Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Vybrané zúčtovací vztahy k zaměstnancům ve firmě TEiKO, s.r.o.

Bakalářská práce

Vedoucí práce:
Ing. Alžběta Srnová

Jaroslav Oubělický

Brno 2015

Tímto bych chtěl poděkovat Ing. Alžbětě Srnové, vedoucí bakalářské práce za cenné rady a připomínky, které mi poskytla při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat ekonomce účetní jednotky TEiKO spol. s r.o. Petře Barbořákové za to, že mi poskytla příslušná data, nezbytná pro zpracování praktické části bakalářské práce, a také za její odborné konzultace.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Vybrané zúčtovací vztahy k zaměstnancům ve firmě TEiKO s. r. o.,** vypracoval samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.*

Jsem si vědom, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 21. 5. 2015 _____

Abstract

OUBELICKY, J. *The selected clearing relationships to staff in the company TEiKO s.r.o.* Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2015.

The aim of this bachelor thesis is to propose optimalization of labor costs for the company TEiKO, s.r.o. This optimalization is based on analysis of labor costs. Company has tens of employees on the full time job or the agreement on work performance.

This thesis presents change of labor costs in specific case, when company employs staff on different kind of employment. Scenaroios are then compared and evaluated.

Keywords

Wage, employment, employee, employer, self-employed worker, income tax.

Abstrakt

OUBĚLICKÝ, J. *Vybrané zúčtovací vztahy k zaměstnancům ve firmě TEiKO s.r.o.* Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy vývoje mzdových nákladů ve firmě TEiKO s.r.o. navrhnout společnosti optimalizaci její mzdové problematiky. Společnost zaměstnává desítky zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr, nebo dohodu o provedení práce.

V bakalářské práci je představena změna mzdových nákladů v případě, kdyby společnost zaměstnala zaměstnance na odlišný způsob pracovního poměru. Jednotlivé scénáře jsou následně porovnány a hodnoceny.

Klíčová slova

Mzda, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, osoba samostatně výdělečně činná, daň z příjmů fyzických osob.

Obsah

1 Úvod a cíl práce 11

2 Metodika 13

3 Vymezení základního názvosloví 14

3.1 Pracovní právo a zaměstnanost 14

3.2 Zaměstnávání na základě dohod 16

3.2.1 Dohoda o pracovní činnosti 16

3.2.2 Dohoda o provedení práce 17

3.3 Mzdová problematika 19

3.3.1 Mzda 19

3.3.2 Plat 22

3.4 Základy živnostenského podnikání 22

3.5 Postup stanovení čisté mzdy a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků 23

3.6 Příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti 29

3.7 Stravování zaměstnanců 30

3.8 Zúčtovací vztahy mezi organizací a zaměstnanci 30

4 Mzdová problematika ve společnosti TEiKO s.r.o. 33

4.1 Základní informace o účetní jednotce 33

4.2 Pracovnice úklidu na DPČ nebo DPP 33

4.3 Obchodní zástupce na HPP nebo živnost 36

4.4 Komparace výhodnosti příspěvku na stravování s navýšením mzdy 41

5 Závěr 44

6 Literatura 46

A Organizační struktura společnosti TEiKO, s.r.o. 48

Seznam tabulek

Tab. 1 Přehled výpočtu částky u DPČ 17

Tab. 2 Přehled výpočtu částky k výplatě u DPP 19

Tab. 3 Vývoj minimální mzdy od roku 2000 - 2015 21

Tab. 4 Přehled pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnavatele a zaměstnance 25

Tab. 5 Přehled pojistného na sociální zabezpečení u OSVČ 25

Tab. 6 Přehled slev na dani v roce 2015 27

Tab. 7 Výpočet čisté mzdy 28

Tab. 8 Zaúčtování mezd 31

Tab. 9 Zúčtování s orgány sociálního a zdravotního pojištění 32

Tab. 10 Evidenční počet zaměstnanců v období let 2005 až 2014 33

Tab. 11 Zdanění příjmů na základě dohody o pracovní činnosti 35

Tab. 12 Zdanění příjmů na základě dohody o provedení práce 35

Tab. 13 Komparace zdanění u DPČ a DPP za jeden měsíc 36

Tab. 14 Zdanění příjmů na základě hlavního pracovního poměru 37

Tab. 15 Roční zúčtování záloh 38

Tab. 16 Zdanění příjmů ze živnosti obchodního zástupce 39

Tab. 17 Komparace zdanění u HPP a živnosti 40

Tab. 18 Příspěvek na stravování 41

Tab. 19 Příspěvek na stravenky ze strany zaměstnavatele 41

Tab. 20 Příspěvek na stravování 42

Tab. 21 Navýšení hrubé mzdy 43

Tab. 22 Shrnutí problematiky stravování 43

1 Úvod a cíl práce

V bakalářské práci bude nejprve charakterizována současná mzdová problematika účetní jednotky a následně komparována s odlišnými přístupy, týkajících se stanovení mzdových nákladů. Disponibilní důchod má dopad na lidský život, zejména ovlivňuje životní úroveň jednotlivce, jelikož téměř kterýkoli obyvatel na světě je závislý na mzdě či platu. Za vykonanou práci zaměstnance pro zaměstnavatele náleží zaměstnanci spravedlivá mzda či plat. Výše peněžního důchodu se odvíjí od mnoha aspektů, především od dosažené kvalifikace, rozsahu praxe, jazykové vybavenosti, náročnosti konané práce, regionu a také zejména od daňové problematiky, která má dopad na následnou výši disponibilního důchodu. Zmíněné aspekty se neustále prohlubují, a zvyšují se požadavky na vykonávané práce.

Pokud firma zaměstná na kterýkoliv druh pracovního poměru zaměstnance, účetní jednotce tak vzniká závazek ve formě vyplacení platu neboli mzdy. Mzdová problematika je ve všech soukromých, ale i veřejných subjektech aktuálním a debatovaným tématem, jelikož neznalost zákona, nových vyhlášek a předpisů vede k problémům se státní správou a z toho plynoucích sankcí, které snižují výsledek hospodaření. Tím pádem má firma potřebu zaměstnat mzdového účetního, na kterého jsou kladeny velké požadavky; je potřeb, aby ovládal oblast mzdové problematiky (obsáhnout ji je velmi obtížným, namáhavým a pracným úkolem). Z toho důvodu se mzdový účetní musí aktivně vzdělávat, prohlubovat své znalosti a vědomosti a následně monitorovat aktuální poměry vztahující se k účetnictví, které jsou nezbytné pro náležitý rozhled v jeho poli působnosti. Mzdová oblast proto představuje jednu z nejnáročnějších a nejsložitějších oblastí, které účetnictví skýtá.

Se změnami v legislativě je úzce spojen mzdový systém společnosti. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel je povinen vykonat jisté kroky, aby se tyto změny promítly i do jeho mzdového systému. Jakmile firma zaměstná pracovníka, je třeba, aby se mzdová účetní orientovala v jednotlivých zákonech, týkajících se mzdové problematiky. Na mzdovou problematiku navazuje mnoho zákonů, které je potřeba neustále sledovat, jelikož se mzdou úzce souvisí. Jedná se o zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007. V zákoníku práce jsou sepsány práva a povinnosti osob vystupujících v pracovněprávních vztazích, především zaměstnavatel a zaměstnanec, pracovní doba, pracovní smlouva, minimální mzda a mnoho dalších aspektů. Dále zákon o daních z příjmů a v neposlední řadě zákon o pojistném na sociálním zabezpečení, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, a také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Hlavním cílem bakalářské práce je na základě analýzy vývoje mzdových nákladů ve společnosti TEiKO s.r.o. navrhnout optimalizaci její mzdové problematiky. Realizace cíle bude záviset na komparaci mzdových nákladů a jejich dopadu na finanční prostředky společnosti. Bude provedeno srovnání hlavního pracovního poměru, dohody o provedení práce s odlišnými pracovněprávními vztahy a v neposlední řadě také, zda má účetní jednotka praktikovat příspěvek na stravování či o tuto částku navýšit hrubou mzdu. Dále tato analýza souvisí s účetními,

daňovými a právními aspekty. Přínosem této bakalářské práce bude nalezení optimálních východisek, jež se týkají mzdových nákladů, které by si účetní jednotka měla eventuálně zvolit a nadále se jimi řídit.

2 Metodika

Vymezení základního názvosloví spravuje problematiku mezd a vztahy účetní jednotky se zaměstnanci, které jsou vysvětleny, specifikovány a zároveň doplněny konkrétními příklady, především jejich metodikou a tabulkami.

Kapitola nazvaná Mzdová problematiky ve společnosti TEiKO s.r.o. se orientuje na mzdové náklady, vztahující se k samotné účetní jednotce. Za účelem vypracování části Mzdové problematiky ve společnosti TEiKO s.r.o. byl několikrát uskutečněn rozhovor s ekonomkou dané firmy, která mi byla ochotna poskytnout cenné informace, týkající se účetní jednotky, především informace týkající se její charakteristiky, dále současných pracovněprávních vztahů (hlavní pracovní poměr, dohoda o provedení práce), a také mzdových dat. Jednalo se především o výplatní listiny jednotlivých zaměstnanců. Veškeré uvedené informace byly zaslány prostřednictvím e-mailu.

Cílem bakalářské práce je optimalizace mzdové problematiky účetní jednotky, prostřednictvím analýzy vývoje mzdových nákladů. V bakalářské práci je využita metoda deskripce. Prostřednictvím této metody je charakterizována účetní jednotka, především sepsány její základní informace. K vyčíslení nákladů současných a alternativních pracovních poměrů byly nezbytné výplatní pásky, na základě kterých byly vypočteny daňové základy, které musí zaměstnavatel uhradit zaměstnanci, příslušné zdravotní pojišťovně a správě sociálního zabezpečení. Následně byly tyto skutečnosti pro přehlednost zaneseny do tabulky. Na základě vypočtených daňových základů byly prostřednictvím metody komparace zhodnoceny jednotlivé náklady. Ke stanovení východiska v problematice stravování (účetní jednotka rozmýšlí jakou alternativu praktikovat) byla provedena metoda indukce. Na základě navýšení hrubé mzdy, či poskytnutí příspěvku na stravování byl vyvozen obecný závěr v podobě vhodné alternativy s následným zanesením pro přehlednost do tabulek.

Pro provedení zmíněných úkonů jsou účetní jednotce doporučeny na základě vypočtených nákladů u jednotlivých příkladů alternativy, které by si měla zvolit a nadále se jimi řídit. S ekonomkou účetní jednotky byl po uskutečnění této bakalářské práce proveden rozhovor, týkající se seznámení s danými výsledky.

3 Vymezení základního názvosloví

3.1 Pracovní právo a zaměstnanost

V kapitole „Pracovního práva a zaměstnanosti“ je přiblíženo základní názvosloví, především pak osoby, které vystupují v pracovněprávních vztazích a veškerá problematika, týkající se pracovního poměru. Zejména vznik, změna a ukončení pracovního poměru. Dále je charakterizována pracovní smlouva a její podstatné náležitosti i rozsah a úprava pracovní doby.

Osoby v pracovněprávních vztazích

Zaměstnanec může být pouze fyzická osoba, která již dosáhla 15 let. Dále splnila podmínku ukončení povinné školní docházky z hlediska možnosti výkonu práce v pracovněprávním vztahu. Ze skutečnosti, že s fyzickou osobou, která dosáhla požadovaného věku, zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky (MPSV/TREXIMA, spol. s r.o., 2014).

Janků a kolektiv (2013) dělí zaměstnavatele na fyzické a právnické osoby, které poskytují práci fyzickým osobám v pracovněprávních vztazích. Je to jedna z osob v pracovněprávních vztazích. Právnické osoby můžou být především statutární orgány, jiní zaměstnanci, obzvlášť správci organizačních jednotek, což může být ředitel školy, nebo ředitel společnosti a další zaměstnanci písemně pověření, nebo zmocnění zaměstnavatelem. Právnická osoba je zastoupena v jednání prostřednictvím statutárního orgánu, zatímco fyzická osoba musí jednat osobně. Je zde také možnost jednání prostřednictvím předem vybraných vedoucích a zaměstnanců. Fyzická osoba nabývá způsobilosti k právním úkonům dosažením 18 let, ovšem na základě novely zákoníku práce z roku 2014 může být fyzická osoba zastoupena zákonným zástupcem na základě přivolení soudu, který může udělit nezletilému svolení konat spravování obchodního závodu (Šubrt, 2015).

