč činí 2 751 Kč + 25 % -  $[2751 + (0,25 \times 500) = 2876]$ . Jelikož má zaměstnanec A podepsané prohlášení k dani, odečte se mu ze zálohy sleva na dani na poplatníka ve výši 600 Kč -  $[2876 - 600 = 2276]$ .

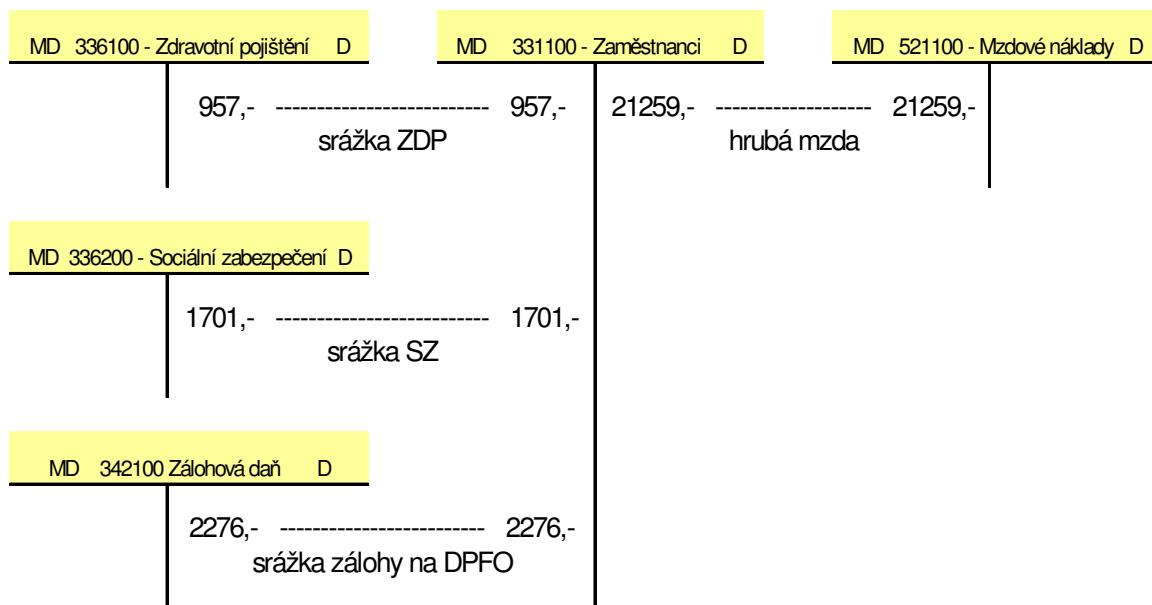
Odvody, které jsou placené zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance A jsou následující:

- zdravotní pojištění ve výši 1 914 Kč -  $[0,09 \times 21259 = 1914]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 5 528 Kč -  $[0,26 \times 21259 = 5528]$ .

Celkové mzdové náklady za zaměstnance A činí 28 701 Kč, čistá mzda je ve výši 16 325 Kč.

V následujícím schématu je znázorněno zaúčtování jednotlivých složek mzdy, včetně odvodů za zaměstnance.

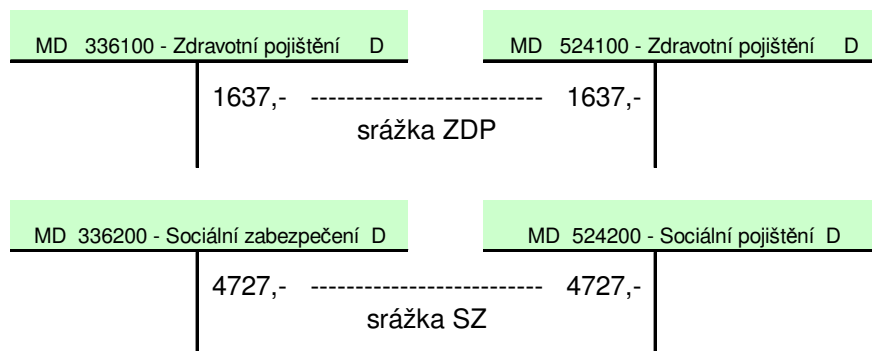
**Obr. 4.2** Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance A



Zdroj: vlastní zpracování

Následuje schéma zaúčtování srážek sociálního a zdravotního pojištění hrazené zaměstnavatelem.

**Obr. 4.3** Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance A



Zdroj: vlastní zpracování

## 4. 5. 2 Postup při zpracování mzdy zaměstnance B

Pracovník B je zaměstnán jako řidič na hlavní pracovní poměr a část měsíce byl uznán práce neschopným. Za odpracovaných 13 dní mu náleží poměrná část základu hrubé mzdy, celkem v hodnotě 5 881 Kč. Zaměstnanec B řídil vozy 2 a 3, což jsou vozy s přípustnou hmotností 3,5 t. Pracovník B má nárok na provizi ve výši 7 % z rozvezených zakázek,

druhá složka hrubé mzdy je tedy v hodnotě 5 108 Kč. Celkem zaměstnanci náleží hrubá mzda v hodnotě 10 990 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci B odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 495 Kč –  $[0,045 \times 10990 = 495]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 880 Kč –  $[0,08 \times 10990 = 880]$  a
- záloha na daň z příjmů fyzických osob v hodnotě 564 Kč -  $10990 - 495 - 880 = 9615$ . Tato částka se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, což je 9 700 Kč. Záloha ze základu nepřesahující částku 10 100 Kč je ve výši 12 % -  $[0,12 \times 9700 = 1164]$ . Zaměstnanec B má také podepsané prohlášení k dani, tudíž se mu odečte ze zálohy sleva na dani na poplatníka ve výši 600 Kč -  $[1164 - 600 = 564]$ .

Odvody, které jsou placené zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance B jsou následující:

- zdravotní pojištění ve výši 990 Kč -  $[0,09 \times 10990 = 990]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 2 858 Kč -  $[0,26 \times 10990 = 2858]$ .

