

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Právní a ekonomické aspekty pracovního poměru

Gabriela Tomková

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Gabriela Tomková

Podnikání a administrativa

Název práce

Právní a ekonomické aspekty pracovního poměru

Název anglicky

Legal and economic aspects of employment

Cíle práce

Cílem práce je rozbor platné právní úpravy a zhodnocení výhodnosti pracovního poměru a to mj. vzhledem k zákonným odvodům s tím souvisejícím, a to na daň z příjmu, zdravotní a sociální pojištění.

Díličím cílem práce je definice pojmu "švarcsystém" a srovnání výhod či nevýhod podnikání oproti pracovnímu poměru.

Metodika

Teoretická část bude zpracována formou literární a právní rešerše k objasnění základních pojmů a rozdílů mezi výkonem závislé práce a podnikáním, včetně s tím spojených zákonných odvodů.

V praktické části dojde k analýze pracovního poměru včetně finanční analýzy výše zákonných odvodů a celkových nákladů na zaměstnance. Dále bude zpracována případová studie, ve které dojde ke komparaci nákladů na zaměstnance oproti osobě samostatně výdělečně činné.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, mzda, plat, daň z příjmu, zákonné odvody, OSVČ, švarcsystém

Doporučené zdroje informací

HORZINKOVÁ, Eva. Živnostenský zákon. 16. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7598-707-5.
HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ, Nataša; DOLEŽÍLEK, Jiří; ROUČKOVÁ, Dana; VYSOKAJOVÁ, Margerita;
DOUDOVÁ, Soňa; KOŠNAR, Michael; HORNA, Vladimír; ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2006, NOVELA 2020). *Zákoník práce : komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.
KOCOUREK, Jiří; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš; ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2006, NOVELA 2020). *Pracovní poměr : vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.
KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.
KOLDINSKÁ, Kristina. *Právo sociálního zabezpečení*. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-902-0.
PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
SRPOVÁ, Jitka. *Začínáme podnikat: s případovými studiemi začínajících podnikatelů*. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-2253-0.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. et Mgr. Martin Langpaul

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 2. 7. 2023

Ing. JUDr. Eva Daniela Cvik, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 02. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Právní a ekonomické aspekty pracovního poměru" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.3.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. et Mgr. Martinu Langpaulovi za pedagogické vedení mé práce a také všem, kteří mi svými praktickými radami a cennými připomínkami pomohli k jejímu dokončení.

Právní a ekonomické aspekty pracovního poměru

Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na téma pracovního poměru, a to jak z právního, tak ekonomického pohledu. Z právního hlediska specifikuje proces vzniku pracovního poměru, jeho potenciální změny a možnosti jeho zániku. Z ekonomického hlediska se věnuje zákonným odvodům, kterými jsou zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmu. Dále se práce zaměřuje na právní aspekty osoby samostatně výdělečně činné, přičemž klade důraz na ekonomické hledisko v podobě povinných odvodů. Tyto informace jsou zpracovány pomocí literární a právní rešerše z odborné literatury a dalších platných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Další část této práce je věnována finanční analýze, jejímž cílem je zhodnocení finanční náročnosti pracovního poměru a samostatného podnikání, vzhledem k již zmíněným odvodům. Závěrem práce je komparace nákladů pracovního poměru a samostatného podnikání a celkové posouzení výhodnosti jedné z forem zaměstnání. Tímto způsobem práce nabízí ucelený pohled na komplexní téma pracovního poměru z hlediska právního, ekonomického a finančního.

Klíčová slova: daň z příjmu, mzda, OSVČ, plat, pracovní poměr, švarcsystém, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákonné odvody

Legal and economic aspects of employment

Abstract

This bachelor's thesis is focused on the topic of the employment relationship, both from a legal and an economic point of view. From a legal point of view, it specifies the process of creation of an employment relationship, its potential changes, and the possibility of its termination. From an economic point of view, it deals with statutory levies, which are health and social insurance and income tax. Furthermore, the thesis focuses on the legal aspects of the self-employed person, emphasizing the economic aspect in the form of mandatory contributions. This information is processed using literary and legal research from professional literature and other valid sources, which are listed in the list of used sources. The next part of this work is devoted to financial analysis, the aim of which is to evaluate the financial demands of employment and self-employment, given the already mentioned levies. The conclusion of the work is a comparison of the costs of employment and independent business and an overall assessment of the advantages of one of the forms of employment. In this way, the work offers a comprehensive view of the complex topic of the employment relationship from the point of view of legal, economic and financial aspects.

Keywords: income tax, wage, self-employed, salary, employment, black system, employee, employer, statutory levies

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1. Úvod..... | 11 |
| 2. Cíl práce a metodika | 12 |
| 2.1 Cíl práce | 12 |
| 2.2 Metodika | 12 |
| 3. Teoretická část práce | 13 |
| 3.1 Práce..... | 13 |
| 3.1.1 Závislá práce | 13 |
| 3.1.2 Pracovněprávní vztah..... | 14 |
| 3.2 Pracovní poměr | 14 |
| 3.2.1 Před vznikem pracovního poměru | 15 |
| 3.2.2 Vznik pracovního poměru | 16 |
| 3.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy | 17 |
| 3.2.4 Změna pracovního poměru | 21 |
| 3.2.5 Zánik pracovního poměru | 22 |
| 3.2.6 Odvody za zaměstnance..... | 25 |
| 3.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr | 27 |
| 3.3.1 Dohoda o provedení práce | 28 |
| 3.3.2 Dohoda o pracovní činnosti | 29 |
| 3.4 Osoba samostatně výdělečně činná | 30 |
| 3.4.1 Znaky podnikání | 30 |
| 3.4.2 Odvody OSVČ..... | 31 |
| 3.4.3 Paušální výdaje | 32 |
| 3.5 Švarcsystém..... | 32 |
| 4. Praktická část práce..... | 34 |
| 4.1 Analýza pracovního poměru | 34 |
| 4.2 Analýza OSVČ..... | 37 |
| 4.2.1 Postup výpočtů..... | 37 |
| 4.2.2 Příklady..... | 39 |
| 4.3 Porovnání odvodů zaměstnanců a OSVČ | 43 |
| 5. Zhodnocení výsledků | 46 |
| 6. Závěr..... | 48 |
| 7. Seznam použitých zdrojů | 50 |
| 8. Seznam tabulek | 55 |

1. Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem pracovního poměru, který je nesmírně důležitým aspektem po většinu života člověka. Po skončení střední či vysoké školy, někdy však i v jejím průběhu, by se měl každý jedinec zařadit do pracovního procesu, nejlépe v oboru, který studoval a ve kterém má již znalosti, případně praktické zkušenosti. Tato skutečnost sice není podmínkou, nicméně mnohonásobně zvyšuje šance na přijetí do zaměstnání v dané oblasti, a s tím spojený rychlejší kariérní růst a celková spokojenost daného zaměstnance. Spokojený zaměstnanec se na pracovišti cítí dobře, je aktivnější a zvládne více práce. Jeho spokojenost samozřejmě ovlivňují také skutečnosti mimo pracovní prostředí, tedy osobní život a další. V zaměstnání ovšem lidé tráví velké množství času, při standardní osmihodinové pracovní době je to třetina z celého dne, a proto také práce značně ovlivňuje náš soukromý život.

