

XI. kapitola

Mzdové účetnictví a daňové konsekvence

Abstrakt

Modul propojuje pracovněprávní nároky zaměstnanců, výpočet mezd, zákonné srážky, pojistné a účetní zachycení osobních nákladů a závazků. Vysvětluje rozdíly mezi pracovním poměrem, dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, strukturu hrubé a čisté mzdy, odvody sociálního a zdravotního pojištění a zdanění příjmů ze závislé činnosti. Obsahuje integrované příklady mzdového výpočtu a navazující teoretické účetní zápisy, zachycení dovolené, pracovní neschopnosti, odměn, benefitů, srážek a uzávěrkových povinností. Mezinárodní část představuje zaměstnanecké požitky podle IAS 19 a úhrady vázané na akcie podle IFRS 2. Modul zdůrazňuje aktuální zachycení osobních nákladů, kontrolu mzdových dat a správné plnění oznamovacích a odvodových povinností.

DOI: 10.52950/UP.2026.001.11

APA citace: Rotschedl, J. (2026). Mzdové účetnictví a daňové konsekvence. In *Vybrané kapitoly z účetnictví podniku* (pp. 183–200). European Research Center, s.r.o. <https://doi.org/10.52950/UP.2026.001.11>

Právní a standardizační stav

Modul vychází z právního stavu a parametrů známých k 31. červenci 2026. Mzdové sazby, limity, formuláře a lhůty se mění častěji než obecné účetní principy. Při praktickém zpracování mzdy je proto nutné ověřit hodnoty platné pro konkrétní kalendářní měsíc.

Cíl modulu	Cílem modulu je vysvětlit vazbu pracovněprávních nároků, výpočtu mzdy, zákonných srážek a účetního zachycení osobních nákladů a závazků. Student má po prostudování rozlišit náklad zaměstnavatele od srážek zaměstnance, sestavit základní mzdový výpočet, zaúčtovat mzdy a související odvody a vysvětlit rozdíl mezi českou účetní úpravou a pravidly IAS 19 a IFRS 2.
Klíčová slova	Hrubá mzda, čistá mzda, osobní náklady, zaměstnanci, sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, záloha na daň, srážková daň, DPP, DPČ, JMHZ, náhrada mzdy, placené volno, zaměstnanecké požitky, IAS 19, IFRS 2.
Výstupy z učení	vymezit mzdu, plat a odměnu z dohod a určit základní pracovněprávní dokumenty; vypočítat základní čistou mzdu a celkový osobní náklad zaměstnavatele; zaúčtovat hrubé mzdy, pojistné, zálohu nebo srážkovou daň, jiné srážky a výplatu;

rozpoznat účetní dopad dovolené, odměn, náhrad mzdy, zaměstnaneckých benefitů a odstupného;

vysvětlit krátkodobé, po skončení pracovního poměru, jiné dlouhodobé a terminační požitky podle IAS 19;

vysvětlit základní účetní model zaměstnaneckých akcií a opcí podle IFRS 2.

1 Podstata mzdového účetnictví

Mzdové účetnictví propojuje personalistiku, pracovní právo, daně, sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a finanční účetnictví. Zpracování mzdy není pouze výpočtem částky zaslané zaměstnanci. Zaměstnavatel současně zjišťuje své náklady, sráží částky placené zaměstnancem, vypočítává vlastní zákonné odvody, eviduje daňové údaje a plní oznamovací a platební povinnosti vůči veřejným institucím.

Z účetního pohledu je rozhodující aktuální princip. Náklad se zachytí v období, v němž zaměstnanec práci vykonal nebo mu vznikl nárok na zaměstnanecký požitek, nikoli až v okamžiku výplaty. Výplata mzdy je zpravidla úhradou dříve zaúčtovaného závazku a sama o sobě již nevytváří nový mzdový náklad.

Základní rozlišení

Hrubá mzda je náklad zaměstnavatele (ne jediný) a současně výchozí závazek vůči zaměstnanci. Pojistné a daň sražené zaměstnanci nejsou dalším nákladem zaměstnavatele – pouze mění věřitele části závazku z pracovníka na příslušnou instituci. Dalším nákladem jsou až odvody hrazené zaměstnavatelem ze svých prostředků.

OBLAST	HLAVNÍ PŘEDPIS NEBO STANDARD	VÝZNAM PRO MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ
PRACOVNÍ PRÁVO	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	Vznik a skončení pracovních vztahů, mzda a plat, příplatky, pracovní doba, dovolená, náhrady mzdy a srážky.
DAŇ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	Předmět daně, osvobození, zálohová a srážková daň, slevy, daňové zvýhodnění, mzdové listy a roční zúčtování.
SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	Zákon č. 589/1992 Sb.; zákon č. 187/2006 Sb.	Vyměřovací základy, sazby pojistného, účast na nemocenském pojištění, dávky a povinnosti zaměstnavatele.
VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	Zákony č. 48/1997 Sb. a č. 592/1992 Sb.	Okruh zaměstnanců, vyměřovací základ, minimální základ, sazby, hlášení a platby zdravotním pojišťovnám.
JEDNOTNÉ HLÁŠENÍ	Zákon č. 323/2025 Sb. a změnový zákon č. 360/2025 Sb.	Elektronické Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMHZ) od roku 2026.
ČESKÉ ÚČETNICTVÍ	Zákon č. 563/1991 Sb.; vyhláška č. 500/2002 Sb.; ČÚS 017 a 019	Osobní náklady, závazky k zaměstnancům, pojistným institucím a správci daně, časové rozlišení a vykázání.

IFRS	IAS 19, IFRS 2, IAS 24; pro prezentaci IAS 1, od roku 2027 IFRS 18	Uznání a ocenění zaměstnaneckých požitků, akciové odměny, zveřejnění odměn klíčového vedení a prezentace nákladů.
-------------	--	---

České účetní předpisy nestanovují samostatný komplexní účetní standard „Mzdové účetnictví“. Běžné mzdy se účtují zejména podle obecných pravidel pro zúčtovací vztahy a osobní náklady. Výpočet nároku zaměstnance a veřejnoprávních odvodů však vychází primárně z pracovněprávních, daňových a pojistných předpisů.

