

### 3. část

#### Odměňování zaměstnanců

Zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (kraje, obce), státních fond, příspěvkových organizací, školských právnických osob a regionálních rad regionů soudržnosti jsou odměňováni **platem**. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni **mzdou**. Pracovníci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti dostávají **odměnu**.

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

Zaměstnanci mohou získat i jiné peněžité nebo nepeněžité požitky, které nejsou poskytovány za práci, ale v souvislosti se zaměstnáním. Mohou obdržet odměny věrnostní nebo stabilizační povahy, především při životním nebo pracovním výročí, odchodu do starobního důchodu atd. Mohou získat i odměnu za mimořádnou pomoc např. při živelních událostech atd.

Pokud byl zaměstnanec z důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce, převeden na jinou práci, musí mu být vyplácen doplatek do výše průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec drží ve svém volnu pracovní pohotovost, musí obdržet odměnu za pohotovost, která ovšem není mzdou

ani platem, protože není poskytována za práci. Za dobu pracovní pohotovosti činí její výše minimálně 10 % průměrného výdělku.

## **Minimální mzda**

Mzda, plat ani odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Její výši stanovuje svým nařízením vláda. Pokud celková mzda zaměstnance nedosáhne výše minimální mzdy, musí obdržet doplatek do minimální mzdy. Do dosažené mzdy se nezapočítává mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek, v sobotu nebo v neděli.

Minimální mzda se týká zaměstnavatelů - podnikatelů, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě. Ostatní zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance mzdou a zaměstnavatelé, u kterých zaměstnanci získávají plat, se uplatňuje tzv. zaručená mzda.

## **Zaručená mzda**

Je to taková mzda, na kterou má zaměstnanec právo, je vymahatelná. Práce jsou pro tento účel rozděleny do osmi skupin. Absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, která se týká prací v první skupině, je rovna minimální mzdě. Pokud mzda nebo plat nedosáhnou příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí zaměstnanec obdržet doplatek.

## **Mzda**

Zpravidla bývá v penězích, může však být částečně poskytnuta i v naturální podobě.

Musí být stanovena či sjednána písemně před výkonem práce, za který náleží. Sjednává se v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě či jiné individuální smlouvě, např. vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Pracovníci musí obdržet ke své mzdě příplatek za práci přesčas ve výši alespoň 25 % průměrného výdělku. Za práci ve svátek mohou obdržet náhradní volno nebo příplatek ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku. Za noční práci musí obdržet příplatek alespoň 10 % průměrného výdělku. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je ve výši alespoň 10 % základní sazby minimální mzdy. Za práci v sobotu nebo v neděli je určen příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku.

## **Plat**

Ve veřejných službách a správě vydá zaměstnavatel v den nástupu do práce zaměstnanci **písemný platový výměr**. Zaměstnanec má nárok na platový tarif, který je určen pro platovou třídu, do které je v katalogu prací zařazena nejsložitější práce, kterou má zaměstnanec podle pracovní smlouvy vykonávat. Dále se zohledňuje v platovém stupni délka započitatelné praxe. Zařazení práce do platové třídy se děje podle katalogu prací.

Mezi další složky platu patří osobní příplatek, který je nenárokový a slouží k ocenění dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků. Další nárokovou složkou je příplatek za vedení, kdy se oceňuje řídicí práce. Zaměstnanci mají nárok též na příplatek za noční práci ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku, příplatek za práci v sobotu a v neděli ve

výši 25 % průměrného hodinového výdělku, příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku a pokud jde o dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, pak je to 50 % průměrného hodinového výdělku.

Za práci ve svátek má zaměstnanec obdržet náhradní volno nebo příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Dalšími příplatky je např. příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za rozdělenou směnu, za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka atd.

Nenárokové jsou odměny nebo cílové odměny.

## **Poskytování mzdy a platu**

Jsou splatné po vykonání práce nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém zaměstnanci na ně vznikl nárok. Musí být stanoven pravidelný výplatní termín. Náleží i za zlomky hodin, přičemž zaokrouhlování v neprospěch pracovníka není dovoleno. Musí být vyplaceny před nástupem pracovníka na dovolenou. Pokud to z technických důvodů není možné, lze poskytnout přiměřenou zálohu. Při skončení pracovního poměru musí být částka vyplacena v den skončení pracovního poměru, pokud to z technických důvodů není možné, tak v obvyklém výplatním termínu.