Část pracující populace se neztotožňuje s běžnou pracovní dobou, podřizování se nárokům jiných a plnění přidělených úkolů, často s konkrétním postupem, jak je vykonat, který může být nápomocný a efektivní, ale také nikoli. Vedle pracovního poměru proto existuje možnost práce tzv. „sám na sebe“, tedy práce jako osoba samostatně výdělečně činná, jinak také OSVČ, která pracuje na živnostenské nebo jiné oprávnění. Tyto OSVČ jsou pány vlastního času, a tudíž své pracovní doby, jsou svými vlastními šéfy při plnění pracovních povinností, což přímo ovlivňuje výkonnost jejich podniku a samozřejmě také výši výplaty.

Každá z těchto variant zaměstnání má své výhody a nevýhody, nejvýraznějším prvkem je jejich finanční stránka spolu s dalšími souvislostmi. Tato bakalářská práce se je pokusí popsat, porovnat a vyhodnotit, jestli lze jednoznačně říci, která forma je výhodnější.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Bakalářská práce je zaměřena na téma zaměstnání, konkrétněji na pracovní poměr a jeho náležitosti, a také na podnikání, specificky se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou. Cílem práce je komplexní rozbor platné právní úpravy, která se týká těchto dvou způsobů výdělečné činnosti a dále zhodnocení pracovního poměru z hlediska zákonných odvodů, a to daň z příjmu, zdravotní a sociální pojištění, stejně pak u osoby samostatně výdělečně činné. Dílčím cílem práce je definice pojmu „švarcsystém“ a srovnání výhod či nevýhod podnikání oproti pracovnímu poměru.

2.2 Metodika

Bakalářská práce se skládá z části teoretické a praktické. Teoretická část je zaměřena na detailní rozbor základních pojmů spojených s pracovním poměrem a podnikáním, podtrhuje rozdíly mezi výkonem závislé práce a samostatnou výdělečnou činností. Důraz je také kladen na platné právní normy v oblasti daňových a pojistných odvodů, stejně jako na novelu Zákoníku práce z roku 2023. V praktické části práce je využita finanční analýza zákonných odvodů a celkových nákladů spojených s pracovním poměrem. Finanční analýza je metoda, která pomáhá v porovnání získaných hodnot, v tomto případě konkrétních čísel odvodů zdravotního a sociálního pojištění, a také daně z příjmu. Tato analýza je provedena s cílem zhodnotit finanční zátěž zaměstnavatele v rámci pracovního poměru. Následně je provedena komparace s osobou samostatně výdělečně činnou, také zahrnující odvody a náklady spojené s touto formou podnikání. V závěru práce dojde k celkovému zhodnocení a porovnání výhodnosti mezi pracovním poměrem a osobou samostatně výdělečně činnou.

3. Teoretická část práce

3.1 Práce

Práci lze v obecném významu chápat jako cílevědomou činnost, kterou člověk vykonává pro uspokojení lidských potřeb a pro vytváření statků a služeb (1). Může být rozdělena na práci fyzickou, kde výkon práce obstarává lidské tělo, tu vykonávají například horníci v dolech nebo truhlář ve své dílně a na práci duševní, jež je zastoupena činností mozku, jako například spisovatelé, vědci nebo architekti. Duševní práce je významně spojena se vzděláním a získáváním nových informací (2).

3.1.1 Závislá práce

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“ (3, § 2 odst. 1). Závislou prací tedy lze provádět výlučně v pracovněprávním vztahu, pokud není jinak upraveno zvláštními právními předpisy. Zaměstnanec vykonává práci osobně, dostane za ni plat, mzdu nebo odměnu, vykonává ji v pracovní době a na pracovišti nebo jiném místě, na kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou (4, str. 57).

Nesmí být vykonávána osobou mladší 15 let nebo starší, která ale dosud nedokončila povinnou školní docházku, pokud se nejedná o kulturní nebo uměleckou činnost, například školou pořádané akce, sportovní soutěže bez peněžité odměny nebo činnost základních uměleckých škol (5, str. 10).

Za závislou prací je též považováno agenturní zaměstnávání, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen pod jiného zaměstnavatele, řečeného uživatele. Agentura práce musí mít s tímto uživatelem podepsanou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, se kterým se musí také písemně dohodnout, například dodatkem k pracovní smlouvě. Uživatel přebírá práva a povinnosti typického zaměstnavatele, s výjimkou provádění právních úkonů, jako je rozvázání pracovního poměru a podobně. Tato agentura a uživatel musí zajistit srovnatelné platové či mzdové ohodnocení a pracovní podmínky, jako má stálý zaměstnanec uživatele na stejné úrovni (5, str. 17).

3.1.2 Pracovněprávní vztah

„Pracovněprávní vztahy jsou soukromoprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a dále též v souvislosti s ní“ (6). Podle Zákoníku práce s účinností od 1.1.2007, který nahradil předchozí z roku 1965, jsou základními pracovněprávními vztahy pouze pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (6).

Základními smluvními stranami v pracovněprávních vztazích jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. „Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (3, § 6). V roli zaměstnance může vystupovat pouze fyzická osoba, což je konkrétní lidský jedinec, který může vykonávat danou práci a který dosáhl věku minimálně 15 let a není omezený na svéprávnosti nebo jí není zcela zbaven. Pracovněprávní vztah spolu mohou uzavřít jakékoli fyzické osoby, pokud spolu nejsou v manželství nebo registrovaném partnerství (4, str. 125).

