

PAM – novinky ve verzi 2021

Minimální verze programu 2021.1.18.

1. Přehled legislativních změn týkajících se mezd

Obecné

- **Koncepční úprava výpočtu dovolené** - dovolená se namísto dnů počítá v hodinách – viz čl.2.
- Navýšení minimální mzdy o 600 Kč ze stávajících 14 600 Kč na 15 200 Kč a navýšení úrovně zaručené mzdy.
- Průměrná mzda byla pro rok 2021 stanovena na 35 441 Kč (v roce 2020 byla 34 835 Kč).
- U srážek z mezd došlo ke změně výše nezabavitelných částek, kdy částka normativních nákladů na bydlení se zvýšila z 6 502 Kč na 6 637 Kč. Životní minimum stále činí 3 860 Kč.

Daň z příjmů

- Zrušeno navýšení základu daně o povinné pojistné (tzv. superhrubá mzda).
- Zrušeno solidární zvýšení daně u příjmů přesahující 4násobek průměrné mzdy.
- **Zavedeny 2 sazby daně z příjmů – 15 %** pro část základu pro výpočet zálohy do 4násobku průměrné mzdy **a 23 %** pro část základu pro výpočet zálohy přesahující 4násobek průměrné mzdy.
- Zvýšena základní sleva na poplatníka z 24 840 Kč na 27 840 Kč a od 1. ledna 2022 z 27 840 Kč na 30 840 Kč.
- V důsledku změny rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění změněna limitní částka pro srážkovou daň z 3 000 Kč na 3 500 Kč.
- **Peněžítý příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál)** - zavedeno osvobození peněžitého příspěvku na stravování – viz čl. 3.
- Horní limit stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin stanoveného pro zaměstnance odměňovaného platem zvýšen ze 103 Kč na 108 Kč.

Zdravotní pojištění

- Minimální zdravotní pojistné zaměstnanců v důsledku zvýšení minimální mzdy zvýšeno na 2 052 Kč (místo dosavadních 1 971 Kč).
- V důsledku změny rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění zvýšen započitatelný příjem pro účast dohod o pracovní činnosti na zdravotním pojištění z 3 000 Kč na 3 500 Kč.
- Odpočet od dosaženého příjmu pro účely ZP u osob, kterým je přiznán invalidní důchod a jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, zvýšen z 11 607 Kč na 13 088 Kč.

Sociální pojistné

- Maximální roční vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení nově činí 1 701 168 Kč (v roce 2020 činil 1 672 080 Kč).
- Rozhodný příjem pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění zvýšen z 3 000 Kč na 3 500 Kč.
- Nové výše redukčních hranic v sociálním pojištění.

2. Dovolená v roce 2021

2.1. Koncepční úprava výpočtu dovolené

K zásadním změnám v oblasti dovolené došlo na základě změn v právní úpravě dovolené v zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2021. Na základě těchto změn mimo jiné došlo **ke koncepční úpravě ustanovení k výpočtu dovolené, která se namísto dnů počítá v hodinách**. Dosavadní výměra dovolené v týdnech zůstala zachována a nadále činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

Dovolená za kalendářní rok

Podle nové úpravy zákoníku práce zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok **v délce sjednané týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené**, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Příklad

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, odpracoval v rámci 52 týdnů v kalendářním roce v rámci rozvržené týdenní pracovní doby do směn celkem 2 080 hodin (tedy 52násobek jeho stanovené týdenní pracovní doby). Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Přísluší mu tedy dovolená za kalendářní rok v délce 200 hodin ($40 \times 5 = 200$).

Kdyby zaměstnanec pracoval v kratší týdenní pracovní době 30 hodin týdně, a odpracoval celkem 1 560 hodin (tedy 52násobek jeho kratší týdenní pracovní doby), vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 150 hodin ($30 \times 5 = 150$).