Základní pracovněprávní vztahy

Základní pracovněprávními vztahy se dělí na pracovní poměr, zakládající se pracovní smlouvou a jmenováním, dohody o pracích konané mimo pracovní poměr, především dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Pracovněprávní vztahy se rozlišují jednak na individuální pracovněprávní vztahy, což je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, nebo vztah mezi zaměstnavatelem a pozůstalými po zaměstnanci, který skonal tak také na kolektivní pracovněprávní vztahy, to je vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Dále jsou zákonem spravovány odvozené pracovněprávní vztahy, zejména právní vztahy v oblasti práva na zaměstnání, a také kontrolní vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a v neposlední řadě o ochraně zdraví při práci. (MPSV/TREXIMA, spol. s r.o., 2015).

Náležitosti pracovního poměru

Před uzavřením každé pracovní smlouvy podle § 31/zákoníku práce je zaměstnavatel povinen seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy, popř. na základě jmenování na vedoucí pracovní místo vyplynuly, pracovními podmínkami, a také podmínkami odměňování, za nichž má práci konat.

Ovšem § 31/zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn požadovat od budoucího zaměstnance informace a údaje, které nezbytně potřebuje k rozhodnutí o jeho přijetí do zaměstnání. V případě kladného rozhodnutí bude potřebovat nespočet osobních údajů o zaměstnanci. Zejména osobní dotazník, výpis z rejstříku trestů, doklady o kvalifikaci a dosavadní praxi, potvrzení od předchozího zaměstnavatele o zaměstnání a v neposlední řadě osvědčení o zdravotní způsobilosti. Dle § 33/zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou a jmenováním. Zákoník práce v současném znění již nespravuje vznik pracovního poměru prostřednictvím volby. Možné zvolení je jen předpoklad pro pracovní smlouvu.

Pracovní poměr je v mnoha případech zakládán na pracovní smlouvě. Dle § 34/zákoníku práce musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Každá ze zainteresovaných stran obdrží po jedné kopii smlouvy. Pracovní smlouva dle § 34/zákoníku práce obsahuje druh práce, který zaměstnanec bude konat pro zaměstnavatele, místo výkonu práce, den nástupu do práce, pracovní smlouvu je třeba sepsat písemně, jednu kopii obdrží zaměstnavatel, druhou zaměstnanec. Dle § 78 až § 100/zákoníku práce je pracovní dobou doba, po kterou je zaměstnanec ze zákona povinen konat práci, a doba, po kterou je zaměstnanec účasten na pracovišti. Maximální rozsah týdenní pracovní doby je 40 hodin. Dle Šubrta (2014a) jmenování dle současného *Zákoníku práce* vzniká u zákonem stanovených předních vedoucích zaměstnanců ve státních fondech, státních podnicích, veřejných službách a správě. Především v organizačních útvarech organizačních složek státu, organizačních složek státu, organizačních útvarů státních fondů, organizačních útvarů státních podniků, příspěvkových organizací, organizačních útvarů v Policii České republiky a organizačních útvarů příspěvkových organizací. Jmenováním může vzniknout pracovní vztah prostřednictvím zvláštních právních předpisů. Dále pro jmenování nejsou ze zákona dány žádné formální náležitosti.

V průběhu pracovního poměru se může pracovní poměr změnit, konkrétně tedy jeho obsah buď ze strany zaměstnavatele, nebo zaměstnance. Ovšem za předpokladu dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která musí být sepsána písemně. Jednostranným opatřením zaměstnavatele je převedení na odlišnou práci (MPSV/TREXIMA, spol. s r.o. 2015). Dle § 41/zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci v případě změny zdravotního stavu zaměstnance, jde-li o těhotnou ženu, či ženu, která kojí nebo matku dítěte, které nedosáhlo devíti měsíců, vyžaduje-li to pravomocné rozhodnutí soudu, nebo také zaměstnanec, který nemůže konat noční práci. Je zde také možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, především dal-li zaměstnanec výpověď, je za-

hájeno trestní řízení vůči zaměstnanci, zaměstnanec pozbyl předpoklady pro výkon práce, pro prostoj zapříčiněné povětrnostními vlivy a v neposlední řadě je-li třeba odvrátit mimořádnou událost.

Konec pracovního poměru lze ukončit oboustranným právním úkonem, konkrétně dohodou dle § 49/zákoníku práce, jednostranným právním úkonem ze strany zaměstnance dle § 50/zákoníku práce, okamžitým zrušením dle § 56/zákoníku práce a zrušením ve zkušební době dle § 66/zákoníku práce, jednostranným právním úkonem ze strany zaměstnavatele, především výpovědí dle § 52/zákoníku práce, hromadným propouštěním dle § 62/zákoníku práce, odstoupením od pracovní smlouvy dle § 34/zákoníku práce, okamžitým zrušením dle § 55/zákoníku práce a v neposlední řadě zrušením ve zkušební době dle § 66/zákoníku práce.

3.2 Zaměstnávání na základě dohod

V kapitole „Zaměstnávání na základě dohod" je přiblížena a vysvětlena problematika dohod konaných mimo pracovní poměr, včetně výhod a nevýhod, které jsou možné s praktikováním dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce. Zmíněné dohody jsou v některých aspektech takřka obdobné, avšak jsou zde i jisté odlišnosti týkající se např. pracovní doby, která může být odpracována za jeden kalendářní rok.

Stěžejními předpisy pro dohodu o pracovní činnosti je § 3/zákoníku práce, kde je zmíněn fakt, že dohody prací konaných mimo pracovní poměr jsou elementárními pracovněprávními vztahy. V § 74/zákoníku práce jsou specifikovány základní ustanovení o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále § 75 a § 138/zákoníku práce, kde je přiblížena dohoda o provedení práce, a také § 76 a § 138/zákoníku práce, kde je charakterizována dohoda o pracovní činnosti. V neposlední řadě § 77/zákoníku práce, kde jsou sepsány společná ustanovení týkající se prací konaných mimo pracovní poměr (Neščáková, 2014b).

3.2.1 Dohoda o pracovní činnosti

Podle § 76/zákoníku práce dohoda o pracovní činnosti nesmí být delší, než jednu polovinu určené týdenní pracovní doby. Pracovní doba může za stanovené období nabýt maximálně 52 týdnů; týdně nemůže překročit 40 hodin. Za předpokladu, že má zaměstnanec stanovenou pracovní dobu na 26 týdnů, dá se říct, že může pracovat dle jeho vlastního uvážení. Příkladem může být: za předpokladu, že pracovník za jeden týden vykoná práci v rozsahu 30 hodin, následující týden 10 hodin, tak v třetím týdnu nemusí vykonat žádnou práci. Ovšem období, na kterou je dohoda ustanovena, nesmí průměrná pracovní doba překročit polovinu ustanovené týdenní pracovní doby, často je tato doba stanovena na 20 hodin za týden. Dohoda o pracovní činnosti se musí uzavřít písemně, jedna kopie zůstane zaměstnavateli a druhou kopii obdrží zaměstnanec. Samozřejmostí je, že lze sjednat pouze s fyzickou osobou (zaměstnancem).

Dohoda musí obsahovat následující náležitosti, tj. druh sjednané práce, smluvní odměnu, délku pracovní doby, následně období, na kterou je sjednána (konkrétně na dobu určitou nebo neurčitou). Způsob ukončení dohody může být zakotven ve smlouvě. Pokud zakotven není, má se za to, že lze ukončit dohodou, či výpovědí. Důvod může, nebo také nemusí být uveden. Ode dne doručení nabývá v platnost 15denní výpovědní lhůta. Mezi zaměstnavatelovy výhody spadá fakt, že se na dohodu o pracovní činnosti nevztahuje nárok na odstupné, doba odpočinku, a také pracovní doba. Další zaměstnavatelovou výhodou je, že zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti nemá nárok na stravenky, dovolenou a odlišné zaměstnanecké výhody, které mají zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr. Naopak mezi zaměstnavatelovy nevýhody patří to, že je povinen odvádět zdravotní a sociální pojištění ve všech případech (Šubrt, 2015).

Metodika stanovení čisté mzdy u dohody o pracovní činnosti

V následující tabulce je stanoven ucelený přehled výpočtu čisté mzdy u dohody o pracovní činnosti, která náleží zaměstnanci. K hrubé mzdě se přičte zdravotní a sociální pojištění za zaměstnavatele, po tomto sečtení je stanoven daňový základ, který se následně zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Následně se z daňového základu stanoví daň z příjmů fyzických osob a funkčních požitků, která se redukuje o slevy na dani. Záloha na daň po zvýhodnění, sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance se odečte od hrubé mzdy a je stanovena částka k výplatě.

Tab. 1 Přehled výpočtu částky u DPČ

Účetní případ	Sazba
Hrubá mzda	-
Sociální pojištění zaměstnavatele	25%
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	9%
Sociální pojištění zaměstnance	6,50%
Zdravotní pojištění zaměstnance	4,50%
Daňový základ	-
Zaokrouhlení	Na celé stokoruny nahoru
Daň z příjmů FO	15%
Sleva na dani	-
Záloha na daň	-
Záloha na daň po zvýhodnění	-
Částka k výplatě	-

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.2 Dohoda o provedení práce

Zmíněná dohoda se uzavře na dobu, která nepřesáhne 300 hodin v jednom kalendářním roce. Do zmíněné míry práce se bere v potaz celková doba pracovní činnosti od zaměstnance pro zaměstnavatele v jednom kalendářním roce v rámci veške-

rých dohod o provedení práce. Jinak řečeno, pracovník může pracovat u nespočetného počtu zaměstnavatelů v rámci dohody o provedení práce, avšak jen v míře 300 hodin v jednom kalendářním roce. Přitom se nebere v potaz, zda jde o specifikaci práce, která se bere jako jednorázový úkol, či se jedná o opakující výkon práce. Zmíněné rozlišení výsadně spadá do zaměstnavatelovy kompetence. Dohodu je nutné uzavřít písemně, následně jednu kopii si nechá zaměstnavatel a druhá kopie je určena zaměstnanci (Korečková, 2014).

Jak v případě dohody o pracovní činnosti, tak i dohoda o provedení práce musí obsahovat obdobné náležitosti, tj. smluvní odměnu, období na kterou je sjednána a druh práce. Dohoda může obsahovat i jiné podmínky, konkrétně podmínky, kdy může zaměstnanec ukončit pracovní poměr, dokonce i snížení smluvní odměny a to za předpokladu nesplnění dohodnutých podmínek. U popisované dohody není dáno právo na dovolenou a osobní překážky v práci (Korečková, 2014). Zákoník práce charakterizuje dohodu o provedení práce jako sjednaný vztah vykonaných prací, ale i přes tento aspekt se na dohodu o provedení práce asociují obdobné podmínky jako u poměru stanoveného pracovní smlouvou. Může se jednat například o minimální mzdu, na kterou zaměstnavatelé u těchto typů dohod často zapomínají (Neščáková, 2014b).

Zaměstnavatelovou výhodou je fakt, pokud zaměstnancova mzda nepřesáhne částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, tak zaměstnavatel neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, což je pro něj výhodné. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemá nárok na nemocenské dávky, ani odpracovaná doba v rámci dohody o provedení práce se zaměstnancovi nezapočítává do odpracované doby potřebné pro vznik nároku na starobní důchod, což jsou citelné nevýhody pro zaměstnance. V případě, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani, tak mu může zaměstnavatel prosadit slevu na poplatníka, zálohová daň je tedy nulová, což je zase výhoda pro zaměstnance. Jak v případě dohody o pracovní činnosti, tak i u dohody o provedení práce je faktem, že mezi nevýhodu pro zaměstnance, ovšem výhodu pro zaměstnavatele u dohody o provedení práce je, že zaměstnanec nemá nárok na dovolenou ani na odlišné výhody, které mají zaměstnanci v hlavním pracovním poměru. Dále dohoda o provedení práce je velmi jednoduchá z hlediska administrativy. Naopak zaměstnavatelovou nevýhodou je fakt, že může být problematické zrušit dohodu, která je sjednaná na dobu neurčitou, jelikož zákonnou možnost ukončení dohody o provedení práce před naplněním domluveného rozsahu práce není zákoníkem práce spravován. Často dohoda o provedení práce končí uplynutím sjednané doby, splněním pracovního úkolu, nebo dohodou smluvních stran. Z toho důvodu by se zaktivovala tříměsíční výpovědní lhůta a zaměstnavatel by musel nadále hradit mzdové náklady zaměstnanci (Šubrt, 2015).

