

UNIVERZITA PARDUBICE  
Fakulta ekonomicko-správní

Právní úprava mzdové problematiky  
Petra Vrátilová, DiS.

Bakalářská práce  
2010

Zadávací list

Prohlašuji

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

Ve Vysokém Mýtě dne 23. 4. 2010

Vrátilová Petra, DiS.

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Milanovi Závurkovi, Ph.D. za cenné rady a připomínky a dále Janu Bartošovi a Jaromírovi Hájkovi z firmy IRON-ART, s. r. o. Vraclav za poskytnuté informace.

## **Souhrn**

Bakalářská práce je věnována mzdám, mzdové problematice, zpracováním mezd. Ke každé teoretické části je uvedena praktická část užití a výpočtu, zejména celkového výpočtu mezd, příplatků, náhrady mzdy, srážek ze mzdy, užívaných ve firmě IRON-ART, s. r. o. Vraclav.

## **Klíčová slova**

mzda, příplatky, bonus, náhrada mzdy, sociální pojištění, zdravotní pojištění, daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, srážky ze mzdy

## **Title**

Legal regulations of wage issues

## **Abstract**

This thesis examines wages, wage issues, processing of wages. I introduce a practical part of usage and calculation for every theoretical part especially whole calculation of wages, additional charges, compensation of wages, wages deduction which I use in IRON-ART company, Vraclav.

## **Key words**

Wages, additional charges, bonus, compensation of wages, social insurance, health insurance, physical person income tax, wages deduction.

## Obsah

1 Úvod	7
2 Mzda, minimální mzda, zaručená mzda	8
2.1 Mzda, plat a jiné odměny	8
2.2 Minimální mzda	10
2.3 Zaručená mzda	11
2.4 Průměrná mzda za 4. čtvrtletí roku 2009	12
3 Příplatky	14
3.1 Příplatky za práci přesčas	14
3.2 Příplatek za práci ve svátek	16
3.3 Příplatek za práci v noci, v sobotu a v neděli, ve ztíženém prostředí	18
4 Náhrada mzdy – nový pojem od 1. 1. 2009	20
4.1 Náhrada mzdy	20
4.2 Zaměstnání malého rozsahu	23
5 Zpracování mezd v IRON-ART, s. r. o.	25
5.1 Zpracování docházky	26
5.2 Výpočet mezd a bonusový systém odměn	28
5.3 Zadávání do programu	31
5.4 Srážky ze mzdy	35
6 Komparace zpracování mezd v s. r. o. a platu v příspěvkové organizaci	43
7 Závěr	47
7.1 Shrnutí	47
7.2 Doporučení	48
8 Seznam použitých zkratk	51
9 Seznam použité literatury	52
10 Seznam příloh	53
Přílohová část	

## 1 Úvod

Téma bakalářské práce Právní úprava mzdové problematiky jsem si vybrala, protože v oboru mzdového účetnictví pracuji a dané téma je mi blízké. Zároveň toto téma se dotýká spousty lidí, především zaměstnavatelů na jedné straně a zaměstnanců na straně druhé, ale též je důležité pro odborové organizace, hájící práva zaměstnanců.

**Na začátku práce vysvětlím jednotlivé pojmy** např. mzda, minimální mzda, zaručená mzda, příplatky, srážky ze mzdy, plat, apod. s uvedením jednotlivých příkladů užití v praxi. Nový pojem náhrada mzdy a zaměstnání malého rozsahu, které platí od 1. 1. 2009 a souvisí s dočasnou pracovní neschopností a účastí na nemocenském pojištění, také objasním. U základních pojmů jako je např. zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, apod. se vysvětlováním nebudu zabývat, neboť předpokládám, že čtenář tyto pojmy zná.

**Praktickým bodem v práci bude popis zpracování mezd v konkrétní firmě IRON-ART,** s. r. o. Vraclav, zejm. seznámení s bonusovým systémem odměn a toto zpracování mezd porovná s mechanismem zpracování platu v příspěvkové organizaci, kde porovná i poskytování odměn, možnosti uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr a vyplňování povinných výkazu z oblasti odměňování.

**Cílem práce bude navržená doporučení firmě v oblasti mzdové politiky odměňování, zpracování mezd a poskytování zaměstnaneckých výhod.** V závěru též stručně shrnu celou bakalářskou práci.

## 2 Mzda, minimální mzda, zaručená mzda

### 2.1 Mzda, plat a jiné odměny

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru je upraveno přímo v zákoníku práce. **Do konce roku 2006** se řídilo dvěma samostatnými zákony, a to zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (**zákon o mzdě**) a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (**zákon o platu**). Terminologické rozlišení odměny za práci na mzdu a plat, je ale zachováno. Zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů a zásadně (až na výjimky) i příspěvkových organizací, resp. školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení jsou odměňováni platem. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni mzdou.<sup>1</sup>

**Mzda je peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty** (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v ZP stanoveno jinak.<sup>2</sup>

Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to **podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků**. Mzdou či platem jsou i doplátky ke mzdě či platu, jimiž jsou doplátky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplátky při převedení na jinou práci.

**Za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tedy dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti, nepřísluší mzda či plat, ale **odměna**. Její výši a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel v příslušné dohodě. Odměňování těchto zaměstnanců se tedy neřídí zákonnými pravidly o mzdě a o platu, takže **odměna nemusí**

---

<sup>1</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 91

<sup>2</sup> § 109, odst.2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce



**zahrnovat ani povinné složky mzdy či platu**, jakou jsou např. příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, v sobotu a v neděli apod. ZP ani nestanoví žádnou maximální výši odměny. Přesto sjednání výše odměny nemůže být zcela libovolné. ZP na tyto odměny přímo vztahuje právní úpravu minimální mzdy. Rovněž na ně dopadá zásada rovnosti v odměňování, na jejímž základě přísluší za práci stejnou nebo stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohody.<sup>3</sup>

Při pravidlu rovnosti v odměňování zákon taxativně vymezuje hlediska, která lze při stanovení mzdy (platu či odměny) brát v úvahu. Jsou jimi složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. K posuzování těchto hlavních hledisek jsou stanovena hlediska dílčí. Jiná kritéria nejsou přípustná (např. věk nebo délka zaměstnání v podniku), protože by tím byla uvedená zásada porušena. Není též možné diferencovat mzdu např. s ohledem na pracovní neschopnost pro nemoc či úraz nebo na ošetřování nemocného člena rodiny.<sup>4</sup>

Podle § 224 zákoníku práce může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout **odměnu zejména při dovršení 50 let věku, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech**, apod. Tyto odměny mohou být peněžité i nepeněžité, ale nejsou poskytovány za práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním, **nejde tedy o mzdu a ani o plat**.

Jestliže byl zaměstnanec **převeden na jinou práci**, než je sjednána, z důvodů uvedených v zákoně, a přísluší mu za ni nižší mzda nebo plat, **přísluší mu** po dobu převezení **doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku**. Doplatek se poskytuje při převezení na jinou méně placenou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, dále z důvodu karanténního opatření, při odvracení mimořádné či živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků a v případech, kdy byl zaměstnanec převezen pro podezření z úmyslné trestné činnosti

---

3 ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str.

4 ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 91

v souvislosti s prací, spáchané ke škodě na majetku zaměstnavatele, přičemž nebyl pravomocně odsouzen. Dopltek také přísluší při převedení pro prostoj a přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy. ZP nebrání tomu, aby byly případy poskytování doplatků při výkonu jiné práce zaměstnavatelem rozšířeny, avšak není to možné při odměňování platem. Důvod pro takové řešení ale musí být spravedlivý, aby nedošlo k porušení zásady o rovnosti v odměňování.

ZP upravuje také poskytování **odměny za pracovní pohotovost**, která však **není mzdou ani platem**, neboť nepřísluší za práci, ale za dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec drží ve svém pracovním volnu. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší tato odměna u všech zaměstnavatelů **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**. Uvedenou výši této odměny nelze ani kolektivní smlouvou snížit. Dojde-li v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, přísluší za něj mzda či plat, naopak odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřísluší.<sup>5</sup>

## 2.2 Minimální mzda

**Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu.** Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**<sup>6</sup>

Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vláda. V roce 2010 se minimální mzda nezvýšila (výraznější zvýšení bylo naposledy provedeno v roce 2006). Její **základní sazba činí 8 000 Kč/ měsíčně, resp. 48,10 Kč/hod.** Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně, při jiné (zkrácené) délce stanovené týdenní pracovní doby se tato sazba minimální mzdy úměrně sníží. **Nižší sazby** jsou stanoveny pro nástupní mzdu, plat, či odměnu (**pod dobu 6 měsíců**) u zaměstnanců **ve věku 18 až 21 let a dále pro mladistvé a Invalidní osoby** (nesmí být porušena zásada o rovnosti v odměňování, pokud pracují společně s jinými zaměstnanci).<sup>5</sup>

---

5 ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 92

<sup>6</sup> § 111, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

V podnikatelské sféře představuje minimální mzda pouze právní omezení zaměstnavatelů, u nichž je mzda zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě. Ostatní zaměstnavatelé odměňující mzdou a zaměstnavatelé odměňující platem jsou omezeni ještě více – musí respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy.<sup>7</sup>

## 2.3 Zaručená mzda

Současný ZP zavedl pojem zaručená mzda, kterou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo (nárok).

**Nejnižší úrovně zaručené mzdy nahradily dřívější minimální mzdové tarify.** Ty se do roku 2006 vztahovaly jen na odměňování mzdou, a to u zaměstnavatelů, u kterých nebyla mzda sjednána v kolektivní smlouvě. Na rozdíl od toho nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance (nikoliv tedy zaměstnavatele), jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nově i na zaměstnavatele odměňující platem. **Nevztahuje se ale na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.**<sup>7</sup>

Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví ZP v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.<sup>8</sup>

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti namáhavosti vykonávaných prací, **zařazených do 8 skupin**, takto:<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 93

<sup>8</sup> § 112, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

<sup>9</sup> § 3, odst.1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí, ve znění vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb.

Tabulka č. 1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Nedosáhne-li mzda nebo plat příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, náleží zaměstnanci doplatek.

Mnozí zejména **menší zaměstnavatelé**, žijí v představě, že **postačí zaměstnanci poskytovat minimální mzdu**. Často ani nevědí, že **mají povinnost zaměstnanci poskytovat mzdu ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy**. Jde o jeden z největších omylů v oblasti pracovně právních vztahů, s nímž se lze v praxi hojně setkat. Jde rovněž také o hrubé porušení zákona. Pouze v případě, že mzda zaměstnance je sjednána v kolektivní smlouvě, není nutné respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy.<sup>10</sup>

## 2.4 Průměrná mzda za 4. čtvrtletí roku 2009

V závěru loňského roku opět rostla průměrná mzda. Podle ČSÚ však jen díky tomu, že se hodně propouštělo. Za celý loňský rok **průměrná mzda vzrostla na 23 598 korun**. Po odečtení inflace činil meziroční **růst tři procenta**.

„Rychlý růst průměrné mzdy je výsledkem kombinace dvou faktorů – **rychlého růstu**

<sup>10</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 94

**nezaměstnanosti**, kdy firmy přednostně propouštějí zaměstnance s nižší kvalifikací a tedy i nižší mzdou (v důsledku toho se snižuje objem vyplacených mezd, ale průměrná mzda roste), a skutečnosti, že **prosinec byl obdobím vyplácení ročních odměn,**“ komentoval růst mezd v závěru roku analytik Raiffeisenbank Pavel Mertlík.