„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (3, § 7). Zaměstnavatel může být osoba fyzická i právnická. Právnickou osobou se rozumí organizovaný útvar, který má státem uznanou právní osobnost. Právní osobnost je způsobilost mít práva a povinnosti. Osoba právnická ji získá vznikem a ztrácí ji svým zánikem (7, § 118), přesněji vzniká zápisem do veřejného nebo jiného rejstříku a zaniká jejím vymazáním. Osoba fyzická pak narozením a smrtí (7, § 23), je tedy automatická, nicméně schopnost mít práva a povinnosti přichází až s dosažením plnoletosti. Může však nastat situace, že by se zaměstnavatelem měla stát i osoba mladší 18 let, například zděděním podniku. V takovém případě bude jednání provádět zákonný zástupce, dokud dotyčná osoba nedosáhne plnoletosti (5, str. 9). V rámci pracovněprávních vztahů může vystupovat také stát, ovšem vždy je osobou právnickou, a to pouze na straně zaměstnavatele. Jednání provádí pověřená organizační složka státu a právní úkony činí určený vedoucí (5, str. 8).

3.2 Pracovní poměr

„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu“ (8, str. 17). Jde o nejrozšířenější pracovněprávní vztah, jehož základem je smluvní volnost. To znamená, že zaměstnanec ani zaměstnavatel nemohou být do uzavření pracovního

poměru nucení, a to ani ve spojitosti s povinným zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob. Je-li pracovní poměr uzavřen, je zaměstnanec povinen řídit se pokyny zaměstnavatele a plnit zadanou práci, která je ujednána v pracovní smlouvě (5, str. 17).

3.2.1 Před vznikem pracovního poměru

Celý proces uzavření pracovní smlouvy začíná výběrem zaměstnance, který se provádí při výběrovém řízení. Zaměstnavatel zveřejní pracovní nabídku a uchazeči v případě zájmu zašlou osobní dotazník s vyplněnými osobními údaji, nejvyšším dosaženým vzděláním, dalšími kvalifikacemi a informacemi o minulých zaměstnáních. Nejčastěji je tento dotazník formou strukturovaného životopisu, ovšem firma může vyžadovat vyplnění jejich vlastního dotazníku. Obě formy musí být vyplněny pravdivě a zaměstnavatel má právo si tyto údaje ověřit, k čemuž může využít osobní doklady uchazeče, vzdělání lze ověřit doložením vysvědčení či diplomu. Může také požadovat předložení zápočtového listu, který je bývalý zaměstnavatel povinen vystavit. Obsahuje totiž důležité informace o srážkách ze mzdy, konkrétně se jedná o exekuce a jak vyplývá z Občanského zákoníku, zaměstnavatel má povinnost si od nového zaměstnance tyto skutečnosti vyžádat, pod hrozbou pokuty až 50 tisíc korun (9). Ve zvláštních případech daných právními předpisy může zaměstnavatel vyžadovat i doložení bezúhonnosti, tedy výpis z rejstříku trestů. Všechny tyto dokumenty musí být originály nebo úředně ověřenými kopiemi.

S ohledem na ochranu osobních údajů smí zaměstnavatel požadovat pouze informace, které jsou nutné pro uzavření pracovního poměru, pokud je k tomu opodstatněný důvod nebo tuto skutečnost upravuje právní předpis, zároveň je nesmí získávat od jiných osob a také je bez souhlasu zaměstnance nesmí nijak šířit. K osobnímu dotazníku může uchazeč zaslat i motivační dopis, pokud ho firma vyžaduje, nicméně údaje zde uvedené si budoucí zaměstnavatel nejlépe prověří při osobním pohovoru. Tyto pohovory nejčastěji probíhají v sídle firmy, respektive v místě budoucího výkonu práce. Toto setkání vede zejména pověřená osoba z personálního či HR oddělení, která posoudí, zda je uchazeč vhodným kandidátem na nabízenou pozici a projedná s ním všechny podrobnosti. Mohou být přítomny i další osoby, například ředitel či ředitelka firmy, budoucí kolegové nebo kolegyně z téhož úseku a podobně.

Jednou z nejdůležitějších povinností před uzavřením pracovního poměru je povinnost zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance se všemi právy a povinnostmi,

kteře uzavřením pracovního poměru vzniknou, pracovní podmínky a všechny náležitosti vykonávané práce, dále platové či mzdové ohodnocení a upozornit na zvláštní právní předpisy, které se k výkonu dané práce vztahují (10).

Před podepsáním pracovní smlouvy je zaměstnanec povinen podstoupit vstupní lékařskou prohlídku, pokud je práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví označena za práci rizikovou nebo tak stanovují jiné právní předpisy (3, § 32). Je ovšem běžné, že vstupní lékařskou prohlídku podstupují všichni budoucí zaměstnanci, nehledě na rizikovost jejich práce, včetně zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Tuto prohlídku zajistí zaměstnavatel u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má uzavřenou písemnou smlouvu. Výkon této prohlídky hradí zaměstnanec a pokud se pracovněprávní vztah uzavře, může dojít k jeho proplacení. Pokud je dotyčná osoba shledána jako zdravotně nezpůsobilá, nesmí být zařazena k práci. Je důležité zmínit, že smluvní lékař smí zaměstnavateli sdělit pouze informaci, zda je uchazeč zdravotně způsobilý pro práci či nikoli, ačkoli v případě neschopnosti má zakázáno sdělit její důvod. V případě, že se uchazeč odmítne lékařské prohlídce podrobit, je rovněž považován za nezpůsobilého k vykonávání činnosti (4, str. 196).

3.2.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout 2 způsoby, a to pracovní smlouvou a jmenováním. Za další způsob je někdy mylně označována volba, ta ale nezakládá pracovní poměr, je pouze podmínkou, na jejímž základě je možné sjednat pracovní smlouvu (11).

Pracovní smlouva je nejčastějším typem právního úkonu, při kterém dojde ke vzniku pracovněprávního vztahu. Zákoník práce udává povinnost ji uzavřít písemnou formou (3, § 34 odst. 2). Každý z účastníků pracovněprávního vztahu smlouvu podepíše a obdrží jedno její vyhotovení. Pokud není písemná forma dodržena, je pracovní poměr neplatný. Pokud ale na tuto skutečnost zaměstnavatel ani zaměstnanec neupozorní před plánovaným vznikem pracovního poměru, smlouva se bere jako správně uzavřená a platná, jejíž neplatnost nelze zpětně vymáhat (4, str. 206).

