

# ZÁKLADNÍ INFORMACE KE MZDOVÉ AGENDĚ

Římskokatolické farnosti a kapituly (dále jen zaměstnavatel) mohou k zajištění své činnosti uzavírat s fyzickými osobami (dále jen zaměstnanci) **podle zákoníku práce tyto pracovněprávní vztahy:**

- pracovní poměr Vzniká pracovní smlouvou. Délka stanovené týdenní pracovní doby může činit nejvýše 40 hodin týdně.
- dohoda o provedení práce Je možno ji uzavřít nejvýše na 300 hodin v kalendářním roce mezi jedním zaměstnavatelem a jedním zaměstnancem.
- dohoda o pracovní činnosti Je možno ji uzavřít na výkon práce nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně. Dohoda o pracovní činnosti může být jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu vždy s 15denní výpovědní dobou.

**Všechny pracovněprávní vztahy je nutno uzavřít písemně.**

## **Povinnosti zaměstnavatele při vzniku prvního pracovněprávního vztahu:**

- Zaměstnavatel se při vzniku prvního pracovněprávního vztahu zaregistruje u příslušného územního pracoviště finančního úřadu jako plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daně z příjmů vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně.
- Pokud zaměstnanci vznikne účast na nemocenském pojištění<sup>1</sup>, zaměstnavatel:
  - se zaregistruje jako plátce sociálního pojištění u pobočky České správy sociálního zabezpečení,
  - se přihlásí u Kooperativy, pojišťovny, a. s., k placení zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
- Pokud vznikne povinnost odvádět za zaměstnance zdravotní pojištění<sup>2</sup>, zaměstnavatel se zaregistruje u pobočky zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn.

Zaměstnavatel se registruje podle místa, ve kterém má sídlo.

U České správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny se zaměstnavatel zaregistruje při zaměstnání prvního zaměstnance. Těmto institucím oznamuje i nástup a výstup (začátek a ukončení práce) každého zaměstnance. Měsíčně předává přehledy o vyměřovacích základech a placeném pojištění. Po skončení kalendářního roku podává vyúčtování daní, provádí roční zúčtování daně, vystavuje a předává evidenční listy důchodového pojištění apod. Další povinnosti zaměstnavateli vznikají po ukončení pracovněprávního vztahu, např. vystavení potvrzení o zaměstnání, příp. potvrzení pro úřad práce, potvrzení o zdanitelných příjmech.

## **Doporučení:**

**Uzavírání dohod o provedení práce je finančně i administrativně nejméně náročnou formou pracovněprávního vztahu.** V průměru tedy může zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce konat 25 hodin měsíčně (**maximálně 300 hodin za rok**). Výše odměny za jednu hodinu práce by neměla překračovat obvyklý rámec, vždy musí dosahovat alespoň úrovně minimální mzdy. Od 1. 1. 2015 je minimální mzda 55 Kč za hodinu práce.

**Pokud je zúčtovaná a vyplacená odměna vyplývající z dohody o provedení práce v daném kalendářním měsíci nejvýše 10 000 Kč, zaměstnavatel z této odměny neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Z každé zúčtované a vyplacené odměny v daném kalendářním měsíci musí zaměstnavatel strhnout a odvést daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti<sup>3</sup>.**

## **Závěr:**

Oblast pracovněprávních vztahů a mzdového účetnictví je ošetřena velkým množstvím předpisů<sup>4</sup>, v praxi se vyskytuje velmi mnoho kombinací různých možností a povinností. **Při zaměstnávání osob jsou nezbytně nutné konzultace se zkušenou mzdovou účetní.**

**Údaje vychází z legislativy platné ke dni 1. 1. 2015.**

## Poznámky:

### <sup>1</sup> **Zaměstnanci vznikne účast na nemocenském pojištění (zjednodušeno):**

- u pracovního poměru na základě pracovní smlouvy se sjednanou mzdou alespoň 2 500 Kč za měsíc,
- u dohody o provedení práce se zúčtovanou odměnou vyšší než 10 000 Kč za měsíc,
- u dohody o pracovní činnosti se sjednanou odměnou alespoň 2 500 Kč za měsíc.

Pokud zaměstnanci vznikne účast na nemocenském pojištění, odvádí se sociální pojištění (nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), a to tak, že zaměstnanci se strhává 6,5 % a zaměstnavatel přidává dalších 25 %.

### <sup>2</sup> **Za zaměstnance je nutno odvádět zdravotní pojistné (zjednodušeno):**

- u pracovního poměru na základě pracovní smlouvy vždy bez ohledu na výši mzdy,
- u dohody o provedení práce se zúčtovanou odměnou vyšší než 10 000 Kč za měsíc,
- u dohody o pracovní činnosti se sjednanou odměnou alespoň 2 500 Kč za měsíc.

Pokud vznikne povinnost odvádět zdravotní pojištění, zaměstnanci se strhává 4,5 % a zaměstnavatel přidává dalších 9 %.