Metodika stanovení čisté mzdy u dohody o provedení práce

V následující tabulce je stanoven ucelený přehled výpočtu čisté mzdy u dohody o provedení práce, která náleží zaměstnanci. Podstatným aspektem zde je, zda zaměstnancova mzda je nižší, než 10 000 Kč. Pokud je nižší, tak nemá zaměstnavatel

povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance, dokonce ani zaměstnanec neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Pokud je hrubá mzda vyšší, je tomu právě naopak. Důležitým aspektem je, zda má zaměstnanec podepsané prohlášení k dani, tím pádem je jeho daň automaticky zálohová a má také nárok na slevy na dani.

Tab. 2 Přehled výpočtu částky k výplatě u DPP

Hrubá mzda [Kč]	8 000	8 000	10 001	10 001
Parafované prohlášení k dani	ANO	NE	ANO	NE
Zdravotní a sociální pojištění [Kč]	0	0	1 102	1 102
Charakteristika daně	Zálohová	Srážková	Zálohová	Zálohová
Dílčí daň [Kč]	1 200	1 200	2 025	2 025
Sleva na dani [Kč]	2 070	0	2 070	0
Daň po slevě [Kč]	0	1 200	0	2 025
Částka k výplatě [Kč]	8 000	6 800	8 899	6 874

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Mzdová problematika

Vybíhal a kolektiv (2014) rozlišuje u pracovníků odlišné druhy mzdových plnění. Konkrétně mzdu a plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním. Rozdíl mezi těmito složkami tkví v tom, že mzda přímo souvisí s vykonanou prací, avšak ostatní plnění s ní souvisí nepřímo. Mzda a plat zaměstnanci náleží za vykonanou práci.

3.3.1 Mzda

Mzdou je podle Neščákové (2014b) peněžité i nepeněžité plnění. Zaměstnavatel je oprávněn zvolit hodinovou, měsíční, nebo úkolovou mzdu. Stanovení výše mzdy je smluvní, ovšem za předpokladu, že zaměstnavatel respektuje výši minimální mzdy, pod jejíž hranici nemůže mzda klesnout. Složky mzdy se dělí na pevnou a pohyblivou. Pevná složka mzdy se odvíjí od pracovní pozice, její náplně, a také odpovědnosti, velmi častým úkazem je, že závisí na vzdělání a dosažené praxi. Zatímco pohyblivá složka mzdy se odvíjí od skutečně vykonané práce. Dále se mohou rozlišovat druhy mezd jako hrubá, superhrubá a čistá. Hrubá mzda se skládá ze základní mzdy, příplatků, odměn, náhrad mezd, a také jiných plnění. Superhrubá mzda se sestavuje z hrubé mzdy, zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnavatele, za účelem následného stanovení daně z příjmů fyzických osob a funkčních požitků. Čistá mzda je mzdou, kterou zaměstnanec skutečně obdrží po odečtu náležitých odvodů.

Mzda se stanovuje oboustranně, to znamená, jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Mzda se stanoví v pracovní či odlišné smlouvě. V neposlední řadě se může určit jednostranným vnitřním předpisem, anebo se stanoví jedno-

stranným mzdovým výměrem (Neščáková, 2014b). Ke mzdě případně náleží i příplatky, především za práci přesčas, díky které zaměstnanci náleží vydělaná mzda, a také příplatek v nejmenší výši 25 % průměrného výdělku za situace, že zaměstnavatel se nedomluvil se zaměstnancem na čerpání náhradního volna namísto příplatku. Za práci ve svátek náleží zaměstnanci primárně náhradní volno v délce práce, uskutečněné ve svátek, a také se zaměstnavatel dle zákona může domluvit na příplatku ke mzdě, avšak nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku. Dále za práci v noci náleží zaměstnanci ke mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, je zde také možnost sjednání minimální výše a způsob určení příplatku prostřednictvím individuální, nebo kolektivní smlouvy. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí se ke mzdě připočte nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, dále pracuje-li současně pod více ztěžujícími vlivy, dostane příplatek v předepsané výši za každý vliv. V neposlední řadě za práci v sobotu a v neděli se ke mzdě připočte nejméně 10 % průměrného platu. I zde je možnost sjednání minimální výše příplatku, nebo odlišný způsob jeho určení (Šubrt, 2014b).

Druhy základní mzdy

Časová mzda se využívá u profesí, ve kterých nelze jednoznačně změřit výsledky prostřednictvím hodnotových ukazatelů, tento případ se týká učitelů, hasičů a policistů. Pro stanovení časové mzdy se užívá odpracovaného času. Vzorec pro výpočet časové mzdy (Vybíhal a kolektiv, 2014):

$$\text{skutečně odpracovaná doba} * \text{mzdový tarif zaměstnance} \qquad [1]$$

Časová mzda se specifikuje s pevným tarifem, kde pracovníci vystupují v konkrétních tarifních stupních, které se dělí dle složitosti, namáhavosti práce a odborné náročnosti. Dále s rozpětím tarifů, kde sazba tarifu se vybere prostřednictvím mzdového dekretu. V neposlední řadě časová mzda diferencovaná, kde se tarif určuje koeficientem, který vyjadřuje plnění výkonu či normy, a také časová mzda s odstupňovaným tarifem, kde jsou kritéria kvalitativní a kvantitativní, které slouží jako podklad pro zařazení do tarifních stupňů. Dále se úkolová mzda odvíjí od výkonu zaměstnance. Před jejím zavedením je nutné určit objektivní výkonové normy, evidence délky a kvality práce. V zaměstnání se nejčastěji využívá přímá úkolová mzda. Specifickým typem úkolové mzdy je akordní mzda, kdy je třeba provést určité dílo, které je třeba stihnout v předem určeném termínu za předem dohodnutou peněžní částku. Dále podílová mzda je odvozena od podílu na dosažené tržbě, která se často aplikuje ve službách, především ve veřejném stravování. Určuje se v procentech jako podíl z útvaru, která je vyjádřena v Kč. Provizní mzda se určuje v procentech jako podíl z uskutečněných obchodů, množství získaných klientů atd. V neposlední řadě osobní mzda, které se využívá u pracovníků, kteří pracují v konstantním pracovním tempu a zároveň s odpovídající kvalitou práce (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Minimální mzda

Zaměstnavatel nemůže stanovit nižší mzdu, než zákonem předepsanou mzdu minimální. Od 1. 8. 2013 vzrostla minimální mzda z 8 000 Kč na 8 500 Kč za měsíc. Z toho vyplývá, že minimální hodinová mzda se navýšila ze 48,10 Kč na 50,60 Kč za 40 hodin týdně (Korečková, 2014). Za situace, kdy je plat či mzda menší, než minimální mzda, je zaměstnavatel ze zákona povinen udělit doplatek do minimální mzdy nebo platu. Doplatek odpovídá částce, který se zjistí jako:

zákonná výše minimální mzdy - skutečná měsíční mzda [2]

Za těchto předpokladů se do mzdy či platu neberou v potaz příplatky za práci přesčas, příplatky za práci ve ztíženém prostředí, příplatky za práci v noci, příplatky za práci ve svátek, a také příplatky za práci v sobotu a v neděli (Neščáková, 2014b).

Tab. 3 Vývoj minimální mzdy od roku 2000 - 2015

Období	Minimální mzda [Kč/měsíc]	Minimální mzda [Kč/hodina]
1.1.2000	4 000	22,30
1.7.2000	4 500	25,00
1.1.2001	5 000	30,00
1.1.2002	5 700	33,90
1.1.2003	6 200	36,90
1.1.2004	6 700	39,60
1.1.2005	7 185	42,50
1.1.2006	7 570	44,70
1.7.2006	7 955	48,10
1.1.2007	8 000	48,10
1.8.2013	8 500	50,60
1.1.2015	9 200	55,00

Zdroj: Český statistický úřad, 2015, online

Zaručená mzda

Zaručená mzda úzce souvisí s minimální mzdou. Podle zákoníku práce, interního předpisu, nebo smlouvy má zaměstnanec právo na zaručenou mzdu. Tím se rozumí mzda nebo plat, kde na rozdíl od minimální mzdy je stanovena nejnižší cena práce v rámci složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Vláda jej předepíše v případě, když nejsou mzda nebo plat ustanoveny v kolektivní smlouvě (Vybíhal a kolektiv, 2014). Z toho vyplývá, že dosažený výkon práce je zaručenou mzdou. Právní předpisy, které spravují zaručenou mzdu a také minimální mzdu jsou opatřeními vlády za účelem prevence zaměstnavatelů, kteří by nízce oceňovali vykonanou práci personálu (Neščáková, 2014a).

3.3.2 Plat

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří na odměňování těchto zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění)“ (MPSV/TREXIMA, spol. s r.o. 2015).

Plat se u zaměstnance stanoví prostřednictvím zákoníku práce či jiných právních předpisů, jinak jej stanovit nelze. Z toho vyplývá, že si ho zaměstnavatel nemůže určit dle vlastního uvážení. Zaměstnanec figuruje v jisté platové třídě, ve které jsou také určeny příplatky, odměny a ostatní složky, které se týkají platu (Neščáková, 2014b).

3.4 Základy živnostenského podnikání

Dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání je živnost: *„Živnost je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených zákonem“.*

Živností dle Janků a kolektiv (2013) může být kterákoliv podnikatelská činnost, která není živnostenským zákonem zakázána. Dále zde mohou být specializované činnosti, které jsou ze zákona nepřístupné.

Specifikace živností a vznik povolení konat živnost

Živnosti se dělí na koncesované, které mohou být vykonávány pouze prostřednictvím koncese a ohlašovací, které jsou vykonávány prostřednictvím ohlášení. Živnost ohlašovací se koná prostřednictvím ohlášení za podmínky, že podnikatel splňuje zákonem stanovené předpoklady. Z tohoto ustanovení plyne, že ohlašovatel nepotřebuje potvrzení z živnostenského úřadu. Povolení konat ohlašovací činnost vzniká za předpokladu, pokud fyzické a právnické osoby splňují zákonem stanovené požadavky. K ohlášení živnosti je nezbytný doklad o vlastnickém právu v místě, kde hodlá podnikat, doklad o odborné způsobilosti a také výpis z obchodního rejstříku za podmínky, že v něm figuruje. Povolení vzniká dnem řádného ohlášení, pokud ohlášení obsahuje zákonem stanovené předpoklady. Za nesplnění těchto předpokladů je musí ohlašovatel prostřednictvím výzvy živnostenského úřadu v určené lhůtě napravit. V případě včasné nápravy se přistupuje k oprávnění, jako by bylo správné od začátku. Pokud není splněna podmínka včasného opravení, tak se zahájí řízení, že oprávnění nevzniklo ohlášením. Ohlašovací živnosti jsou specifikovány jako volné, vázané a řemeslné. Volná živnost nevyžaduje odbornou způsobilost, ohlašovatel musí splňovat jen obecné podmínky. Volnou živností může být např. činnost obchodního zástupce. U vázané živnosti je třeba doložit další odbornou způsobilost. Vázanou živností můžou být např. masérské, či regenerační služby. K vykonávání řemeslné živnosti je nutno doložit odbornou způsobilost typu výučního listu, nebo vysvědčením ze střední odborné školy. Řemeslnou živností může být např. hostinská činnost (Janků a kolektiv, 2013).