Poměrná část dovolené

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (tj. nekonal práci po dobu 52 týdnů), avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

Poměrná část dovolené činí **za každou odpracovanou sjednanou týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu sjednané týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené**, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce **podle rozvrhu směn** více než dvaapadesátinásobek sjednané týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou sjednanou týdenní pracovní dobu. Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Příklad

Zaměstnanec nastoupil k zaměstnavateli 1. 10. 2021 ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin a do konce roku odpracoval 528 hodin. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Délka poměrné části dovolené u tohoto zaměstnance, který za trvání pracovního poměru o konce kalendářního roku odpracoval 13 celých násobků své stanovené týdenní pracovní doby, činí $13/52$ ze 40 hodin týdně krát 5 týdnů (tj. $40 : 52 = 0,769 \times 13 = 9,99 \times 5 = 49,99$; po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru tedy 50 hodin). K 8 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Obdobný postup bude uplatněn v případě, že by tentýž zaměstnanec u výše uvedeného zaměstnavatele pracoval v kratší týdenní pracovní době 30 hodin a odpracoval tak v době od 1. 10. do 31. 12. 2021 396 hodin. V takovém případě by délka poměrné části dovolené činila po zaokrouhlení na hodiny nahoru 38 hodin (tj. $30 : 52 = 0,576 \times 13 = 7,499 \times 5 = 37,499$; po zaokrouhlení 38 hodin). K 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Krácení dovolené

Novela zákoníku práce ruší krácení dovolené pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce (např. dlouhodobá nemoc). V těchto případech zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu.

Nová právní úprava volí opačný přístup. Překážky v práci, které se nepovažují za výkon práce, se naopak pro účely dovolené do výše dvacetinásobku sjednané týdenní pracovní doby považují za výkon práce. To při stanovené týdenní pracovní době odpovídá současnému počtu 100 zameškaných směn, jejichž dosažení je rozhodné pro krácení dovolené pro omluvenou absenci.

Doba těchto překážek v práci nad uvedenou hranici se do odpracované doby nezapočítává, čímž zaměstnanec nesplní podmínku odpracování celých 52 týdnů v kalendářním roce.

Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba uvedených překážek v práci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek sjednané týdenní pracovní doby.

Možnost krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu zůstává nadále zachována.

2.2. Zadání roční výměry dovolené a nároku na dovolenou v PAM


Na základě výše uvedených legislativních změn je v kmenových údajích dovolená od období 01/2021 namísto ve dnech vykazována v hodinách.

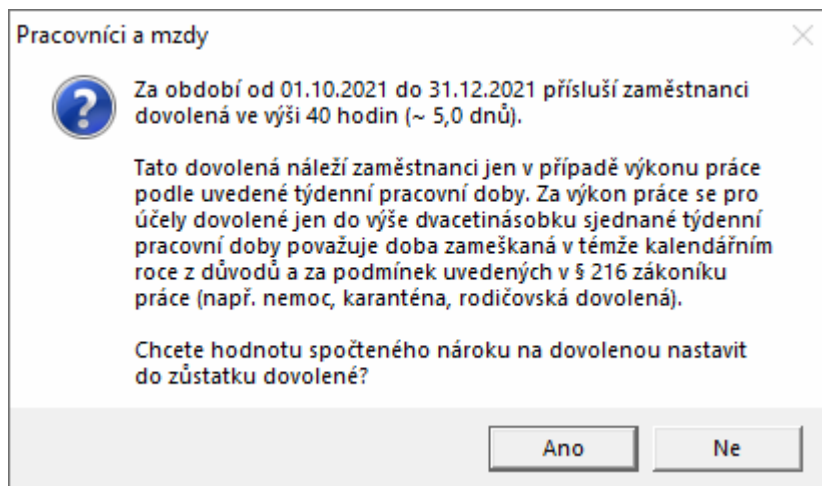
Výběr / konec	Osobní	Mzdové	Srážky z mezd	Rodinní příslušníci
Průměr hod.	200,00			
Průměr denní	1600,00			
Denní prac. doba	8,00			
Týdenní úvazek	40,00			
Výpočet daně	1	Podepsané prohlášení - základní sleva na dani		
Zdrav.pojištění	1	Plátce		
Sociál.pojištění	1	Plátce		
Děti pro dan	2			
Zdrav. pojišťovna	111	VZP 1111006311/0710	123456780558	
Kód pojist. 2.p.				
Stálá záloha	0			
Výměra dovolené	160	[hod]		
Zůstatek dovolené	0,00	[hod]		
Prisp. na strav.	0			