Pracovní smlouva musí povinně obsahovat určité náležitosti, jakými jsou den nástupu do práce, druh práce a místo výkonu práce (3, § 34 odst. 1). Pokud by pracovní smlouva tyto údaje neobsahovala, považuje se za neplatnou a pracovní poměr tak nevzniká. Naopak může smlouva zahrnovat další informace týkající se sjednaného zaměstnání, na

kterých se obě strany dohodnou. Pokud by tyto údaje byly v rozporu s právními předpisy, nebyly by platné, avšak zbytek smlouvy jimi nebude dotčen. V dnešní době je standardem uvádět v pracovní smlouvě také zkušební dobu, zda je poměr na dobu určitou či neurčitou, platové nebo mzdové podmínky, které mohou být také uvedeny ve zvláštním dokumentu, například mzdovém nebo platovém výměru (4, str. 213).

Pracovní poměr je také možno založit jmenováním, ovšem týká se pouze určitých profesí vymezených zvláštním právním předpisem. Jedná se o pozice spadající pod správu státu, příspěvkové organizace a příslušníků u Policie České republiky. Obecně tedy jde o pracovní poměry u pracovníků na vedoucích pozicích, jejichž zaměstnavatel je napojen na státní rozpočet (5, str. 22). Jmenování mohou provádět pouze pověřené osoby, a to vedoucí organizační složky státu, pokud je stát v roli zaměstnavatele nebo statutárním orgánem, pokud je zaměstnavatelem právnická osoba. Jmenování je sice jednostranný právní úkon, přesto musí být dodrženy stejné zásady jako pro založení kteréhokoli jiného pracovněprávního vztahu, tedy musí být jasně stanovený den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh práce, které byly popsány výše, a to i přes to, že se nevystavuje pracovní smlouva (4, str. 202).

Pokud se jedná o nový pracovněprávní vztah, měly by být tyto náležitosti upřesněny ve jmenovacím protokolu nebo jiném dokumentu. Může se však stát, že jedinec, jenž má být jmenován, už u tohoto zaměstnavatele pracuje na nižší pozici na základě pracovní smlouvy. V tomto případě je pracovní smlouva zachována, je pouze doplněna dokumentem dokládající jmenování, který však pracovní smlouvu nenahrazuje (5, str. 73).

3.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy

Jak již bylo zmíněno výše, pracovní smlouva musí nutně obsahovat 3 informace, bez kterých je neplatná, tedy den nástupu do práce, druh práce a místo výkonu práce. Dalšími náležitostmi, které jsou uváděny, jsou zkušební doba, poměr na dobu určitou nebo neurčitou a plat nebo mzda.

Pracovní poměr skutečně vzniká dnem nástupu do práce. Tento den bývá ve většině případů určen konkrétním datem, nicméně jeho forma není konkrétně stanovena. Proto může být také stanoven s odkazem na nějakou událost, například, že dnem nástupu do práce je den, který následuje po dni vypršení výpovědní lhůty z minulého pracovního poměru. V takovémto případě musí být ovšem zpětně možné jasně určit, o jaký konkrétní den se

jednalo (12, str. 50). Pokud zaměstnanec ve smluvený den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo aniž by zaměstnavateli sdělil důvod do 7 kalendářních dnů, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit (12, str. 71).

Smlouva pro založení pracovněprávního vztahu je neplatná, pokud v ní není definovaný druh práce. Jde o úzké nebo široké vymezení práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Pokud je druh práce vymezen příliš úzce, může mít zaměstnavatel problém přiřadit jinou práci, ať už z vlastní vůle či z povinnosti. Naopak, je-li druh práce stanoven moc obecně, zaměstnanec pak může být zařazen v podstatě na neomezenou práci, která může být jinak platově ohodnocena a zaměstnanec by ji dokonce ani vykonávat neměl.

Správná definice a vymezení druhu práce je tedy velmi důležité pro obě strany, zaměstnanec je podle něj navíc zařazen do platové třídy (4, str. 210). Proto byla v roce 2011 zavedena národní kvalifikace zaměstnání CZ-ISCO, která nahrazuje dřívější KZAM-R. Tyto kvalifikace vytvořil Český statistický úřad podle předlohy mezinárodního standardu ISCO-8. Jedná se o číselné kódy, které se přiřazují jednotlivým zaměstnáním. Začíná se číselnými jednotkami a postupně se rozšiřují. Číslo je tím delší, čím je práce určena konkrétněji. Do čtyřmístného kódu se ISCO striktně řídí podle nastavení mezinárodního standardu, následující čísla jsou stanovena podle potřeb českého trhu práce (13). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen podávat informace pro statistické šetření ve znění číselných kódů CZ-ISO, je doporučeno je používat i pro vymezení druhu práce v rámci pracovní smlouvy a interních předpisů, nicméně povinné není.

Druh práce může být následně specifikován náplní práce. Tento dokument popisuje a konkretizuje všechny podrobnosti, které k danému druhu práce náleží a je potřeba je uvádět. Může být součástí pracovní smlouvy, kdy je zaměstnavatel nucen každou změnu nejdříve projednat s dotyčným zaměstnancem nebo jako samostatná listina, kdy disponuje větší volností úprav, nicméně pořád se musí pohybovat pouze v rámci druhu práce (12, str. 49).

Místo výkonu práce je též základní informací v pracovní smlouvě a stejně jako v případě sjednávání druhu práce, i zde je potřeba věnovat pozornost jeho specifikaci. Ve většině případů vykonává zaměstnanec práci na jednom místě, například v kanceláři v sídle společnosti nebo v jedné z poboček obchodního řetězce. Pokud tomu tak je, pro případné přearazení zaměstnance je potřeba jeho souhlas. Nicméně, pokud je nutno zaměstnanci změnit místo výkonu práce výjimečně, lze použít pracovní cestu. Toto místo ale může být

definováno i obecněji, například Středočeský kraj, potom je potřeba zajistit, aby byl zaměstnanec schopen řádně plnit své povinnosti, pokud bude muset překonávat velké vzdálenosti a zda mu to dovolují osobní poměry (4, str. 212).