Povolení konat živnost koncesovanou vzniká na základě udělení státního povolení, respektive koncese. Koncesované činnosti se vyznačují enormními požadavky na odbornou způsobilost, např. při výrobě zbraní, výbušnin a zdravotních přístrojů. Ze zákona neexistuje právní nárok na udělení koncese. Živnostenský úřad vydává koncesi pro fyzickou či právnickou osobu. Ohlašovatelovo oprávnění k živnosti je účinné schválením žádosti a také nabytím právní moci. Jak u výše popsané ohlašovací činnosti, tak i zde pokud nejsou splněny náležité předpoklady, tak je zapotřebí je ve stanoveném termínu napravit. Jestliže jsou nedostatky napraveny, tak se žádost projednává, pokud tomu tak není, řízení se zastaví (Janků a kolektiv, 2013).

Podmínky živnostenského podnikání

Dle předpisu č. 455/1991 Sb. se podmínky pro provozování živnostenského podnikání rozdělují na všeobecné a zvláštní podmínky. Všeobecnými podmínkami se rozumí nabytí 18 let ke dni, kdy vzniklo živnostenské povolení, způsobilost k právním úkonům, která lze nahradit zákonným zástupcem a bezúhonnost. Zvláštní podmínky se týkají vázané, koncesované či řemeslné činnosti. Podmínky kladou důraz na odbornou způsobilost, osobní charakteristiky a spolehlivost podnikatele. I zde je možnost stanovení odpovědného zástupce (Janků a kolektiv, 2013).

Zánik živnostenského oprávnění

Dle předpisu č. 455/1991 Sb. živnostenské oprávnění může zaniknout zákonnými důvody, což je smrtí živnostníka a zánikem právnické osoby. Dále může dojít ke zrušení živnostenského oprávnění za předpokladu, pokud o něj živnostník zažádá z důvodu překážek v podnikání, nebo pozbyl podmínky pro konání konkrétní živnosti. V neposlední řadě je možnost zrušení povolení ze strany živnostenského úřadu v případě, že podnikatel nedodržuje, nebo nedodržel podmínky stanovené zákonem, nebo obdržel zákaz provozování provozovny, pokud podnikatel neodstranil nedostatky provozovny. Dále u právnické osoby, kdy okamžitě nekončí živnost, což jsou případy transformace na odlišnou obchodní společnost, při splynutí, sloučení či rozdělení a dovršení lhůty na kterou bylo oprávnění vydáno.

3.5 Postup stanovení čisté mzdy a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Pojištění za zaměstnance

Veřejné zdravotní pojištění

Na základě veřejného zdravotního pojištění je placena zdravotní péče občanům (Vybíhal a kolektiv, 2014). *„Podle zákona č. 48/197 Sb. Jsou povinně pojištěny všechny osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt (bez ohledu na jejich ob-*

čanství), nebo nemají na území České republiky trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo nebo trvalý pobyt".

Plátci pojistného jsou pojištěnec, zaměstnavatel a stát. Povinností pojištěnců je povinnost platit pojistné, oznamovací povinnost a povinnost platit zdravotnickým zařízením regulační dávky. Za rozhodné období, pojistné odpovídá 13,5 % z vyměřovacího základu. Výše pojistného odpovídá 9 % za zaměstnavatele a 4,5 % za zaměstnance. Tato sazba v posledních letech zůstává na stejné výši. Zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Částky týkající se zdravotního pojištění jsou odvedeny příslušné zdravotní pojišťovně. Od roku 2006 odpovídá vyměřovací základ 50 % příjmů z podnikání u osob samostatně výdělečně činných. Za předpokladu, že vyměřovací základ je nižší, než minimální a zároveň je samostatná činnost hlavním zdrojem příjmů, tak živnostník je povinen ze zákona odvést pojistné minimálního vyměřovacího základu. Minimální vyměřovací základ odpovídá hodnotě 12 971 Kč. Z toho vyplývá, že minimální měsíční záloha na pojistné činí 1 752 Kč. Maximální vyměřovací základ u OSVČ za období 2013 až 2015 není určen (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Pojistné na sociální zabezpečení

Dle předpisu č. 582/1991 Sb. je pojistné na sociální zabezpečení podstatným příjmem veřejného rozpočtu. V pojistném je zařazeno důchodové pojištění, nemocenské pojištění, a také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Tab. 4 Přehled pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnavatele a zaměstnance

Druh pojistného	Účastníci důchodového spoření	Sazba [%]
Zaměstnavatel	-	25
Důchodové pojištění	-	21,5
Nemocenské pojištění	-	2,3
Státní politika nezaměstnanosti	-	1,2
Zaměstnanec	-	3,5 / 6,5
Důchodové pojištění	ANO/NE	3,5 / 6,5
Nemocenské pojištění	-	-
Státní politika nezaměstnanosti	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 5 Přehled pojistného na sociální zabezpečení u OSVČ

Druh pojistného	Účastníci důchodového spoření	Sazba [%]
OSVČ	-	26,2 / 29,2
Důchodové pojištění	ANO/NE	25 / 28
Nemocenské pojištění	-	-
Státní politika nezaměstnanosti	-	1,2 /1,2

Zdroj: Vlastní zpracování

Osoby samostatně výdělečně činné se můžou, či nemusí zúčastnit nemocenského pojištění. Sazba činí 2,3 % (Šubrt, 2014a).

Poplatníky pojistného jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci. Vyměřovací základ u zaměstnavatele je obnos, který je stanoven jako součet vyměřovacích základů zaměstnanců. Vyměřovací základ u zaměstnance je obnos, který je stanoven jako součet příjmů, které se zdaňují v České republice, jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou osvobozeny od daně, a také jsou zúčtovány zaměstnavatelem. Maximálním vyměřovacím základem je obnos ve výši 48násobku průměrné mzdy. Pro rok 2015 tato částka odpovídá 1 277 328 Kč (26 611 x 48). Maximálním vyměřovacím základem u OSVČ je obnos, který si OSVČ může sám zvolit. OSVČ která uskutečňovala svou činnost i v předešlém kalendářním roce se základ rovná nejméně 50 % z částky rovnající se průměru. Nejnižší vyměřovací základ za rok 2015 činí 103 768 Kč. Nejvyšší vyměřovací základ odpovídá částce 1 245 216 Kč (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Nemocenské pojištění společně s důchodovým pojištěním spadají do podstatných nástrojů sociálního zabezpečení. Obnosy od plátců jsou základem

pro vyplácení dávek nemocenského pojištění. Prostřednictvím správy sociálního zabezpečení jsou vybírány dávky od zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Účastníci nemocenského pojištění se rozlišují na zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Účast může být povinná, či dobrovolná. Pro účast je třeba splňovat dvě podmínky, především území a rozsah domluveného započitatelného příjmu, to je alespoň 2 500 Kč za měsíc. Vznikem účasti je den, ve kterém začal zaměstnanec pracovat a zaniká dnem ukončení zaměstnání (Vybíhal a kolektiv, 2014).

U zaměstnance je vyměřovacím základem součet vyměřovacích základů na pojištění za jednotlivé měsíce v rozhodném období. Dále u osob samostatně výdělečně činných je vyměřovacím základem součet měsíčních základů, na základě kterých zaplatila pojistné na pojištění. Rozhodným obdobím je 12 bezprostředně předešlých kalendářních měsíců a to, jak u zaměstnance, tak i u osoby samostatně výdělečně činné (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Dle předpisu č. 586/1992 Sb. se za příjmy ze závislé činnosti považují příjmy z aktuálního, nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, služebního poměru, členského poměru, či příjmy za práci studentů a žáků z praktického výcviku. Dále odměny členů statutárních orgánů, příjmy závislé na výkonnosti v závislé činnosti, příjmy z mezinárodního pronájmu pracovních sil, a také příjmy za práci členů družstev, společníků, jednatelů u společnosti s ručením omezeným, a také akciové společnosti.

Při stanovení záloh na daň ze závislé činnosti bere plátce zřetel na to, zda má poplatník podepsané prohlášení k dani za zdaňovací období. Neexistuje alternativa podepsání dvou a více prohlášení u několika plátců současně v jednom měsíci. Pokud má poplatník podepsané prohlášení k dani u plátce, tak mu zaměstnavatel ustanoví daň, roční zúčtování záloh, daňového zvýhodnění, a také bere v potaz nezdanitelné částky a slevy na dani za uplynulé zdaňovací období. Prohlášení je třeba podepsat do 15. února za zmíněné období (Vybíhal a kolektiv, 2014). Zaměstnanec, který nepodepsal prohlášení k dani, nemůže dle § 15/zákona o daních z příjmů uplatnit redukci o nezdanitelné části základu daně, a také ani slevy na dani dle § 35ba/zákonu o daních z příjmů.

U zdaňování příjmů ze závislé činnosti se používají dva režimy zdanění: výběr daně prostřednictvím zálohy na daň a výběr daně prostřednictvím zvláštní sazby daně. Daň z příjmů fyzických osob se stanoví prostřednictvím 15 % sazby ze superhrubé mzdy (skládá se z hrubé mzdy, sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele), následně odečteme zálohu na daň po zvýhodnění (to je daň ze superhrubé mzdy redukované o slevy), a také sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Po těchto úpravách je zjištěna čistá mzda zaměstnance (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Srážková daň

U některých příjmů dle § 6/zákonu o daních z příjmů se z jeho samostatného základu, daň vybírá její zvláštní sazbou, která činí 15 %. Prostřednictvím zvláštní sazby daně se zdaňují příjmy zúčtované, nebo splacené na základě dohody o provedení práce, pokud částka vyplacená zaměstnavatelem v kalendářním měsíci nepřekročí 10 000 Kč, nebo pokud zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani dle § 38k/zákona o daních z příjmů.

Záloha na daň

Plátce daně redukuje zálohu na daň z příjmů fyzických osob o snížené obnosy, které jsou od daně osvobozeny, a naopak ji zvyšuje o obnosy odpovídající povinnému pojistnému, které činí 34 %. Dle § 38h/zákonu o daních z příjmů se záloha stanoví ze základu sloužící pro stanovení zálohy, zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru. Dále, pokud je základ nad 100 Kč, tak se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. K stanovení zálohy na daň z příjmu fyzických osob se užívá jednotná sazba činící 15 %. Tato sazba se použije v případě, kdy je podepsáno prohlášení k dani, tak i v případě, kdy prohlášení k dani z příjmů fyzických osob podepsáno není (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Slevy na dani

Slevy na dani představují významný vliv na zálohu na daň po zvýhodnění. Zaměstnanec prostřednictvím dokladů už v průběhu roku má nárok na slevy na dani při zúčtování mezd. V případě, že zaměstnanec nedoložil příslušné doklady v průběhu roku, tak slevy lze uplatnit při ročním zúčtováním. Pokud zaměstnanec nemá zájem o prosazení slev, nebo také nezdanitelných položek, může přijít o přeplatek na dani, nebo dokonce o roční daňový bonus (Kučerová, 2015).

Tab. 6 Přehled slev na dani v roce 2015

Druh slevy	Roční [Kč]	Měsíční [Kč]
Základní sleva	24 840	2 070
Sleva na manžela	24 840	Měsíčně se neuplatňuje
Invalidita prvního a druhého stupně	2 520	210
Invalidita třetího stupně	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Sleva na studenta	4 020	335

Zdroj: Vlastní zpracování

Dle § 35ba/zákonu o daních z příjmů se sleva na poplatníka rovná 24 840 Kč/rok. Slevu mohou uplatnit poplatníci, pokud měli alespoň v určité části roku zdanitelné příjmy. Sleva na manželku činí 24 840 Kč/rok, ovšem nemůže se uplatňovat měsíčně, jelikož je zde podmínka příjmu manželky, jejíž příjmy nesmí přesáhnout

ve zdaňovacím období 68 000 Kč. Tato sleva se užívá jako sleva na manžela, manželku, respektive registrovaného partnera, partnerku, kteří spolu žijí ve společně hospodařící domácnosti. Za předpokladu, že došlo ke sňatku v průběhu kalendářního roku, tak je sleva stanovena jako 1/12 ze sumy 24 840 Kč ke každému započatému měsíci. Základní a rozšířená sleva na invaliditu činí pro první a druhý stupeň invalidity 2 520 Kč/rok. Invalidita třetího stupně je ohodnocena částkou 5 040 Kč. Pokud má dojít ke zvýšení na třetí stupeň, nebo také snížení z třetího na nižší, tak o tomto aspektu rozhoduje oprávněnost k prvnímu dni kalendářního měsíce, ve kterém byl splacen. Slevu na držitele průkazu ZTP/P se dokládá prostřednictvím průkazu ZTP/P, v současné době je vystřídána kartou sociálních systémů. Sleva činí 16 140 Kč/rok. Sleva na studenta činí 4 020 Kč/rok na základě soustavné přípravy na budoucí povolání až do dovršení 26 let, respektive 28 let, pokud studuje doktorské studium na vysoké škole.