Do pole **Výměra dovolené** (původně *Nárok dov.*) se nadále zadává plná výměra dovolené za kalendářní rok, a to i v případech, kdy zaměstnanec nastoupil až v průběhu roku. Například v případě výměry dovolené 4 týdny za kalendářní rok a 40 hodinové sjednané týdenní pracovní doby, činí výměra dovolené 160 hodin.

Do pole **Zůstatek dovolené** se při nástupu zaměstnance do pracovního poměru zadává poměrná část dovolené, na kterou by zaměstnanec měl nárok do konce kalendářního roku. Při měsíční uzávěrce program hodnotu automaticky poníží o čerpanou dovolenou. Hodnota zůstatku tak vždy odpovídá

aktuálnímu zůstatku zbývající dovolené k začátku příslušného období. Jedná se tedy o součet celkového nároku letošní dovolené a případného převedeného zůstatku nevyčerpané dovolené z minulého roku, který je snížen o již vyčerpané dny dovolené v předchozích obdobích aktuálního kalendářního roku. V případě potřeby korekce můžete hodnotu zůstatku uživatelsky upravit, a to buď snížit (například z důvodu dlouhodobé nebo neomluvené absence) či zvýšit (například z důvodu vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby).

Pro zjištění poměrné části dovolené při nástupu zaměstnance můžete tlačítkem  spustit průvodce, který Vám vypočte poměrnou část dovolené, která by zaměstnanci náležela v případě výkonu práce podle uvedené týdenní pracovní doby. V případě, že na kartě zaměstnance nebude dosud zůstatek dovolené vyplněn, tak Vám průvodce současně nabídne jeho nastavení vypočtenou hodnotou.



Výplatní lístky

Na výplatních lístcích se pro zaměstnance kromě počtu hodin zbývající dovolené tiskne i orientační hodnota přepočtená na počet dní dovolené podle aktuální denní pracovní doby.

Moje firma, s.r.o.		Období : 10/2021	
Výplatní lístek pracovníka		Marný Tomáš	
Osobní číslo : 001			
Datum narození 01.01.1970	Kategorie 2 (THP - měsíční plat)	Denní prac. doba 8,00	
Měsíční tarif 30000	Druh prac. poměru 1 (Stálý pracovní poměr)	Průměr hod. 200,00	
Průměr denní 1600,00	Zůstatek dovolené 32,00 hod (~ 4,0 dny)		
Odpracované dny 19,0	Soboty a neděle 10,0	Svátky (placené) 1,0	Dny dovolené 1,0
Hod.-paušál. mzda 152,00			
Paušální mzda 28571	Náhrada za dovol. 1600	Přísp. na strav. 1425	Daňový bonus děti 674
Sociální pojšť. 1962	Zdravotní pojšť. 1358		
Celkem příjmy 32270	Celkem srážky 32270	Zdanitelné částky 30171	Daňové zvýh. děti 2884
Daňové zvýh.zákl.2320	Vym.základ S.P.30171	Vyměř.základ Z.P.30171	Měs. základ daně 30171,00
Výplata poukázkou 1000	Výplata poukázkou 2000	Plat na účet 25950	

Program Pracovníci a mzdy, QUIT, spol. s r.o.

2.3. Zadávání čerpání dovolené v PAM

Při výpočtu mzdy je možné nadále čerpanou dovolenou zadávat ve dnech.