Celkové mzdové náklady za zaměstnance B činí 14 838 Kč, čistá mzda je ve výši 9 051 Kč.

Na rozdíl od předchozího pracovníka náleží tomuto zaměstnanci navíc nemocenské dávky. Zaměstnanec B byl uznán práce neschopným na dobu od 10. 3. do 21. 3. 2007. Denní vyměřovací základ stanovený z rozhodného období od 1. 3. 2006 do 28. 2. 2007 činí 713,29 Kč. Tento údaj zjistí účetní jednotka z osobní karty zaměstnance. Redukovaný DVZ je dle zákona po dobu prvních 14 dnů ve výši 593 Kč -  $[0,9 \times 550 + 0,6 \times (713,29 - 550)] = 593$ . Maximální redukovaný DVZ od 15. dne pracovní neschopnosti činí 648 Kč -  $[550 + 0,6 \times (713,29 - 550)] = 648$ .

Výpočet dávek za březen 2007 u zaměstnance B je znázorněn v následující Tab. 4.5.

**Tab. 4.5** Výpočet dávek nemocenského pojištění u zaměstnance B

Pásmo	Sazba	DVZ	Dávka/den	Počet dnů	V sazbě
1.	25%	593	149	3	447
2.	69%	593	410	9	3690
3.	69%	648	448	0	0
Součet				12	4137

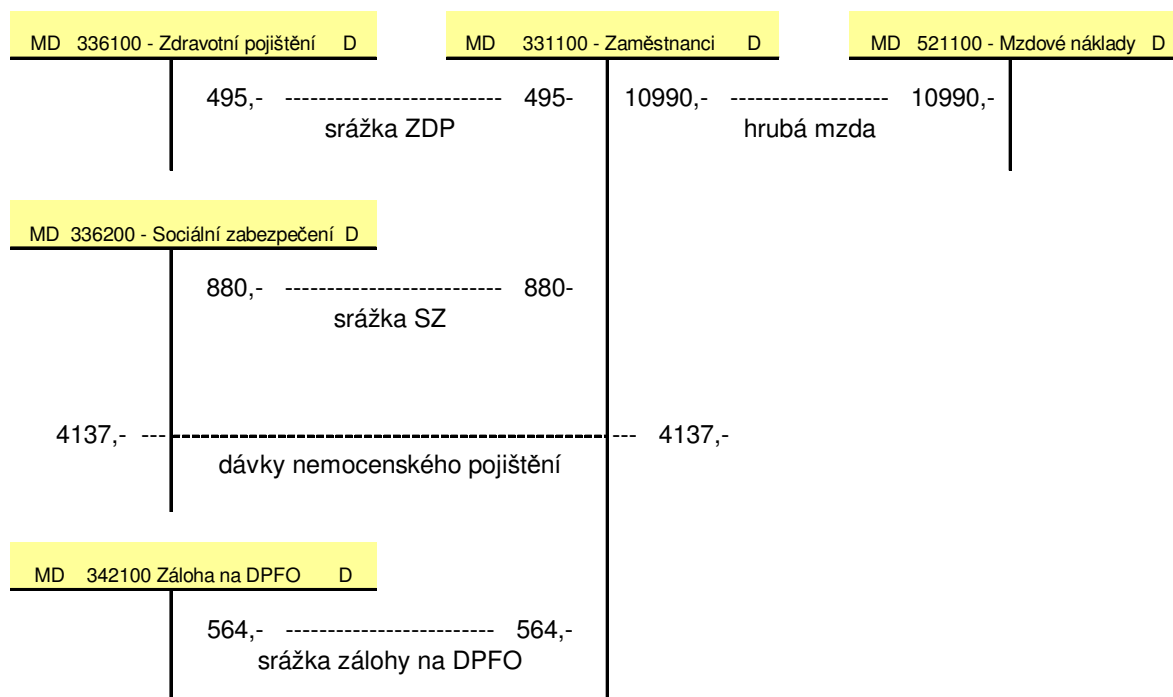
Zdroj: vlastní zpracování

Přestože nemocenské dávky vyplácí přímo společnost GRS-PRAHA s.r.o., nezvyšují se jí o tuto částku mzdové náklady, jelikož se právě o výši nemocenských dávek snižuje odvod na sociální zabezpečení.

K výplatě obdrží zaměstnanec B celkem 13 188 Kč.

Zaúčtování mzdy za březen 2007, nemocenských dávek, odvodů sražených zaměstnanci a odvodů hrazených zaměstnavatelem je uvedeno v následujících dvou schématech.

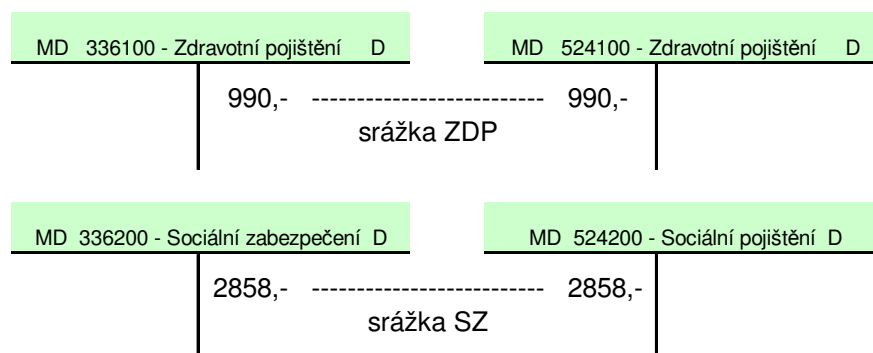
**Obr. 4.4** Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance B



Zdroj: vlastní zpracování



**Obr. 4.5** Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance B



Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě by vznikl na Okresní správě sociálního zabezpečení přeplatek ve výši 1 280 Kč. Tyto odvody se však kumulují za všechny zaměstnance a v praxi je tak nepravděpodobné, že by nemocenské dávky převyšovaly odvod na SZ.