Stanovení hrubé a čisté mzdy

Zaměstnanci za odvedenou práci v kalendářním měsíci náleží mzda, která se skládá z nárokových složek. Konkrétně základní mzdy, příplatků, náhrady mzdy, odměny a dalších plnění (Šubrt, 2015).

Tab. 7 Výpočet čisté mzdy

Účetní případ	Sazba
Hrubá mzda	-
Sociální pojištění zaměstnavatele	25%
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	9%
Sociální pojištění zaměstnance	6,50%
Zdravotní pojištění zaměstnance	4,50%
Daňový základ	-
Zaokrouhlení	Na celé stokoruny nahoru
Daň z příjmů FO	15%
Sleva na dani	-
Záloha na daň	-
Záloha na daň po zvýhodnění	-
Částka k výplatě	-

Zdroj: Vybíhal a kolektiv, 2014, s. 130-131

Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, z funkčních požitků a daňového zvýhodnění

Měl-li poplatník v průběhu zdaňovacího období příjmy ze závislé činnosti, tak má možnost zažádat prostřednictvím plátce daně o vykonání ročního zúčtování. V případě, že poplatník nemá zájem o roční zúčtování daně, tak plátce daně zmíněný úkon nevykoná. Za určitých okolností může poplatník zažádat o roční zúčtování

a to v případě, že za zdaňovací období měl příjmy pouze od jednoho plátce či nabyl příjmy od více plátců. Avšak u jednotlivých zaměstnavatelů dotyčný pracoval postupně během zdaňovacího období a podepsal u všech plátců prohlášení k dani; není-li povinen, či nepředložil daňové přiznání, nebo u posledního plátce daně písemně zažádal o roční zúčtování (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Poslední plátce daně vykoná roční zúčtování na bázi dokladu o zdanitelných příjmech, a také o redukované zálohy od předešlých plátců daně. Poplatník je povinen vykonat zmíněnou činnost do 15. února nadcházejícího roku. Redukci o nezdanitelné sumy, slevy na dani a daňové zvýhodnění může poplatník také uplatnit v ročním zúčtování daně (Vybíhal a kolektiv, 2014).

3.6 Příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti

Příjmy z podnikání jsou stanoveny v § 7/zákonu o daních z příjmů, dále příjmy ze samostatné výdělečné činnosti jsou specifikovány v § 7/zákonu o daních z příjmů. Každá činnost je charakteristická zvláštními aspekty, tím pádem je třeba separovat jednotlivé činnosti, aby mohl být stanoven základ daně (Dvořáková a kolektiv, 2013).

Příjmy ze samostatné výdělečné činnosti

Dle §7/zákonu o daních z příjmů se příjmy z podnikání člení na zemědělskou výrobu, vodní a lesní hospodářství, příjmy ze živnosti, příjmy z odlišného podnikání upravené dle zvláštních předpisů, konkrétně auditoři, advokáti, lékaři a daňoví poradci, podíly komplementářů komanditní společnosti a také společníků veřejné obchodní společnosti.

Pokud příjmy nespadají do příjmů z podnikání, tak se za jiné samostatné výdělečné činnosti považují příjmy z využití, či udělení práv průmyslového, autorského, nebo duševního vlastnictví, příjmy prostřednictvím nezávislého povolání, které se nepovažují za živnost, ani za podnikání, které je upraveno zvláštními předpisy, příjmy tlumočníka, znalce, prostředníka skupinových sportů, prostředníka skupinových a hromadných smluv dle autorského zákona, příjmy insolvenčního správce z jeho činnosti, dále jeho zástupce, odděleného a specifického insolvenčního správce, které se nepovažují za podnikání ani za živnost dle zvláštního právního předpisu, příjmy z nájmu majetku, který figuruje v obchodním majetku (Dvořáková a kolektiv, 2013).

Uplatnění příjmů skutečnými, nebo paušálními výdaji

Existují dvě možnosti uplatnění příjmů a to skutečnými, nebo paušálními výdaji. V některých případech je pro živnostníky vhodnější využít paušálních výdajů, namísto skutečných výdajů za účelem optimalizace daňové povinnosti.

Dle § 24/zákonu o daních z příjmů jsou skutečné výdaje definovány jako *„Výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů“.* Dle § 24/zákonu o daních

z příjmů lze o tyto skutečné výdaje redukovat daňový základ, ovšem musí být splněny nadcházející předpoklady, především výdaje lze prosadit pouze v prokazatelné výši, neexistuje uplatnění výdajů, které už byly zařazeny v předešlých zdaňovacích obdobích, výdaje musí být uplatněny v rámci podnikatelské činnosti, řízení daňové evidence, výdaje musí být zaznamenány, a také prokazatelné.

Dle § 7 a § 9/zákonu o daních z příjmů mohou podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné také používat paušální výdaje. Mezi jejich klady spadá fakt, že se nemusí archivovat a vést evidence o výdajích a v neposlední řadě se lehce vypočítají. Poplatník, který je plátcem DPH a uplatní jej na vstupu, tak se evidence a archivace koordinuje na základě o dani z přidané hodnoty. Dle § 7 a § 9/zákonu o daních z příjmů v případě, že poplatník neuplatní skutečné výdaje, tak může uplatnit výdaje ve výši:

- 80 % ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, a také řemeslných živností;
- 60 % z ostatních živností;
- 40 % z jiného podnikání, ovšem jen do částky odpovídající 800 000 Kč;
- 30 % z pronájmu majetku, který figuruje v obchodním majetku, ovšem jen do částky odpovídající 600 000 Kč;
- 30 % z pronájmu nemovitostí a movitých věcí, kromě příležitostného pronájmu, ovšem jen do částky odpovídající 600 000 Kč.

3.7 Stravování zaměstnanců

Zaměstnanci dle § 236/zákoníku práce mají nárok na stravování a to ve všech směnách. Kolektivní smlouva, nebo vnitřní předpis se zabývají stravováním v účetní jednotce, také zde mohou být stanoveny jiné podmínky zakládající právo na stravování, a také částku finančního příspěvku od zaměstnavatele. Dále se kolektivní smlouva, či vnitřní předpis zabývají zaměstnanci, kteří mají nárok na stravování, strukturou stravování a způsob financování zaměstnavatelem. Je zde také možnost, že zvýhodněné stravování náleží také předešlým zaměstnancům, kteří vykonávali práci do ukončení pracovního poměru, odchodu do starobního důchodu, nebo také invalidního důchodu, zaměstnancům po období jejich dovolené, a také zaměstnancům, kteří jsou v pracovní neschopnosti.

3.8 Zúčtovací vztahy mezi organizací a zaměstnanci

Zúčtovací vztahy jsou podstatným aspektem téměř v každé účetní jednotce nejenom v České republice, ale i kdekoliv ve světě. České účetní standardy a Zákon o účetnictví spravují zúčtovací vztahy, které mají úzký vztah se mzdovou problematikou, navíc zúčtovací vztahy se týkají zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, zdravotního a sociálního pojištění, penzijního připojištění, sociálních dávek, a také z rámce ostatních srážek z mezd, které jsou sráženy

k užitku externích subjektů (Vybíhal a kolektiv, 2014). Mzdy se účtují v účetní kategorii 52 – Osobní náklady. Další podstatný vztah účetní jednotky je kategorie 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi, a také 36 – Závazky ke společníkům a sdružení a ke členům družstva (Ryneš, 2014).

Účetní jednotky ve většině případů zakládají účty:

- 331 – zaměstnanci,
- 333 – ostatní závazky k zaměstnancům,
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci.

K zaznamenání závazků z pracovněprávních vztahů, zdravotního pojištění k zaměstnancům, a také sociálního zabezpečení se používá účet 331 – Zaměstnanci. U mezd zaměstnanců se používají analytické účty dle jednotlivých zaměstnanců (Vybíhal a kolektiv, 2014).

Účtování účetních případů k dané problematice

V následující tabulce jsou popsány veškeré operace spojené se zúčtováním mezd. První účetní případ se týká mzdových nákladů účetní jednotky, které náleží zaměstnancům za vykonanou práci. Druhý účetní případ se týká přímé daně, konkrétně daně z příjmů fyzických osob a funkčních požitků. Třetí účetní případ představuje odvod zdravotního a sociálního pojištění příslušným organům, konkrétně zdravotní pojišťovně a okresní správě sociálního zabezpečení. Čtvrtý účetní případ představuje ostatní provozní výnos pro účetní jednotku od zaměstnance, který zavinil manko. Pátý účetní případ představuje náklad pro běžný bankovní účet, či pokladnu jako výplatu čisté mzdy zaměstnancům. Šestý účetní případ je náklad běžného bankovního účtu, či pokladny, kde jsou peníze zaslány zpět zaměstnanci.

Tab. 8 Zaúčtování mezd

Účetní případ		MD	DAL
1.	Zúčtování hrubých mezd	521	331
2.	Vyrovnání zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	342
3.	Subvence zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění	331	336
4.	Srážky ze mzdy kvůli manku	331	648
5.	Výplata doplatků mezd	331	211/221
6.	Vyúčtování dle daňového přiznání na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	211/221

Zdroj: Vlastní zpracování

Zúčtování s orgány sociálního a zdravotního pojištění

V následující tabulce je uvedeno zúčtování s orgány sociálního a zdravotního pojištění za společníky a zaměstnance, a také jejich odvody. První dva účetní případy představují odvod zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance, o které se zaměstnanci snižuje čistá mzda. Druhý účetní případ představuje zúčtování sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance. Třetí účetní případ je náklad pro účetní jednotku, ve kterém odvádí zákonné sociální pojištění. Čtvrtý účetní

případ je také náklad pro účetní jednotku, ve kterém odvádí ostatní sociální pojištění. Pátý účetní případ představuje zaplacení určitým institucím zdravotní a sociální pojištění.

Tab. 9 Zúčtování s orgány sociálního a zdravotního pojištění

Účetní případ		MD	DAL
1. a)	Redukce mezd – zdravotní pojištění	331	336.01
1. b)	Redukce mezd – sociální pojištění	331	336.02
2.	Zúčtování požadavku na sociální dávky	336	331
3.	Pojistné zaplacené organizací dle zákona	524	336
4.	Jiné sociální pojištění	525	336
5.	Zaplacení dluhu vůči institucím zdravotního a sociálního pojištění	336	221

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Mzdová problematika ve společnosti TEiKO s.r.o.

4.1 Základní informace o účetní jednotce

Účetní jednotka je v obchodním rejstříku zapsána pod názvem TEiKO spol. s r. o. se sídlem ve Spytihněvi 576. Účetní jednotka je společnost s ručením omezeným, která je spravována zákonem o obchodních korporacích. Společnost byla zřízena dne 22. listopadu 1991 a během této uplynulé doby se vypracovala ve významnou společnost, jež se zabývá širokou paletou předmětů činností, avšak hlavní výrobou se rozumí výroba sanitární techniky. Doplňkovou výrobou se rozumí vodoinstalatérství a topenářství. Její výroba se uskutečňuje s intenzitou na ochranu životního prostředí dle normy ISO 14001.

Firma vystupuje se svými výrobky nejen v tuzemsku, ale i v ostatních zemích Evropy. K nejvýznamnějším odběratelům se řadí německé, slovenské a polské společnosti. Dále exportuje na Ukrajinu, do Švédska (především hydromasážní techniku). Základní kapitál účetní jednotky, odpovídá částce 2 160 000 Kč. Firma disponuje zárukou kvality v podobě certifikace ISO 9001:2000.