V podnikatelské sféře se za celý rok zvýšila průměrná mzda o 851 Kč (3,8 %) na 23 411 Kč, reálná mzda vzrostla o 2,8 %. V nepodnikatelské sféře se pak loni průměrná mzda zvýšila o 1 096 Kč (4,7 %) na 24 433 Kč, reálná mzda vzrostla o 3,7 %.

Vyhlídky nejsou příliš pozitivní. Podle odborníků nelze očekávat nijak dramatické zvyšování průměrné mzdy. „Zveřejněná data nemění nic na naší prognóze, že letos porostou mzdy jen velmi pomalu – růst nominální průměrné mzdy odhadujeme na dvě procenta, reálné na 0,5 %“ uzavřel Mertlík.

**Nutné je také dodat, že průměrná mzda je imaginární číslo. Statistci je sice spočítají, ale v praxi podobnou mzdu většina národa nepobírá.**<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> HOLÝ T., *Průměrná mzda vzrostla na 23 598 jen díky propouštění* [cit. 9.3.2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.novinky.cz/ekonomika/194176-prumerna-mzda-vzrostla-na-23-598-jen-diky-propousteni>

## 3 Příplatky

### 3.1 Příplatek za práci přesčas

Dle zákoníku práce **může zaměstnavatel** zaměstnanci **nařídit práci přesčas** jen z vážných provozních důvodů a to i **na dobu nepřetržitého odpočinku mezi 2 směny**, které činí alespoň 12 hodin, ale může být dle § 90 odst. 2 ZP zkrácen až na 8 hodin za předpokladu splnění podmínek, uvedených v tomto paragrafu. Dále může zaměstnavatel nařídit práci přesčas **ve dnech pracovního klidu** z důvodů uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP, kde jsou uvedeny nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech, např.:

- naléhavé opravné práce
- nakládací a vykládací práce
- inventurní a závěrkové práce
- práce v dopravě
- krmení a ošetřování zvířat.

Práce přesčas **nesmí** u zaměstnance **činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech** v období nejvýše **26 týdnů** po sobě jdoucích (jen **kolektivní smlouva** může vymezit toto období nejvýše na **52 týdnů** po sobě jdoucích) a **150 hodin** v kalendářním **roce**. Zaměstnanec může vykonávat práci přesčas **nad rozsah** 8 hodin týdně a 150 hodin v roce **na základě dohody** se zaměstnavatelem. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období 26 týdnů (příp. 52 týdnů) se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

**Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců**

---

<sup>12</sup> § 93, odst. 2,3,4,5 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

<sup>13</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 94

po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, **přísluší** zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek **ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku**.<sup>14</sup>

**Za dobu čerpání náhradního volna ale mzda nepřísluší**, neboť ji zaměstnanec již obdržel. To se týká i zaměstnanců s měsíční mzdou – je-li jim tedy náhradní volno poskytnuto až v některém následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce přesčas nebo práce ve svátek, měsíční mzda se jim za dobu tohoto náhradního volna krátí. Náhradní volno za práci přesčas je tedy ze zákona tzv. neplacené. ZP ale nebrání tomu, aby bylo **poskytnutí dosažené mzdy za práci přesčas** na žádost zaměstnance nebo v dohodě s ním přeneseno až **na dobu čerpání náhradního volna**. S touto možností počítá i právní úprava zjišťování průměrného výdělku – jestliže je tato mzda zúčtována až v jiném rozhodném období, bude do něj přenesena i odpracovaná doba práce přesčas. Jde o odchylku od ustanovení o splatnosti mzdy dle § 141 odst. 1 ZP. Ta je splatná nejpozději v příštím měsíci poté, co na ní vznikl nárok. Tím je stanovena povinnost zaměstnavatele mzdu vyplatit. Eventuální výplatu mzdy za práci přesčas až za dobu čerpání náhradního volna není třeba vnímat jako nepřípustnou odchylku od zákona, jestliže tak bude učiněno na základě projevu vůle zaměstnance, tj. na jeho žádost nebo na základě dohody s ním, nikoli však na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo vnitřního předpisu. Zaměstnanec svojí vůlí dává najevo, že takový postup nebude považovat za prodlení zaměstnavatele.<sup>15</sup>

**U vedoucích zaměstnanců** může být mzda sjednána **již s přihlédnutím k případné práci přesčas**, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného u § 93 odst. 2 (8 hodin v týdnu, 150 hodin ročně) sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě **dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší**.<sup>14</sup>

Zákon také nevylučuje **paušalizaci mzdy za práci přesčas**, což platí i **o jiných zákonných mzdových příplatcích** (pro každou takovou mzdovou složku by ale musel být stanoven paušál samostatně, nikoliv souhrnně, např. za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli apod.). Pro **stanovení paušálu** by bylo nutné určit počet hodin příslušné práce – nejlépe

---

<sup>14</sup> § 114, odst. 2,3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

<sup>15</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 105

v rámci měsíce, neboť je to s ohledem na povahu odměňování účelné využívat jen u měsíční mzdy. Jestliže by si ale zaměstnanec v konkrétním měsíci vydělal na přesčasech či příslušných příplatcích méně, než je paušál, tento by mu musel být poskytnut – byl mu totiž jako mzdová složka přiznán. Na straně druhé, jestliže by si zaměstnanec vydělal více, musela by mu být vyplacena tato mzda v plné výši, neboť nárok vyplývá ze zákona.<sup>16</sup>

Jiný postup je při **odměňování platem. Za dobu čerpání náhradního volna** za práci přesčas **se plat nekrátí**, a naopak – za práci přesčas v tomto případě plat nepřísluší. Náhradní volno je tedy čerpáno nejen místo příplatku za práci přesčas, ale místo celého platu za tuto práci.<sup>17</sup>

Ve firmě IRON-ART, s. r. o. Vraclav jsou občas nařizovány práce přesčas. Jen výjimečně se nařizují přesčasy v dny pracovního klidu, týká se to především u nakládacích a vykládacích prací. Dohody na práci přesčas překračující rozsah 8 hodin týdně a 150 hodin měsíčně se uzavírají výjimečně a jen s řidiči. Příplatek za práci přesčas náleží ve výši 25 % průměrného výdělku. U některých vedoucích zaměstnanců je práce přesčas již zohledněna ve mzdě.

U vybraných profesí, např. pracovníci obchodního oddělení, účetní, skladníci, vedoucí výroby, vedoucí provozu hotelu, pokojské, se na základě dohody se zaměstnanci neposkytuje příplatek za práci přesčas, pracovníci v dohodnuté době čerpají náhradní volno, resp. hodiny odpracované přesčas jsou převedeny do měsíce, kde čerpají náhradní volno. Na základě individuálních žádostí dělníků, kteří nechtějí proplatit práci přesčas a jejich příplatky, je též poskytováno náhradní volno do 3 kalendářních měsíců.

### 3.2 Příplatek za práci ve svátek

Svátky pro pracovně právní účely se dělí na státní a ostatní. Mezi **státní svátky** patří:

1. leden – Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen – Den osvobození,
5. červenec – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. červenec – Den upálení

---

<sup>16</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 94

<sup>17</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 105



Mistra, 28. září – Den české státnosti, 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu a 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii. **Ostatními svátky** jsou 1. leden – Nový rok, Velikonoční pondělí, 1. květen – Svátek práce, 24. prosinec – Štědrý den, 25. prosinec – 1. svátek vánoční a 26. prosinec – 2. svátek vánoční.<sup>18</sup>

Za dobu práce ve svátek **přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno** v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši **průměrného výdělku (100 %) na místo náhradního volna**.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>19</sup>

Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, je nutné právní důsledky a nároky zaměstnance posuzovat z každého tohoto titulu samostatně. Práce ve svátek je ovšem současně prací přesčas jen tehdy, je-li konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z jejího předem stanoveného rozvržení a zároveň nad rámec jinak obvyklé pracovní směny (v níž by zaměstnanec pracoval, kdyby nebyl svátek). Prací přesčas je tedy především práce ve svátek, jestliže ten připadne na den nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu (obvykle sobota a neděle). Připadne-li ale svátek na jiný den, posuzuje se práce přesčas stejně jako v obvyklý pracovní den zaměstnance (tj. jako práce nad rámec jeho pravidelné směny).<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> § 1,2 zákona č. 245/200 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

<sup>19</sup> § 115, odst. 1,2,3 zákona č. 262/2006 sb. zákoníku práce

<sup>20</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 107

Náhrada mzdy za svátek podle dřívějšího ZP nepříslušela zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

Současný ZP již toto pravidlo neobsahuje a nelze jej ani stanovit v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Při **odměňování platem** se zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, **plat nekrátí.**<sup>21</sup>

IRON-ART, s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům za práci ve svátek náhradní volno. Za dobu náhradního volna poskytuje náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Ve svátek pracují jen zaměstnanci hotelu Via Ironia ve Vysokém Mýtě, který je pobočkou firmy, a to zejm. kuchaři, pomocní kuchaři, pizzaři, servírky, recepční, pokojské. Ve větší míře ale ve svátek pracují pracovníci zaměstnaní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a na tyto dohody se nevztahuje ustanovení o příplatku za práci ve svátek.

### **3.3 Příplatek za práci v noci, v sobotu a v neděli, ve ztíženém prostředí**

Prací v noci se rozumí práce v době **mezi 22,00 a 6,00 hodinou**. Příplatek přísluší za každou dobu ve výše zmíněném časovém intervalu. Jestliže například směna začíná v 5,45 hodin, přísluší tento příplatek za čtvrt hodinu.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku (např. určení pevné korunové výše) lze sjednat jen v kolektivní smlouvě.<sup>22</sup>

**Příplatek za práci v sobotu a v neděli** přísluší za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě zaměstnance, a to **nejméně ve výši 10 % průměrného (hodinového)**

---

<sup>21</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 109

<sup>22</sup> § 116 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

**výdělku.** Tak jako u příplatku za práci v noci může jen kolektivní smlouva obsahovat **jinou minimální výši příplatku** (i nižší oproti zákonu), nebo **jiný způsob určení** (v korunové výši). I zde ale platí pro možnost řešení mimo kolektivní smlouvu, co bylo uvedeno k příplatku za práci v noci. Sobota a neděle jsou kalendářní dny, a proto se posuzují od 0,00 hodin do 24,00 hodin.

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** přísluší k dosažené mzdě ve výši **nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy**, což je i pro rok 2010 nejméně 4,81 Kč za hodinu. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je uvedeno v nařízení vlády, přičemž ztěžující vlivy jsou vyjmenovány s odkazem na příslušnou právní úpravu týkající se ochrany zdraví zaměstnanců při práci a ochrany veřejného zdraví. Jestliže zaměstnanec pracuje současně **pod více ztěžujícími vlivy**, poskytuje se mu příplatek uvedené výši **za každý takový vliv**. Okruh případů není totožný s vymezením rizikových prací podle zvláštních právních předpisů (zákon č. 25/2000 Sb., k ochraně veřejného zdraví, a vyhláška č. 432/2003 Sb., o kategorizaci prací), i když se s nimi do značné míry překrývá.<sup>23</sup>

Ve firmě IRON se příplatky za práci v noci neposkytují, neboť žádní pracovníci nevykonávají práci v noci. Zaměstnancům končí pracovní doba nejpozději ve 22,00 a začíná nejdříve v 6,00 hodin. Příplatky za práci v sobotu a v neděli se poskytují ve výši 10 % průměrného výdělku, který přísluší pracovníkům hotelu a restaurace. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí se neposkytuje.