### 4. 5. 3 Postup při zpracování mzdy zaměstnance C

I tento pracovník je zaměstnán jako řidič na hlavní pracovní poměr a část měsíce byl uznán práce neschopným. Neschopnost však byla způsobena pracovním úrazem. Za odpracovaných 12 dní náleží zaměstnanci poměrná část základu hrubé mzdy, celkem ve výši 5 429 Kč. Druhá složka mzdy, provize 7 % ze zakázek, činí 5 433 Kč. Hrubá mzda zaměstnance C za měsíc březen je v celkové hodnotě 10 862 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci C odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 489 Kč –  $[0,045 \times 10862 = 489]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 869 Kč –  $[0,08 \times 10862 = 869]$ ,
- záloha na daň z příjmů fyzických osob v hodnotě 552 Kč. Výpočet je analogický jako u předchozího zaměstnance.

Odvody placené zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance C jsou následující:

- zdravotní pojištění ve výši 978 Kč -  $[0,09 \times 10862 = 978]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 2 825 Kč -  $[0,26 \times 10862 = 2825]$ .

Celkové mzdové náklady za zaměstnance C činí 14 665 Kč, čistá mzda je ve výši 8 952 Kč. Zaměstnanci C náleží ke mzdě nejen nemocenské dávky, ale i dorovnání mzdy do výše 100 %. Dorovnání mzdy za pracovní úraz vyplácí Kooperativa, pojišťovna, a.s. ze zákonného pojištění zaměstnanců.

Zaměstnanec C byl uznán práce neschopným na dobu od 3. 3. do 15. 3. 2007. Denní vyměřovací základ stanovený z rozhodného období od 1. 3. 2006 do 28. 2. 2007 činí 701,37 Kč. Opět je to údaj zjištěný z osobní karty zaměstnance. Redukovaný DVZ je dle zákona po dobu prvních 14 dnů ve výši 586 Kč -  $[0,9 \times 550 + 0,6 \times (701,37 - 550)] = 586$ . Maximální redukovaný DVZ od 15. dne pracovní neschopnosti činí 641 Kč -  $[550 + 0,6 \times (701,37 - 550)] = 641$ .

Výpočet nemocenských dávek je pro názornost opět uveden v Tab. 4.6.

**Tab. 4.6** Výpočet dávek nemocenského pojištění u zaměstnance C

Pásmo	Sazba	DVZ	Dávka/den	Počet dnů	V sazbě
1.	25%	586	147	3	441
2.	69%	586	405	10	4050
3.	69%	641	443	0	0
Součet				13	4491

*Zdroj: vlastní zpracování*

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2. 4. 1, v případě pracovního úrazu je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost nahlásit na zdravotní pojišťovnu, u které je zaměstnanec pojištěn, dále na inspektorát bezpečnosti práce a na pojišťovnu, které zaměstnavatel odvádí zákonné pojištění zaměstnanců, tedy na Kooperativu, pojišťovnu, a.s. Formulář „Záznam o úrazu“ tvoří přílohu číslo 17. Kooperativa navíc požaduje posudek o bolestném a vyčíslení ušlého výdělku. Posudek o bolestném obdrží zaměstnanec od svého ošetřujícího lékaře. Formulář „Vyčíslení ušlého výdělku“ vystaví a potvrdí mzdová účtárna. Kromě identifikačních údajů o zaměstnanci a informacích o úrazu uvádí účetní jednotka do formuláře:

- průměrný hrubý výdělek za pracovní den. Rozhodným obdobím je v tomto případě předcházející čtvrtletí.

- Počet zameškaných pracovních dní,
- vyplacené nemocenské dávky,
- počet zameškaných kalendářních dní a
- samotný výpočet náhrady.

Pracovník C měl za předcházející čtvrtletí následující výdělky:

- prosinec 2006 – 20 553 Kč,
- leden 2007 – 19 180 Kč,
- únor 2007 – 19 289 Kč.

Průměrný hrubý výdělek za pracovní den získá účetní jednotka podílem součtu těchto hrubých výdělků a součtu pracovních dnů za toto období.

$$\frac{59022}{64} = 922$$

Z výpočtu je zřejmé, že zaměstnanec zameškal 64 pracovních dnů. Za 13 zameškaných kalendářních dnů byly zaměstnanci vyplaceny nemocenské dávky ve výši 4 491 Kč.

**Výpočet náhrady** (řádek 1 mínus řádek 2 = ztráta na výdělku):

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. za 9 pracovních dnů při průměrném hrubém denním výdělku 922 Kč | = 8 298 Kč, |
| 2. za 13 kalendářních dnů pracovní neschopnosti nemocenské dávky  | = 4 491 Kč, |
| ztráta na výdělku   | = 3 807 Kč. |

Tuto náhradu výdělku, společně s bolestným, sníženou o daň z příjmů fyzických osob obdrží zaměstnanec C od pojišťovny Kooperativa, a.s.

Schéma zaúčtování mzdy je analogické jako u předchozího zaměstnance. Náhrada ztráty na výdělku se účetnictví společnosti GRS-PRAHA s.r.o. netýká.