Účetní jednotka má několik společníků a jednoho jednatele, který se stará o obchodní vedení společnosti. Účetní jednotka je řízena centrálně. Organizace a správa společnosti je řízena celkem 33 technicko-hospodářskými pracovníky. Počet zaměstnanců se oproti roku 2013 zredukoval o 4 zaměstnance, tedy na 72 zaměstnanců (viz. Příloha A).

TEiKO spol. s r. o. je právnickou osobou spravující podvojné účetnictví o stavu a pohybu majetku a závazků, o výnosech, nákladech a z toho vyplývající výsledek hospodaření. Účetní jednotka je auditovanou firmou, kvůli tomuto aspektu společnost ze zákona účtuje způsobem A. Účetním obdobím je kalendářní rok. Společnost účtuje v účetním programu OR-systém, kde se zároveň zpracovávají údaje týkající se výroby.

Tab. 10 Evidenční počet zaměstnanců v období let 2005 až 2014

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dělníci	64	59	57	58	53	48	44	36	31	29
Režijní	33	32	31	29	20	16	16	14	12	10
THP	41	42	41	40	39	38	38	34	33	33
Zaměstnanci	138	133	129	127	112	102	96	84	76	72

Zdroj: TEiKO spol. s r. o., 2015

4.2 Pracovnice úklidu na DPČ nebo DPP

V účetní jednotce je po mnoho let zaměstnaná pracovnice úklidu, která má na starost pravidelný úklid společnosti. Dotyčná pracovnice je zaměstnaná na dohodu

o provedení práce, kde má také podepsané prohlášení k dani z příjmů fyzických osob. Z toho vyplývá, že má nárok na slevu na poplatníka. Hodinová sazba odpovídá částce 65 Kč. Pracovnice úklidu chodí pracovat do firmy na 6 hodin týdně, což je 24 hodin za měsíc, ročně tedy 288 hodin, zákonná hranice 300 hodin tedy není překročena. Zaměstnankyně je bezdětná.

V této kapitole je stanoveno, kolik účetní jednotka zaplatí na odvodech a nákladech, pokud by účetní jednotka zaměstnala pracovnici úklidu na dohodu o pracovní činnosti, namísto stávající dohody o provedení práce. Následně je účetní jednotce doporučeno, zda by měla aplikovat na zaměstnance dohodu o pracovní činnosti, či pokračovat ve stávajícím vztahu se zaměstnancem v rámci dohody o provedení práce. Na základě znalostí nabytých z teoretické části se dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce podstatně liší v jistých aspektech a při splnění jistých náležitostí stanovených zákonem, může účetní jednotka ušetřit značné částky, které se týkají jejich zaměstnanců a tím pádem optimalizovat její mzdový systém.

Dohoda o pracovní činnosti

Hrubá hodinová sazba zaměstnankyně je 65 Kč, její měsíční pracovní fond je 24 hodin, po vynásobení činí měsíční hrubá mzda 1 560 Kč. Zaměstnání na dohodu o pracovní činnosti účetní jednotka zaplatí hrubou mzdu, sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele. Náklady na pracovnici úklidu činí 2 091 Kč z toho 1 560 Kč odpovídá hrubé mzdě. Zaměstnavatel odvede správě sociálního zabezpečení 390 Kč, a také zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně odpovídající 141 Kč. Zaměstnanci je strhnuto ze mzdy 102 Kč za sociální pojištění za zaměstnance, a také 71 Kč za zdravotní pojištění za zaměstnance. Finančnímu úřadu nebude odvedena žádná daň, jelikož sleva na poplatníka je větší, než daň z příjmu fyzických osob. Obnos, který je převeden na účet zaměstnance činí 1 387 Kč. Dohoda o pracovní činnosti se liší oproti hlavnímu pracovnímu poměru pouze týdenní dobou, po kterou může zaměstnanec vykonávat v účetní jednotce činnost. Tato doba odpovídá jedné polovině týdenní pracovní doby každé společnosti. V tomto případě tedy 20 hodin odpovídá maximální povolené době, po kterou může zaměstnanec vykonávat práci. Pro přehlednost je veškerý proces znázorněn v tabulce, kde jsou také veškeré účetní operace zaúčtovány.

Tab. 11 Zdanění příjmů na základě dohody o pracovní činnosti

Účetní případ	Sazba [%]	Obnos [Kč]	MD	DAL
Hrubá mzda	-	1 560	521	331
Sociální pojištění zaměstnavatele	25,00	390	524	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	9,00	141	524	336.2
Sociální pojištění zaměstnance	6,50	102	331	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	4,50	71	331	336.2
Daňový základ	-	2 091	-	-
Zaokrouhlení	Na celé stokoruny nahoru	2 100	-	-
Daň z příjmů FO	15,00	315	-	-
Sleva na dani	-	2 070	-	-
Záloha na daň	-	0	-	-
Záloha na daň po zvýhodnění	-	0	331	342
Částka k výplatě	-	1 387	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Dohoda o provedení práce

Mzdové náklady u zaměstnance, který je zaměstnán v účetní jednotce na základě dohody o provedení práce jsou 1 560 Kč. Vzhledem k faktu, že částka je do 10 000 Kč, tak účetní jednotka nemusí odvádět, jak zdravotní, tak ani sociální pojištění za zaměstnavatele. Dílčí daň odpovídá částce 234 Kč, ovšem zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani. Jelikož sleva na poplatníka je vyšší, než dílčí daň, tak záloha na daň po zvýhodnění je 0 Kč. V tomto případě se nelze dostat do daňového bonusu (lze jen v případě dítěte). Částka k výplatě je tedy 1 560 Kč. Pro přehlednost je veškerý proces znázorněn v tabulce, kde jsou také veškeré účetní operace zaúčtovány.

Tab. 12 Zdanění příjmů na základě dohody o provedení práce

Účetní případ	Obnos [Kč]	MD	DAL
Hrubá mzda	1 560	521	331
Parafované prohlášení k dani	ANO	-	-
Zdravotní a sociální pojištění	0	-	-
Charakteristika daně	Zálohová	-	-
Dílčí daň	234	-	-
Sleva na dani	2 070	-	-
Daň po slevě	0	331	342
Částka k výplatě	1 560	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí možností zaměstnání u pracovnice úklidu

Prostřednictvím pracovnice úklidu, která je zaměstnána v rámci stávající dohody o provedení práce, účetní jednotka ušetří více peněžních prostředků, které se týkají zdravotního a sociálního pojištění. Zmíněná okolnost je výhodou pro zaměstnavatele, který je povinen uhradit méně, než v případě pracovnice úklidu zaměstnané na dohodu o pracovní činnosti. Zdravotní a sociální pojištění odpovídá částkám 141 Kč, respektive 390 Kč za měsíc, ročně 6 372 Kč, což je podstatný rozdíl u dohody o provedení práce s komparací dohody o pracovní činnosti. U dohody o pracovní činnosti mzdové náklady činí 2 091 Kč. Účetní jednotka ušetří na zdravotním a sociálním pojištění z důvodu, že dohoda o provedení práce je do 10 000 Kč, tím pádem je nemá povinnost odvádět.

Navíc pracovní doba pracovnice úklidu je v zákonném rozmezí do 300 hodin ročně, není zde tedy důvod ji zaměstnat na odlišný pracovní poměr. Z pohledu zaměstnance, pokud je zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti, tak je povinen uhradit za zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance 173 Kč, které by v případě dohody o provedení práce zůstaly ušetřené.

Pro přehlednost jsou zjištěné výsledky jednotlivých pracovních poměrů sepsány do tabulky, kde lze zřetelně pozorovat rozdíly v peněžních částkách, které skýtají jednotlivé druhy pracovních poměrů.

Tab. 13 Komparace zdanění u DPČ a DPP za jeden měsíc

Náklady	DPČ [Kč]	DPP [Kč]	Rozdíl [Kč]
Zaměstnanec	173	0	173
Zaměstnavatel	2 091	1 560	531

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Obchodní zástupce na HPP nebo živnost

Společnost si v poslední době klade otázku, zda by bylo pro účetní jednotku vhodnější najmout si služby obchodního zástupce jako osoby samostatně výdělečně činné, nebo stále zaměstnávat obchodního zástupce na hlavní pracovní poměr z hlediska optimalizace mzdových nákladů společnosti. K vyřešení této problematiky, je třeba komparovat hlavní pracovní poměr s živností. Následně je účetní jednotce doporučena alternativa, kterou by si měla společnost zvolit a nadále se jí řídit.

Osoba samostatně výdělečně činná si může zvolit skutečné výdaje, nebo výdaje stanovené paušálem, o které je možné redukovat daňový základ. Za předpokladu zvolení skutečných výdajů musí být výdaje zaznamenány prokazatelně v daňové evidenci, ovšem u paušálních výdajů nemusí být náklady zaznamenány.

Zdanění příjmů na základě hlavního pracovního poměru

Obchodní zástupce je zaměstnancem účetní jednotky, jehož základní mzda odpovídá 13 000 Kč, prémie za produktivitu v počtu sjednaných smluv odpovídají 4 550 Kč a příplatky za práci přesčas činí 4 750 Kč. Zaměstnanec je bezdětný a má v účetní jednotce podepsané prohlášení k dani, prostřednictvím kterého má nárok na slevy na dani.

Náklady na obchodního zástupce odpovídají částce 29 882 Kč, z toho 22 300 Kč činí hrubá mzda. Zaměstnavatel odvede státu sociální pojištění za zaměstnavatele ve výši 5 575 Kč, a také zdravotní pojištění za zaměstnavatele odpovídající 2 007 Kč. Obchodnímu zástupci je strhnuto ze mzdy 1 450 Kč za sociální pojištění za zaměstnance, a také 1 004 Kč za zdravotní pojištění za zaměstnance. V neposlední řadě je zaměstnanci odečtena záloha na daň po zvýhodnění činící 2 415 Kč. Částka, která je převedena na účet zaměstnance a zaměstnanec s ní může dále nakládat dle vlastního uvážení, odpovídá částce 17 431 Kč.

Tab. 14 Zdanění příjmů na základě hlavního pracovního poměru

Účetní případ	Sazba [%]	Obnos [Kč]	MD	DAL
Hrubá mzda	-	22 300	521	331
Sociální pojištění zaměstnavatele	25,00	5 575	524	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	9,00	2 007	524	336.2
Sociální pojištění zaměstnance	6,50	1 450	331	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnance	4,50	1 004	331	336.2
Daňový základ	-	29 882	-	-
Zaokrouhlení	Na celé stokoruny nahoru	29 900	-	-
Daň z příjmů FO	15,00	4 485	-	-
Sleva na dani	-	2 070	-	-
Záloha na daň	-	2 415	-	-
Záloha na daň po zvýhodnění	-	2 415	331	342
Částka k výplatě	-	17 431	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění

O vyhotovení ročního zúčtování daně je třeba, aby si o něj požádal samotný poplatník, pokud nemá povinnost požádat o daňové přiznání. Po odečtení daně z příjmů fyzických osob za zdaňovací období činící 28 935 Kč od zaplacených záloh činící 28 980 Kč je výsledkem ročního zúčtování přeplatek, který odpovídá částce 45 Kč. Bohužel pro poplatníka, jemu přeplatek navrácen nebude, jelikož částka nečiní více, než 50 Kč. Zaměstnavatelovy náklady za zaměstnance činí 358 584 Kč. V neposlední řadě je zdravotní pojišťovně odvedeno 24 084 Kč a správě sociálního zabezpečení 66 900 Kč.