---

<sup>23</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, str. 95

## 4 Náhrada mzdy – nový pojem od 1. 1. 2009

Pojem náhrada mzdy se spíše využívá v souvislosti se zaplacením mzdy za dobu čerpání dovolené. Ale od 1. 1. 2009 se tento pojem **používá v souvislosti s nemocenskými dávkami**. Od tohoto data prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel a po tuto dobu tedy vyplácí náhradu mzdy. Trvá-li nemoc déle než 14 dnů, náleží praceneschopnému nemocenské dávky, které vyplácí ČSSZ. Dále je nutné s tímto pojmem vysvětlit ještě pojem **zaměstnání malého rozsahu**, který také platí od 1. 1. 2009.

### 4.1 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy **náleží v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN**. Náhrada mzdy se poskytuje podle § 192 až 194 ZP. **Poskytuje ji zaměstnavatel ze svých prostředků**. Zaměstnavatel platí proto méně na pojistném na sociální zabezpečení (může **odečíst polovinu vyplacené náhrady mzdy**).

Základní principy poskytování náhrady mzdy:

- náleží jen zaměstnancům účastným nemocenského pojištění,
- náleží jen v době trvání pracovního vztahu,
- náleží v období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti,
- náleží jen za pracovní dny a za svátky připadající na pracovní dny,
- náleží až od 4. pracovního dne (od 25. hodiny podle rozvržených směn); náhrady mzdy z důvodu karantény náleží od 1. pracovního dne,
- vypočítává se z průměrného výdělku,
- průměrný výdělek se redukuje podle stejného principu jako denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského,
- výše náhrady mzdy činí 60 % redukovaného průměrného výdělku (základní výše náhrady mzdy),
- náhrada mzdy v základní výši je „čistým“ příjmem, nepodléhá zdanění u zaměstnance a neplatí se z ní pojistné na sociální a zdravotní pojištění,

- náhradu mzdy lze poskytnout až do výše průměrného výdělku, z částky nad základní výši se platí daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění,
- náhrada mzdy až do výše 100 % průměrného výdělku je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele,
- náhradu mzdy může zaměstnavatel snížit nebo nevyplatit zaměstnanci, který se nezdržoval v místě, které uvedl jako místo pobytu v době pracovní neschopnosti,
- u dohody o pracovní činnosti musí být předem rozvržena pracovní doba.<sup>24</sup>

Nyní popíši podrobněji uvedené jednotlivé principy poskytování náhrady mzdy.

Zaměstnanci, kteří jsou **účastni pojištění**, jsou uvedeny v § 6 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, kde je uvedeno, že tito zaměstnanci splňují podmínky účasti na pojištění, jestliže **vykonávají zaměstnání, zaměstnání trvalo** nebo mělo trvat aspoň 15 **kalendářních dnů** a sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (pro rok 2010 stanoveno **Kč 2.000,-**).

Další podmínkou je **trvání pracovního poměru**. V případě **nemoci v ochranné lhůtě**, která je **u pracovní neschopnosti 7 kalendářních dnů**, se **náhrada mzdy neposkytuje**, ale práceneschopný má nárok na výplatu nemocenských dávek od patnáctého kalendářního dne DPN.

Náhrada mzdy **náleží od 4. pracovního dne**, ale v případě, že zaměstnanec pracuje na směny, které jsou delší než 8 hodin denně, **náleží náhrada mzdy od 25. hodiny neodpracované hodiny z rozvržených směn**. Z tohoto důvodu je důležité mít ve firmě **zpracovanou směrnici o poskytování náhrady mzdy**, jejíž součástí je **pracovní doba** všech **zaměstnanců firmy**.

**Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat**, zda zaměstnanec, který byl uznán DPN, dodržuje

---

<sup>24</sup> ŽENÍŠKOVÁ M. a kol. autorů, *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2009*, 2.

vydání, ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-488-0, str. 247

v období prvních 14 kalendářních dnů DPN stanovený režim DPN pojištěnce, zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. **Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti vyhotovit o kontrole písemný záznam** s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen **doručit zaměstnanci**, který tento režim porušil, **OSSZ a ošetřujícímu lékaři** DPN zaměstnance.<sup>25</sup>

Ve vnitřním předpise si též firma stanoví postup při kontrole léčebného režimu DPN zaměstnance, stanoví pracovníky, kteří tuto kontrolu budou vykonávat, a uvede, jak se bude postupovat v případě porušení tohoto léčebného režimu a možná krácení náhrady mzdy. Dále by v tom předpise neměla chybět informace, v jakých případech náhrada mzdy náleží ve výši 50 %.

**Náhrada mzdy náleží ve výši 50 %**, kdy se podle § 31 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, nemocenské snižuje na polovinu, tj. **zaviněnou účastí ve rvačce**, jako bezprostřední **následek své opilosti** nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, **při spáchání úmyslného trestného činu** nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Podle § 9 odst. 2 a 8 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zaměstnavatelé:

- si odečítají od pojistného polovinu zúčtované náhrady mzdy v základní výši, přičemž se polovina této náhrady mzdy zaokrouhluje na celé koruny nahoru,
- do částky zúčtované náhrady mzdy se **nezahrnuje ta část náhrady mzdy**, která byla **dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou** zaměstnanci **vznikl nárok** podle § 192 odst. 2 ZP, a to náhrada mzdy, která nebyla zaměstnanci vyplacena z důvodů na straně zaměstnavatele (tato se odečte od pojistného až v měsíci, v němž byla zaměstnanci vyplacena),
- byla-li z částky pojistného **odečtena náhrada mzdy** za dobu DPN **ve vyšší částce**, než

---

<sup>25</sup> § 192, odst.6 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

měla být odečtena, považuje se částka, o kterou bylo pojistné takto zkráceno, **za dluh na pojistném,**

- byla-li z částky pojistného **odečtena náhrada mzdy** za dobu DPN **v nižší částce,** než měla být odečtena, považuje se zbývající částka, která měla být odečtena z pojistného, **za přeplatek na pojistném.**<sup>26</sup>

Firma IRON-ART, s. r. o. poskytuje náhradu mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělků. V lednu 2009 jsem vypracovala směrnici o poskytování náhrady mzdy, kde jsou popsány podmínky nároku na poskytnutí náhrady mzdy; případy, kdy náhrada mzdy náleží ve výši 50 %; vyjmenování osob, oprávněných provádět kontrolu léčebného režimu. Přílohou této směrnice je pracovní doba všech zaměstnanců. U pracovníků, kteří pracují na směny delší než 8 hodin denně, tj. kuchařů a servírek se každý měsíc vyhotovuje **plán směn,** který je **v příloze č. 1.** Od ledna 2009 se díky novému systému vyplácení nemocenských dávek a především kvůli neplacení prvních třech pracovních dnů snížila nemocnost. Také díky prováděným kontrolám léčebného režimu ze strany firmy, došlo k redukci DPN.

## 4.2 Zaměstnání malého rozsahu

Dle § 7 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění je zaměstnáním malého rozsahu pouze zaměstnání konané **v pracovním poměru,** na základě **dohody o pracovní činnosti,** na základě **členství v družstvu,** v pracovním vztahu podle cizích právních předpisů, na základě dobrovolného pracovníka pečovatelské služby.

Zaměstnání je nebo se stane zaměstnáním malého rozsahu, **jestliže nebyl sjednán započitatelný příjem za kalendářní měsíc, nebo byl sjednán na částku nižší než** rozhodný příjem (v roce 2010 nižší než **2 000 Kč**). Zaměstnání malého rozsahu založí účast na nemocenském pojištění jen v tom kalendářním měsíci, do něhož byl zúčtován započitatelný příjem ve výši alespoň 2 000 Kč. Tato částka se nesnižuje z žádného důvodu, pro který zaměstnanec v kalendářním měsíci nemohl pracovat vůbec nebo po jeho část.

---

<sup>26</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 396

Započitatelné příjmy, které jsou ze zaměstnání malého rozsahu zúčtovány až po skončení zaměstnání, se považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání malého rozsahu trvalo, ale pouze pro posouzení účasti na nemocenském pojištění, nikoliv pro odvod pojistného.<sup>27</sup>

Ve výši zmíněné firmě zaměstnání malého rozsahu v roce 2010 se nevyskytuje zatím vůbec. V roce 2009 firma měla 3 zaměstnání malého rozsahu, týkalo se to dohod o pracovní činnosti u pomocných sil do restaurace, kde rozsah prací činil více jak 150 hodin ročně, tudíž nemohla být s těmito pracovníky uzavřena dohoda o provedení práce. Nedal se určit rozvrh směn u těchto prací, též každý měsíc nebylo dosaženo příjmu vyššího než 2 000 Kč. Firma dále uzavírá dohody o pracovní činnosti na úklid firmy a na výdej obědů. U těchto dohod jsou předem stanoveny směny a v dohodě je uzavřena odměna vyšší jak 2 000 Kč za měsíc, tudíž tyto dohody nejsou zaměstnáním malého rozsahu, a i když tito pracovníci nedosáhnou v kalendářním měsíci odměny vyšší jak 2 000 Kč, např. z důvodu nemoci, jsou nemocensky stále pojištěni a i z tohoto příjmu jim je strháváno a odváděno sociální pojištění.

---

<sup>27</sup> ŽENÍŠKOVÁ M. a kol. autorů, *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2009*, 2. vydání, ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-488-0, str. 27



## 5 Zpracování mezd v IRON-ART, s. r. o.

Nejprve stručně představím firmu IRON-ART, s. r. o. Vraclav, zejména popíši předmět činnosti. **IRON-ART, s. r. o. je největším výrobcem kovového-kovaného nábytku a doplňků v České Republice** s více než desetiletou tradicí. Vyrábí **kované postele, stoly, židle, bytové doplňky** (skříně, komody, šatny, regály, krbové doplňky, stojany na víno, osvětlení, svícny, garnýže), **zahradní nábytek a brány**.

Firma **vznikla v roce 1996** jako společnost s ručením omezeným se **4 zaměstnanci** dělnických profesí a jednatelem. Na konci prvního roku působení měla firma již **20 dělnických pracovníků**. Účetnictví bylo poskytováno externí firmou. V dalších letech firma potřebovala stále více zaměstnanců. **V roce 2000** zaměstnávala již **80 zaměstnanců**, z toho 4 technicko-hospodářských profesí, účetnictví si již zpracovávala sama jedním účetním. V období **2000 až 2004** měla firma **70 až 75 dělníků** a navýšila počet u technicko-hospodářských profesí do obchodního oddělení, které též zajišťuje marketing (3-4 zaměstnance), do ekonomického oddělení (2 zaměstnanci – mzdová a finanční účetní). Dále vznikaly profese, např. vedoucí skladu, vedoucí výroby, zásobovačka, vedoucí lakovny, a další profese nižšího managementu na dílně (zástupce mistra, vedoucí výroby postelí, atd.).