Zkušební doba nemusí být nutně uvedena písemně v pracovní smlouvě, ale musí být sjednána. Jde o časový úsek na začátku pracovního poměru, který má specifickou vlastnost, a tou je možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele kdykoli, třeba ještě týž den. Není zde tedy žádná prodleva, kromě situace, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti. V tomto případě je zaměstnanec v ochranné lhůtě po dobu 14 dnů, kdy zaměstnavatel nemůže pracovní poměr ukončit. Ani jedna ze stran navíc nemusí uvádět důvody tohoto ukončení. Tato doba musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce, jinak je považovaná za neplatnou. Sjednává se na dobu 3 měsíců s výjimkou vedoucích zaměstnanců, u kterých může být až 6 měsíců. Dodatečně ji nelze prodloužit, pokud ale zaměstnanec nemůže provádět práci z důvodu překážek v práci na jeho straně, například péče o dítě nebo účast na školení, zkušební doba se o tyto dny prodlužuje. Pracovní poměr se také může sjednat bez zkušební doby, ale i toto rozhodnutí by mělo být uvedeno v pracovní smlouvě (12, str. 67).

Jedním ze základních předpokladů vzniku smlouvy je doba trvání. Pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou a neurčitou. Na dobu neurčitou je sjednán v případě, kdy nebylo jasně stanoveno, že se jedná o poměr na dobu určitou nebo při překročení počtu prodloužení na dobu určitou. Doba určitá je časový úsek, který je jasně vymezen. Nejčastěji je konec pracovního poměru určen konkrétním dnem, například 31.12.2024. Může být také označen i určitou událostí, třeba návratem zaměstnankyně z mateřské dovolené nebo ukončení chodu zakázky. Dobu určitou lze označit i dokončením práce, ke které byl zaměstnanec najat, kupříkladu zhotovení stavební práce. Není tedy nutné uvádět přesné datum, ale je opět nutné, aby bylo možné tento den přesně identifikovat i zpětně. Doba určitá má ovšem ještě jedno časové omezení. Pracovní smlouva může být sjednána na dobu určitou po dobu maximálně 3 let a smí být nejvýše dvakrát prodloužena, v součtu tedy nejvíce 9 let na dobu určitou (4, str. 329). Bude následovat vysvětlení na konkrétním příkladu. Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou o délce 3 let od 1.10.2023 do 30.9.2026. Poté je smlouva prodloužena o další 3 roky, tedy do roku 2029 a následně je znovu prodloužena o stejnou dobu do roku 2032. Pokud chce zaměstnanec dále pracovat u tohoto zaměstnavatele, od 1.10.2032 musí mít již smlouvu na dobu neurčitou. Zde už žádná omezení ohledně trvání

pracovního poměru nejsou. Smlouvu lze také prodlužovat po jednom roce, tudíž smlouva uzavřená 1.10.2023 bude trvat do 30.9.2024, pak bude prodloužena do roku 2025, poté 2026 a dále už musí mít zaměstnanec na dobu neurčitou. Zaměstnavatel může dát dobu určitou pokaždé jinak dlouhou. Pracovní poměr od 1.10.2023 se sjednává do roku 2025, což jsou 2 roky. Nyní je prodloužen o jeden rok do konce září 2026 a nakonec o standardní 3 roky, kdy trvá do podzimu 2029. Další pracovní poměr už bude na dobu neurčitou. Změnu doby trvání pracovního poměru lze zdokumentovat v dodatku k pracovní smlouvě.

Podle Zákoníku práce má zaměstnanec za vykonanou práci nárok na plat nebo mzdu. Plat dostávají zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je stát či jiná organizace spadající pod správu státu a řídí se platovými tabulkami. Tyto tabulky zohledňují nejvyšší dosažené vzdělání daného pracovníka a počet let praxe. Naopak mzdu dostávají zaměstnanci v soukromých firmách, kde se stanovenými tabulkami řídit nemusí. Maximum mzdy nebo platu není stanoveno, nicméně oba typy výplat musí dosahovat alespoň výše minimální mzdy, která v roce 2024 činí 18 900 korun za měsíc nebo 112,50 korun na hodinu (14). Všichni zaměstnanci pracující pod jedním zaměstnavatelem mají za vykonání totožné práce nárok na stejnou výši mzdy či platu. Oba typy výplat musí být písemně uvedeny v pracovní smlouvě, případně ve mzdovém či platovém výměru. V obou případech musí být jasně stanovená jejich výše, výplatní termín, tedy den výplaty za předchozí kalendářní měsíc. Zaměstnavatel si za výplatní termín může vybrat jakýkoli den v měsíci, nejčastěji jde o první nebo 15 den. V tento den musí mít nejpozději u sebe zaměstnanci peníze, ať je dostávají hotově, složenkou na adresu nebo převodem na bankovní účet. Pokud výplatní termín případně na sobotu, neděli nebo svátek, peníze by měly být doručeny zaměstnancům předem.

Mzda může být vyplacena ve dvou formách, a to v peněžní nebo naturální. Peněžní mzdou je myšlena jak hotovost, tak peníze na bankovním účtu. Naturální mzda může být ve formě výrobků nebo služeb, ovšem zaměstnavatel je i tak povinen částku, která odpovídá minimální mzdě, vyplatit peněžní formou. Zbýlý doplatek lze vyplatit naturální formou. Musí též odpovídat ceně, za kterou by ji účtoval ostatním odběratelům. Pro představu, pokud by měl traktorista v zemědělské organizaci dostat mzdu 20 tisíc korun, zmíněnou minimální mzdu 18 900 korun dostane formou hotovosti nebo převodem na účet a zbylých 1 100 korun dostane po dohodě se zaměstnavatelem formou naturální mzdy a dostane tolik kilogramů brambor, za kolik by je byl schopný prodat ostatním odběratelům. Vedle naturální a peněžní formy je možné mzdu ještě rozdělit dle jejího typu, a to na časovou, úkolovou, podílovou a

smíšenou. Časová mzda znamená, že zaměstnanec dostane každý měsíc stejnou základní mzdu, nehledě na množství odvedené práce. Její výše je ovšem ovlivněna tzv. pohyblivými složkami mzdy, které zahrnují prémie, příplatky za práci v noci nebo ve svátek, výkonnostní odměny a podobně. Úkolový typ odráží množství odvedené práce, například počet vyrobených kusů zboží. Tento typ je pro zjednodušení upraven normami spotřeby práce. Podílový typ mzdy je určen na základě přínosu zaměstnavateli, nejčastěji se stanoví v % ze zisku. Poslední typ je smíšený, který je různými kombinacemi výše uvedených (5, str. 34).