Tab. 15 Roční zúčtování záloh

Účetní případ	Obnos [Kč]
Hrubá mzda za rok	267 600
Sociální pojištění za zaměstnavatele	66 900
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	24 084
Základ daně	358 584
Odpočet nezdanitelných částí	-
Základ daně pro stanovení daně	358 584
Zaokrouhlení základu na 100 Kč dolů	358 500
Roční daň (15 %)	53 775
Sleva na poplatníka	24 840
Daňové zvýhodnění na děti	-
Daň po slevě	28 935
Komparace zaplacených záloh a daně z příjmů za zdaňovací období	28 980 - 28 935
Výsledek ročního zúčtování - přeplatek	45

Zdroj: Vlastní zpracování

Zdanění příjmů na základě živnosti

Podkapitola zdanění příjmů na základě živnosti se zabývá alternativou, kdyby obchodní zástupce provozoval vázanou živnost, namísto stávajícího hlavního pracovního poměru. V rámci příkladu se předpokládá, že živnostník praktikuje paušální výdaje. V případě užívání výdajového paušálu pro stanovení základu daně z příjmů ze samostatné činnosti je živnostník povinen spravovat záznamy o příjmech, a také evidenci pohledávek související s podnikáním, či samostatnou výdělečnou činností. Podstatnou připomínkou je, že živnostník nedoznává své příjmy každý měsíc, ovšem v daňovém přiznání jednou ročně. Ovšem pro komparaci nákladů a odvodů je provedeno měsíční srovnání za účelem stanovení mzdových diferencí. Fakturovaná částka, kterou zaměstnavatel musí uhradit živnostníkovi je ekvivalentní se sumou, kterou měsíčně dostává obchodní zástupce na hlavní pracovní poměr. Zmíněná částka tedy odpovídá 22 300 Kč. Příjmy ze živnostenského podnikání s výjimkou řemeslné živnosti odpovídají 60 % výši paušálu, což je 13 380 Kč. Jakmile se odečtou výdaje, tak je třeba stanovit vyměřovací základ pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, který činí 50 %, ten odpovídá částce 6 690 Kč.

V rámci příkladu se předpokládá, že osoba samostatně výdělečně činná není účastna na důchodovém spoření, tím pádem pojistné na sociální zabezpečení odpovídá 29,2 %. V roce 2014 je maximální vyměřovací základ roven 48násobku průměrné mzdy (48 x 25 942), který činí 1 245 216 Kč. Minimálním vyměřovacím základem u hlavní samostatné výdělečné činnosti je 6 486 Kč. Sociální pojištění se zjistí jako:

$$\text{vyměřovací základ} * \text{sociální pojištění za OSVČ} \quad [3]$$

Za předpokladu, že by byl vyměřovací základ nižší, než minimální hranice, pak by záloha na sociální pojistné činila 29,2 % z 6 486 Kč. V tomto případě bude správě sociálního zabezpečení odvedeno 1 954 Kč.

Zdravotnímu pojištění odpovídá za rok 2014 13,5 %. V letech 2013 až 2015 není stanoven maximální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění. Minimální vyměřovací základ činí 12 971 Kč. Jelikož částka 6 486 Kč nedosahuje částky 12 971 Kč, tak záloha na pojistné se vypočítá z minimálního vyměřovacího základu jako:

$$\text{minimální vyměřovací základ} * \text{zdravotní pojištění za OSVČ} \quad [4]$$

To znamená, že příslušné zdravotní pojišťovně bude odvedeno 1 752 Kč.

Tab. 16 Zdanění příjmů ze živnosti obchodního zástupce

Účetní případ	Obnos [Kč]	MD	DAL
Obnos živnostníka	22 300	518	321
Zdravotní pojištění	1 954	-	-
Sociální pojištění	1 752	-	-
Základ daně	13 380	-	-
Daň	2 007	-	-
Sleva poplatníka	2 070	-	-
Záloha na daň po slevě	0	-	-
Částka k výplatě	18 594	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci komparace živnosti s hlavním pracovním poměrem jsou náklady v případě živnosti nižší. Účetní jednotka je povinna zaplatit pracovníkovi na hlavní pracovní poměr hrubou mzdu, sociální a zdravotní pojištění. Hrubá mzda odpovídá částce 22 300 Kč, sociální pojištění činící 5 575 Kč a zdravotní pojištění činící 2 007 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele za zaměstnance jsou tedy 29 882 Kč. Pokud si účetní jednotka najme služby živnostníka, tak zaplatí pouze 22 300 Kč. Rozhodujícím faktorem je tedy pojištění, které účetní jednotka hradí za obchodního zástupce v hlavním pracovním poměru, které činí 7 582 Kč. Obchodní zástupce v případě, pokud by pracoval v účetní jednotce na hlavní pracovní poměr, uhradí více na zdravotním a sociálním pojištění; peněžní rozdíl činí 1 163 Kč. Pro přehlednost jsou zjištěné výsledky hlavního pracovního poměru a živnosti sepsány do tabulky, kde lze zřetelně vidět a rozpoznat rozdíly v peněžních částkách.

Tab. 17 Komparace zdanění u HPP a živnosti

Náklady	HPP [Kč]	Živnost [Kč]	Rozdíl [Kč]
Zaměstnavatel	29 882	22 300	7 582
Obchodní zástupce	4 869	3 706	1 163

Zdroj: Vlastní zpracování

Výhody a nevýhody pro účetní jednotku vyplývající z HPP

Výhodou plynoucí pro účetní jednotku ze zaměstnání obchodního zástupce je každodenní osobní kontakt mezi společností a zaměstnancem a z toho plynoucí možnost náhledu do šanonů a dokumentace související s uskutečněnými obchody v rámci účetní jednotky.

Zaměstnání obchodního zástupce na hlavní pracovní poměr se vyznačuje také nevýhodou. Zaměstnavatel je povinen zejména odvést více peněžních prostředků za zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně a sociální pojištění okresní správě sociálního zabezpečení, které úhrnně činí 7 582 Kč za měsíc, ročně 90 984 Kč.

Výhody a nevýhody pro účetní jednotku vyplývající z živnosti

Prostřednictvím obchodního zástupce, který provozuje činnost na základě provozování živnosti, účetní jednotka ušetří více peněžních prostředků, které se týkají zdravotního a sociálního pojištění, které činí 7 582 Kč za měsíc, ročně 90 984 Kč. Účetní jednotka ušetří finanční prostředky za zdravotní a sociální pojištění z důvodu, že živnostník si zdravotní a sociální pojištění hradí sám. Společnost tedy uhradí živnostníkovi jen fakturu o částce 22 300 Kč. Tato okolnost je bezpochyby výhodou pro zaměstnavatele, který je povinen zaplatit méně, než v případě zaměstnance zaměstnaného na hlavní pracovní poměr a tyto ušetřené peněžní prostředky může využít jinde. Další neodmyslitelnou výhodou je, že účetní jednotka ušetří na prostorech, které by musela poskytnout svému obchodnímu zástupci a s tím je spojen materiál, který potřebuje k vykonávání své činnosti. Počínaje papírem, služebním automobilem konče. V neposlední řadě společnost ušetří na školení svého zaměstnance, co se týče například školení o bezpečnosti práce, který je zaměstnanec ze zákona povinen absolvovat. Další výhodou je, pokud je obchodní zástupce zaměstnán v účetní jednotce, která se specializuje na poskytování služeb obchodního zástupce. V takovém případě neočekávané události typu nemoci jej může jiný obchodní zástupce zastoupit, čímž pro firmu odpadá starost z neobvyklých situací. Dále je obchodní zástupce provozující živnost, více diskrétnější a cílevědomější, co se týče rozhodování související s uzavíráním obchodů.

Ovšem z hlediska účetní jednotky skýtá obchodní zástupce provozující svou činnost na základě živnosti jisté nevýhody. Tou první je, že obchodní zástupce si ponechává doklady týkající se nákupu a pokud o něj bude mít například účetní zájem, tak se bude muset domluvit s daným obchodním zástupcem na vhodném termínu setkaní, což je ztráta času pro obě dvě zúčastněné strany. Na základě této

okolnosti vyplývá i další nevýhoda typu, že nikdo z účetní jednotky není v osobním kontaktu, který by se jim na základě hlavního pracovního poměru dostával. Toto je výčet, který musí účetní jednotka přijmout a dále je brát v potaz.

4.4 Komparace výhodnosti příspěvku na stravování s navýšením mzdy

Metodika účtování příspěvku na stravování

Pro vysvětlení základní metodiky účtování příspěvku na stravování je názorně předveden na příkladu. Zaměstnavatel nakupuje pro zaměstnance stravenky, které jsou ohodnoceny částkou 60 Kč/ks a každému zaměstnanci náleží 21 ks. Celkem společnost nakoupila 1 500 ks z nichž 1 470 ks je prodáno zaměstnancům. Účetní jednotka zaměstnává 70 zaměstnanců. Společností je hrazeno 70 % z jedné stravenky a dalších 30 % je hrazeno zaměstnanci.

Tab. 18 Příspěvek na stravování

Položka	Výpočet	Hodnota [Kč]
Hodnota stravenky hrazená zaměstnavatelem	60 * 0,7	42
Hodnota stravenky hrazená zaměstnancem	60 * 0,3	18
Hodnota stravenek prodaných zaměstnancům	18 * 1 470	26 460
Daňově uznatelný náklad zaměstnavatele	(60 * 0,55) * 1470	48 510
Hodnota prodaných stravenek	60 * 1 470	88 200
Daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele	(42 - 33) * 1470	13 230

Zdroj: Vlastní zpracování

První účetní případ se týká nákupu stravenek, kdy zaměstnavatel nakoupil od dodavatele ceniny. Druhý účetní případ se týká prodeje stravenek zaměstnancům od zaměstnavatele. Třetí účetní případ představuje daňově uznatelný náklad u stravenek. Čtvrtý účetní případ je charakteristický daňově neuznatelným nákladem u stravenek a pátý účetní případ představuje zaplacení faktury zaměstnavatelem dodavateli za stravenky.

Tab. 19 Příspěvek na stravenky ze strany zaměstnavatele

Účetní případ	Obnos [Kč]	MD	DAL
Nákup stravenek	90 000	213	321
Prodej stravenek zaměstnancům	26 460	335	213
Daňově uznatelný náklad u zaměstnavatele	48 510	527	213
Daňově neuznatelný náklad u zaměstnavatele	13 230	528	213
Zaplacení faktury	90 000	321	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Výhodnost z pohledu účetní jednotky

Příspěvky na stravování spadají do nepeněžitých výhod. Jsou také příjmem osvobozených od daně z příjmů fyzických osob a neodvádí se z nich sociální ani zdravotní pojištění. Zákon o daních z příjmů spravuje problematiku příspěvků na stravování, především 55 %, kterými přispívá organizace, což je daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, dále 20 % představují sociální náklady, které jsou daňově neuznatelné a v neposlední řadě 25 %, které hradí zaměstnanec, tj. daňově neuznatelný náklad.

Účetní jednotka se rozmýšlí, zda má svým zaměstnancům udělit příspěvek na stravování, či navýšit zaměstnancům hrubou mzdu. Zmíněná problematika je aplikována na konkrétním příkladu. Na základě výsledku je účetní jednotce doporučena alternativa, kterou by se měla účetní jednotka řídit.

Hodnota jídla odpovídá částce 60 Kč. Dělník dostává na každý pracovní den od zaměstnavatele příspěvek na stravování v hodnotě 45 Kč, přičemž v daném měsíci odpracoval 21 dní. Dělníkova úkolová mzda činí 21 088 Kč, režijní mzda 210 Kč, prémie 2 350 Kč, příplatek za práci přesčas 528 Kč, zvýhodněná mzda za práci v sobotu a v neděli 528 Kč a v neposlední řadě čerpání dovolené 1 055 Kč. Po sečtení jednotlivých položek činí hrubá mzda 25 759 Kč. Dále má podepsané prohlášení k dani a má dvě děti, které se soustavně připravují na budoucí povolání. Dělník je dlouholetým zaměstnancem účetní jednotky, tím pádem je nepostradatelnou částí účetní jednotky, jelikož si je vědom každodenního chodu společnosti, díky čemuž je tak vysoce platově ohodnocen. Prvně jsou stanoveny náklady zaměstnavatele v případě, kdyby poskytoval příspěvek na stravování.

Tab. 20 Příspěvek na stravování

Účetní případ	Výpočet	Obnos [Kč]
Úhrnná cena stravného	60 * 21	1 260
Příspěvek od zaměstnavatele	45 * 21	945
Hrubá mzda		25 759
Sociální pojištění za zaměstnavatele		6 440
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele		2 319

Zdroj: Vlastní zpracování

Úhrnné náklady zaměstnavatele za zaměstnance činí 35 463 Kč. Z toho hrubá mzda je ohodnocena částkou 25 759 Kč, sociální a zdravotní pojištění činí 6 440 Kč, respektive 2 319 Kč. V neposlední řadě příspěvek na stravování od zaměstnavatele odpovídá částce 945 Kč.