Odpracované dny	19,0	
Soboty a neděle	0,0	10,0
Svátky (placené)	0,0	1,0
Svátky (neplacené)	0,0	
Dny dovolené	1,0	
Dny nemoci	0,0	

Navíc je možné čerpanou dovolenou nově zadávat i v hodinách.

Hod.-paušál. mzda	152,00
Hod. v čase	0,00
Hod.presčas (25%)	0,00
Hod. odpol. sm.	0,00
Hod. noční směna	0,00
Hod. v SO, NE	0,00
Hodiny ve svátek	0,00
Hod dovolené	0,00
Hod dovol.(propř)	0,00
Hodiny refund.	0,00

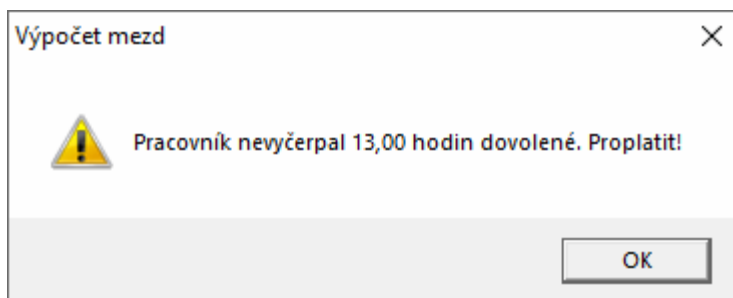
Nadále platí, že dovolenou určuje především zaměstnavatel, byť v praxi se mnohdy řídí žádostí zaměstnance.

Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit **v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny**, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny. Tuto dovolenou můžete podle potřeby zadat buď ve dnech (např. 0,5 dne) nebo v hodinách (např. 4 hodiny při 8 hodinové délce směny).

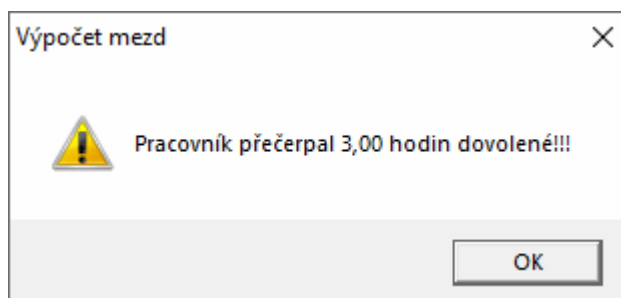
2.4. Proplacení dovolené v PAM při ukončení pracovního poměru

V případě, že v průběhu kalendářního roku dojde k ukončení pracovního poměru, tak stejně jako dosud, není nutné v kmenových údajích zůstatek dovolené krátit. Program Vás sám při výpočtu mezd upozorní na poměrnou část zůstatku dovolené, který je nutné proplatit případně, zda nedošlo k přečerpání dovolené.

V případě nevyčerpané dovolené se zobrazí hlášení s počtem hodin nevyčerpané dovolené.



V případě přečerpání dovolené program se zobrazí hlášení s počtem hodin přečerpání dovolené.



Pozor! Pokud v kmenových údajích došlo během roku uživatelem k jakékoliv změně hodnoty zůstatku dovolené, tak výše uvedená vypočtená hodnota nevyčerpané/přečerpání dovolené nemusí odpovídat skutečnosti. V tom případě můžete tuto hodnotu ignorovat.

Proplacená dovolená se zadává v hodinách.