### <sup>3</sup> **Při příjmu plynoucím na základě dohody o provedení práce, který nepřesahuje 10 000 Kč hrubé mzdy, se příjem zdaňuje daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, tj. daní, která je konečná; příjem zdaněný touto daní se nezahrnuje do ročního zúčtování daně ani do přiznání k dani; zahrne-li zaměstnanec tento příjem do daňového přiznání, započte se daň sražená z těchto příjmů na jeho daň. Sazba daně je 15 %.**

**Při příjmu plynoucím na základě pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti se příjem vždy zdaňuje zálohovou daní; příjem zdaněný zálohovou daní se zahrnuje do ročního zúčtování daně nebo do přiznání k dani; zálohovou daní se zdaňuje každý příjem, pokud zaměstnanec uplatňuje slevu na dani. Sazba daně je 15 %.**

Zaměstnanec může podpisem prohlášení poplatníka uplatnit **nárok na slevu na dani**, pokud mu na ně vzniká nárok a pokud prokáže všechny skutečnosti nutné pro přiznání těchto slev.

### <sup>4</sup> **Nezabýváme se např. problematikou zaměstnání malého rozsahu, zde uvádíme jen zjednodušenou definici:**

**Zaměstnání malého rozsahu** je zaměstnání, jehož sjednaná částka příjmu je nižší než 2 500 Kč nebo není sjednána vůbec. Pokud není částka příjmu se zaměstnancem předem sjednána, bude nemocensky pojištěn pouze v měsících, ve kterých jeho příjem dosáhne alespoň 2 500 Kč.

## I. Příklady výpočtů – zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění

### Příklad 1.

**Odměna za práce konané na základě dohody o provedení práce byla stanovena na 6 000 Kč měsíčně (bez uplatnění slevy na daň).**

Odměna (hrubá mzda)		6 000,00 Kč
Daň ze mzdy	15 %	– 900,00 Kč
<u>Čistá mzda</u>		<u>5 100,00 Kč</u>

<b>Rekapitulace:</b>	Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci	5 100,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede finančnímu úřadu	900,00 Kč
	<b><u>Celkové náklady na zaměstnance jsou</u></b>	<b><u>6 000,00 Kč</u></b>

### Příklad 2.

**Odměna za práce konané na základě dohody o provedení práce byla stanovena na 6 000 Kč měsíčně (s uplatněním základní slevy na dani na poplatníka – pokud na ni má zaměstnanec nárok).**

Odměna (hrubá mzda)		6 000,00 Kč
Daň ze mzdy	15 %	– 900,00 Kč
Zaměstnanec uplatňuje slevu		2 070,00 Kč
<u>Čistá mzda</u>		<u>6 000,00 Kč</u>

<b>Rekapitulace:</b>	Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci	6 000,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede finančnímu úřadu	0,00 Kč
	<b><u>Celkové náklady na zaměstnance jsou</u></b>	<b><u>6 000,00 Kč</u></b>

## II. Příklady výpočtů – zaměstnavatel odvádí sociální a zdravotní pojištění

### Příklad 1.

**Mzda (pracovní poměr) nebo odměna (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce), dále jen mzda, byla stanovena na 12 000 Kč za měsíc (bez uplatnění slevy na daň).**

<b>Zaměstnanec</b>		
Mzda (hrubá)		12 000,00 Kč
Sociální pojištění	6,5 %	- 780,00 Kč
Zdravotní pojištění	4,5 %	- 540,00 Kč
<hr/>		
Daň ze mzdy		- 2 412,00 Kč
Čistá mzda		8 268,00 Kč

<b>Zaměstnavatel – pomocný výpočet</b>		
Mzda		12 000,00 Kč
Sociální pojištění	25 %	3 000,00 Kč
Zdravotní pojištění	9 %	1 080,00 Kč
<hr/>		
Superhrubá mzda		16 080,00 Kč
Daň	15 %	2 412,00 Kč
Zaměstnanec neuplatňuje slevu		0,00 Kč
<hr/>		
Konečná daň		2 412,00 Kč

<b>Rekapitulace:</b>	Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci	8 268,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede finančnímu úřadu	2 412,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede sociální pojištění (780 + 3 000)	3 780,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede zdravotní pojištění (540 + 1 080)	1 620,00 Kč
	<b>Celkové náklady na zaměstnance jsou</b>	<b>16 080,00 Kč</b>

### Příklad 2.

**Mzda (pracovní poměr) nebo odměna (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce), dále jen mzda, byla stanovena na 12 000 Kč za měsíc (s uplatněním základní slevy na dani na poplatníka – pokud na ni má zaměstnanec nárok).**

<b>Zaměstnanec</b>		
Mzda (hrubá)		12 000,00 Kč
Sociální pojištění	6,5 %	- 780,00 Kč
Zdravotní pojištění	4,5 %	- 540,00 Kč
<hr/>		
Daň ze mzdy		- 342,00 Kč
Čistá mzda		10 338,00 Kč

<b>Zaměstnavatel – pomocný výpočet</b>		
Mzda		12 000,00 Kč
Sociální pojištění	25 %	3 000,00 Kč
Zdravotní pojištění	9 %	1 080,00 Kč
<hr/>		
Superhrubá mzda		16 080,00 Kč
Daň	15 %	2 412,00 Kč
Zaměstnanec uplatňuje slevu		- 2 070,00 Kč
<hr/>		
Konečná daň		342,00 Kč

<b>Rekapitulace:</b>	Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci	10 338,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede finančnímu úřadu	342,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede sociální pojištění (780 + 3 000)	3 780,00 Kč
	Zaměstnavatel odvede zdravotní pojištění (540 + 1 080)	1 620,00 Kč
	<b>Celkové náklady na zaměstnance jsou</b>	<b>16 080,00 Kč</b>

V Brně dne 14. ledna 2015  
 Jitka Mikulová  
 ekonomická agenda farností