2 Pracovněprávní vztahy a formy odměny

VZTAH	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	MZDOVÉ A POJISTNÉ SOUVISLOSTI
PRACOVNÍ POMĚR	Zakládá se pracovní smlouvou. Zaměstnanec má stanovenou pracovní dobu a standardní rozsah práv podle zákoníku práce.	Mzda nebo plat, zpravidla povinná účast na pojištění, daň ze závislé činnosti, dovolená a náhrady.
DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)	U jednoho zaměstnavatele nejvýše 300 hodin za kalendářní rok.	Pro rok 2026 vzniká účast na pojištění při měsíčním příjmu alespoň 12 000 Kč. Příjmy z více DPP u téhož zaměstnavatele se sčítají.
DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (DPČ)	Práce může být vykonávána v průměru nejvýše v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.	Rozhodný příjem pro účast na pojištění činí v roce 2026 4 500 Kč. Příjmy z více DPČ u téhož zaměstnavatele se sčítají.
ODMĚNA ČLENA ORGÁNU	Odměna vyplývá ze smlouvy o výkonu funkce a korporačního práva.	Pro daňové účely zpravidla příjem ze závislé činnosti; pojistný režim se posuzuje podle konkrétní funkce a právního postavení.

Od roku 2024 může za zákonných podmínek vzniknout právo na dovolenou také zaměstnancům na DPP a DPČ. Pro účetní jednotku to znamená nutnost spolehlivé evidence odpracované doby a čerpání dovolené i u dohod.

2.1 Mzda, plat, odměna a minimální úroveň odměňování

Mzda se poskytuje zaměstnancům v podnikatelské a další mzdové sféře. Plat náleží zaměstnancům vymezených veřejných zaměstnavatelů. Odměna z dohody se poskytuje za práci na DPP nebo DPČ. Do hrubé mzdy mohou vstupovat základní mzda, osobní ohodnocení, prémie, odměny a zákonné či smluvní příplatky.

Pro rok 2026 činí minimální mzda při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin 22 400 Kč měsíčně nebo 134,40 Kč za hodinu. V soukromé mzdové sféře se již neuplatňují dřívější skupiny zaručené mzdy; zaměstnavatel však musí dodržet minimální mzdu a případná vyšší práva z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo smlouvy. Zaručený plat zůstává relevantní v platové sféře a je rozdělen do čtyř skupin prací.

Do dosažené mzdy pro posouzení minimální mzdy se nezahrnují některé zákonné příplatky, například příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a neděli. Nedosáhne-li započitatelná mzda minima, zaměstnavatel poskytne doplatek.

2.2 Základní parametry pro mzdový výpočet v roce 2026

PARAMETR	HODNOTA PRO ROK 2026	POZNÁMKA
MINIMÁLNÍ MZDA	22 400 Kč měsíčně / 134,40 Kč za hodinu	Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.
PRŮMĚRNÁ MZDA PRO DAŇOVÉ A POJISTNÉ LIMITY	48 967 Kč	Vypočtena z všeobecného vyměřovacího základu a přepočítacího koeficientu.
MĚSÍČNÍ HRANICE SAZBY DANĚ 23 %	146 901 Kč	23 % se uplatní jen na část měsíčního základu přesahující trojnásobek průměrné mzdy.
ROČNÍ HRANICE SAZBY DANĚ 23 %	1 762 812 Kč	36násobek průměrné mzdy.
SOCIÁLNÍ POJISTNÉ ZAMĚSTNANCE	7,1 %	0,6 % nemocenské a 6,5 % důchodové pojištění.
SOCIÁLNÍ POJISTNÉ ZAMĚSTNAVATELE	24,8 %	Běžná sazba; u vybraných rizikových profesí jsou sazby vyšší.
ZDRAVOTNÍ POJISTNÉ ZAMĚSTNANCE	4,5 %	Jedna třetina celkové sazby 13,5 %.
ZDRAVOTNÍ POJISTNÉ ZAMĚSTNAVATELE	9 %	Dvě třetiny celkové sazby 13,5 %.
MINIMÁLNÍ ZDRAVOTNÍ POJISTNÉ	3 024 Kč měsíčně	13,5 % z minimální mzdy; pouze u zaměstnanců, na které dopadá minimální vyměřovací základ.
DPP – ÚČAST NA POJIŠTĚNÍ	od 12 000 Kč měsíčně	Příjmy z více DPP u téhož zaměstnavatele se sčítají.
DPČ / ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU	od 4 500 Kč měsíčně	Rozhodná částka zůstává v roce 2026 4 500 Kč.
ZÁKLADNÍ SLEVA NA POPLATNÍKA	30 840 Kč ročně / 2 570 Kč měsíčně	Měsíčně při učiněném Prohlášení poplatníka.
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI	1 267 / 1 860 / 2 320 Kč měsíčně	První, druhé, třetí a každé další dítě; při ZTP/P dvojnásobek.
JMHZ	podání zpravidla od 1. do 20. dne následujícího měsíce	Od roku 2026 nahrazuje řadu hlášení, nikoli však hlášení zdravotním pojišťovnám.

Pozor na časovou platnost

Tabulka slouží pro výuku a pro mzdová období roku 2026. Při výpočtu v jiném roce se musí znovu ověřit zejména minimální mzda, průměrná mzda, hranice DPP, daňové limity, redukční hranice a formuláře.

2.3 Postup výpočtu mzdy

1. Stanovit hrubou mzdu nebo odměnu: základní mzda, příplatky, prémie, náhrady a další zdanitelná plnění.

2. Určit vyměřovací základ a vypočítat pojistné sražené zaměstnanci.
3. Stanovit základ pro měsíční zálohu na daň, zaokrouhlit jej podle zákona a použít sazbu 15 %, případně 23 % na nadlimitní část.
4. Odečíst prokázané měsíční slevy na dani a daňové zvýhodnění, pokud zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka.
5. Zohlednit jiné zákonné nebo dohodnuté srážky a zálohy.
6. Vypočítat čistou mzdu k výplatě.
7. Samostatně vypočítat pojistné hrazené zaměstnavatelem a určit celkový osobní náklad.

Zjednodušeně platí: čistá mzda = hrubá mzda – sociální pojistné zaměstnance – zdravotní pojistné zaměstnance – daň po slevách – jiné srážky. Celkový náklad zaměstnavatele = hrubá mzda + pojistné hrazené zaměstnavatelem + případné další zaměstnavatelské náklady.

2.4 Sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se odvozuje od vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel srazí pojistné zaměstnance a současně vypočte vlastní pojistné. U běžného zaměstnání činí v roce 2026 sazba zaměstnance 7,1 % a sazba zaměstnavatele 24,8 %. Vyšší sazby zaměstnavatele se týkají vybraných rizikových zaměstnání a zdravotnických záchranářů nebo členů jednotek hasičského záchranného sboru podniku.

Účast na pojištění se neposuzuje pouze podle názvu smlouvy. U DPP je pro rok 2026 rozhodný měsíční příjem alespoň 12 000 Kč. U zaměstnání malého rozsahu, typicky některých DPČ, činí rozhodný příjem 4 500 Kč. Pokud je hranice dosažena, odvádí se pojistné z příslušného vyměřovacího základu; nejde pouze o odvod z částky nad limit.