#### **4. 5. 4 Postup při zpracování mzdy zaměstnance D**

Odlišnost výpočtu mzdy u zaměstnance D od předchozích je v čerpání dovolené a v uplatňování slevy na jedno dítě. Zaměstnanci náleží základ hrubé mzdy za 17

odpracovaných dní ve výši 7 690 Kč. Provizní složka mzdy činí dle tabulky 4.4 Kč 8 542. Celková měsíční mzda zaměstnance D bez náhrady za dovolenou je v hodnotě 16 232 Kč. K výpočtu náhrady za dovolenou účetní jednotka potřebuje průměrný hodinový výdělek, který zjistí z osobní karty zaměstnance. Program tuto hodnotu přepočítává po každé měsíční závěrce mezd. Jde o průměrný hodinový výdělek zjištěný pro náhrady mzdy zaměstnance podle §351-§362 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

#### **Výpočet náhrady za dovolenou:**

Průměrný hodinový výdělek zaměstnance D zjištěný z osobní karty činí 135,31. Po vynásobení této částky počtem dní a hodin připadajících na dovolenou získá účetní jednotka hodnotu náhrady.

$$135,31 \times 4 \times 8 = 4330$$

Celková hrubá mzda za měsíc březen 2007 je ve výši 20 562 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci D stejně jako u předchozích zaměstnanců odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 926 Kč –  $[0,045 \times 20562 = 926]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 1 645 Kč –  $[0,08 \times 20562 = 1645]$ ,
- záloha na daň z příjmů fyzických osob v hodnotě 1 613 Kč -  $20562 - 926 - 1645 = 17991$ . Tato částka se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, což je 18 000 Kč. Záloha ze základu přesahujícího 10 100 Kč činí 1 212 Kč + 19 % -  $[1212 + (0,19 \times 7900) = 2713]$ . Jelikož má zaměstnanec D podepsané prohlášení k dani, má nárok na odečtení slev na poplatníka, ve výši 600 Kč, a na vyživované dítě, ve výši 500 Kč -  $[2713 - 600 - 500 = 1613]$ .

Zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance D odvede příslušným institucím následující částky:

- zdravotní pojištění ve výši 1 851 Kč -  $[0,09 \times 20562 = 1851]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 5 347 Kč -  $[0,26 \times 20562 = 5347]$ .

Mzdové náklady společnosti GRS-PRAHA s.r.o. v případě zaměstnance D činí 27 760 Kč.

Zaměstnanci bude vyplacena čistá mzda 16 378 Kč.

Jelikož náhrada za dovolenou vstupuje přímo do hrubé mzdy zaměstnance, bude schéma účtování shodné se zaměstnancem A.

#### **4. 5. 5 Postup při zpracování mzdy zaměstnance E**

Rovněž pracovníka E zaměstnává společnost GRS-PRAHA s.r.o. na hlavní pracovní poměr, na pozici řidiče – stěhování nábytku. Společnost obdržela exekuční příkaz na srážku ze mzdy, jiné odměny za závislou činnost nebo náhrady za pracovní příjem, důchody, sociální a nemocenské dávky, stipendia apod. Ihned po doručení tohoto exekučního příkazu je zaměstnavatel povinný provádět srážky ze mzdy zaměstnance E až do výše vykonatelného nedoplatku, který činí 29 980 Kč.

Zaměstnanec E odpracoval všechny předem stanovené směny, za což mu náleží základ hrubé mzdy ve výši 9 500 Kč. 19 dní řídil vůz číslo 3, který má přípustnou hmotnost do 3,5 t, náleží mu tedy sedmiprocentní provize z rozvezených zakázek, tzn. 8 041,46 Kč. Jeden den řídil pracovník E auto číslo 7 s přípustnou hmotností 5,2 t. Za tento den náleží zaměstnanci provize ve výši 8 % z rozvezených zakázek, tedy 637,12 Kč. Celková hrubá mzda zaměstnance E za měsíc březen 2007 činí 18 179 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci E odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 819 Kč –  $[0,045 \times 18179 = 819]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 1 455 Kč –  $[0,08 \times 18179 = 1455]$  a
- záloha na daň z příjmů fyzických osob v hodnotě 1 733 Kč -  $18179 - 819 - 1455 = 15905$ . Tato částka se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, což je 16 000 Kč. Záloha ze základu přesahujícího 10 100 Kč činí 1 212 Kč + 19 % -  $[1212 + (0,19 \times 5900) = 2333]$ . Jelikož má i zaměstnanec E podepsané prohlášení k dani, má nárok na odečtení slevy na dani na poplatníka ve výši 600 Kč -  $[2333 - 600 = 1733]$ .

Odvody, které jsou placené zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance E jsou

následující:

- zdravotní pojištění ve výši 1 637 Kč -  $[0,09 \times 18179 = 1637]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 4 727 Kč -  $[0,26 \times 18179 = 4727]$ .

Celkové mzdové náklady za zaměstnance E činí 24 543 Kč, čistá mzda je ve výši 14 172 Kč.

Postup při provádění srážek ze mzdy a jejich rozsah:

1. Srážky se provádějí z čisté mzdy.
2. Stanoví se základna pro výpočet nezabavitelných částek. Je dána součtem částky životního minima jednotlivce (pro rok 2007 činí 3 126 Kč) a částky normativních nákladů na bydlení na osobu povinného (pro rok 2007 činí 2 659 Kč). Základna pro výpočet nezabavitelných částek je tedy pro rok 2007 ve výši  $3\,126 + 2\,659 = 5\,785$  Kč.
3. Vypočte se základní nezabavitelná částka, která nesmí být povinnému sražena. Tato částka na osobu povinného je rovna úhrnu dvou třetin z výpočtové základny, tj.

$$\frac{2}{3} \times 5785 = 3856,67 .$$

Druhá složka základní nezabavitelné částky je stanovena na každou osobu, které je dlužník povinen poskytovat výživné. Vypočítá se jako jedna čtvrtina nezabavitelné částky povinného, tj.