**V roce 2004** firma **v Praze** začala provozovat **prodejní galerii Papillon**, kde zaměstnala **2 prodavačky**. **V roce 2006** otevřela pobočku **Via Ironia ve Vysokém Mýtě – hotel s restaurací** v italském stylu. K zajištění provozu hotelu a restaurace přijala **17 zaměstnanců** a postupně podle potřeby uzavírá dohody o provedení práce převážně se studenty, ženami na rodičovské dovolené, starobními důchodci a nezaměstnanými.

**V současné době** společnost zaměstnává cca **85 zaměstnanců**. **Došlo ke snížení počtu pracovníků** v dělnických profesích (svářeči, zámečníci), u technicko-hospodářských profesí (zásobovačka, mzdová účetní), v restauraci (servírka), v Papillonu (prodavačka).

Zhruba 60 % produkce se vyváží, z toho asi 50 % do zemí EU, zejm. Francie a zbývajících 50 % do zemí východní Evropy, např. Rusko, Slovensko, Chorvatsko, Litva.

Firma je rozdělena na střediska, kde na každé středisko se vztahují jiná pravidla odměňování. **Středisko dílna** na Vraclavi zahrnuje tyto skupiny pracovníků: dělníky, svářeče, zámečníky, brusiče, kováře, mistra. **Středisko lakovna a ostatní přidružená menší střediska (např. expedice, sklady, přístřih, čalouna)** vykazuje tyto pracovníky: dělníky, lakýrníky, elektrikáře, dělnice v balírně, dělnice v přístřihu, skladníky, řidiče, čalounici, vedoucí lakovny. Do **střediska režie** na Vraclavi zařadíme následující pracovníky: ředitele, ekonoma, vedoucího výroby, vedoucího obchodního oddělení, pracovnice obchodního oddělení, vedoucího skladu, účetní, uklízečku, výdej obědů. **Výstavní síň Papillon v Praze** je dalším střediskem, kde pracuje manažerka prodeje a prodavači na základě dohod o provedení práce, toto menší středisko zahrnujeme do režie. **Pobočka Via Ironia ve Vysokém Mýtě** je samostatné středisko **hotel**, kde pracují: vedoucí provozu hotelu a restaurace, recepční, pokojské, vedoucí kuchař, kuchaři, pizzaři, pomocní kuchaři, servírky, trenéři spinningu. Nejvíce dohod konaných mimo pracovní poměr je právě na středisku hotel, kde je nutné zajistit vždy všechny služby poskytované hotelem a restaurací.

## 5.1 Zpracování docházky

Na Vraclavi i ve Vysokém Mýtě jsou při vstupu do šaten umístěny **docházkové hodiny**, kde **pomocí karet** se zaznamenávají příchody a odchody zaměstnanců. V Praze a dohody konané mimo pracovní poměr zaznamenávají příchody a odchody na **ruční papírové docházkové listy**.

Na začátku měsíce se vždy údaje o docházce z docházkových hodin převedou do programu INTAGRAL v počítači, kde mzdová účetní zkontroluje u každého zaměstnance každý pracovní den zaznamenané příchody a odchody.

Středisko dílna a lakovna evidují **přesčasové hodiny**, které schvaluje mistr dílny a vedoucí lakovny. Mzdová účetní zkontroluje tuto evidenci a porovná se skutečnou docházkou.

**Podklady, které slouží pro výplatu náhrad mezd**, např. žádost o dovolenou, o neplacené volno, potvrzení o návštěvě u lékaře, potvrzení o účasti na pohřbu, svatbě, apod., jsou zaměstnanci povinni společně s potvrzením o vzniku DPN, ošetřovném, peněžité pomoci

v mateřství odevzdat účetní co nejdříve. Opět tyto podklady účetní porovnává se skutečnou docházkou.

V případě **pracovních služebních cest** zaměstnanci vyplňují cestovní příkazy, které mzdová účetní překontroluje, vypočítá výši stravného a příp. dalších výloh a **doplňuje dobu pracovního výkonu na pracovní cestě do docházkového programu. Cestovní náhrady jsou vypláceny v hotovosti**, v případě zahraničních cest je možné na základě žádosti zaměstnance vyplatit cestovní náhrady v jiné než české měně. Na poskytování cestovních náhrad má firma zpracovanou směrnici o cestovních náhradách, která je každý rok aktualizována.

Chybí-li u některých zaměstnanců určité údaje, týkajících se příchoďů a odchodů, mzdová účetní je po konzultaci s příslušnými vedoucími či přímo se zaměstnanci zjistí a doplní do docházkového programu.

Takto kompletní data z docházky z programu INTAGRAL se převádí do programu DOCHÁZKA, kde se **na základě podkladů od zaměstnanců** doplňuje dovolená, neplacené volné, neomluvená absence, svátky, překážky z důvodu návštěvy u lékaře, překážky z důvodu účasti na pohřbu, svatbě, apod., náhradní volna, DPN, ošetřovné, atd. **Náhrada mzdy z důvodu návštěvy lékaře** je upravena ve vnitřním předpise firmy, kde jsou stanoveny její podmínky nároku a počet hodin proplacených (průměrným výdělkem), zbytek hodin nad rámec je omluven, ale nezaplacen.

Každý docházkový list každého zaměstnance vytvořený v programu DOCHÁZKA se celý **překontroluje a vytiskne**. Dále se ruční docházkové listy překontrolují a spočítají se odpracované hodiny, které se u dohod o provedení práce zapíší. Přečerpáním 150 hodin za rok zaniká dohoda o provedení práce. U dohod o pracovní činnosti se zkontroluje, zda není překročen poloviční rozsah týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně.

Na základě docházkových listů se provede **zápis do podkladů pro výpočet mezd**, kde každé středisko má svůj podklad. Pro středisko dílna je potřeba vyčíslit celkový počet odpracovaných hodin, který slouží jako podklad pro výpočet mezd spolu se součtem vyrobených výrobků, ceněných výrobní cenou, za příslušný měsíc.

## 5.2 Vypočet mezd a bonusový systém odměn

**Do podkladů pro výpočet mezd** mzdová účetní **vyplní počet odpracovaných hodin**, počet přesčasových hodin, počet dní dovolené, počet dní neplaceného volna, počet dní DPN, ošetřovného, počet hodin z důvodu návštěvy lékaře a jiných překážek. U střediska hotel se navíc u kuchařů a servírek vyplňuje počet odpracovaných směn a na základě plánu směn se kontroluje, zda byly směny skutečně odpracovány a byl splněn měsíční časový fond.

**U střediska lakovna a dalších přidružených pracovišť** se používá odměňování časovou mzdou. Ředitel každý měsíc doplňuje výši časové hodinové mzdy, která odpovídá složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovním výsledkům a výši odměn, příp. prémii, které počítá podle obratu. Vyčíslí určitou částku, která se podle konzultace s vedoucím lakovny rozdělí mezi jednotlivé zaměstnance, přičemž se přihlíží ke kvalitě odvedené práce, odpovědnosti – vedoucí pracovníci v této odměně mají zahrnut příplatek za vedení. **Podklad pro výpočet mezd pro lakovnu je obsažen v příloze č. 2**, kde je uveden fiktivní zaměstnanec a jeho výpočet hrubé mzdy za skutečně odpracovanou dobu.

Pracovníci na **dílně jsou odměňováni úkolovou mzdou**. Vedoucí výroby zpracoval na každý pracovní úkon časovou normu. **Svářeči, zámečníci, brusiči jsou povinni každý den** vyplňovat výkaz práce, kde vypíší všechny pracovní úkony a čas v minutách, který na tyto úkony potřebovali. Dále do výkazu zaznamenávají přerušení pracovní doby z důvodu návštěvy u lékaře, nebo jiné překážky, dovolenou, apod. Vedoucí výroby každý týden všechny pracovní výkazy sesbírá a vypočítá podle norem na kolik procent pracovníci pracovali, pak jim výkazy práce vrátí, aby byli zaměstnanci informováni a zároveň motivováni k vyšším výkonům. **Po skončení měsíce** mzdová účetní sečte počet skutečně odpracovaných hodin a z evidence vyráběných výrobků, které jsou oceněny výrobními cenami stanovenými řediteli, se vypočte **průměr na hodinu**. Vedoucí výroby vypočte pracovní výkony v procentech za celý měsíc a podle tohoto plnění **vypočte každému zaměstnanci sazbu na hodinu**. Např. je stanoven průměr na celou dílnu 98 Kč a zaměstnanec plnil na 105 %, má stanovenou sazbu na hodinu 103 Kč. **Noví zaměstnanci nejsou odměňováni podle procenta plnění**, neboť v době zapracování mají plnění např. od 65 % do 85 % a tudíž by jejich mzda

byla velice nízká a demotivujícím faktorem k vyšší pracovní výkonnosti. **U profesí kovářů, mistra, zástupce mistra, vedoucí výroby u postelí** by bylo velice složité ocenit jejich pracovní úkony, zejm. u vedoucích funkcí (tudíž se u nich předpokládá, že plnili na 100 %), kováři mají fixní časovou mzdu.

Dále jsou zaměstnancům **na dílně** poskytovány **odměny**. Ředitel dle obratu vyčíslí jednotnou částku, která se podle uvážení vedoucího výroby a mistra dílny rozdělí mezi jednotlivé pracovníky, přičemž vedoucí pracovníci mají vyšší odměny, v kterých jsou zohledněny příplatky za vedení. Odměny se rozdělují podle kvality odvedené práce, ochoty zaměstnance, nemocnosti a dalších kritérií.

Ve firmě je zpracován **bonusový systém prémie pro středisko lakovna a dílna**, který se v současnosti nepoužívá v plné výši, připravuje se nový systém, kde již nebudou příplatky na dopravu a bude více kladen důraz na plnění norem s ohledem na kvalitu odvedené práce. **Bonusový systém zpracovává ředitel** po konzultaci s příslušnými vedoucími pracovníky. **Systém je založen na metodě bodové**, kde určitým kritériím jsou přiřazeny určité body, mezi tyto kritéria patří:

- délka zaměstnaneckého poměru ve firmě
- nemocnost za plynulý rok (ošetřovné a pracovní úraz se nezapočítávají)
- pracovní zařazení, kvalita, plnění norem, variabilita
- ochota práce přesčas, loajalita.

Podle celkového počtu bodů je zaměstnanec zařazen do určité skupiny, kde:

- skupině A přísluší 8 až 10 Kč
- skupině B přísluší 6 až 7 Kč
- skupině C přísluší 4 až 5 Kč a
- skupině D přísluší 3 Kč.

**Pracovníci zařazení do skupiny A mají garantované minimum sazby na hodinu 95 Kč**, pokud v daném měsíci plnili minimálně na 100 %. Profese kovářů a svářečů navíc mají nárok na **profesní bonus** ve výši 500 Kč. Pokud zaměstnanec **plní normy nad 100 % má, nárok na 50 Kč za každé procento nad rámec 100 %**.

Každý zaměstnanec **obdrží svůj osobní účet** – bonus, kde je seznámen s počtem bodů, zařazením do skupiny, mzdovým průměrem za předcházející pololetí, garantovaným průměrem, profesním bonusem a ostatními složkami bonusu. **Výpočet bonusu** u fiktivního zaměstnance **je obsažen v příloze č. 3**. Podklad pro výpočet mezd pro středisko dílna s výpočtem hrubé mzdy za skutečně odpracovanou dobu u fiktivního zaměstnance, který plnil na 106 %, kde v příslušném měsíci byl vypočten průměr na hodinu na 92 Kč, **je v příloze č. 4**.