Pojistné za kalendářní měsíc je splatné v zákonné lhůtě v následujícím měsíci. Od roku 2026 se údaje pro sociální zabezpečení předávají prostřednictvím JMHZ. Platební povinnost však zůstává samostatná a musí být splněna včas bez ohledu na technické podání hlášení.

2.5 Veřejné zdravotní pojištění

Celková sazba veřejného zdravotního pojištění činí 13,5 % vyměřovacího základu. Zaměstnanci se sráží 4,5 % a zaměstnavatel hradí 9 %. Zaměstnavatel vypočte celkové pojistné za každého zaměstnance a odvede je zdravotní pojišťovně, u níž je zaměstnanec pojištěn.

U zaměstnanců, na které se vztahuje minimální vyměřovací základ, musí být pojistné odvedeno alespoň z minimální mzdy. V roce 2026 to představuje minimální pojistné 3 024 Kč za celý měsíc. Povinnost doplatku se neuplatní například v některých měsících a u některých osob, za které je plátcem pojistného stát nebo na které dopadá zákonná výjimka. Posouzení je proto individuální.

DPP zakládá pro zdravotní pojištění postavení zaměstnance při dosažení měsíčního příjmu 12 000 Kč; u DPČ činí hranice 4 500 Kč. DPP a DPČ se vzájemně nesčítají. Sčítají se však příjmy z více dohod stejného druhu u jednoho zaměstnavatele.

JMHZ a zdravotní pojišťovny

Jednotné měsíční hlášení v roce 2026 nenahrazuje Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele ani Hromadné oznámení zaměstnavatele zdravotní pojišťovně. Tato podání zaměstnavatel nadále zasílá přímo jednotlivým zdravotním pojišťovnám.

2.6 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy ze zaměstnání se zdaňují jako příjmy ze závislé činnosti podle § 6 zákona o daních z příjmů. Zaměstnavatel vystupuje jako plátcе daně: vypočítá a srazí zálohu nebo daň vybíranou srážkou a odvede ji správci daně. Daň zaměstnanec není nákladem zaměstnavatele; je částí závazku vůči zaměstnanci převedenou na závazek vůči správci daně.

Zálohová daň

Pro rok 2026 činí sazba měsíční zálohy 15 % z části základu do 146 901 Kč a 23 % z části, která tuto hranici přesahuje. Základ pro výpočet zálohy nad 100 Kč se zaokrouhuje na celé stokoruny nahoru. Vypočtená záloha se zaokrouhlí na celé koruny nahoru a následně se sníží o prokázané měsíční slevy a daňové zvýhodnění.

Prohlášení poplatníka a slevy

Prohlášení poplatníka může být pro stejné období učiněno pouze u jednoho plátce. U tohoto zaměstnavatele lze měsíčně uplatňovat zejména základní slevu na poplatníka 2 570 Kč, příslušné invalidní slevy, slevu držitele průkazu ZTP/P a daňové zvýhodnění na děti. Sleva na manžela je roční a lze ji uplatnit pouze při splnění zákonných podmínek, včetně péče o dítě mladší tří let a limitu vlastních příjmů manžela. Sleva na studenta ani sleva za umístění dítěte se v roce 2026 neuplatňují.

Srážková daň u vybraných nízkých příjmů

Není-li učiněno Prohlášení poplatníka, může se u vybraných příjmů uplatnit daň vybíraná srážkou zvláštní sazbou. V roce 2026 se u DPP tento režim týká příjmů u téhož zaměstnavatele do 11 999 Kč za měsíc. U zaměstnání malého rozsahu bez DPP se týká příjmů do 4 499 Kč. Dosažením rozhodné částky se uplatní režim zálohové daně a současně může vzniknout účast na pojistném.

3 Integrovaný příklad – běžný pracovní poměr

Zaměstnanec má v roce 2026 hrubou mzdu 50 000 Kč. U zaměstnavatele učinil Prohlášení poplatníka a uplatňuje pouze základní měsíční slevu 2 570 Kč. Nejsou zde jiné srážky ani výjimky z pojistného.

Výpočet	Částka	Postup
Hrubá mzda	50 000 Kč	Základní mzdový nárok.
Sociální pojistné zaměstnance	3 550 Kč	$50\,000 \times 7,1\%$.
Zdravotní pojistné zaměstnance	2 250 Kč	$50\,000 \times 4,5\%$.
Záloha na daň před slevou	7 500 Kč	$50\,000 \times 15\%$.
Základní sleva	-2 570 Kč	Měsíční sleva na poplatníka.
Záloha na daň po slevě	4 930 Kč	$7\,500 - 2\,570$.
Čistá mzda	39 270 Kč	$50\,000 - 3\,550 - 2\,250 - 4\,930$.
Sociální pojistné zaměstnavatele	12 400 Kč	$50\,000 \times 24,8\%$.
Zdravotní pojistné zaměstnavatele	4 500 Kč	$50\,000 \times 9\%$.
Celkový osobní náklad	66 900 Kč	$50\,000 + 12\,400 + 4\,500$.

Při uplatnění daňového zvýhodnění na první dítě by se měsíční daň snížila o dalších 1 267 Kč a čistá mzda by se při stejných předpokladech zvýšila na 40 537 Kč.

3.1 Účetní zachycení příkladu

Účetní případ	MD	D	Částka
Předpis hrubé mzdy	521 – Mzdové náklady	331 – Zaměstnanci	50 000 Kč
Srážka sociálního pojistného zaměstnance	331	336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení	3 550 Kč
Srážka zdravotního pojistného zaměstnance	331	336 – analytika zdravotní pojištění	2 250 Kč
Srážka zálohy na daň	331	342 – Ostatní přímé daně	4 930 Kč
Pojistné zaměstnavatele – sociální	524 – Zákonné sociální pojištění	336	12 400 Kč
Pojistné zaměstnavatele – zdravotní	524	336	4 500 Kč
Výplata čisté mzdy	331	221 – Bankovní účet	39 270 Kč
Odvod sociálního a zdravotního pojistného	336	221	22 700 Kč
Odvod zálohy na daň	342	221	4 930 Kč

Číselná označení syntetických účtů odpovídají běžně používanému účtovému rozvrhu podnikatelů. Účetní jednotka musí ve vlastním rozvrhu vytvořit analytické účty tak, aby oddělila jednotlivé instituce, druhy pojistného, zaměstnance a splatnosti.

3.2 Příklad – DPP pod a na hranici pojistného

Zaměstnanec nemá u zaměstnavatele učiněno Prohlášení poplatníka. V prvním případě činí odměna z DPP 11 000 Kč, ve druhém 12 000 Kč. Předpokládá se běžný pojistný režim a žádné jiné příjmy z DPP u téhož zaměstnavatele.