3.2.4 Změna pracovního poměru

Ke změně pracovního poměru může dojít na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo pokud to určuje zákon. Pouze ve zcela výjimečných případech může dojít k jednostranné úpravě ze strany zaměstnavatele, která se řídí § 41 Zákoníku práce. Pokud po uzavření pracovního poměru dojde ke jmenování na vedoucí pozici, jedná se také o změna tohoto pracovního poměru (3, § 40 odst. 1). Jakákoli změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně, jinak se k ní nepřihlíží. Pokud ale zaměstnanec začne vykonávat práci podle nových podmínek pracovní smlouvy, i když nebyla písemně potvrzena, nemůže se domáhat neplatnosti, stejně jako při vzniku pracovního poměru bez pracovní smlouvy. Zaměstnavatel má povinnost do jednoho měsíce od začátku účinnosti změny předat zaměstnanci informace, které se vztahují k provedené obměně, například nový popis pracovní pozice. V rámci pracovní smlouvy může dojít k úpravě či doplnění v podstatě v jakékoli její části, pokud se pohybuje v rámci zákona a platných právních předpisů. Mezi změny pracovního poměru patří převedení na jinou práci a pracovní cesta (15).

Pokud chce zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, přestože se jedná o jednostranný úkon, musí důsledně dbát na to, aby byl pro ni tento zaměstnanec zdravotně způsobilý, a aby tomu odpovídala jeho kvalifikace či schopnosti a dovednosti. Musí být také jasně uveden důvod této změny a doba jejího trvání. V některých situacích je zaměstnavatel dokonce povinen převést dotyčného zaměstnance na jinou práci, zvláště v případě, kdy dle zdravotního posudku zaměstnanec dlouhodobě pozbyl schopnost konat tuto práci. Dále v případě pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo možném ohrožení při dalším konání této práce a omezení vzhledem k těhotenství zaměstnankyně nebo období před porodem dítěte a po něm. Také v případě, že o tomto omezení pravomocně rozhodl soud nebo pokud je zaměstnanec na základě zdravotního posudku nezpůsobilý pro práci v noci (16). Ve chvíli,

kdy tyto důvody pominou, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na práci uvedenou v pracovní smlouvě, a pokud to není možné, tak na nejvíce shodné místo, a to jak náročností, stupněm kvalifikace a platovým nebo mzdovým ohodnocením. Zaměstnanec může také požádat o převedení na jinou práci, pokud je důvodem doporučení lékaře o nevhodnosti dalšího konání práce. Přestože je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, tato nutnost je podmíněna technickými možnostmi zaměstnavatele. Pokud tedy momentálně nelze zaměstnance přeložit, zůstává na stejné pozici, pokud se však situace změní a zaměstnanec na této skutečnosti trvá, mělo by dojít k vyhovění žádosti (4, str. 336).

„Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním“ (3, § 42). Jak je u pracovněprávních vztahů zvykem, i u pracovní cesty je potřeba přesně vymezit její trvání, které určuje zaměstnavatel. Počátek a konec je důležitý zejména pro určení rozsahu nároku na stravné a dalších cestovních výdajů, stejně jako pro posouzení následků, které mohou nastat, například pracovní úraz. Zákoník práce ani jiné právní předpisy neukládají žádnou maximální délku pracovní cesty, ale není možné ji časově neomezit. Po dobu pracovní cesty se zaměstnanec řídí pokyny vedoucího zaměstnance, který ho na tuto cestu vyslal, případně pokud je vyslán plnit úkoly pro jiného zaměstnavatele, může být pověřen vedoucí zaměstnanec tohoto zaměstnavatele, aby na vyslaného dohlížel, řídil jeho činnost a také ji kontroloval. Nemůže ovšem vzhledem k tomuto zaměstnanci právně jednat. Tyto skutečnosti musí být řádně vymezeny a zaměstnanec s nimi musí být seznámen. Opět se jedná o jednostranný úkon ze strany zaměstnavatele, přesto může být zaměstnanec vyslán na pracovní cestu pouze na základě vzájemné dohody. Zda se jedná o pracovní cestu či nikoli, je potřeba posoudit i vzhledem k místu výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě. Pokud je tímto místem celá obec, ve které zaměstnavatel sídlí, nelze pohyb zaměstnance v rámci této obce považovat za pracovní cestu. Avšak v případě, kdy je místem výkonu práce konkrétní adresa v této obci, jeho výskyt na jiném místě v rámci obce už pracovní cestou je (4, str. 343).

3.2.5 Zánik pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit pouze z důvodů uvedených v § 48 Zákoníku práce. Jmenovitě jde o dohodu o ukončení pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení, zrušení

ve zkušební době a uplynutí doby určité. Pokud je zaměstnanec cizím státním příslušníkem, pracovní poměr může také skončit dnem vypršení platnosti dokladu, který je opravňoval pobývat a pracovat na území České republiky, také rozhodnutím o zrušení platnosti povolení k pobytu či jiného dokladu nebo vyhoštěním z území České republiky (4, str. 335).

Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze použít v jakémkoli případě. To platí i pro situace, kdy je zaměstnanec v ochranné lhůtě, pokud s tím obě strany souhlasí. Jde o nejjednodušší způsob rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nejsou povinni uvádět důvody, které je k tomuto rozhodnutí vedly. Povinné je ale stanovení dne, ke kterému se pracovní poměr ukončuje a také písemná podoba této dohody, kterou obdrží oba účastníci pracovněprávního vztahu. Stejně jako v dříve zmíněných situacích, i zde je možné určit konec pracovního poměru kromě konkrétního dne i nějakou událostí, například, že pracovní poměr končí dnem, který následuje po dni, kdy zaměstnanec dokončí rozdělanou práci. I tento den musí být zpětně možné jasně určit. Z podstaty fungování dohody lze říci, že pracovní poměr může skončit i v den, kdy o to jedna se stran požádá, pokud s tím druhá strana souhlasí (4, str. 376).