$$\frac{1}{4} \times 3856,67 = 964,17 .$$

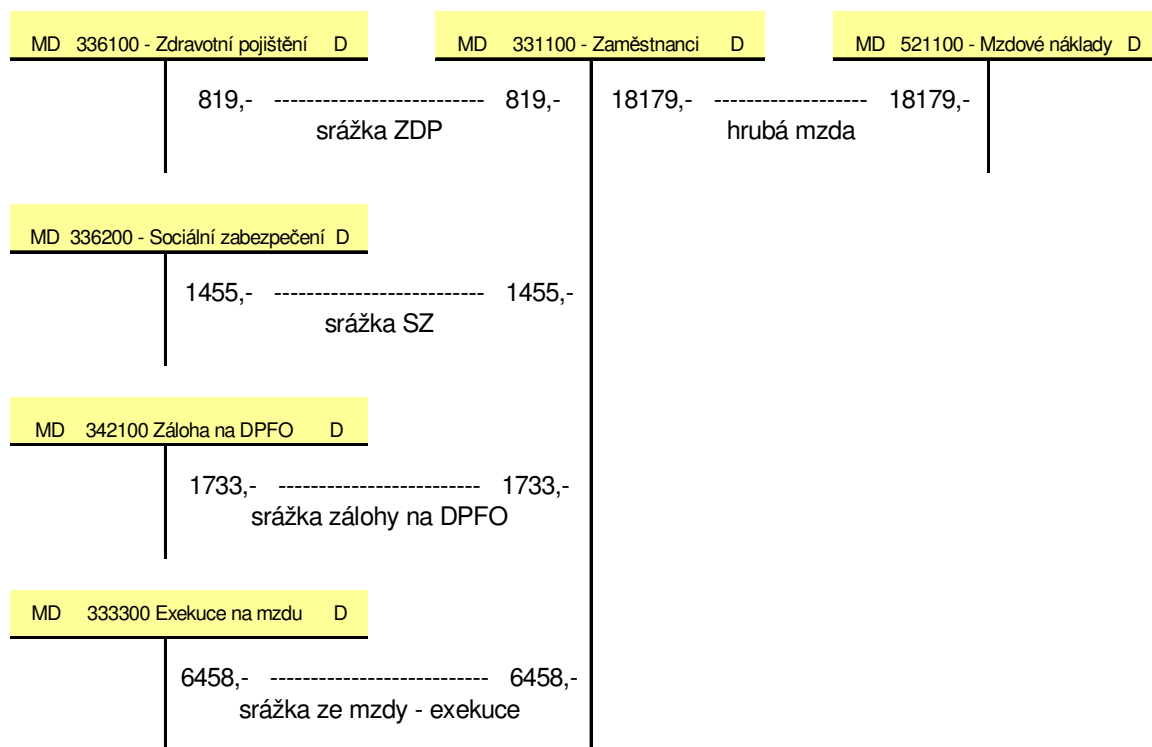
4. Stanoví se částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení. Tato částka je rovna výpočtové základně, tj. 5 785 Kč.
5. Z čisté mzdy, která zbývá po odečtení základní nezabavitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydobytí pohledávky jen jednu třetinu. Drobná částka, která zůstane po zaokrouhlení se vyplatí povinnému. Pro přednostní pohledávky lze srazit i druhou třetinu. Maximální výše jedné třetiny zbytku čisté mzdy činí 1 928 Kč. [22, 46, 61]

Tento postup bude nyní aplikován na konkrétního zaměstnance E, jehož čistá mzda za

měsíc březen činí 14 172 Kč. Jedná se o svobodného pracovníka bez vyživovací povinnosti. Základní nezabavitelná částka je po zaokrouhlení 3 857 Kč (2/3 z výpočtové základny 5 785 Kč). Zbytek čisté mzdy činí 10 315 Kč (14 172 – 3 857 Kč). Srážky jsou prováděny na nepřednostní pohledávku ve výši 29 980 Kč. Lze na ni srazit celou první třetinu zbytku čisté mzdy, tj. 1 928 Kč (1/3 z částky 5 785 Kč, tj. z hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy. Jelikož tato částka není dělitelná třemi, zaokrouhlí se na 5 784 Kč. Zbylá 1 Kč bude přičtena k základní částce povinného 3 857 Kč), a dále bez omezení celý zbytek čisté mzdy přesahující částku 5 785 Kč, tj. v daném případě dalších 4 530 Kč. Na pohledávku tak bude sraženo 6 458 Kč (1 928 + 4 530 = 6 458 Kč). Celková nezabavitelná částka činí 7 714 Kč (základní nezabavitelná částka 3 857 Kč + zbylá 1 Kč ze zaokrouhlování + druhá a třetí třetina zbytku čisté mzdy, tj. 2×1928 Kč). Částku 6 458 Kč deponuje účetní jednotka na svém účtu až do obdržení vyrozumění o právní moci.

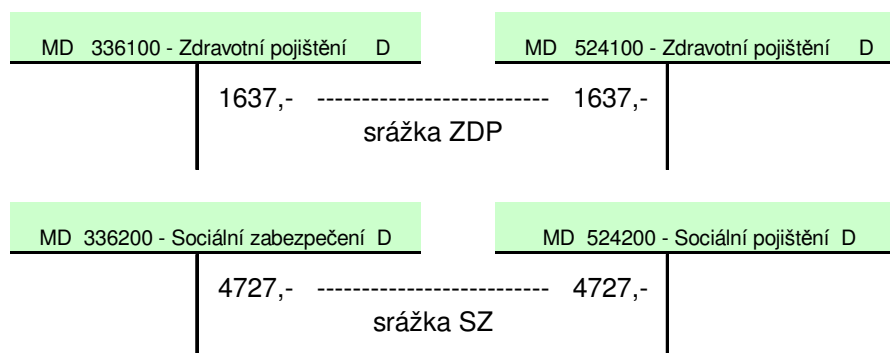
V následujících dvou schématech je znázorněno zaúčtování mzdy zaměstnance E včetně srážek ze mzdy.

**Obr. 4.6** Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance E



Zdroj: vlastní zpracování

**Obr. 4.7** Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance E



Zdroj: vlastní zpracování

#### 4. 5. 6 Postup při zpracování mzdy zaměstnance F

Pracovníka F zaměstnává společnost GRS-PRAHA s.r.o. jako brigádníka a je s ním uzavřena dohoda o pracovní činnosti. Tento zaměstnanec pracuje jako závozník a nemá předem stanovené směny ani hodiny, které musí za dané období odpracovat. Jeho odměna je ve výši 80 Kč/hod. Za měsíc březen 2007 odpracoval zaměstnanec F celkem 60 hodin, za což mu náleží hrubá mzda ve výši 4 800 Kč.