Hod.-paušál. mzda	152,00
Hod. v čase	0,00
Hod.presčas (25%)	0,00
Hod. odpol. sm.	0,00
Hod. noční směna	0,00
Hod. v SO, NE	0,00
Hodiny ve svátek	0,00
Hod.dovolené	0,00
Hod dovol.(propl)	0,00
Hodiny refund.	0,00

2.5. Převodový můstek nevyčerpané dovolené z roku 2020 do roku 2021 v PAM

Na základě uvedených legislativních změn jsou v programu PAM v rámci závěrky mezd z období 12/2020 převedeny zůstatky dovolené ve dnech na zůstatky dovolené v hodinách. Přepočítání se provádí podle nastavené denní pracovní doby u jednotlivých zaměstnanců. Proto je důležité před spuštěním měsíční závěrky provést kontrolu denní pracovní doby u jednotlivých zaměstnanců a případné její úpravy v kmenových údajích.

Pro jednodušší kontrolu můžete pro tento účel použít speciálně vytvořenou tiskovou sestavu "**Převodový můstek nevyčerpané dovolené z roku 2020 do roku 2021**". Tuto sestavu naleznete v menu *Kmenové údaje > Sestavy*, kde na zobrazeném formuláři v záložce "*Průměry, vym.základy, zůst.dovolené*" stisknete tlačítko pro "*Převodový můstek dovolené do 2021*". Sestavu si můžete seřadit podle osobního čísla nebo jména zaměstnance případně setřídit podle středisek. Zaměstnanci s chybějící denní pracovní dobou jsou v sestavě zvýrazněny vykřičníky - viz příklad níže.

		Strana: 1				
Moje firma, s.r.o.		Období: 12/2020				
Převodový můstek nevyčerpané dovolené z roku 2020 do roku 2021						
<i>Od 1. 1. 2021 se nárok a zůstatek dovolené namísto ve dnech vyjadřuje v hodinách.</i>						
Pracovník		Denní prac. doba	Rok 2020 [dny]		Převádí se [hod]	
			Výměra	Zůstatek	Výměra	Zůstatek
001	Marný Tomáš	8,00	20	6,0	160	48,00
012	Nečas Jan	6,00	20	2,0	120	12,00
002	Novák Karel	8,00	20	0,0	160	0,00
!!! 013	Veselá Maryna	0,00 !!!	20	10,0	0	0,00 !!!
Celkem podnik			80	18,0	440	60,00

3. Peněžitý příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál)

3.1. Stravenkový paušál vs. stravenky

Podle dosavadních pravidel týkajících se stravenek si může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný náklad až 55 % ceny jídla nebo poskytnuté stravenky. Zbýlých 45 % doplácí zaměstnanec ze své čisté mzdy. Například na stravenku v hodnotě 100 Kč přispívá zaměstnavatel 55 Kč, které zaplatí stravenkové firmě, a tento náklad si pak odečte z daňového základu. Zjednodušeně řečeno toto daňové zvýhodnění u stravenkového paušálu zůstává, ale nově zaměstnavatel vyplatí oněch 55 Kč přímo svému zaměstnanci. Zbývajících 45 Kč, které by šly na stokorunovou stravenku z čisté mzdy, už zaměstnanci zůstane ve výplatě.

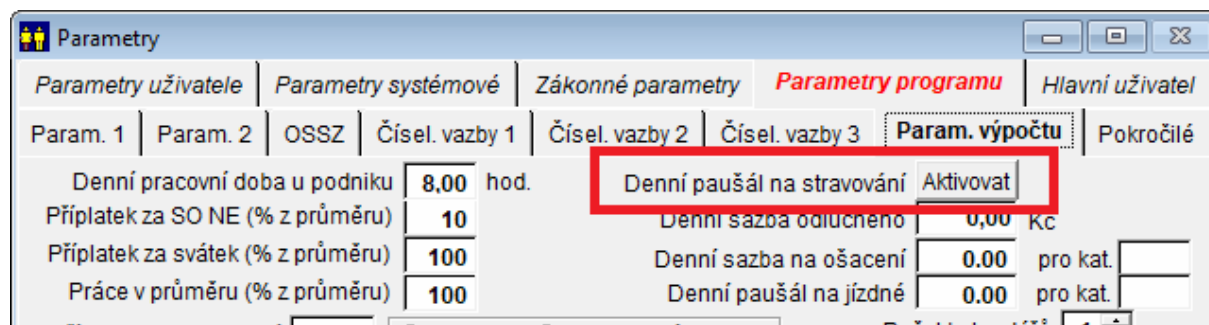
Na straně zaměstnance je peněžitý příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál) osvobozen do výše 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin stanoveného pro zaměstnance odměňovaného platem, tj. zaměstnance uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Například pro rok 2021 maximální částka pro osvobození činí 70% z částky 108 Kč, tj. 75,60 Kč. **Na straně zaměstnavatele** je daňově uznatelným výdajem hodnota poskytnutého peněžitého příspěvku **bez omezení** (obdoba mzdového nákladu).