Položka	DPP 11 000 Kč	DPP 12 000 Kč
Účast na sociálním a zdravotním pojištění	Nevzniká z této DPP	Vzniká
Daňový režim bez Prohlášení	Srážková daň 15 %	Zálohová daň 15 %
Sociální pojistné zaměstnance	0 Kč	852 Kč
Zdravotní pojistné zaměstnance	0 Kč	540 Kč
Daň	1 650 Kč	1 800 Kč
Čistá odměna	9 350 Kč	8 808 Kč
Pojistné zaměstnavatele	0 Kč	2 976 Kč sociální + 1 080 Kč zdravotní
Celkový náklad zaměstnavatele	11 000 Kč	16 056 Kč

Interpretace limitu

Při dosažení hranice 12 000 Kč se pojistné nevypočte pouze z poslední koruny nebo z částky nad limitem. Při splnění podmínek se odvádí z celého příslušného vyměřovacího základu.

4 Typické účetní případy v českém účetnictví

ÚČETNÍ PŘÍPAD	OBVYKLÉ ÚČTOVÁNÍ	VYSVĚTLENÍ
HRUBÉ MZDY A ODMĚNY	521 / 331	Vznik osobního nákladu a závazku vůči zaměstnancům.
ZÁKONNÁ NÁHRADA MZDY PŘI PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI	521 / 331	Nárok vůči zaměstnanci; daňový a pojistný režim se posuzuje podle zákona a výše náhrady.
SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJISTNÉ SRAŽENÉ ZAMĚSTNANCI	331 / 336	Převod části závazku z účtu zaměstnance na závazek vůči instituci.
ZÁLOHA NEBO SRÁŽKOVÁ DAŇ	331 / 342	Daň je sražena z nároku zaměstnance.
SRÁŽKA NA ÚHRADU POHLEDÁVKY ZA ZAMĚSTNANCEM	331 / 335	Například vyúčtování dříve poskytnuté zálohy.
SRÁŽKA VE PROSPĚCH TŘETÍ OSOBY	331 / 379	Například exekuční srážka, spoření nebo odborový příspěvek podle povahy.
POJISTNÉ HRAZENÉ ZAMĚSTNAVATELEM	524 / 336	Samostatný náklad zaměstnavatele.
ZÁKONNÉ SOCIÁLNÍ NÁKLADY	527 / 331, 321, 379 nebo 221	Účet závisí na příjemci a okamžiku vzniku závazku.
OSTATNÍ SOCIÁLNÍ NÁKLADY	528 / příslušný závazkový nebo peněžní účet	Náklady, které nejsou zachyceny jako zákonné sociální náklady.
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	331 / 221 nebo 211	Úhrada závazku zaměstnanci.
ODVOD POJISTNÉHO	336 / 221	Úhrada sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.
ODVOD DANĚ	342 / 221	Úhrada zálohy nebo srážkové daně správci daně.
ZÁLOHA NA MZDU ZAMĚSTNANCI	335 / 211 nebo 221	Vznik pohledávky vůči zaměstnanci; při zúčtování se pohledávka srazí ze mzdy.
ODHAD ROČNÍ ODMĚNY, KTERÁ VĚCNĚ PATŘÍ DO BĚŽNÉHO OBDOBÍ	521 / 389; související pojistné 524 / 389	Použije se, je-li závazek pravděpodobný a lze jej dostatečně spolehlivě odhadnout, ale konečné vyúčtování ještě není k dispozici.
POVINNÝ PŘÍSPĚVEK NA PRODUKT SPOŘENÍ NA STÁŘÍ U VYBRANÝCH RIZIKOVÝCH PRACÍ	typicky 527 / 379	Povinný zaměstnavatelský náklad; analytika se nastaví podle příjemce a vnitřního rozvrhu.

Účtování musí vycházet z konkrétního právního titulu a z vnitřního účtového rozvrhu. Například příspěvek zaměstnavatele může být podle povahy zachycen jako mzdový náklad, zákonný sociální náklad, ostatní sociální náklad nebo jako součást pořizovací ceny aktiva, pokud jiný účetní předpis takové zahrnutí vyžaduje nebo připouští.

5 Placené volno, dovolená a pracovní neschopnost

Dovolená

Za dobu čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada je součástí mzdového vyúčtování a zpravidla podléhá dani i pojistnému stejně jako běžná mzda. Účetní jednotka musí průběžně evidovat nárok, čerpání a zůstatek dovolené.

Nevyčerpaná dovolená představuje k rozvahovému dni ekonomický závazek, pokud zaměstnanec již odpracoval dobu, z níž nárok vznikl. Česká úprava neobsahuje stejně detailní model jako IAS 19. Je-li právní titul závazku znám a výši lze spolehlivě odhadnout, zachycuje se v praxi zpravidla dohadná položka pasivní včetně souvisejícího pojistného. Rezerva může být použita pouze tehdy, jsou-li splněny její definiční znaky; nesmí nahrazovat známý závazek nebo běžnou dohadnou položku. Zvolený postup musí být konzistentní, zdokumentovaný a věcně správně přiřadit náklad do období.

Dočasná pracovní neschopnost

V prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel za zákonných podmínek náhradu mzdy za příslušné pracovní dny nebo směny. Od 15. dne je nemocenské vypláceno z nemocenského pojištění příslušnou správou sociálního zabezpečení. Náhrada od zaměstnavatele se účtuje jako osobní náklad a závazek vůči zaměstnanci; dávka vyplácená ČSSZ není mzdovým nákladem zaměstnavatele.

Odměny, prémie a podíly na výsledku

Odměna se zachytí do období, ve kterém byla služba zaměstnance poskytnuta, pokud k rozvahovému dni existuje právní nebo faktická povinnost a částku lze spolehlivě odhadnout. Není správné odložit celý náklad až do období, ve kterém vedení částku formálně schválí, pokud zaměstnanci již splnili podmínky a účetní jednotka nemá reálnou možnost plnění odmítnout.

6 Zaměstnanecké benefity a další srážky

Zaměstnanecké benefity mohou mít peněžní i nepeněžní formu. Účetní zachycení se odvíjí od podstaty plnění: může jít o osobní náklad se závazkem vůči zaměstnanci, o nákup služby od dodavatele nebo o spotřebu vlastních zásob či služeb. Daňové osvobození u zaměstnance neznamena automaticky daňovou uznatelnost nákladu zaměstnavatele a naopak. Každý benefit je proto nutné posoudit odděleně pro účetnictví, daň z příjmů a oba pojistné systémy.

- příspěvky na stravování a volnočasové nebo zdravotní benefity;
- příspěvky na produkty spoření na stáří nebo soukromé životní pojištění;
- služební vozidlo poskytnuté i k soukromému použití;
- ubytování, doprava, vzdělávání a práce na dálku;
- zaměstnanecké akcie a opce;
- odstupné, odchodné a konkurenční doložky.