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon a přihlíží se k ní pouze v případě, že má písemnou podobu a je doručena druhé straně. Může být doručena jakýkoli den v měsíci, nicméně výpovědní doba vždy začíná běžet od prvního dne následujícího měsíce. Standardní výpovědní lhůta jsou 2 měsíce, pouze ve výjimečných případech může být delší. Pokud tedy zaměstnanec podá výpověď 15. května, výpovědní lhůta začíná od 1. června a trvá do 31. července. Výpověď může zaměstnanec podat bez udání důvodu, naproti tomu zaměstnavatel pouze z důvodů uvedených v § 52 Zákoníku práce. Tento důvod musí být přesně popsán, aby ho nebylo možné zaměnit. Důvod není možné změnit zpětně. Zaměstnavatel také nemůže dát zaměstnanci výpověď, pokud je v ochranné době. Jedná se o období, kdy se zaměstnanec nachází ve výjimečné životní situaci a ztráta zaměstnání by mohla být velkým problémem. Typickým příkladem je těhotenství, mateřská nebo rodičovská dovolená. Dále také dočasná pracovní neschopnost, pokud si ji zaměstnanec nezavinil úmyslně nebo pokud není následkem požití alkoholu nebo návykových látek. Poté ve výkonu veřejné funkce nebo vojenského cvičení a také při poskytování dlouhodobé zdravotní péče. Může se stát, že zaměstnanec dostane výpověď ve chvíli, kdy ještě není v ochranné době, ale dvoutměsíční výpovědní lhůta by už do ní zasahovala. Pokud by se tak

stalo, výpovědní lhůta se o tuto ochrannou dobu prodlužuje, pokud zaměstnanec výslovně neprohlásí, že na tomto prodloužení netrvá (5, str. 51).

V případě okamžitého zrušení se stejně jako u výpovědi jedná o jednostranný právní úkon, který nabývá platnosti dnem doručení písemné formy adresátovi. Zásadním rozdílem je účinnost, kdy je u výpovědi typická dvouměsíční výpovědní lhůta, naproti tomu zde, jak již název napovídá, dojde k ukončení pracovního poměru okamžitě, tedy dnem doručení. U tohoto typu ukončení jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni udat důvod, a to jenom v mezích Zákoníku práce. Důvody musí být co nejpodrobněji popsány, aby nedošlo k záměně nebo pochybení. Zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit jedině tehdy, byl-li zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo porušil-li hrubým způsobem pracovní kázeň. Pokud je zaměstnankyně těhotná, je na mateřské dovolené nebo pokud zaměstnanec či zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou, nesmí jim být pracovní poměr okamžitě zrušen. Zaměstnanec může požadovat okamžité zrušení pouze v případě, že nemůže podle lékařského posudku nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu do 15 dnů od předložení tohoto posudku nezajistil výkon jiné, pro něj vhodné práce a dále tehdy, pokud nebyla zaměstnanci poskytnuta mzda, plat nebo jejich náhrada do 15 dní od řádného výplatního termínu. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance mu náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku, která odpovídá délce výpovědní doby (4, str. 428).

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době využívá v prvních měsících pracovního poměru, tedy v době trvání zkušební doby, pokud není stanovena jinak. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou pracovní poměr ukončit z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho udání. Opět se vyžaduje písemná forma a dnem ukončení je den doručení adresátovi, pokud se obě strany nedohodnou jinak. Jedinou výjimkou, kdy zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době, je v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance (4, str. 462).

Pro ukončení pracovního poměru na dobu určitou nejsou potřeba žádné speciální právní úkony. Navíc není potřeba na blížící se konec pracovního poměru upozorňovat, pokud není doba určitá vymezena prováděním konkrétních prací. V takovém případě je zaměstnavatel povinen na tuto skutečnost upozornit alespoň 3 dny předem. Pokud zaměstnanec i po uplynutí doby určité dále vykonává sjednanou práci s vědomím zaměstnavatele, automaticky se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (4, str. 459).

3.2.6 Odvody za zaměstnance

V České republice jsou zákonné odvody za zaměstnance regulovány několika složkami, které zahrnují sociální pojištění, zdravotní pojištění a daň z příjmů.

Pojistné na sociální zabezpečení, častěji však používaný název sociální pojištění neboj pouze „sociální“ je součástí tzv. sociálního zabezpečení, což je systém, který má ve společnosti předcházet sociálnímu vyloučení, zajistit stabilitu a poskytovat sociální dávky. Funguje na principu placení pravidelného příspěvku, tedy pojistného, které je významným příjmem státního rozpočtu. Zjednodušeně je to předplacení pomoci od státu, která je poskytnuta v případě nepříznivé životní situace. Orgán státní správy zastřešující sféru sociálního zabezpečení je Česká správa sociálního zabezpečení, zkráceně ČSSZ. Skládá se z nemocenského pojištění, důchodového pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Nemocenské pojištění zajišťuje především podporu při nemocenské, na mateřské dovolené a ošetřovné. Důchodové pojištění jsou povinni platit všichni pracující a je proto největší částí sociálního pojištění. Pokrývá výdaje na důchod a bez jeho placení na něj nevzniká žádný nárok. Poslední částí sociálního zabezpečení je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, ze kterého stát nezaměstnaným lidem vyplácí podporu a také jsou z něj placeny náklady na rekvalifikaci (17). Platba se týká zaměstnanců, zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných, případně osob dobrovolně účastných na důchodovém nebo nemocenském pojištění (18, str. 172). Výše pojistného jednotlivých plátců se určí dle vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je pro zaměstnance a zaměstnavatele kalendářní měsíc. U zaměstnavatele činí 24,8 %, kdy 21,5 % připadá na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnanců jde o 7,1 %, kdy 6,5 % náleží důchodovému pojištění a nově také 0,6 % na nemocenské pojištění (19).

Zdravotní pojištění poskytuje finanční zázemí pro náklady spojené s lékařskou péčí, hospitalizací, léky a dalšími zdravotními službami. Pokud potřebuje pacient lékařskou péči, předloží kartu zdravotní pojišťovny poskytovateli zdravotní péče. Pokud poskytovaná péče spadá pod krytí zdravotního pojištění, pacient nemusí provádět žádnou platbu. Pokud však daný výkon pod veřejné zdravotní pojištění nespadá, je nutné zákrok uhradit. Nejčastěji se jedná o estetické zákroky, stomatologické výkony, doplatky za léky a zdravotní pomůcky. Také regulační poplatek za ošetření na pohotovosti není pojišťovnou proplácen. Většina

pojišťoven však přispívá na určité výkony i nad rámec povinných plateb. Jako příklad lze uvést Všeobecnou zdravotní pojišťovnu, která přispívá na sportovní aktivity pro mládež i dospělé, dentální hygienu nebo vybraná očkování (20).