V případě, že zaměstnavatel bude nadále poskytovat **nepeněžitý příspěvek na stravování (tzv. stravenky)**, tak se nic nemění. Oproti stravenkovému paušálu zůstává zachováno i odlišné pojetí z daňového hlediska. Na straně zaměstnance je hodnota stravování poskytované jako nepeněžní plnění nadále osvobozeným příjmem bez omezení. Na straně zaměstnavatele jsou výdaje na stravenky stále daňově uznatelné jen do výše 55 % ceny jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin stanoveného pro zaměstnance odměňovaného platem.

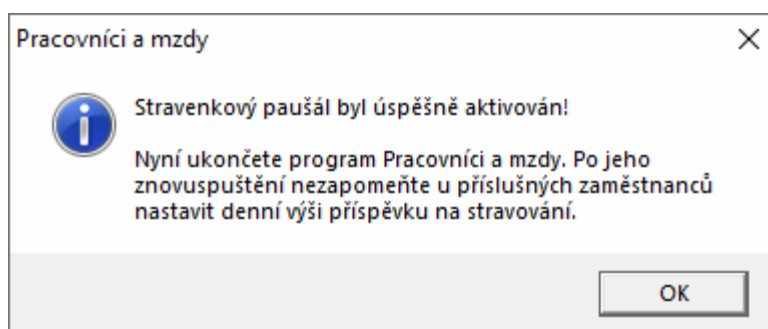
Peněžitý příspěvek na stravování nemůže být předmětem soudního výkonu rozhodnutí ani exekuce. Stejně jako tzv. stravenka je i peněžitý příspěvek samostatným nenárokovým benefitem, který zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce může zaměstnanci poskytovat nad rámec sjednané odměny za práci. Srážkami ze mzdy je přitom možno postihnout pouze mzdu a dále jiný příjem, jenž má vztah k výkonu práce, nahrazuje mzdu jako odměnu za práci anebo je poskytován vedle ní a zároveň je uveden v § 299 o. s. ř. Peněžitý příspěvek však není mzdou, a ačkoli by jej bylo možno klasifikovat jako jiný příjem, který má vztah k výkonu práce a je poskytován vedle odměny za práci, není uveden v taxativním výčtu § 299 o. s. ř. Z toho důvodu nelze tento příjem postihnout srážkami z jiných příjmů ani příkázáním (jiné peněžité) pohledávky.

3.2. Aktivace stravenkového paušálu v PAM

Pokud se rozhodnete u některé firmy používat stravenkový paušál, tak nejprve v parametrech výpočtu nastavení příslušné firmy proveďte aktivaci denního paušálu na stravování.