Od 1. ledna 2026 se u vybraných zaměstnanců vykonávajících stanovené práce ve třetí kategorii rizikovitosti uplatňuje povinný příspěvek zaměstnavatele na produkty spoření na stáří. Při splnění zákonných podmínek činí 4 % z příslušného vyměřovacího základu za měsíc. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat, vést evidenci a příspěvek zaslat penzijní společnosti.

7 Uzávěrka mezd, kontroly a hlášení

1. Uzavřít docházku, příplatky, náhrady a podklady k benefitům.
2. Zkontrolovat pracovní právní titul, sazbu mzdy, minimální mzdu a dovolenou.
3. Ověřit účast na sociálním a zdravotním pojištění, zejména u DPP a DPČ.
4. Zkontrolovat Prohlášení poplatníka, slevy, děti a daňový režim.
5. Porovnat mzdovou rekapitulaci s účty 331, 336 a 342 a analytikami.
6. Provést platby mezd, pojistného, daně a ostatních srážek v zákonných lhůtách.
7. Odeslat JMHZ a samostatná podání zdravotním pojišťovnám.
8. Archivovat mzdové listy, evidenční listy a podklady po dobu stanovenou příslušnými předpisy.
9. K rozvahovému dni vyhodnotit nevyčerpanou dovolenou, roční odměny, odstupné a další dosud nevyúčtované požitky.

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele v roce 2026

JMHZ sjednocuje údaje dosud předávané více institucím. Za duben 2026 a následující měsíce se podává elektronicky zpravidla od prvního do dvacátého dne následujícího měsíce. Za leden až březen 2026 bylo stanoveno přechodné období pro dodatečné podání jednotlivých měsíčních hlášení. JMHZ obsahuje souhrnné i individualizované údaje a vyžaduje vysokou shodu personálních, mzdových a účetních dat.

Zavedení JMHZ nemění ekonomickou podstatu účetních případů. Mění však datové a kontrolní prostředí: chyba v pracovním vztahu, kódu zaměstnání, příjmu nebo daňovém údaji se může projevit současně vůči více orgánům veřejné správy. Mzdová účtárna proto musí věnovat větší pozornost kvalitě kmenových dat a návaznosti oprav.

8 Zaměstnanecké požitky podle IAS 19

IAS 19 upravuje účetní zachycení všech forem plnění poskytovaných účetní jednotkou výměnou za službu zaměstnance nebo v souvislosti s ukončením pracovního poměru, s výjimkou úhrad vázaných na akcie, které spadají pod IFRS 2. Standard neřeší český výpočet čisté mzdy ani sazby pojistného; ty se vždy řídí místním právem. IAS 19 řeší okamžik uznání, ocenění a prezentaci závazku a nákladu ve finančních výkazech sestavených podle IFRS.

KATEGORIE IAS 19	PŘÍKLADY	ZÁKLADNÍ ÚČETNÍ PRINCIP
KRÁTKODOBÉ ZAMĚSTNANECKÉ POŽITKY	Mzdy, sociální příspěvky, placené volno, bonusy splatné do 12 měsíců.	Náklad a závazek se uznají při poskytnutí služby, zpravidla v nediskontované částce.
POŽITKY PO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	Penzijní plány, příspěvky po skončení zaměstnání, zdravotní péče po odchodu.	Plány se rozlišují na příspěvkově definované a požitkově definované.
JINÉ DLOUHODOBÉ ZAMĚSTNANECKÉ POŽITKY	Dlouhodobá věrnostní volna, jubilea, dlouhodobé bonusy.	Oceňují se obdobně jako požitkově definované plány; přecenění se zpravidla vykazuje ve výsledku.
POŽITKY PŘI UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	Odstupné nad rámec běžné odměny poskytované za ukončení zaměstnání.	Závazek a náklad se uznají, když nabídka již nelze odvolat, nebo při uznání související

restrukturalizace, podle toho, co nastane dříve.

Krátkodobé požitky

Krátkodobé požitky se očekávají k úplnému vypořádání do dvanácti měsíců po skončení období, v němž zaměstnanci poskytl související služby. U běžné mzdy je postup velmi podobný českému akruálnímu účetnictví: vzniká náklad a závazek v nediskontované částce. Do této skupiny patří také kumulující se placené absence a bonusy, pokud splňují podmínku krátkodobého vypořádání.

U kumulujících se placených absencí se očekávaný náklad uznává v době, kdy zaměstnanec poskytuje službu zvyšující jeho budoucí nárok. U nekumulujících se absencí se náklad uznává až při vzniku absence. U bonusových a podílových plánů musí existovat právní nebo mimosmluvní povinnost vyplývající z minulých služeb a částku musí být možné spolehlivě odhadnout.

Příspěvkově definované plány

U příspěvkově definovaného plánu se účetní jednotka zavazuje k předem stanovenému příspěvku do samostatného fondu a nemá další právní ani mimosmluvní povinnost doplácet případný nedostatek aktiv fondu. Příspěvek za služby zaměstnance se uzná jako náklad a závazek, případně jako součást pořizovací ceny aktiva, pokud to vyžaduje jiný IFRS standard.

Požitkově definované plány

U požitkově definovaného plánu nese účetní jednotka pojistně-matematické a investiční riziko. Závazek se stanoví metodou projected unit credit, diskontuje se a sníží se o reálnou hodnotu aktiv plánu. Náklad běžného období se rozděluje zejména na náklady na služby a čistý úrok vykázané ve výsledku a na přecenění vykázaná v ostatním úplném výsledku. Přecenění se následně nerecyklují do výsledku hospodaření.

Požitky při ukončení pracovního poměru

Rozhodující je, zda je plnění poskytováno výměnou za další službu, nebo za ukončení zaměstnání. Pokud zaměstnanec musí zůstat do určitého data, může jít o odměnu za službu, nikoli o terminační požitek. Skutečné terminační požitky se uznají v okamžiku, kdy účetní jednotka již nemůže nabídku odvolat, nebo když uzná restrukturalizaci zahrnující taková plnění.

8.1 Úhrady vázané na akcie podle IFRS 2

IFRS 2 se používá, když účetní jednotka získává služby zaměstnanců výměnou za vlastní kapitálové nástroje, opce nebo částky odvozené od ceny akcií. Standard vyžaduje zachytit náklad služby, i když transakce nevede k okamžitému peněžnímu výdaji.