Z hrubé mzdy bude zaměstnanci F odečteno:

- zdravotní pojištění ve výši 216 Kč –  $[0,045 \times 4800 = 216]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 384 Kč –  $[0,08 \times 4800 = 384]$  a
- srážková daň 15 % ve výši 630 Kč  $[(4800 - 216 - 384) \times 0,15 = 630]$ .

Odvody, které jsou placené zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance F jsou následující:

- zdravotní pojištění ve výši 432 Kč -  $[0,09 \times 4800 = 432]$ ,
- sociální zabezpečení ve výši 1 248 Kč -  $[0,26 \times 4800 = 1248]$ .

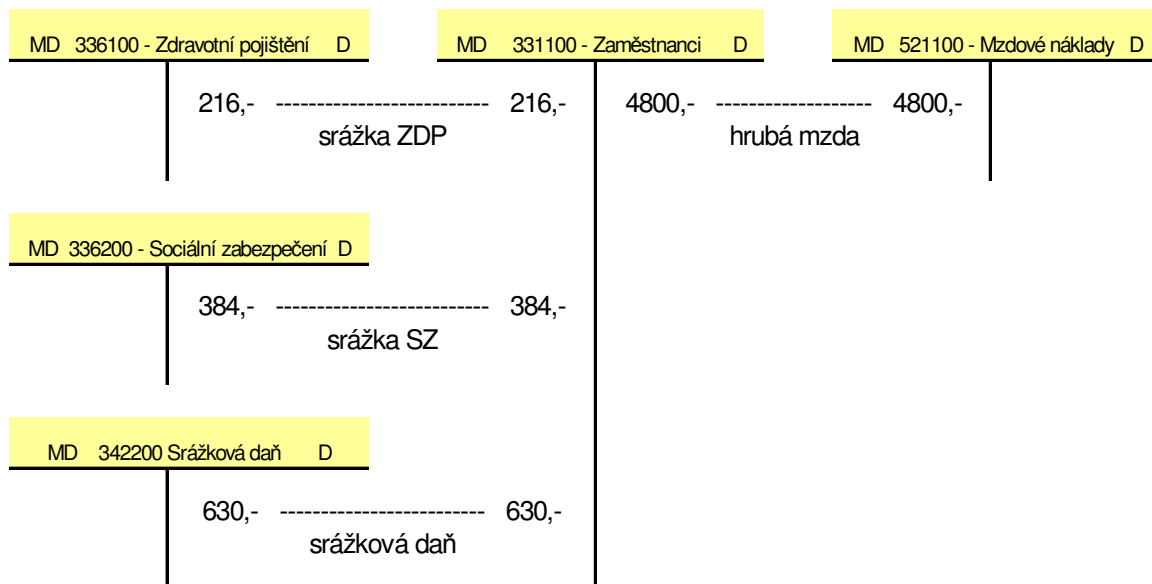
Celkové mzdové náklady za zaměstnance F činí 6 480 Kč, čistá mzda je ve výši 3 570 Kč.

Schéma zaúčtování mzdy se od předchozích liší pouze v účtu srážkové daně. Schéma zaúčtování odvodů hrazených zaměstnavatelem je analogické dle předchozích



zaměstnanců.

**Obr. 4.8** Schéma zaúčtování mzdy zaměstnance F



Zdroj: vlastní zpracování

Na základě zjištěných metod výpočtu mezd u jednotlivých zaměstnanců společnosti GRS-PRAHA s.r.o. je vhodné firmě doporučit vytvoření motivačního programu zaměstnanců. Zaměstnanci jsou sice částečně motivováni provizí z rozvezených zakázek, ale např. v době nízkého prodeje nábytku společností IKEA Česká republika s.r.o. může být tato motivace nedostatečná.

Motivace by měla být zaměřena na výkon zaměstnanců. Společnost by měla analyzovat současný stav výkonnosti a její žádoucí úroveň. Dalším úkolem by byla volba potenciálních stimulačních prostředků, což záleží především na finančních možnostech firmy. Motivační program by měl být sestaven do konkrétního dokumentu a měl by sloužit jako závazná norma. S tímto programem by byli seznámeni všichni zaměstnanci. Po určitém období by firma zjistila výsledky tohoto programu, podle potřeby by program upravila. Důležitá by byla i zpětná vazba od zaměstnanců, jejich návrhy a připomínky.

Ve společnosti GRS-PRAHA s.r.o. by bylo možné použít jak peněžní, tak nepeněžní zaměstnanecké výhody. V případě peněžních nástrojů lze např. využít:

- mzdy a platy – a jejich konkurenceschopnost v daném odvětví,

- variabilní složku mzdy – motivace k vynaložení většího úsilí za účelem vynaložení požadovaného pracovního výkonu (zvýšení provize z rozvezených zakázek po odpracování určité doby),
- vyvážený systém výkonnostních bonusů – odměna za určitou hodnotu zakázek.

**Jako nepeněžní výhody by bylo vhodné firmě doporučit:**

- stravenky,
- mobilní telefon,
- příspěvky na penzijní připojištění, životní nebo úrazové pojištění,
- prodlouženou dovolenou na zotavenou,
- sportovní nebo společenské akce pro pracovníky firmy.

**Dále by bylo vhodné, aby firma pořizovala pracovní oděvy a bezpečnostní pomůcky zásadně od firem, jež zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Tak by mohla společnost ušetřit finanční prostředky, které je jinak povinna odvést do státního rozpočtu.**

## 5. Závěr

V rámci diplomové práce byla pozornost věnována problematice mzdového účetnictví, především postupu při výpočtu a účtování mezd ve společnosti GRS-PRAHA s.r.o. Daná oblast byla charakterizována jak z hlediska teoretického, s využitím dostupných poznatků a teorií, tak z hlediska praktického na konkrétních případech výpočtů mezd. Teoretické znalosti získané studiem na Technické univerzitě v Liberci a studiem dostupných materiálů byly propojeny se znalostmi praktickými z oblasti mzdového účetnictví.