Zaměstnanci pracující ve středisku **režie** jsou odměňováni měsíční mzdou. Náleží jim základní mzda, jejíž výše se udržuje, příp. zvyšuje. **Každému pracovníkovi přísluší osobní ohodnocení**. **Ředitel** je odměňován téměř fixní mzdou, dále mu přísluší odměna za to, že je jednatelem společnosti. **Pracovníci obchodního oddělení** jsou odměňováni podle obratu, který je rozdělen do určitých pásem, pak následně jim přísluší určité %. Dále mají nárok na speciální částku za plnění nad určitou částku, kde obdrží předem určenou fixní částku. Při účastech na výstavách a jiných mimořádných událostech mají nárok na prémie. Vedoucí obchodního oddělení má v odměnách zohledněn příplatek za vedení. **Pracovníci ekonomického oddělení** jsou odměňováni téměř fixní mzdou s ohledem na činnosti, které v daném měsíci mají mimořádný charakter, např. uzávěrky, daňová přiznání, apod. jsou odměňováni formou prémie. **Ekonom**, který je zároveň zástupcem ředitele má v položkách odměn zohledněn příplatek za vedení a za zastupování v době nepřítomnosti ředitele, dále je odměňován podle obratu. **Vedoucí výroby a vedoucí skladu** jsou odměňováni téměř fixní mzdou, kde je zohledněn příplatek za vedení a prémie za mimořádné činnosti. **Manažerka prodeje** v prodejní galerii Papillon je odměňována z obratu z prodeje, jejíž odměna je různá, podle toho, zda se jedná o maloobchodní prodej a ostatní prodej (např. vybavení hotelů, restaurací). **Dohody o provedení práce** v Papillonu jsou odměňovány časovou mzdou, stejně jako **dohody o pracovní činnosti** na úklid a výdej obědů na Vraclavi. **Do podkladů** pro výpočet mezd u režie se vyplňuje základní mzda, osobní ohodnocení a ostatní složky mzdy **v plné výši**. V případě, že zaměstnanec neodpracoval požadovaný počet pracovních dnů z důvodu dovolené, nemoci, apod. **je mzdovou účetní každá položka přepočítána na skutečný počet odpracovaných dní**. **Podklad pro výpočet mezd u střediska režie** u fiktivního zaměstnance s výpočtem hrubé mzdy v případě, že odpracoval celý měsíc a v případě, že čerpal dovolenou je **obsažen v příloze č. 5**.

Pracovníci **hotelu jsou odměňováni měsíční mzdou**. Každému pracovníkovi přísluší základní mzda, dále osobní ohodnocení a odměny podle obratu, který je rozdělen do určitých pásem, pak následně jim přísluší určité %. Na hotelu se zjišťuje obrat na ubytování, na kuchyň, na restauraci. **V odměnách u vedoucích zaměstnanců**, jako je např. vedoucí restaurace, vedoucí hotelu, vedoucí recepce (která je zároveň vedoucí hotelu), vedoucí číšník, vedoucí servírka nebo číšník směny jsou zohledněny příplatky za vedení. V prémiech jsou obsaženy mimořádné činnosti. Pokojská, pracující na částečný úvazek, **dohody o provedení práce jsou odměňovány časovou mzdou**. **Do podkladů** pro výpočet mezd u hotelu se vyplňuje základní mzdy, osobní ohodnocení a ostatní složky mzdy **v plné výši**. V případě, že zaměstnanec neodpracoval požadovaný počet naplánovaných směn z důvodu dovolené, nemoci, apod. **je mzdovou účetní každá položka přepočítána na skutečný počet odpracovaných směn**. **Podklad pro výpočet mezd u střediska hotel** u fiktivního zaměstnance s výpočtem hrubé mzdy v případě, že odpracoval všechny naplánované směny a v případě, že čerpal dovolenou **je obsažen v příloze č. 6**.

### 5.3 Zadávání do programu

Jednotlivé podklady pro výpočet mezd účetní znovu překontroluje, vypočítá příplatek za práci přesčas, sečte jednotlivé položky, aby zjistila hrubou mzdu bez částky náhrady mezd za dovolenou a překážek a bez náhrady mzdy za DPN.

Veškeré účetnictví a evidence se provádí ve firmě v softwaru Helios Red. V sekci personalistika jsou osobní karty zaměstnanců. Údaje z těchto karet se promítají do mzdové evidence, kde se zadávají mzdy, které se převádějí do sekce bankovních operací.

Ještě před zadáváním mezd do programu **je nutno si vypočítat srážky ze mzdy za obědy**, na základě podkladů objednaných a odebraných obědů, výše srážek se zaznamená do **tabulky obědů, obsažené v příloze č. 7**. Každý zaměstnanec má nárok na odběr obědu za Kč 26,- při odpracování minimálně 4 hodin za daný pracovní den, v případě, že tuto podmínku nesplní a odebere si oběd, výše částky za oběd pak činí Kč 57,-. Na základě docházkových listů se **do sekce mzdové evidence, do nepřítomnosti** zadává počet dnů

dovolené, neplaceného volna, neomluvené absence, dočasné pracovní neschopnosti, ošetřovného, peněžité pomoci v mateřství, mateřské dovolené.

Při zadávání mezd do mzdové evidence se **do mzdového záznamu** zadává na základě podkladů pro výpočet mezd počet odpracovaných dnů a hodin, počet hodin překážek z důvodu návštěvy lékaře, příp. dalších překážek, při skončení pracovního poměru počet dnů nevyčerpané dovolené, počet hodin přesčasů, počet hodin odpracovaných v sobotu a v neděli. Údaje o dovolené a dočasné pracovní neschopnosti, ošetřovného, peněžité pomoci v mateřství, mateřské dovolené jsou již převedeny z nepřítomnosti a uvedeny v příslušné záložce. **U nových zaměstnanců** je nutné vypočítat průměr pro pracovní právní účely a zadat ho do mzdového záznamu a na jeho hlavní kartě je nutné zadat ještě druh mzdy (časová, měsíční), týdenní úvazek, středisko, zda je plátcem zdravotního pojištění stát.

V další záložce se zadává **výše hrubé mzdy**, tedy základní mzda, úkolová mzda, odměny, prémie, odstupné, náhrada mzdy za dovolenou, nevyčerpanou dovolenou, za překážky z důvodu návštěvy u lékaře a dalších překážek. Dále je zde vypočítána výše náhrada mzdy při DPN v prvních 14ti kalendářních dnech.

V poslední záložce, nazvané **čistá mzda**, se vypočítává čistá mzda, je zde uvedena částka stržená za sociální pojištění za zaměstnance a za zaměstnavatele, částka stržená za zdravotní pojištění za zaměstnance a za zaměstnavatele, daňový základ, slevy na dani, výše zálohové nebo srážkové daně, čistá mzda, zúčtování daně (které se provádí v únorové nebo v březnové výplatě), srážky ze mzdy (exekuce, které se každý měsíc počítají podle výše čisté mzdy, **viz. příklad v kapitole 5.4**), srážky za obědy a částka předem vyplaceno, se musí zadat forma úhrady (hotovostně, na účet), částka k výplatě.

Podle § 35ba zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu se poplatníkům uvedeným v § 2 tohoto zákona se daň vypočtená podle § 16 za zdaňovací období snižuje o částku:

- 24 840 Kč na poplatníka
- 24 840 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč



- 2 520 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění
- 5 040 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně
- 16 140 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P
- 4 020 Kč u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, 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.

Dle § 35c zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu má poplatník uvedený v § 2 tohoto zákona nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti ve výši 11 604 Kč ročně. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň stanovenou podle § 16. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

Zaměstnanci každý rok podepisují prohlášení k dani fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Mají nárok na měsíční **odpočet na poplatníka** ve výši 2 070 Kč, dále mohou uplatnit **slevy na děti** ve výši 967 Kč za jedno dítě za měsíc, kde u nově narozených dětí předkládají zaměstnanci rodný list dítěte, u dětí starších 15ti let dokládají potvrzení o návštěvě školy a jednou za rok dokládají potvrzení od zaměstnavatele manželky/manžela, že neuplatňují slevy na dítě, nebo pokud je manželka v domácnosti, tak stačí čestné prohlášení manželky. Dále mohou uplatnit **odpočet na invaliditu** v měsíční výši 210 Kč u invalidity prvního nebo druhého stupně. Zaměstnanci dokládají potvrzení od ČSSZ. Invalidy třetího stupně firma nezaměstnává. **Studenti** uplatňují měsíční odpočet ve výši 335 Kč. Musí doložit potvrzení o studiu. **Odpočet na manželku** se uplatňuje jen při ročním zúčtování daně v plné výši 24 840 Kč, pokud manželství trvalo celý rok. Manželka/manžel nesmí mít příjmy za rok vyšší než 68 000 Kč. Do tohoto příjmu se počítají příjmy ze zaměstnání, z podnikání, sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti, peněžitá pomoc v mateřství, nemocenské dávky. Nezapočítává se do tohoto příjmu výše rodičovského příspěvku. Pracovníci, pracující na základě **dohod konaných mimo pracovní poměr**, mají nárok na odpočet na poplatníka, v případě, že tento odpočet neuplatňují u jiného zaměstnavatele. Pokud nemají podepsané

prohlášení k dani, tzv. „růžové prohlášení“, z jejich příjmu se strhává a odvádí srážková daň ve výši 15 % ze základu daně, kterým je výše příjmu.

Nyní **vypočítám výši čisté mzdy** u fiktivního zaměstnance. Z hrubého příjmu se vypočítá sociální pojištění ve výši 6,5 % (platí od roku 2009), zaokrouhuje se na celé koruny nahoru. Dále se vypočítá zdravotní pojištění ve výši 4,5 %, zaokrouhuje se na celé koruny nahoru. Pro výpočet daně z příjmu se musí určit daňový základ, kterým je, tzv. „super hrubá mzda“ (platí od roku 2008). Super hrubá mzda je hrubá mzda navýšená o sociální a zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance, tedy 34 %, zaokrouhuje se na celé stokoruny nahoru. Ze základu daně se vypočítá daň ve výši 15 %. Dále se může odečíst odpočet na poplatníka, invaliditu, studium. Nakonec se uplatňuje sleva na dítě, v případě, že výše daně je nižší než sleva na dítě, vzniká daňový bonus, který se zaměstnanci vrací. **Zaměstnanec Petr Novák má podepsané prohlášení, má 2 děti, má invaliditu 2. stupně, výše hrubé mzdy činí 18 889 Kč.**

hrubá mzda	18 889,-
sociální pojištění	1 228,- (6,5 %)
zdravotní pojištění	851,- (4,5 %)
daňový základ	25 400,- (134 %)
daň	3 810,-
poplatník	2 070,-
invalidita	210,-
děti	1 934,-
daňový bonus	404,-
<b>čistá mzda</b>	<b>18 889 – 1 228 – 851 + 404 = 17 214,-</b>

Po zkontrolování celé mzdy a ostatních složek zaměstnance mzdová účetní vypočítá srážky ze mzdy u zaměstnanců, na něž byl doručen výkon rozhodnutí, zaznamená výši srážky do záložky čistá mzda. Vytiskne výplatní lístky a rozdává je. Mzdy převede do sekce bankovních operací, kde je následně ekonom pošle na příslušné účty zaměstnancům spolu s exekucemi, vytiskne se bankovní příkaz, který se znovu překontroluje. Dále se vytiskne výčetka u zaměstnanců, kteří pobírají mzdu v hotovosti.