TYP PLÁNU	OCENĚNÍ A NÁSLEDNÉ ZMĚNY	ÚČETNÍ DOPAD
VYPOŘÁDÁNÍ VLASTNÍMI KAPITÁLOVÝMI NÁSTROJI	Reálná hodnota služby se zpravidla odvozuje od reálné hodnoty nástroje k datu poskytnutí. Hodnota se po tomto datu kvůli ceně akcie běžně nepřeměřuje.	Náklad během doby získání nároku / složka vlastního kapitálu.
PENĚŽNÍ VYPOŘÁDÁNÍ	Závazek se oceňuje reálnou hodnotou a přeměřuje se ke	Náklad nebo výnos ze změny ocenění / závazek.

VOLBA ZPŮSOBU VYPOŘÁDÁNÍ	každému rozvahovému dni a při vypořádání.	
	Klasifikace závisí na tom, kdo má volbu a zda účetní jednotce vzniká povinnost předat peníze.	Může vzniknout závazková, kapitálová nebo složená transakce.

České zdanění zaměstnaneckých akcií a opcí je oddělenou otázkou od účetního modelu IFRS 2. Daňový okamžik a případný odklad zdanění se řídí českým zákonem o daních z příjmů; účetní náklad podle IFRS 2 se může časově lišit od okamžiku zdanění zaměstnance.

8.2 Další související IFRS požadavky

IAS 24 vyžaduje zveřejnění celkové kompenzace klíčového vedení po kategoriích zaměstnaneckých požitků. IAS 37 se nepoužije na požitky v rozsahu IAS 19, ale může být relevantní pro širší restrukturalizaci. IAS 12 řeší odloženou daň z rozdílů mezi účetními hodnotami závazků nebo rezerv na zaměstnanecké požitky a jejich daňovými základnami. IAS 1 se používá pro prezentaci účetních závěrek za období roku 2026. IFRS 18 jej nahradí pro období začínající 1. ledna 2027, s možností dřívější aplikace. Při účelovém členění nákladů IFRS vyžadují doplňující informace o nákladech podle druhu. IFRS 18 dále zpřesňuje prezentaci a zveřejnění vybraných nákladů podle druhu, včetně zaměstnaneckých požitků.

8.3 Teoretické účetní zápisy podle IFRS

TRANSAKCE	MD	D	POZNÁMKA
KRÁTKODOBÁ MZDA ZA BĚŽNÉ OBDOBÍ	Náklady na zaměstnanecké požitky	Závazek vůči zaměstnancům	Nediskontovaná očekávaná platba.
PLATBA ČISTÉ MZDY A ODVODŮ	Příslušné závazky	Peněžní prostředky	Rozdělení podle věřitelů není IFRS předepsáno účtovým rozvrhem.
KUMULUJÍCÍ SE PLACENÁ ABSENCE	Náklady na zaměstnanecké požitky	Závazek z placených absencí	Uznání v době, kdy služba zvyšuje budoucí nárok.
PŘÍSPĚVKOVĚ DEFINOVANÝ PLÁN	Náklad na zaměstnanecké požitky	Závazek vůči fondu	Není-li příspěvek již uhrazen.
BĚŽNÁ SLUŽBA V POŽITKOVĚ DEFINOVANÉM PLÁNU	Náklad na služby	Čistý závazek z definovaných požitků	Zjednodušený zápis.
PŘECENĚNÍ ČISTÉHO ZÁVAZKU – ZTRÁTA	Ostatní úplný výsledek	Čistý závazek z definovaných požitků	Bez následné reklasifikace do výsledku.
TERMINAČNÍ POŽITKY	Náklady na zaměstnanecké požitky	Závazek z terminačních požitků	Při splnění okamžiku uznání dle IAS 19.
IFRS 2 – KAPITÁLOVĚ VYPOŘÁDANÝ PLÁN	Náklady na zaměstnance	Vlastní kapitál – rezerva z akciových plateb	Náklad se rozvrhuje přes dobu získání nároku.

IFRS 2 – PENĚŽNĚ VYPOŘÁDANÝ PLÁN	Náklady na zaměstnance	Závazek z akciových plateb	Závazek se přeměňuje reálnou hodnotou.
---	------------------------	----------------------------	--

8.4 Srovnání české účetní úpravy a IFRS

OBLAST	ČESKÁ ÚPRAVA	IFRS
VÝPOČET MZDY A ODVODŮ	Detailně vychází z českého pracovního, daňového a pojistného práva.	IFRS sazby ani čistou mzdu neurčují; respektuje se místní právo.
ÚČTOVÝ ROZVRH	Směrná účtová osnova a obvyklé účty 331, 336, 342, 521 a 524.	IFRS nepředepisují čísla účtů ani konkrétní deníkové zápisy.
BĚŽNÉ MZDY	Akruální náklad a závazek v nominální částce.	Krátkodobé požitky v nediskontované částce; výsledek je zpravidla obdobný.
DOVOLENÁ	Známy a odhadnutelný nárok se zpravidla zachytí dohadnou položkou; rezerva jen při splnění jejích definičních znaků.	IAS 19 výslovně rozlišuje kumulující se a nekumulující se placené absence.
BONUSY	Věcná a časová souvislost; odhad lze zachytit dohadnou položkou nebo rezervou podle nejistoty.	Právní nebo mimosmluvní povinnost a spolehlivý odhad; náklad za dobu služby.
PENZIJNÍ A DLOUHODOBÉ POŽITKY	Obecné rezervy a závazky; chybí stejně podrobný jednotný aktuální model.	IAS 19 obsahuje detailní model příspěvkové a požitkové definovaných plánů.
DISKONTOVÁNÍ	U běžných mzdových závazků se nepoužívá; u dlouhodobých rezerv se zohledňuje časová hodnota podle pravidel ocenění.	U požitkové definovaných a některých dlouhodobých požitků je diskontování integrální součástí modelu.
PŘECENĚNÍ DEFINOVANÝCH POŽITKŮ	Není samostatný ekvivalent OCI modelu IAS 19.	Přecenění čistého závazku nebo aktiva se vykazuje v OCI bez recyklace.
AKCIOVÉ ODMĚNY	Neexistuje plně srovnatelný komplexní národní standard; postup závisí na právní a účetní podstatě.	IFRS 2 vyžaduje uznání nákladu a rozlišuje kapitálové a peněžní vypořádání.
ZVEŘEJNĚNÍ	Příloha podle zákona a vyhlášky, osobní náklady ve výsledovce a informace o zaměstnancích podle požadovaného rozsahu.	Rozsáhlá zveřejnění IAS 19, IFRS 2 a IAS 24; prezentace podle IAS 1, od roku 2027 IFRS 18.

9 Nejčastější chyby

Chyba	Proč je nesprávná	Kontrolní opatření
Zaučtování čisté mzdy přímo do nákladů	Nákladem je hrubá mzda a další náklady zaměstnavatele; čistá mzda je pouze zůstatek závazku.	Rekonciliace 521/331 a mzdové rekapitulace.
Účtování pojistného zaměstnance jako nákladu zaměstnavatele	Sražené pojistné pouze mění věřitele části závazku.	Oddělit 331/336 od 524/336.