První část diplomové práce je věnována právní úpravě mzdové problematiky v České republice. Práce seznamuje s nejpodstatnějšími zákony týkající se této oblasti. Patří mezi ně pracovní právo, problematika mezd, zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a daň z příjmů. Všechny tyto zákony byly aplikovány v praktické části na výpočet mezd jednotlivých zaměstnanců. V této kapitole jsou též uvedeny praktické zkušenosti z jednotlivých oblastí, např. postup při získávání nových zaměstnanců, stanovení způsobu odměňování, povinnosti při vzniku pracovního úrazu, postup při kontrole na Okresní správě sociálního zabezpečení aj.

V další kapitole byla popsána oblast zaměstnanosti v České republice. Tato část se věnovala komparaci celkové zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006 oproti předchozímu roku. Obecně lze říci, že nezaměstnanost v České republice postupně klesá. Dále byla v této kapitole rozebrána oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením a povinný podíl zaměstnávání těchto osob. Společnost GRS-PRAHA s.r.o. je povinna uhradit do státního rozpočtu poměrně vysokou částku, proto jí bylo doporučeno využívat možnosti náhradního plnění. Část této kapitoly byla dále věnována zaměstnávání pomocí agentury práce a praktická zkušenost firmy v této oblasti.

Praktická část poskytla základní informace o společnosti GRS-PRAHA s.r.o. a její organizační struktuře. Cílem této kapitoly byla především analýza postupu při zpracování mezd v rámci účetní jednotky a stanovení doporučení. Pro tuto analýzu bylo zvoleno šest zaměstnanců s odlišnými předpoklady. Účetní jednotka začíná zpracováním výkazů docházky, pokračuje pomocnými tabulkami rozborů a přehledů počtu a hodnot zakázek u jednotlivých zaměstnanců a končí samotným zaúčtováním. Na jednotlivých zaměstnancích

byl znázorněn postup při výpočtu hrubých mezd, odvodů na zdravotní a sociální pojištění a záloh na DPFO. Odlišnosti spočívaly ve výpočtu nemocenských dávek, dovolené či srážek ze mzdy z titulu výkonu rozhodnutí. Součástí této kapitoly je i deskripce použití účetního programu Ježek software STEREO a postup při účtování pomocí tohoto programu.

Na závěr je společnosti GRS-PRAHA s.r.o. doporučeno vytvoření motivačního programu zaměstnanců. Pravděpodobně by tento program vedl nejen ke zvýšení výkonnosti zaměstnanců, ale i k jejich větší spokojenosti a loajalitě.

V rámci diplomové práce bylo pracováno s numerickými daty, byla provedena grafická a verbální analýza, byly prostudovány dostupné materiály a použity statistické metody.

Výsledky a doporučení v této práci mohou společnosti GRS-PRAHA s.r.o. pomoci k dalšímu rozvoji, růstu a zlepšení především v oblasti zaměstnanosti.

## **Poděkování**

Závěrem této diplomové práce bych chtěla poděkovat paní Ivaně Kollertové, hlavní účetní společnosti GRS, spol. s r.o. za ochotu a trpělivost, se kterou mi předala své zkušenosti nejen z oblasti mzdového účetnictví, ale především z oblasti vedení účetnictví celé firmy. Také bych chtěla poděkovat Ing. Josefu Horákovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za spolupráci, trpělivost a čas, který mi při psaní práce věnoval.

## Seznam použité literatury

### Knihy

- [1] ALEXANDER, D. and ARCHER, S. *Miller European Accounting Guide*. 5<sup>th</sup> ed USA: Aspen Publishers, 2003. ISBN 0-73-554146-9.
- [2] ANTHONY, R. N. and REECE, J. S., *Accounting principles*, 7<sup>th</sup> ed. USA: Irwin, 1995. ISBN 0-256-12401-9.
- [3] BÁČA, J., SCHROLL, R. a ZELENKA, I. *Účetní česko-anglicko-německo-francouzský výkladový slovník*. Praha: Bilance, 1994.
- [4] BĚHOUNEK, P. *Společnost s ručením omezeným: řešení účetní a daňové problematiky včetně příkladů z praxe*. Olomouc: Anag, 2006. ISBN 80-7263-338-4.
- [5] *České účetní standardy*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0636-5.
- [6] DĚRGEL, M. *Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2006*. Praha: Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-234-1.
- [7] DVOŘÁKOVÁ, D. *Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IAS/IFRS*. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-1085-0.
- [8] FIŠEROVÁ, E., aj. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2007*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-389-0.
- [9] HAJŠMANOVÁ, M. *Před kontrolou mezd inspektorátem práce*. Praha: Svaz účetních, 2005. ISBN 80-239-6177-2.
- [10] JAKUBKA, J. *Nový zákoník práce ve znění novely č. 585/2006 Sb. a včetně důvodové zprávy*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-366-1.
- [11] JANOUŠKOVÁ, J. a BLECHOVÁ, B. *Podvojně účetnictví v příkladech 2007*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2092-0.
- [12] JOUZA, L. *Právní rádce mzdové účetní*. 1. vyd. Praha: Polygon, 2002. ISBN 80-7273-061-4.
- [13] KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z. a HÜTTLOVÁ, E. *Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1994. ISBN 80-7079-988-9.
- [14] KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdová účtárna aktuálně*. Praha: Verlag Dashöfer, 2006. ISBN 80-86229-86-6.
- [15] KOLEKTIV AUTORŮ. *Podvojně účetnictví 2007: komplexní průvodce s předpisy*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2093-7.
- [16] KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání cizinců a vyslání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: Anag, 2006. ISBN 80-7263-350-3.
- [17] KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-382-1.
- [18] KOVANICOVÁ, D. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. Praha: Bova Polygon, 2006. ISBN 80-7273-130-0.
- [19] MARKOVÁ, H. *Daňové zákony: Úplná znění platná k 1.1.2007*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2087-6.
- [20] MRKOSOVÁ, J. *Účetnictví 2007: učebnice pro SŠ a VOŠ*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1513-8.
- [21] PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2007*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-369-2.
- [22] ŠUBRT, B., aj. *Abeceda mzdové účetní 2007*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-373-9.