## 5.4 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy (z platu) a z jiných příjmů je nutné **odlišovat od bezhotovostní výplaty mzdy či platu**, neboť částky sražené ze mzdy zaměstnance jsou poskytovány či poukazovány jiné osobě (fyzické či právnické) než tomuto zaměstnanci, tj. nikdy ne na bankovní účet, jeho majitelem je tento zaměstnanec.

Dle § 145 ZP **srážkami z příjmu jsou srážky ze mzdy**, platu, z náhrad mzdy nebo platu, **z odměny za pracovní pohotovost, z odstupného, z dohod konaných mimo pracovní poměr, z peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy** poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Jde zejména o odměny při pracovních a životních výročích a odchodu do důchodu, jako i o jiné odměny, pokud by zejména byly vázány na délku zaměstnání v podniku. Naopak se srážky neprovádějí např. ze smluvního odchodného při odvolání vedoucího zaměstnance z pracovní pozice, z odměn za poskytnutí pomoci zaměstnavateli při živelních a jiných mimořádných situacích, z darů, sociálních výpomocí a jiných plnění ze sociálních fondů, či z fondu kulturních a sociálních potřeb, apod.<sup>28</sup>

Srážky se provádějí **z náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti**. Od roku 2013, kdy má nabýt účinnosti nový zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, pak bude úrazová pojišťovna (nikoliv zaměstnavatel) provádět srážky z úrazového příplatku, úrazového vyrovnání a úrazové renty.<sup>29</sup>

ZP uvádí tři okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet, a to:

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

---

<sup>28</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 142

<sup>29</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 143

**Mezi srážky v případech stanovených zákonem, zejm. ZP patří:**

- srážky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění
- srážky na pohledávky zaměstnavatele, na něž si může srazit i bez souhlasu zaměstnance:
  - ✓ **záloha na mzdu nebo plat**, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro její přiznání
  - ✓ **nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady** a též jiné **nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů** (provozní zálohy)
  - ✓ **náhradu mzdy nebo platu za dovolenou**, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo (v případech, kdy zaměstnanec skončil pracovní poměr a předtím vyčerpal dovolenou, nebo kdy dochází ke krácení dovolené poté, co byla vyčerpana) a též **náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů DPN nebo karantény**, na niž mu právo nevzniklo
- **výkon rozhodnutí, neboli exekuce** – nařízené soudem, soudním exekutorem (soudní exekuce), správcem daně – tj. finančním úřadem, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (úřední exekuce).<sup>30</sup>

ZP, resp. občanský zákoník zná 3 typy dohod o srážkách ze mzdy, a to:

- dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele,
- dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku a
- dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance.<sup>31</sup>

Ze mzdy se nejprve srazí záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

**Pro pořadí pohledávek platí tato pravidla:**

- pohledávky, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo

---

<sup>30</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 144

<sup>31</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 145

orgánem správního úřadu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nařízen výkon rozhodnutí (exekuce), nabývají pořadí dnem, kde je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující toto vyznění – a to přesto, že rozhodnutí není ještě pravomocné

- pořadí srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených se zaměstnavatelem se řídí dnem, kdy byla dohoda uzavřena
- pořadí srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených zaměstnancem s jinou právnickou nebo fyzickou osobou než se současným zaměstnavatelem se řídí dnem, kdy byla zaměstnavateli – plátcí mzdy dohoda doručena
- pohledávky zaměstnavatele, které si může zaměstnavatel sám srazit ze mzdy zaměstnance i bez jeho souhlasu – nabývají pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek
- pořadí srážek odborových členských příspěvků se řídí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas prováděním těchto srážek

Pohledávky v bodech 1 až 4 si **zachovávají své pořadí i při nástupu zaměstnance k novému zaměstnavateli. Nový zaměstnavatel – plátce mzdy začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního plátce mzdy nebo věřitel, dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky.** Za tím účelem uvádí zaměstnavatel při skončení pracovního poměru potřebné skutečnosti v **potvrzení o zaměstnání** – tzv. zápočtovém listu (zda a v čí prospěch jsou srážky prováděny, jak je vysoká pohledávky, výše dosud provedených srážek na ni a pořadí pohledávky). Srážky v případech sub 5 nelze k novému plátcí mzdy přenést.<sup>32</sup>

**Je-li dlužník**, který není podnikatelem, **v platební neschopnosti a je proto v úpadku**, resp. mu úpadek hrozí, může podat soudu (tzv. insolvenčnímu soudu) **návrh na povolení oddlužení**. Postup je stanoven zákonem č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů. Pro účely tohoto výkladu je míněn dlužník, který je fyzickou osobou. Oddlužením je pro tento výklad míněno oddlužení plněním

---

<sup>32</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 147

splátkového kalendáře, na jehož základě je dlužník povinen po dobu 5 let měsíčně splácet příslušným věřitelům ze svých příjmů částku **ve stejném rozsahu, v jakém z nich mohou být při výkonu rozhodnutí (exekuci) uspokojeny přednostní pohledávky.**<sup>33</sup>

Insolvenční soud doručí plátcí mzdy (zaměstnavateli) rozhodnutí o schválení oddlužení. V něm mu přikáže, aby po doručení tohoto rozhodnutí **prováděl ze mzdy nebo jiného příjmu dlužníka stanovené srážky k plnění splátkového kalendáře a nevyplácel tyto částky dlužníkovi.** Částky sražené z dlužníkovy mzdy zasílá plátce mzdy insolvenčnímu správci (nikoliv přímo věřitelům). A to bez zřetele k tomu, že rozhodnutí o schválení oddlužení dosud není v právní moci (částky se tedy nedeponují do právní moci rozhodnutí, tak jak je to jinak nezbytné).

Po dobu trvání účinků schválení oddlužení nemá nařízení výkonu rozhodnutí, resp. exekuce, která by postihovala majetek ve vlastnictví dlužníka, vliv na výše uvedený postup. Tato exekuční rozhodnutí se tak oddlužením sice neruší, ale neprovádějí se (nebudou-li tyto pohledávky přihlášeny v insolvenčním řízení, musí vyčkat až na skončení oddlužení).

**Zásadní změna nastala od 1. 1. 2009 ve vztahu k dávkám nemocenského pojištění.** Správy sociálního zabezpečení z nemocenského a jiných dávek nemocenského pojištění provádějí zásadně jen srážky pro účely **výkonu rozhodnutí nařízených soudy, soudními exekutory a správními úřady** (soudní a úřední exekuce). Za hrubou chybu státu lze zejména označit skutečnost, že z dávek nemocenského pojištění nejsou prováděny ani srážky na výživné, pokud jsou zajištěny dohodou o srážkách ze mzdy mezi věřitelem a dlužníkem. To nesmyslně vede tyto osoby k tomu, aby zatěžovaly soudy žalobami s cílem zajistit si nařízení exekuce přesto, že jsou schopni se o vzájemných nárocích dohodnout.

**Srážky se provádějí také z nemocenského, ošetřovného, vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a z peněžité pomoci v mateřství,** tedy ze všech dávek nemocenského pojištění. Přitom platí, že pobírá-li povinný mzdu od několika plátců mzdy, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí na všechny jeho mzdy. Ze zákona platí, že srážky ze

---

<sup>33</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 150

mzdy je každý plátce mzdy (je-li několik plátců, vyplácejících mzdu vedle sebe) povinen provádět ode dne, kdy mu bylo doručeno nařízení výkonu rozhodnutí (soudem, soudním exekutorem nebo správním úřadem), obecně je ale současně vyjádřena povinnost nového plátce mzdy provádět srážky již dnem, kdy se od povinného nebo od dosavadního plátce mzdy dozví, že byl soudem (resp. jiným oprávněným orgánem) nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy povinného a pro jaké pohledávky.<sup>34</sup>

ČSSZ vydal pro OSSZ metodický pokyn formou informačního listu k výkonu rozhodnutí srážkami z dávek nemocenského pojištění. Tento pokyn vychází z právní úpravy obsažené v občanském soudním řádu.<sup>35</sup>

Srážky ze mzdy lze provádět jen do výše pohledávky s příslušenstvím (jímž jsou úroky, úroky z prodlení, poplatky z prodlení a náklady spojené s uplatněním pohledávky u soudu).

Dle § 148 odst. 2 ZP **rozsah možných srážek ze mzdy a tím i pravidla pro jejich výpočet stanovená v občanském soudním řádě se vztahují na veškeré srážky ze mzdy, které zaměstnavatel provádí, tj. nejen na výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy. Postupuje se přitom takto:**

- 1. Srážky ze mzdy se provádějí z čisté mzdy. Eventuální daňový bonus na vyživované děti se ani pro tento účel nebere v úvahu. Dále se srážky provádějí i z jiných příjmů, s nimiž se nakládá jako se mzdou.** Těmito příjmy jsou též takové, které povinnému nahrazují odměnu za práci.
- 2. Do čisté mzdy se započítají čisté mzdy a čisté odměny za tzv. vedlejší činnost,** kterou zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru (tj. z příjmů z dalších souběžných pracovních poměrů a z dohod o pracovní činnosti, popřípadě i z dohod o provedení práce). **Nezapočítávají se** ovšem částky poskytované zaměstnanci na náhradu nákladů spojených s pravomocným výkonem, zejm. cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení předmětů potřebných pro výkon práce a obdobná plnění

---

<sup>34</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 151

<sup>35</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 152

3. Vypočte se **základní nezabavitelná částka**, která nesmí být povinnému sražena a to podle 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 (nařízení o nezabavitelných částkách). **Výpočtová základna pro tyto účely je odvozena ze součtu životního minima jednotlivce** (§ 2 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu), které se pro rok 2010 nemění a činí **3 126 Kč a normativních nákladů na bydlení jednotlivce** v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy (nájemních bytech), stanovených pro obec velikosti 50 000 až 99 999 obyvatel (§ 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů), bez ohledu na to, v jaké obci povinný skutečně žije. Tato částka je pro rok 2010 nově stanovena na **4 597 Kč**, oproti 3 804 Kč v roce 2009 a je tak zvýšena o 793 Kč. Součet částek životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení jednotlivce pro rok 2010 činí **7 723 Kč**. Tato částka je **výpočtovou základnou** pro dále uvedené položky Aa a B. To platí jako fikce pro všechny povinné (dlužníky), přičemž k jejich skutečné rodinné situaci a místu pobytu se nepřihlíží (všichni jsou posuzováni jako jednotlivci žijící v nájemních bytech a v obci již uvedené velikosti). Dále uvedená částka Ab je odvozována z částky Aa. V nařízení vlády jsou stanoveny: **A. dvě složky základní nezabavitelné částky**, a to: **a) na osobu povinného** – nařízení vlády proto používá legislativní zkratku „nezabavitelná částka“ a **b) částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení** (hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy). **Tyto částky pro rok 2010 činí:**