Pojistné jen z částky nad limitem DPP	Po dosažení rozhodné částky se pojistné počítá z celého vyměřovacího základu.	Automatická kontrola hranice 12 000 Kč.
Sčítání DPP a DPČ	Dohody různých druhů se pro pojistné vzájemně nesčítají.	Analytika podle druhu právního vztahu.
Použití srážkové daně při dosažení pojistného limitu	U DPP 12 000 Kč se bez Prohlášení již neuplatní srážková daň.	Kontrola limitů 11 999/12 000 a 4 499/4 500.
Uplatnění slevy na studenta	Tato sleva již není v roce 2026 účinná.	Aktualizace mzdových parametrů a číselníků.
Opomenutí minimálního zdravotního základu	U dotčených zaměstnanců vzniká doplatek pojistného.	Evidence výjimek a souběhů pojištění.
Nevytvoření závazku na roční odměnu nebo dovolenou	Náklad může být nesprávně přesunut do následujícího období.	Uzávěrkový checklist a schválená metodika odhadu.
Představa, že JMHZ nahrazuje zdravotní hlášení	Zdravotní pojišťovny nejsou v roce 2026 do JMHZ zahrnuty.	Samostatný kalendář PPZ a HOZ.
Zaměnění českých odvodů a IAS 19	IFRS neurčuje sazby daně a pojistného; řeší finanční vykazování požitků.	Oddělit lokální payroll engine od IFRS reporting layer.

10 Shrnutí modulu

Mzdové účetnictví propojuje pracovněprávní nároky zaměstnanců, výpočet mzdy nebo odměny, daň a pojistné, srážky a účetní zachycení osobních nákladů a závazků. Mzdový náklad vzniká v období, v němž zaměstnanec poskytl práci nebo mu vznikl nárok, nikoli až při výplatě. Je nutné rozlišovat pracovní poměr, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, protože se liší pracovněprávní podmínky, účast na pojištění a daňový režim. Mzda se používá v podnikatelské sféře, plat ve veřejných službách a správě a odměna u dohod. Zákonné minimum se posuzuje z vymezených složek odměny a některé příplatky se do dosažené mzdy pro tento účel nezahrnují.

Výpočet začíná stanovením hrubé mzdy, příplatků, prémie, náhrad a dalších zdanitelných plnění. Následuje určení vyměřovacích základů, výpočet sociálního a zdravotního pojistného zaměstnance, výpočet zálohy na daň nebo srážkové daně, uplatnění slev a daňového zvýhodnění, další srážky a stanovení čisté mzdy. Samostatně se vypočítává pojistné hrazené zaměstnavatelem a celkový osobní náklad. Pro rok 2026 materiál pracuje s minimální mzdou 22 400 Kč měsíčně, sociálním pojistným zaměstnance 7,1 % a zaměstnavatele 24,8 %, zdravotním pojistným 4,5 % a 9 %, hranicí účasti DPP na pojištění 12 000 Kč a rozhodnou částkou zaměstnání malého rozsahu 4 500 Kč. Vyšší sazba daně 23 % se měsíčně uplatní na část základu přesahující 146 901 Kč. Tyto parametry jsou časově proměnlivé a pro jiné období se musí znovu ověřit.

Hrubá mzda se účtuje jako osobní náklad a závazek vůči zaměstnanci, typicky 521/331. Pojistné a daň sražené zaměstnanci nejsou dalším nákladem zaměstnavatele; převádějí část závazku z účtu 331 na závazky vůči institucím, obvykle 336 a 342. Pojistné hrazené zaměstnavatelem je samostatným nákladem, typicky 524/336. Čistá mzda se vyplácí proti účtu 331. Analytická evidence musí oddělit jednotlivé zaměstnance, instituce, druhy pojistného, daně, srážky a splatnosti. Dosažení hranice DPP znamená účast na pojištění z celého příslušného vyměřovacího základu, nikoli pouze z částky nad limitem.

Dovolená, pracovní neschopnost, odměny a benefity se účtují podle vzniku nároku a ekonomické příslušnosti. Náhrada za dovolenou je součástí mzdy a nevyčerpaný nárok může k rozvahovému dni představovat závazek včetně souvisejícího pojistného. Při pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel za zákonných podmínek náhradu v prvních čtrnácti kalendářních dnech, zatímco nemocenské od patnáctého dne vyplácí příslušná správa sociálního zabezpečení a nejde o náklad zaměstnavatele. Roční odměny se zachytí do období poskytnuté práce, existuje-li právní nebo faktická povinnost a částku lze spolehlivě odhadnout. Benefity a jiné srážky se účtují podle jejich právního titulu, příjemce a daňového a pojistného režimu.

Uzávěrka mezd zahrnuje kontrolu personálních údajů, docházky, nároků, sazeb, limitů, výpočtů, účtování, plateb a elektronických hlášení. Od roku 2026 nahrazuje Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele řadu podání pro sociální a daňovou oblast, nikoli však vlastní podání zdravotním pojišťovnam. IAS 19 rozlišuje krátkodobé zaměstnanecké požitky, požitky po skončení pracovního poměru, ostatní dlouhodobé požitky a požitky při ukončení pracovního poměru. U dlouhodobých závazků používá diskontování, pojistněmatematické předpoklady a podrobnější ocenění než běžná česká úprava. Akciové a opční plány se neřídí IAS 19, ale IFRS 2, který rozlišuje vypořádání vlastními kapitálovými nástroji a penězi.

Základní a doporučené zdroje

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v aktuálním znění.

Vyhláška č. 500/2002 Sb., pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, v aktuálním znění.

Český účetní standard pro podnikatele č. 017 – Zúčtovací vztahy.

Český účetní standard pro podnikatele č. 019 – Náklady a výnosy.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v aktuálním znění.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v aktuálním znění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v aktuálním znění.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zákon č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, a zákon č. 360/2025 Sb.

Zákon č. 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří.

Sdělení MPSV č. 356/2025 Sb. o minimální mzdě pro rok 2026 a sdělení MPSV č. 396/2025 Sb. o rozhodné částce DPP.

IFRS Foundation. IAS 19 Employee Benefits.

IFRS Foundation. IFRS 2 Share-based Payment.

IFRS Foundation. IAS 24 Related Party Disclosures.

IFRS Foundation. IAS 12 Income Taxes.

IFRS Foundation. IAS 1 Presentation of Financial Statements; od období začínajících 1. 1. 2027

IFRS 18 Presentation and Disclosure in Financial Statements.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Minimální mzda, sociální a nemocenské pojištění v roce 2026 a informace k JMHZ.