- [23] TOMŠÍ, I., ALINČE, F. a PENC, J. *Mzdové systémy: Výběr, tvorba, použití*. 1. vyd. Praha: Práce, 1992. ISBN 80-208-0239-8.
- [24] TREJBAL, V. *Převodní můstek k novému zákoníku práce*. Praha: Verlag Dashöfer, 2006. ISBN 80-86897-13-3.
- [25] *ÚZ Sociální zabezpečení, podle stavu k 22.1.2007*. Ostrava: Sagit, 2007. ISBN 978-80-7208-608-5.
- [26] VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví: praktický průvodce*. 9. vyd. 2006. Praha: GRADA Publishing, 2006. ISBN 80-247-1478-7.
- [27] VYBÍHAL, V. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2007: praktický průvodce*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2096-8.
- [28] VYBÍHAL, V., aj. *Mzdové účetnictví 2007: praktický průvodce*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1923-8.
- [29] ŽENÍŠKOVÁ, M. *Nemocenské pojistění podle zákona č. 54/1956 Sb., ve znění pozdějších předpisů, s komentářem a příklady*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-365-4.

## Online

- [30] *Canis safety a.s.* [online]. [cit. 24. 4. 2007]. Dostupné z: <<http://www.canis.cz/InfoPage.asp?TP=MN&D=137>>.
- [31] *Česká národní zdravotní pojišťovna* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <<http://www.cnzp.cz/platci/prihlaska.doc>>.
- [32] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <[http://www.cssz.cz/tiskopisy/ELDP\\_2004/ELDP\\_1\\_2.pdf](http://www.cssz.cz/tiskopisy/ELDP_2004/ELDP_1_2.pdf)>.
- [33] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <[http://www.cssz.cz/tiskopisy/nemocenske/89\\_567\\_1.rtf](http://www.cssz.cz/tiskopisy/nemocenske/89_567_1.rtf)>.
- [34] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 23. 4. 2007]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020607.doc>>.
- [35] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 31. 3. 2007]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/socialni\\_zabezpeceni\\_lide](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/socialni_zabezpeceni_lide)>.
- [36] *Formuláře* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <<http://www.formulare-ke-stazeni.cz>>.
- [37] *GRS-PRAHA s.r.o.* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <[http://www.grs-doprava.cz/is/pokladna\\_ds\\_doklady.php](http://www.grs-doprava.cz/is/pokladna_ds_doklady.php)>.
- [38] *Ministerstvo financí ČR* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <[http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/SID-53EDF4E6-D7405FC9/cds/5457\\_17.pdf](http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/SID-53EDF4E6-D7405FC9/cds/5457_17.pdf)>.
- [39] *Národní rada zdravotně postižených* [online]. [cit. 24. 4. 2007]. Dostupné z: <[http://www.nrzp.cz/informace\\_pro\\_zamestnavatele](http://www.nrzp.cz/informace_pro_zamestnavatele)>.
- [40] *Oborová zdravotní pojišťovna* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <<http://www.ozp.cz>>.
- [41] *Srážky ze mzdy* [online]. [cit. 25. 4. 2007]. Dostupné z: <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/postupprivedenisrazekzemzdyajejichrozsa.h.php>>.
- [42] *Všeobecná zdravotní pojišťovna* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <<http://www.vzp.cz>>.
- [43] *Wikipedia* [online]. [cit. 15. 3. 2007]. Dostupné z:

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Mzdov%C3%A9\\_%C3%BA%C4%8Detnictv%C3%AD](http://cs.wikipedia.org/wiki/Mzdov%C3%A9_%C3%BA%C4%8Detnictv%C3%AD)>.

- [44] *Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR* [online]. [cit. 9. 5. 2007]. Dostupné z: <<http://www.zpmvcr.cz/files/Prihl3.pdf>>.

## Legislativa

- [45] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- [46] Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení.
- [47] Sdělení MPSV č. 554/2006 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2006 pro účely zákona o zaměstnanosti.
- [48] Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
- [49] Vyhláška č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění.
- [50] Vyhláška č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení.
- [51] Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.
- [52] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- [53] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [54] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- [55] Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu.
- [56] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.
- [57] Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.
- [58] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- [59] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- [60] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
- [61] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.



## Seznam příloh

- Příloha č. 1* – Přijímací dotazník do zaměstnání (1)  
*Příloha č. 2* – Pracovní smlouva (1)  
*Příloha č. 3* – Dohoda o pracovní činnosti (1)  
*Příloha č. 4* – Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele (1)  
*Příloha č. 5* – Přihláška zaměstnavatele ke zdravotnímu pojištění (6)  
*Příloha č. 6* – Hromadné oznámení zaměstnavatele (1)  
*Příloha č. 7* – Přehled o vyměřovacích základech a pojistném MO (1)  
*Příloha č. 8* – Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách (1)  
*Příloha č. 9* – Přihláška do rejstříku organizací – zúčtovatelů pojistného a dávek nemocenského pojištění (1)  
*Příloha č. 10* – Mzdový list (1)  
*Příloha č. 11* – Evidenční list důchodového pojištění (1)  
*Příloha č. 12* – Seznam společníků (1)  
*Příloha č. 13* – Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (2)  
*Příloha č. 14* – Dopravní list (1)  
*Příloha č. 15* – Záznam o době řízení vozidla, bezpečnostních přestávkách a době odpočinku (1)  
*Příloha č. 16* – Účtový rozvrh (3)  
*Příloha č. 17* – Záznam o úrazu (1)