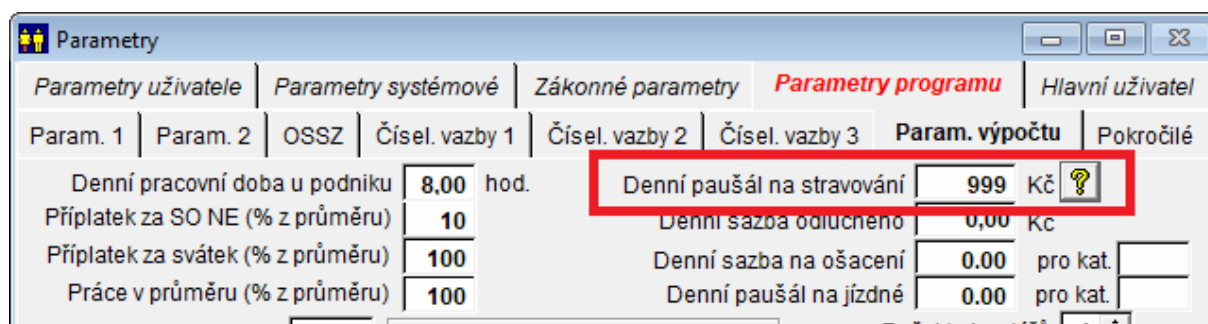
V případě úspěšné aktivace se zobrazí následující hlášení. Poté je nutné ukončit a znovu spustit program PAM.



3.3. Nastavení stravenkového paušálu v parametrech firmy

V parametrech výpočtu nastavení firmy můžete v poli **Denní paušál na stravování** vyplnit denní částku peněžitého příspěvku na stravování, která bude za každý odpracovaný den náležet těm zaměstnancům, u nichž bude v kmenových údajích nastaveno, že se má použít denní paušál na stravování z nastavení firmy – více viz 3.4.

Pokud v nastavení firmy zadáte hodnotu 999, tak se bude používat maximální hodnota zaokrouhleného osvobozeného denního příspěvku podle aktuálně platné legislativy. Maximální zaokrouhlený osvobozený denní příspěvek pro rok 2021 činí 75 Kč (70% ze 108 Kč).

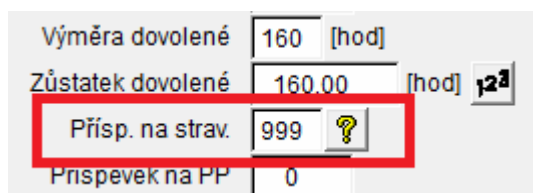


Param. 1	Param. 2	OSSZ	Čísel. vazby 1	Čísel. vazby 2	Čísel. vazby 3	Param. výpočtu	Pokročilé
Denní pracovní doba u podniku	8,00	hod.				Denní paušál na stravování	999 Kč ?
Příplatek za SO NE (% z průměru)	10					Denní sazba odlučeno	0,00 Kč
Příplatek za svátek (% z průměru)	100					Denní sazba na ošacení	0,00 pro kat.
Práce v průměru (% z průměru)	100					Denní paušál na jízdné	0,00 pro kat.

3.4. Nastavení stravenkového paušálu u zaměstnance

V kmenových údajích příslušných zaměstnanců můžete v záložce **Mzdové** v poli **Přísp. na strav.** vyplnit denní částku peněžitého příspěvku na stravování, který bude těmto zaměstnancům náležet za každý odpracovaný den.

Pokud zde zadáte hodnotu 999, tak se výše příspěvku pro tohoto zaměstnance bude brát z nastavení firmy, kde si výši příspěvku můžete v budoucnu měnit centrálně pro všechny zaměstnance najednou.



Výměra dovolené	160	[hod]
Zůstatek dovolené	160,00	[hod] 12 ¹
Přísp. na strav.	999	?
Příspěvek na PP	0	

3.5. Kontrola maximální výše osvobozeného stravenkového paušálu

Denní částku peněžitého příspěvku na stravování doporučujeme nastavit tak, aby **nepřesáhla maximální osvobozenou částku**, tj. 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin stanoveného pro zaměstnance odměňovaného platem.

Pokud by byla denní částka zadána větší a celková částka peněžitého příspěvku na stravování by při zadaném počtu směn **přesáhla limitní hranici**, tak Vás program při výpočtu mzdy na tuto skutečnost upozorní. Nadlimitní částka bude následně zdaněna a bude z ní odvedeno sociální a zdravotní pojištění.