Finanční správa České republiky. Zaměstnanci – zaměstnavatelé: obecné informace a aktuální otázky pro rok 2026.

Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR. Metodické informace pro zaměstnavatele, DPP a DPČ a platby pojistného v roce 2026.

VRAJÍK, Michal et al. Abeceda mzdové účetní 2026. Olomouc: ANAG, 2025. ISBN 978-80-7554-433-9.

Abeceda účetnictví pro podnikatele 2026. Olomouc: ANAG, 2025. ISBN 978-80-7554-438-4.

Kontrolní otázky a úkoly

1. Vysvětlete rozdíl mezi hrubou mzdou, čistou mzdou a celkovým osobním nákladem zaměstnavatele.
2. Proč není pojistné sražené zaměstnanci dalším nákladem zaměstnavatele?
3. Popište základní účtování měsíční mzdy od předpisu hrubé mzdy až po platbu zaměstnanci a institucím.
4. Jaké jsou v roce 2026 hranice účasti na pojištění u DPP a u zaměstnání malého rozsahu?
5. Vysvětlete rozdíl mezi zálohovou a srážkovou daní u příjmů ze závislé činnosti.
6. Jak se změní výpočet daně, překročí-li měsíční základ 146 901 Kč?
7. Kdy může vzniknout povinnost doplatit zdravotní pojistné do minimálního vyměřovacího základu?
8. Jak by měla účetní jednotka přistoupit k nevyčerpané dovolené a ročním odměnám při účetní závěrce?
9. Která podání v roce 2026 nahrazuje JMĚZ a která podání zdravotním pojišťovnám zůstávají samostatná?
10. Vyjmenujte čtyři kategorie zaměstnaneckých požitků podle IAS 19.
11. Vysvětlete rozdíl mezi příspěvkově a požitkově definovaným plánem.
12. Jak se podle IAS 19 vykazují přecenění čistého závazku z požitkově definovaného plánu?
13. Kdy se odstupné považuje za terminační požitek a kdy může být odměnou za další službu?
14. Porovnejte kapitálově a peněžně vypořádaný plán podle IFRS 2.
15. Sestavte mzdový výpočet a účetní zápisy pro hrubou mzdu 60 000 Kč, základní slevu na poplatníka a jedno dítě.

Testové otázky

- 1) **Který účetní zápis obvykle zachycuje hrubou mzdu?**
 - a) 331 / 521
 - b) 521 / 331
 - c) 524 / 336
 - d) 331 / 221
- 2) **Pojistné sražené zaměstnanci se účtuje jako:**
 - a) další náklad zaměstnavatele
 - b) snížení závazku vůči zaměstnanci a vznik závazku vůči instituci
 - c) výnos zaměstnavatele
 - d) snížení účtu 524
- 3) **Běžná sazba sociálního pojistného zaměstnance v roce 2026 činí:**
 - a) 6,5 %
 - b) 7,1 %
 - c) 9 %
 - d) 24,8 %
- 4) **Běžná sazba sociálního pojistného zaměstnavatele v roce 2026 činí:**
 - a) 7,1 %
 - b) 9 %
 - c) 13,5 %
 - d) 24,8 %
- 5) **DPP zakládá v roce 2026 účast na pojištění při příjmu:**

- a) vyšším než 10 000 Kč
 - b) alespoň 11 500 Kč
 - c) alespoň 12 000 Kč
 - d) vždy bez ohledu na příjem
- 6) Bez Prohlášení poplatníka se u DPP 11 000 Kč v roce 2026 zpravidla použije:**
- a) zálohová daň a pojistné
 - b) srážková daň bez pojistného z této DPP
 - c) žádná daň
 - d) sazba daně 23 %
- 7) Měsíční základní sleva na poplatníka v roce 2026 činí:**
- a) 1 267 Kč
 - b) 2 070 Kč
 - c) 2 570 Kč
 - d) 3 024 Kč
- 8) Zdravotní pojistné hrazené zaměstnavatelem činí:**
- a) 4,5 %
 - b) 7,1 %
 - c) 9 %
 - d) 13,5 %
- 9) Které tvrzení o JMHZ je správné?**
- a) nahrazuje i hlášení všem zdravotním pojišťovnám
 - b) nemá žádný vztah k údajům o zaměstnancích
 - c) od roku 2026 sjednocuje řadu hlášení, ale zdravotní podání zůstávají samostatná
 - d) podává se pouze jednou ročně
- 10) Podle IAS 19 se běžná krátkodobá mzda oceňuje:**
- a) reálnou hodnotou přes OCI
 - b) nediskontovanou očekávanou částkou
 - c) vždy pojistně-matematickou metodou
 - d) historickou cenou akcie
- 11) Příspěvkově definovaný plán znamená, že:**
- a) zaměstnavatel garantuje konečnou výši penze bez ohledu na aktiva fondu
 - b) zaměstnavatel platí stanovené příspěvky a nemá další povinnost doplácet deficit
 - c) jde vždy o akciový plán
 - d) nevzniká žádný náklad
- 12) Přecenění čistého závazku z požitkově definovaného plánu se podle IAS 19 vykazuje:**
- a) ve výnosech z prodeje
 - b) v ostatním úplném výsledku bez následné recyklace
 - c) výhradně jako peněžní tok
 - d) mimo účetní závěrku
- 13) Kapitálově vypořádaný plán podle IFRS 2 obvykle vede k zápisu:**
- a) náklad / vlastní kapitál
 - b) vlastní kapitál / výnos
 - c) pohledávka / výnos
 - d) zásoby / závazek
- 14) Peněžně vypořádaný plán podle IFRS 2:**

- a) se nikdy nepřeměňuje
- b) vytváří závazek přeměřovaný reálnou hodnotou
- c) se účtuje pouze při výplatě
- d) vždy zvyšuje OCI

15) Které tvrzení je správné?

- a) IFRS určují českou sazbu sociálního pojistného
- b) IAS 19 nahrazuje český zákoník práce
- c) české právo určuje výpočet mzdy a IFRS určují finanční vykázaní zaměstnaneckých požitků
- d) IFRS předepisují účty 331 a 336

Řešení testu

Správné odpovědi

1. b, 2. b, 3. b, 4. d, 5. c, 6. b, 7. c, 8. c, 9. c, 10. b, 11. b, 12. b, 13. a, 14. b, 15. c

Závěrečná poznámka pro praxi

Mzdové účetnictví patří k oblastem s nejvyšší frekvencí legislativních změn. Správný postup proto kombinuje stabilní účetní principy, průběžně aktualizovaný mzdový software, kontrolní mechanismy a ověření aktuálních informací u Finanční správy, MPSV, ČSSZ a příslušných zdravotních pojišťoven.