Aa	2/3 z uvedené výpočtové základny, tj. z 7 723 Kč	<b>5 148,67 Kč</b> (vloni 4 620)
Ab	¼ částky Aa	<b>1 287,17 Kč</b> (vloni 1 155)
B	100 % výpočtové základny	<b>7 723 Kč</b> (vloni 6 930)
	z toho vypočtená maximální výše	<b>2 574 Kč</b> (vloni 2 310)
	1/3 zbytku čisté mzdy <sup>36</sup>	

<sup>36</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 154



4. Základní částka se odečte od čisté mzdy a takto zjištěný **zbytek čisté mzdy** se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách. Drobná částka (méně než 3 Kč), která zůstane pro zaokrouhlení, se vyplatí povinnému (přičte se k základní částce). Zaokrouhlení se neprovádí, přesahuje-li zbytek čisté mzdy částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení (v roce 2010 částku 7 723 Kč).
5. **Zaokrouhlený zbytek čisté mzdy se dělí třemi, tj. na třetiny.** Přesahuje-li však zbytek čisté mzdy částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, dělí se na třetiny jen tato částka (t. č. mohou třetiny činit nejvýše 2 574 Kč). Přitom nadále platí, že **1. třetina** je určena k vydobytí pohledávek oprávněných osob, **2. třetina** slouží jen k vydobytí **přednostních** pohledávek a pokud takových není, vyplatí se povinnému, **3. třetina** se vždy vyplatí povinnému. Z uvedeného vyplývá, že **nezabavitelnou (nepostižitelnou) část čisté mzdy tvoří:** a) základní nezabavitelná částka, b) případná drobná částka vzniklá zaokrouhlením zbytku čisté mzdy, c) třetí třetina zbytku čisté mzdy (t. č. nejvýše 2 574 Kč), d) není-li vůči povinnému uplatněna žádná přednostní pohledávka, též druhá třetina zbytku čisté mzdy.
6. **Bez omezení se plně srazí zbytek čisté mzdy přesahující částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení (t. č. částku 7 723 Kč). Jde o plně zabavitelnou část zbytku čisté mzdy** (plně zabavitelnou část mzdy). Jsou-li vůči povinnému **uplatněny přednostní pohledávky**, je nutné nejprve **připočíst k druhé třetině** takovou část z plně zabavitelné části zbytku čisté mzdy, aby mohly být pokryty přednostní pohledávky (a nemuselo dojít k jejich odsunutí či krácení). Teprve „zbytek této části zbytku“ čisté mzdy musí být připočten k první třetině. Není-li vůči povinnému uplatněna žádná přednostní pohledávka, je celá plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy připočtena k první třetině.
7. **Přednostními pohledávkami jsou např:** pohledávky výživného; pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví; pohledávky náhrady škody, způsobené úmyslnými trestními činy; pohledávky daní a poplatků; pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění, důchodového zabezpečení; pohledávky pojistného na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

**8. Z první třetiny** jsou všechny pohledávky (předností i ostatní) uspokojovány **podle svého pořadí**. Znamená to, že pohledávky, na které v důsledku jejich horšího pořadí nebudou peníze, musejí vyčkat až jim v následujících výplatních obdobích uvolní místo některá již uhrazená pohledávka, nebo až bude možné srazit i na ně díky vyššímu příjmu povinného.<sup>37</sup>

Nyní **vypočítám srážku ze mzdy** u fiktivního zaměstnance, Milana Krásného, již má jen jednu jedinou exekuci ve výši 147 520 Kč, žije s manželkou a 2 dětmi a jeho čistá mzda činila 18 540 Kč. Z čisté mzdy odečtu nezabavitelnou částku na zaměstnance ve výši 5 148,67 Kč, dále odečtu 3 krát částku ve výši 1 287,17 Kč (manželka, 2 děti), odečtu dále částku 7 723. Na exekuční úřad se odešle částka 2 574 (1/3 z částky 7 723 Kč) a 1 806,52 Kč, tedy dohromady 4 380,82, po zaokrouhlení 4 381 Kč.

Čistá mzda	18 540 Kč
Nezabavitelná částka	5 148,67 + 3 861,51 (3 vyživované osoby) = 9 010,18 Kč
Rozdíl	9 529,82 Kč
100 % výpočtová základna	7 723 Kč
Zbytek	1 806,82 Kč
Exekuce	2 574 (1/3 z částky 7 723 Kč) + 1 806,82 Kč = 4 380,82, po zaokrouhlení <b>4 381 Kč</b> .

**Zaměstnanci bude vyplaceno 14 159 Kč (18 540 – 4 381).**

---

<sup>37</sup> ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0, st. 156

## 6 Komparace zpracování mezd v s. r. o. a platu v příspěvkové organizaci

Rozdíly mezi zpracováním mezd v soukromé firmě a platu v příspěvkové organizaci konkrétně základní škole, jsou značné.

**Soukromá firma** v našem případě konkrétně výše zmíněná firma, zpracovává mzdy podle **své mzdové politiky, viz. kapitola 5.2.** Celá mzdová politika odměňování vychází z hlavního ukazatele – **zisku, resp. obratu**, kde jsou podle jeho výše odměňovány spousty zaměstnanců. **Zaměstnanci jsou odměňováni časovou mzdou, úkolovou mzdou, měsíční mzdou**, záleží na středisku a na pracovním zařazení.

**Zpracování docházky je složité**, protože se docházka připravuje ve dvou programech, přičemž se občas stane, že při přenášení údajů o docházce z jednoho programu do druhého se některé údaje nepřenesou. **Různorodost středisek má různorodá kritéria** při zpracování docházky. Dále při tomto kroku je nutné stále **vše pečlivě kontrolovat**.

**Výpočet mezd je propracovaný, ale též složitý a zdlouhavý proces**, zejm. u střediska dílny, kde s nejprve zjišťuje celkový průměr na hodinu, **viz. kapitola 5.2.** **Výše mzdy se počítá ručně**, a až následně se zadává do mzdového programu, tudíž je zde opět **nutná pečlivá kontrola. Mzdový program je již propracovanější než docházkové programy** a v případě nejasností hlásí určitá upozornění, např. že není splněn časový fond, že není zadán týdenní úvazek, apod.

Firma v hojné míře využívá **uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr**, zejm. k zajištění provozu hotelu a restaurace, ale té na pobočku Papillon a v malé míře též na Vraclavi z důvodu nárazových akcí, nebo v době školních prázdnin při zvýšeném nárůstu zakázek.

**Příspěvková organizace konkrétně základní škola, zařazuje své zaměstnance do platových tříd** podle katalogu prací, důležité je tu i dosažené vzdělání, **dále se zaměstnanci zařazují do platových stupňů** podle počtu odpracovaných let v oboru, praxe

v podobném oboru se započítává ve výši dvou třetin, v jiném oboru ve výši jedné třetiny, rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte a vojenská služba se započítávají plně. Tudíž **je velice důležité správný výpočet doby praxe. Existují mzdové tarify pro pedagogické a nepedagogické pracovníky. Zaměstnanci jsou odměňováni měsíčním platem. K základnímu platu přísluší zaměstnancům osobní ohodnocení**, které je většinou ve výši 10 % základního platu, ale záleží na mzdových prostředcích, které jsou na rok přiděleny, proto tato částka může být i nižší. **Každý zaměstnanec je informován o výši svého platu platovým výměrem** při vstupu do zaměstnání, při změně výše základního platu (většinou na začátku roku, kdy dochází k navýšení), při změně osobního ohodnocení, při změně příplatků za vedení a jiných příplatků, při postupu do vyššího stupně, atd.

**Odměny** se poskytují, ale jen **v omezené míře z důvodu omezených mzdových prostředků**, musí být též odůvodněné. V případě, že základní škola provozuje **doplňkovou činnost**, např. vaření jídel pro cizí strávníky, má z této činnosti škola určitý zisk, z kterého může platit některé zaměstnance (kuchařky) a zbytek může být rozdělen do odměn v konkrétním středisku, neboť na této doplňkové činnosti se podílí konkrétně celá kuchyň. **Doplňková činnost se musí vždy vést odděleně od základní činnosti (vzdělávání), což je pro mzdovou účetní a hospodářku složitější** vyčíslit, jaké činnosti a platy byly konkrétně na tuto činnost vynaloženy.

**Zpracování docházky** není složité. Podklady pro docházku na většině škol připravuje ředitel se svým zástupcem, kde zejm. u učitelů kontrolují počet odučených hodin, suplovaných hodin a tyto podklady předávají mzdové účetní, která je znovu překontroluje a vyčíslí přesčasové hodiny učitelů. V případě, **že nepracují na plný úvazek, nemají nárok na příplatky za přesčas, ale jen částku doplnění do úvazku**, to samé se vztahuje i na vychovatelky. Provozní zaměstnanci (účetní, školník, kuchařky, uklízečky) nepracují nad rámec časového fondu, příplatky za přesčas jim nepřísluší.

**Odměny, navržené ředitelem, příp. zástupcem, se nekrátí** podle skutečně odpracovaných dnů. **Při výpočtu mzdy se tudíž nic ručně nepočítá.** Do programu se zadá nepřítomnost, přesčasy, doplnění do úvazku, příp. změny v osobním ohodnocení. Ostatní je již v programu zadáno v osobní kartě, kde je nejdůležitější zadána praxe, z které se počítá příslušný stupeň.

Důležité je hlídat **výši úvazku**, neboť spousta učitelů a vychovatelů pracují na zkrácený úvazek a tyto úvazky se jim mohou měnit i v průběhu školního roku, program podle výše úvazku přepočítává platový tarif a osobní ohodnocení. Program si na základě zadané nepřítomnosti, např. dovolené, nemoci, sám přepočte výši platového tarifu a osobního ohodnocení. Do programu se zadává výše odměn. V PO **je důležité stále hlídat čerpání prostředků**, aby ke konci roku nedošlo k nedostatku prostředků nebo naopak velkému přebytku, který by se musel vrátit.

Mzdová účetní v PO **musí velmi dobře vyplňovat různé výkazy**, které slouží jako podklad pro přidělení prostředků. PO jsou povinni vyplňovat spousty výkazů čtvrtletních, pololetních, ročních, termíny odevzdání musí vždy splnit. Dále **jsou více kontrolovány od zřizovatele, ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy**, aby nedocházelo ke zbytečnému plýtvání přidělených prostředků.

**Na dohody konané mimo pracovní poměr jsou vyčleněny prostředky nazvané ostatní osobní náklady**, které jsou poskytovány v omezené míře, tudíž škola tyto dohody uzavírá výjimečně jen např. na funkce lékařského dozoru na lyžařské výcviky, které se uzavírají s kvalifikovanými lékaři, příp. zdravotními sestrami.

V závěru **bych zpracování mezd v soukromé firmě hodnotila za složitější proces než tomu je u zpracování platu v příspěvkové organizaci**. Ve firmě je důležitý faktor **zisk a úspěšnost firmy**, u PO je to **limit přidělených prostředků**.