Mzda se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Vyplácí se na pracovišti v pracovní době. Zaměstnanec má nárok na výplatu v hotovosti. V případě složitých provozních podmínek (např. práce v lese) může zaměstnavatel na své náklady a nebezpečí poslat mzdu zaměstnanci poštovní poukázkou nejpozději ve výplatním termínu.

Mzdu lze vyplácet bezhotovostně, a to poukázáním na jeden platební účet, který určí zaměstnanec. V tomto případě musí být mzda zaplacená nejpozději v pravidelném výplatním termínu.

Jiné osobě lze mzdu či plat vyplatit jedině na základě písemné plné moci.

Stejná pravidla platí i pro odměny z dohod, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost.

Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci včas a ve správné výši mzdu nebo plat, je **v prodlení**. Prvním dnem prodlení je následující kalendářní den po dni, kdy mělo být plnění vyplaceno, a to i v případě, když tento den je dnem pracovního klidu. Zaměstnanec může své právo uplatnit u soudu, požadovat úroky z prodlení.

Právo na výplatu mzdy může být i promlčeno, a to v případě, pokud není uplatněno u soudu do 10 let ode dne výplatního termínu.

Mzdy, plat a odměny jsou podrobeny dani z příjmů fyzických osob.

**Daň z příjmů ze závislé činnosti** je daň, kterou vybírá zaměstnavatel – plátce srážkou formou záloh. V současnosti je sazba této daně 15 % do příjmu ve výši 141 764,- měsíčně, nad tuto výši příjmu je to pak sazba 23 %. Daňová povinnost vzniká okamžikem výplaty mzdy nebo zúčtování mzdy. Zdaňovací období u fyzických osob je kalendářní rok, za který má být provedeno zúčtování této daně. Je třeba upozornit, že zejména v oblasti daně z příjmů fyzických osob dochází téměř každý rok k větší či menší novele zákona. Proto je nezbytné neustále sledovat platnou legislativu.

**Příjmy ze závislé činnosti jsou:**

1. příjem ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského vztahu
2. funkčního požitku (odměny za funkce v orgánech obcí a jiných orgánech územní samosprávy, soudců, spolicích a zájmových sdruženích atd.)
3. příjmy za práci člena družstva, společníka ve společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty v komanditní společnosti
4. odměny člena orgánu právnické osoby
5. likvidátora

Zaměstnanec má nárok na uplatnění **slev na dani**:

1. Základní sleva na poplatníka. Uplatňuje se v Prohlášení do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně pak do 15. 2. Nárok na tuto slevu mají všichni poplatníci bez ohledu na to, zda jsou daňovými rezidenty nebo nerezidenty ČR. Daňovým rezidentem ČR se rozumí osoba, která má v ČR bydliště – stálý byt za okolností, ze kterých lze usuzovat na jeho úmysl se zde trvale zdržovat (musí to být nadpoloviční většina dnů v příslušném kalendářním roce). Tato sleva se zohledňuje každý kalendářní měsíc.
2. Sleva na manžela – manželku ve společně hospodařící domácnosti. Uplatňuje se v Prohlášení a je zohledněna v ročním zúčtování. Za manžela, manželku se považuje pro účely této slevy i partner, partnerka podle zákona o registrovaném partnerství. V případě, že tato vlastní průkaz ZTP/P, je sleva ve dvojnásobné výši. Podmínkou pro uznání této slevy je **společně hospodařící domácnost**, což je společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své

potřeby. Rozhodující je faktický stav. Vlastní příjem manžela pro tento případ nesmí za zdaňovací období přesáhnout Kč 68 000,-.