Druhou alternativou je, pokud by zaměstnavatel namísto poskytování příspěvku na stravování zvýšil zaměstnancovu hrubou mzdu.

Tab. 21 Navýšení hrubé mzdy

Účetní případ	Výpočet	Obnos [Kč]
Hrubá mzda	25 759 + 945	26 704
Sociální pojištění za zaměstnavatele		6 676
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele		2 404

Zdroj: Vlastní zpracování

V druhém případě jsou úhrnné mzdové náklady zaměstnavatele za zaměstnance 35 784 Kč. Z toho vyplývá, že pro účetní jednotku je vhodnější varianta poskytování příspěvku na stravování, jelikož tato alternativa vyžaduje nižší mzdové náklady. Účetní jednotka na zaměstnanci ušetří 321 Kč za jeden měsíc. Ročně ušetří částku 3 852 Kč.

Shrnutí problematiky stravování

Po celkovém zhodnocení problematiky stravování by si účetní jednotka měla zvolit a začít praktikovat poskytování příspěvku na stravování z důvodu, že tato alternativa vyžaduje nižší mzdové náklady. Poskytování příspěvku na stravování odpovídá částce 35 463 Kč. Z toho hrubá mzda je 25 759 Kč, sociální a zdravotní pojištění činí 6 440 Kč, respektive 2 319 Kč, příspěvek na stravování od zaměstnavatele odpovídá částce 945 Kč. Pokud by byla zaměstnancovi o obdobnou částku navýšena mzda, tak by byly úhrnné náklady 35 784 Kč. K hrubé mzdě, která odpovídá částce 25 759 Kč, by se přičetla částka 945 Kč, která odpovídá částce, o kterou se navýší mzda. Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele činí 6 676 Kč, respektive 2 404 Kč. Je zřetelně vidět, že zaměstnavatel by v případě zvýšení mzdy více zaplatil na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnavatele, konkrétně o 236 Kč, respektive 85 Kč. Celkově by tedy účetní jednotka zaplatila více o 321 Kč měsíčně, ročně potom 3 852 Kč. Pro přehlednost jsou zjištěné výsledky poskytnutí příspěvku na stravování a navýšení hrubé mzdy vepsány do tabulky, kde lze jasně vidět a rozpoznat rozdíly v peněžních částkách.

Tab. 22 Shrnutí problematiky stravování

Subjekt	Poskytnutí příspěvku na stravování [Kč]	Navýšení hrubé mzdy [Kč]	Rozdíl [Kč]
Zaměstnavatel	35 463	35 784	321

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce na téma „Vybrané zúčtovací vztahy k zaměstnancům ve firmě TEiKO s.r.o." se zaobírá rozsáhlou problematikou mezd. Mzdová problematika úzce souvisí s daňovými, účetními a právními aspekty. Hlavním cílem bakalářské práce byla optimalizace mzdové problematiky a to prostřednictvím analýzy vývoje mzdových nákladů ve firmě TEiKO s.r.o.

Část „Vymezení základního názvosloví" je rozčleněna na kapitoly, které slouží k postupnému teoretickému pochopení obsáhlé problematiky mezd, a také účetními případy, které se mzdami úzce souvisí. Část „Mzdové problematiky ve společnosti TEiKO s.r.o." navazuje na část „Vymezení základního názvosloví", především je daná problematika ukázána a vysvětlena na příkladech ve vybrané účetní jednotce. Podklady a data k bakalářské práci se zakládají na skutečnosti. Účetní jednotka zaměstnává vybrané zaměstnance na hlavní pracovní poměr, či dohodu o provedení práce. Dále se rozmýšlí, zda má poskytnout zaměstnancům příspěvek na stravování, či o danou částku navýšit hrubou mzdu. Řešení dané problematiky spočívalo v porovnání dohody o pracovní činnosti s dohodou o provedení práce u pracovnice úklidu s následným doporučením, kterou alternativu by účetní jednotka měla zvolit a nadále se jí řídit. Dále komparace stávajícího hlavního pracovního poměru s živností za předpokladu, kdy účetní jednotka zaměstnává obchodního zástupce a na základě srovnání se rozhodnout, jakou vhodnou variantu zvolit. Třetím a zároveň posledním příkladem za účelem optimalizace mzdových nákladů byla komparace, založená na premise, zda má účetní jednotka poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování, či o tuto částku navýšit zaměstnancovu hrubou mzdu.

Na základě zjištěných výsledků nyní provedu interpretaci. V případě týkající se pracovnice úklidu se jako nejlepší varianta jeví její stávající zaměstnání, tj. dohodu o provedení práce. Mzdové náklady zaměstnavatele u dohody o pracovní činnosti jsou 2 091 Kč. U dohody o provedení práce jsou náklady, které je povinen zaměstnavatel uhradit 1 560 Kč, což je rozdíl 531 Kč za měsíc oproti předchozímu typu pracovního poměru. Ročně tento rozdíl činí 6 372 Kč. Dále jsme se zaobírali případem obchodního zástupce. Živnostníkovi je účetní jednotka povinna uhradit pouze fakturu za jeho vykonanou práci, která činí 22 300 Kč, jinak účetní jednotka nemá k živnostníkovi vůbec žádné závazky. Celkové mzdové náklady u hlavního pracovního poměru činí 29 882 Kč. Úspora v případě najmutí služeb živnostníka činí 7 582 Kč za měsíc, ročně 90 984 Kč. Co se týče příkladu zabývající se stravováním, tak alternativa v podobě navýšení hrubé mzdy mzdové náklady odpovídají částce 35 784 Kč. V případě alternativy příspěvku na stravování mzdové náklady činí 35 463 Kč. Účetní jednotka na jednom zaměstnanci ušetří 321 Kč za jeden měsíc. Ročně účetní jednotka ušetří 3 852 Kč.

Na základě zjištěných výsledků bych chtěl účetní jednotce TEiKO s.r.o. doporučit, aby v případě pracovnice úklidu pokračovala ve stávající dohodě o provedení práce, jelikož se tato metoda jeví jako nejvýhodnější. Je-li mzda do 10 000 Kč a roz-

sah pracovní doby do 300 hodin, tak zaměstnavatel nemusí hradit zdravotní a sociální pojištění za zaměstnavatele, což je v tomto případě splněno a tyto prostředky se mohou ušetřit. Co se týče obchodního zástupce, tak bych účetní jednotce doporučil alternativu najmutí služeb obchodního zástupce z důvodu ušetření nákladů v podobě zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnavatele, navíc účetní jednotce odpadá povinnost poskytnout živnostníkovi dovolenou, odstupné, pokud obdrží výpověď od zaměstnavatele, a také odpadá nárok na stravenky, což v případě hlavního pracovního poměru není možné. V neposlední řadě bych účetní jednotce doporučil alternativu poskytnutí příspěvku na stravování, jelikož tato metoda vyžaduje nižší mzdové náklady z důvodu menších nákladů za zdravotní a sociální pojištění ze strany zaměstnavatele.

6 Literatura

CZSO.CZ *Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení v roce 1991* [online] [vid. 2015-01-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25686252/3201814_1311.pdf/>.

DVOŘÁKOVÁ, V. A KOLEKTIV. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2013/2014*. Praha: Linde Praha a. s., 2014. ISBN 978-80-7201-916-8.

JANKŮ, M. A KOLEKTIV. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-494-0.

KOREČKOVÁ, Š. *Mzdy od A do Z 2014: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2014*. 11. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014, 559 s. ISBN 978-80-7478-439-2.

KUČEROVÁ, D. *Lexikon mzdového účetnictví pro rok 2015*. Dolní Lhota: Dagmar Kučerová, 2015. ISBN 978-80-905712-1-1.

MPSV/TREXIMA, SPOL. S R.O. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2014-11-26 [cit. 2014-12-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010>.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014*. Praha: Grada, 2014a. ISBN 978-80-247-5125-2.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 2014b. ISBN 978-80-247-5124-5.

PŘEDPIS Č. 586/1992 SB., *Zákon České národní rady o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů.

PŘEDPIS Č. 582/1991 SB., *Zákon České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*, ve znění pozdějších předpisů.

RYNEŠ, P. *Podvojné účetnictví a účetní závěrka: průvodce podvojným účetnictvím k 1. 1. 2014 po rekodifikaci soukromého práva*. 14. vyd. Olomouc: Anag, 2014, 1143 s. ISBN 9788072638536.

ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.

ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2014a. ISBN 978-80-7263-851-2.

ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014b. ISBN 978-80-7263-887-1.

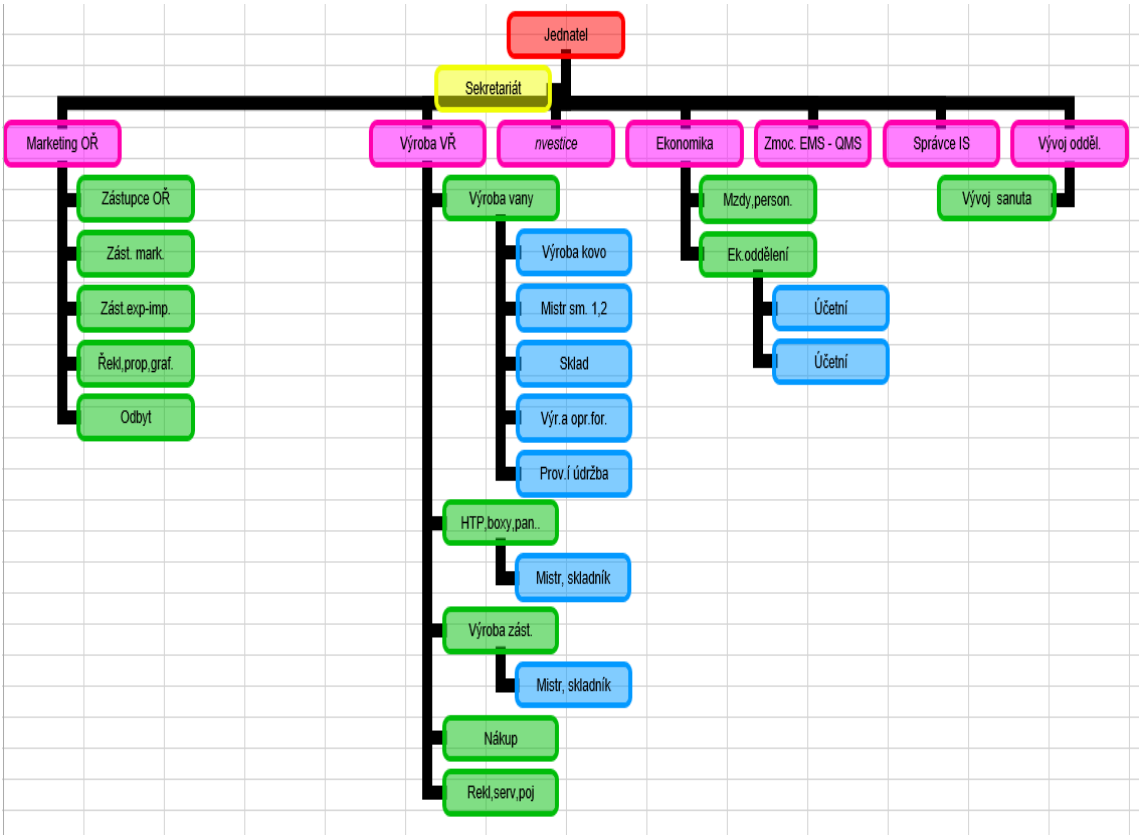
TEIKO SPOL. S R. O. *Interní zdroje*, 2015.

VYBÍHAL, V. A KOLEKTIV. *Mzdové účetnictví 2014*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5120-7.

ZÁKON Č. 262/2006 SB., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

ZÁKON Č. 48/1997 SB., *o veřejném zdravotním pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.

ZÁKON Č. 455/1991 SB., *o živnostenském podnikání*, ve znění pozdějších předpisů.

Přílohy

A Organizační struktura společnosti TEiKO, s.r.o.