V případě **poskytování odměn je firma neomezená, záleží na její úspěšnosti, její mzdové politice a ochotě vedení firmy poskytovat odměny**, základní mzda se tu vyskytuje v nižší částce než je tomu např. u PO, ale výše odměn je tu o dost vyšší v poměru k základní mzdě a **vrcholový management firmy má velký prostor v této oblasti určovat výši odměn a prémie**. Na druhou stranu **zaměstnanci nemají jistotu ve výši mzdy**, vědí jen, že zaměstnavatel jim nemůže dát nižší než minimální mzdu, resp. zaručenou mzdu, pokud ve firmě nepůsobí odbory a není sepsána kolektivní smlouva. V případě **poskytování odměn je velice PO omezená**, navíc odměny musí zdůvodňovat, proto je poskytuje jen při mimořádných činnostech, např. při výletech, olympiádách, pořádání sportovních dní, účetní závěrky,

generálního úklidu, apod. **Základní platový tarif je ale jistý**, a pokud se nezmění legislativa, tak zaměstnanci mají určitou jistotu stálého platu s možností růstu a postupu do vyššího stupně, při splnění požadovaných let praxe v oboru.

V případě **vyplňování různých výkazů je firma zatížena minimálně**, týkají se jí výkazy statistické (nemocnost, úrazovost); povinný podíl za nezaměstnávání osob se zdravotním postižením, nebo neodebíráním výrobků, které vyrábějí takovýto zaměstnanci; výkazy na úřad práce; roční vyúčtování zálohové a srážkové daně. **V PO mimo tyto výkazy se zpracovává velké množství jiných výkazů**, např. čtvrtletní výkaz P1.04 o výši vyplacených mzdových prostředků a přepočteného počtu zaměstnanců za základní činnost a zvláště za doplňkovou činnost.

## 7 Závěr

### 7.1 Shrnutí

V této bakalářské práci jsem vysvětlila na začátku pojmy mzda, minimální mzda, zaručená mzda, odměna za pracovní pohotovost, atd. Oporou mi byl zákoník práce. Objasnila jsem rozdíl mezi odměňováním mzdou a platem. **Důležitou sub kapitolou je vysvětlení zaručené mzdy, neboť spousta menších zaměstnavatelů se řídí pouze výší minimální mzdy a o existenci minimální výše zaručené mzdy ani nevědí.** K tomuto tématu jsem přiložila článek o průměrné mzdě za 4. čtvrtletí roku 2009.

V další části jsem popsala jednotlivé příplatky, např.: příplatek za práci přesčas; za práci ve svátek; za práci v noci, v sobotu a v neděli, ve ztíženém prostředí a uvedla jsem ke každému příplatku jeho užití ve firmě IRON. Oporou mi byl zákoník práce.

V kapitole čtvrté jsem popsala náhradu mzdy a zaměstnání malého rozsahu, neboť tyto pojmy jsou nové od 1. 1. 2009. **Pojem náhrada mzdy má dvojitý význam;** v prvním případě se jedná o proplacení dovolené, osobních překážek na straně zaměstnance, překážek na straně zaměstnavatele; v druhém případě se jedná o zaplacení DPN v prvních 14ti kalendářních dnech zaměstnavatelem. Ve své práci popisuji druhý případ. **Důležité tu jsou principy poskytování náhrady mzdy a jejich vysvětlení z pohledu mzdové účetní.** Dále jsem popsala stručně, jak se tato náhrada mzdy poskytuje ve firmě IRON-ART, s. r. o. Vraclav. Dalším pojmem je již zmíněné zaměstnání malého rozsahu, které jsem podle zákona o nemocenském pojištění popsala a uvedla podmínky a konkrétní případy ve firmě.

Praktickou kapitolou této práce je zpracování mezd v IRON-ART, s. r. o., kde jsem nejprve stručně představila firmu. Důležité bylo vysvětlení rozdělení firmy na jednotlivá střediska. Každé středisko má jiný systém odměňování. Popsala jsem zpracování docházky, poskytování cestovních náhrad. **Stěžejním bodem je výpočet mezd a bonusový systém odměn,** kde jsem u každého střediska popsala systém výpočtu základní mzdy, osobního ohodnocení, odměn, prémie. U dílny jsem popsala bonusový systém odměn, kritéria jeho stanovení a další podmínky. V přílohové části jsou podklady pro výpočty mezd u každého střediska s uvedením

výpočtu hrubé mzdy za skutečně odpracovanou dobu. V sub kapitole zadávání do programu jsem stručně popsala **postup zadávání, kde jsem se zaměřila na daň z příjmů fyzických osob** ze závislé činnosti a funkčních požitků a **nároku jednotlivých odpočtů a slev**. Podkladem mi byl zákon o dani z příjmu. Na závěr této sub kapitoly jsem **vedla konkrétní příklad výpočtu čisté mzdy**. Obsáhlejší sub kapitola, nazvaná srážky ze mzdy, je zaměřena na vysvětlení srážek ze mzdy, jejich dělení a konkrétní vysvětlení. **Bylo též nutné vysvětlit pravidla pro pořadí pohledávek**. Novým pojmem je též **osobní bankrot**, neboli povolení oddlužení, tudíž jsem ho stručně popsala. Dále jsem popsala **pravidla pro výpočet srážek a vypočítala jsem konkrétní příklad srážky ze mzdy**. Oporou mi byl zákoník práce a občanský zákoník.

Dalším praktickým bodem je komparace mezd v s. r. o. a platu v příspěvkové organizaci, kde jsem se zaměřila na **způsob zpracování docházky, výpočet mezd, uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr, možnosti poskytování odměn, vyplňování výkazů**. U PO jsem stručně popsala mechanismus mzdové politiky odměňování, vysvětlila **doplňkovou činnost**.

Stěžejní literaturou pro téma první úprava mzdové problematiky mi byla Abeceda mzdové účetní.

## 7.2 Doporučení

Za cíl práce jsem si zvolila navržená doporučení firmě. Proto si dovolím popsat určité nedostatky, které se vyskytují v oblasti mzdové politiky odměňování, zpracování mezd, zejm. zpracování docházky a poskytování zaměstnaneckých výhod, na druhou stranu vypíši pozitiva odměňování ve firmě.

Firma je podle počtu zaměstnanců malá až střední. V oblasti odměňování se řídí zejména zákoníkem práce, **nená má zpracovanou žádnou mzdovou směrnici**, z které by byla patrná práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Toto považuji za velký nedostatek a firmě **bych navrhovala tuto směrnici zpracovat a seznámit s ní všechny zaměstnance firmy**. Firma **má zpracovanou směrnici na poskytování náhrady z důvodu osobních překážek**



zaměstnance z důvodu návštěvy lékaře, směrnici na poskytování náhrady mzdy při DPN a karanténě, kde je součástí pracovní doba všech zaměstnanců, další směrnicí je směrnice na poskytování cestovních náhrad.

**Mzdová politika odměňování ve firmě funguje dobře**, jejím tvůrcem je top management – ředitel firmy. **Je velice dobře propracovaný bonusový systém odměn**, ale bohužel v současné době se nepoužívá v plné výši, připravuje se nový bonusový systém, kde bude kladen vyšší důraz na plnění norem, spolu s kvalitou odvedené práce. **Nedostatkem tohoto systému spatřuji hodnocení zaměstnanců ve velké míře podle kvantitativních faktorů, v malé míře se hodnotí podle kvalitativních faktorů**, kterými mohou být plné využívání pracovní doby, ochota zaměstnanců, loajalita, apod. U zaměstnanců, kteří nemohou být hodnoceni kvantitativními faktory, se používá při hodnocení ve velké míře výše obratu.

**Za nedostatek považuji skutečnost, že někteří zaměstnanci tento obrat nemohou při výkonu své práce ovlivnit**, např. kuchař, pokojské, ekonom, aj. V případě malého množství zakázek ve výrobních střediscích mají zaměstnanci méně práce, neplní potom normy na 100 % a nemohou si vydělat podle svých představ, přičemž tuto skutečnost oni sami neovlivní. **Zaměstnanci ve firmě jsou motivováni převážně jen penězi**, ale v případě špatně zpracované mzdové politiky odměňování, která není založena na spravedlivém hodnocení zaměstnanců, se tato politika stává demotivujícím faktorem. **V IRON-ARTu podle mého názoru je dobře zpracovaná mzdová politika odměňování, ale může tu vzniknout riziko subjektivního hodnocení** ze strany top managementu a **zátěže minulosti** (zaměstnanec je hodnocen podle minulých výsledků a nepřihlíží se k současným pracovním výkonům), proto **bych více při zpracování výpočtu mezd zapojovala příslušné vedoucí pracovníky**.

**Velký nedostatek spatřuji v poskytování, nebo spíše neposkytování zaměstnaneckých výhod**, které vedle peněz by mohly sloužit jako motivace k vyšším pracovním výkonům. Firma poskytuje dovolenou v základní míře, **a vše co může poskytovat, poskytuje ve výši stanovené zákonem, nic navíc**. Mezi zaměstnanecké výhody firmy můžeme zahrnout **dotované stravování, poskytované v místě pracoviště, poskytování slev na wellnes služby na hotelu**. Firma neposkytuje možnost příspěvku na penzijní připojištění, odměny **při životních a pracovních výročích, dovolenou navíc, různé formy sociálních půjček, apod.**

Na druhou stranu **je firma ochotná**, pokud ji v tom nebrání provozní důvody, **upravit pracovní dobu ženám**, pečujícím o malé děti. U profesí, kde je nutné průběžné školení, např. účetní, ekonom, **umožňuje toto školení v potřebné výši a rozsahu**.

**Proces zpracování docházky a mezd je velmi zdlouhavý. Zpracování docházky ve dvou programech je problematické**, neboť to není spolehlivý postup, dochází zde k nepřenášení některých údajů. Programy jsou zastaralé a neodpovídají požadavkům. **Výpočet mezd je též zdlouhavý proces**, vše se počítá ručně, může zde vzniknout spousta chyb, je nutná neustálá kontrola. Na druhou stranu **mzdový program je jednoduchý na obsluhu a je spolehlivý**.

V úplném závěru práce bych chtěla pochválit **ředitele firmy za to, že poskytuje informace zaměstnancům** o celkovém vývoji na trhu a s vedoucími řeší jejich pracovní záležitosti, má tudíž o všem přehled.

## 8 Seznam použitých zkratek

ZP -	zákoník práce
ČSÚ -	Český statistický úřad
ČSSZ -	Česká správa sociálního zabezpečení
DPN -	dočasná pracovní neschopnost
OSSZ -	Okresní správa sociálního zabezpečení
ZTP/P -	zdravotně těžce postižený s průvodcem
PO -	příspěvková organizace

## 9 Seznam použité literatury

1. ŠUBRT B. a kol. autorů, *Abeceda mzdové účetní 2010*, 20. vydání, ANAG 2010, ISBN 978-80-7263-574-0
2. ŽENÍŠKOVÁ M. a kol. autorů, *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2009*, 2. vydání, ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-488-0
3. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce
4. Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
5. Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění
6. Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu
7. Zákon č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
8. Nařízení vlády č. 567/2006 o minimální mzdě
9. <http://www.novinky.cz/ekonomika/194176-prumerna-mzda-vzrosta-na23-598-jen-diky-propousteni>

## 10 Seznam příloh

1. Předpoklad docházky
2. Podklad pro výpočet mezd pro lakovnu
3. Osobní účet – bonusy
4. Podklad pro výpočet mezd pro dílnu
5. Podklad pro výpočet mezd pro režii
6. Podklad pro výpočet mezd pro hotel
7. Tabulka obědů