3. Základní sleva na invaliditu – Zaměstnanec ji uplatňuje v Prohlášení a je zohledňována měsíčně. Zaměstnanec musí doložit výměr o přiznání důchodu nebo potvrzení o výplatě důchodu či potvrzení správce daně. Sleva náleží od okamžiku, kdy byl přiznán příslušný stupeň invalidního důchodu pro invaliditu prvního či druhého stupně.
4. Rozšířená sleva na invaliditu – Zaměstnanec ji uplatňuje v Prohlášení a zohledňuje se měsíčně. Zaměstnanec musí doložit výměr o přiznání důchodu nebo potvrzení o výplatě důchodu nebo potvrzení správce daně. Zohledňuje se v případě, kdy je zaměstnanci přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, a to od okamžiku přiznání toho důchodu.
5. Sleva na držitele průkazu ZTP/P – Zaměstnanec ji uplatňuje v Prohlášení a zohledňuje se každý měsíc. Musí být doložena průkazem ZTP/P, rozhodnutím o přiznání tohoto průkazu. Sleva náleží od měsíce, od kterého je průkaz přiznán k prvnímu dni v měsíci. Rozhodnutí o přiznání průkazu ZTP/P bývá mnohdy časově omezené a je proto třeba sledovat dobu platnosti.
6. Sleva na studenta – Zaměstnanec ji uplatňuje v Prohlášení a zohledňuje se měsíčně. Musí být doložena potvrzení školy.
7. Sleva na umístění dítěte – uplatňuje se ročně maximálně do výše minimální mzdy. Odpovídá výši výdajů, které jsou prokazatelně vynaloženy poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka na dané zdaňovací

období v předškolním zařízení. Zohledňuje se v rámci ročního zúčtování daně z příjmů.

## **8. Daňové zvýhodnění**

Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor. Je možno jej uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

V případě dítěte, které je držitelem průkazu ZTP/P, se daňové zvýhodnění zvyšuje na dvojnásobek.

Nárok uplatňuje zaměstnanec v Prohlášení, musí dodat potvrzení od zaměstnavatele druhého poplatníka, že u něho není nárok uplatňován, u zletilých dětí potvrzení školy o soustavné přípravě dítěte na budoucí povolání, úřední doklad prokazující totožnost dítěte, rozhodnutí soudu v případě dítěte, které bylo svěřeno do výchovy, průkaz ZTP/P, potvrzení správce daně apod. Dítě může v rámci jedné společně hospodařící domácnosti uplatnit v kalendářním měsíci pouze jeden poplatník u jednoho zaměstnavatele.

Dočasný pobyt dítěte mimo společně hospodařící domácnost nemá vliv na uplatnění daňového zvýhodnění (pobyt na koleji, táboře atd.). Nárok vzniká v měsíci, kdy se dítě narodilo nebo kdy bylo osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů.

Nárok lze naposledy uplatnit v měsíci, kdy dítě dovršilo 18 let věku a nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání. Důvodem je skutečnost, že od 18 let věku je dítě pokládáno za zletilé. Lze jej též naposledy uplatnit



v měsíci, kdy dítě dovršilo 26 let věku bez ohledu na to, zda soustavná příprava na budoucí povolání trvá déle. Za vyživované dítě se pokládá dítě vlastní, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě manžela, manželky, vnuk, vnučka v případě, kdy jeho rodiče nemají příjmy, u nichž by bylo možno nárok uplatnit.

Zaměstnanec musí mít v kalendářním roce příjem alespoň ve výši 6násobku platné minimální mzdy, v kalendářním měsíci pak příjmy musí dosáhnout alespoň poloviny minimální mzdy.

Pokud soud rozhodl o střídavé výchově rodičů, pak pro daňové zvýhodnění je rozhodující, se kterým rodičem nezletilé dítě žije ve společné domácnosti.

**Zálohu na daň z příjmů je povinen vypočítat zaměstnavatel, srazit ji zaměstnanci a odvést správci daně tak, aby do 20. dne kalendářního měsíce, v němž vznikla povinnost srazit zálohu, byla připsána na jeho účet.**

Při ročním zúčtování záloh lze přihlídnout k nezdanitelným částkám, jakými jsou např. bezúplatná plnění (dary), úroky z úvěru ze stavebního spoření, který je poskytnut na financování bytových potřeb, příspěvek na penzijní připojištění, pojistné na soukromé životní pojištění, odpočet členských příspěvků, které byly zaplacený odborové organizaci a odpočet úhrady za zkoušky.

Zaměstnavatel je povinen za každý rok podat na finanční úřad Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických osob a dále pak Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za zdaňovací období.