Zdravotní pojištění je povinná platba pro každého, kdo má na území České republiky trvalý pobyt. Tedy už dnem narození se toto dítě stává účastníkem zdravotního pojištění a musí za něj být odváděno, v tomto případě je plátcem stát. Pokud dotyčný trvalý pobyt nemá, je i přesto povinen být účastníkem zdravotního pojištění po dobu pobytu na našem území. Existují zákonem určené skupiny osob, které si z různých důvodů nemohou toto pojištění platit sami, a proto je za ně odvádí stát. Jedná se například o děti a osoby do 26 let, které se nemohou sami dostatečně finančně zabezpečit, nejčastěji se jedná o studenty. Osoby, jimž byl přiznán důchod, ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci na úřadu práce, osoby ve výkonu trestu, osoby vykonávající vojenskou službu a další (21). Ostatní osoby platí zdravotní pojištění na základě druhu zaměstnání. Pokud jedinec pracuje na základě pracovní smlouvy, odvádí za něj zdravotní pojištění zaměstnavatel. Zaměstnanec má při nástupu do nového zaměstnání povinnost oznámit svému zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je přihlášen, stejně jako její změnu kdykoli v průběhu zaměstnání. Zaměstnavatel poté hradí toto pojistné srážkou ze mzdy zaměstnance (18, str. 144). Každý pojištěnec si může svobodně vybrat jednu ze 7 zdravotních pojišťoven, které v České republice fungují. Jsou to: Všeobecná zdravotní pojišťovna, Vojenská zdravotní pojišťovna, Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, Oborová zdravotní pojišťovna, Zaměstnanecká pojišťovna Škoda, Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra a Revírní bratrská pokladna. Změnu pojišťovny může pojištěnec provést jenom jednou za 12 měsíců, a to k pouze k 1 dni kalendářnímu pololetí za určitých podmínek (22). Výpočet pojistného se provádí z vyměřovacího základu neboli úhrnu příjmů ze závislé činnosti, pro zaměstnance z hrubé mzdy a použije se sazba 13,5 %, která je shodná pro všechny plátce. Z výsledné částky se zaměstnanci ze mzdy srazí 1/3, což odpovídá 4,5 %, zbylé 2/3 nebo také 9 % platí zaměstnavatel. Platba se provádí každý měsíc (23).

Daň z příjmů je přímá daň, kterou musí platit všechny fyzické osoby, které mají v České republice bydliště nebo se zde dlouhodobě vyskytují. Dlouhodobě pobývajícím poplatníci jsou ti, kteří se na našem území zdržují minimálně 183 dní v jednom roce nepřetržitě, ale i v oddělených úsecích. Takovými osobám se říká daňoví rezidenti. Také právnické osoby jsou daňovými rezidenty, pokud mají v České republice své sídlo nebo adresu místa, ze

kterého je poplatník řízen. Daňovými nerezidenty jsou jedinci, kteří nesplňují výše uvedené podmínky nebo je tak určila mezinárodní smlouva (24).

Tato daň se vztahuje na příjmy z různých činností, nejčastějšími jsou příjmy ze závislé činnosti, jakými jsou zaměstnání a funkční požitky či odměny, což je kupříkladu plat za výkon funkce v orgánech státu či obce. Dále příjmy ze samostatné činnosti, kterou jsou typické pro osoby samostatně výdělečně činné, příjmy z kapitálového majetku, jimiž jsou dividendy nebo úroky na zisku, příjmy z nájmu movitých a nemovitých věcí a ostatní příjmy (25).

Jak již bylo zmíněno výše, příjmy ze závislé činnosti jsou hlavně příjmy ze zaměstnání, kdy se jedná o pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou. Patří sem ale i práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, ovšem zde se uplatňuje pouze za zvláštních podmínek. Také sem patří různé dřívější příjmy, například příjmy z dřívějšího služebního poměru, členského poměru v družstvu a tak dále.

Pro zaměstnance je sazba daně z příjmu 15 % ze základu daně, kterým je hrubá mzda. Pokud by měsíční příjem překročil 131 901 korun, použila by se zvýšená sazba 23 %, ale pouze na částku, která tuto hranici převyšuje (26).

3.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nejdůležitějším pracovněprávním vztahem je určitě pracovní poměr a vzhledem ke své povaze je také nejrozšířenějším. Nicméně existují ještě další 2 možnosti, které se označují jako dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně se jedná o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Zákoník práce říká, že „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“ (3, § 74), z čehož je jasné patrné, že pracovní poměr má přednost a tyto dohody jsou pouze doplňkovými pracovněprávními vztahy a měly by se využívat v případech, kdy založení pracovního poměru je z různých důvodů nevhodné. Těmito důvody mohou být časové rozmezí, konkrétně krátkodobé činnosti nebo nepravidelnosti v jejich vykonávání. Základním rozdílem a hlavním kritériem pro rozhodnutí, kterou dohodu využít, je rozsah práce a její časová náročnost (4, str. 73).

3.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce, zkráceně DPP, je častější formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Základním poznávacím znakem je rozsah práce, který činí maximálně 300 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele. Pokud má zaměstnanec těchto dohod uzavřeno více s různými zaměstnavateli, u každého z nich má nárok na těchto 300 hodin zvlášť, včetně dalších podmínek a povinností s nimi spojených. Pokud má však uzavřeno více dohod u stejného zaměstnavatele, tato časová dotace se sčítá. Při uzavírání další dohody u stejného zaměstnavatele je tedy důležité zkontrolovat, zda rozsah a náplň práce každé z dohod dohromady nepřekročí limit 300 hodin. DPP se tedy více hodí pro krátkodobou činnost, která je vykonávána souvisle, například letní brigády. Je nezbytné, aby byla dohoda sjednána písemně a vždy musí být uveden rozsah a obsah práce a samozřejmě platba za jeho plnění, tedy odměna z dohody, která nesmí být nižší než minimální mzda. Od 1.1.2012 musí být také sjednána doba, na kterou se dohoda uzavírá (4, str. 74). Může jít o dobu určitou i neurčitou. Výhoda doby neurčité spočívá ve skutečnosti, že při vyčerpání povolených 300 hodin a při uplynutí kalendářního roku se tento rozsah znovu obnoví bez nutnosti uzavírat další DPP. Obě strany mohou dohodu ukončit kdykoli, bez udání důvodu, a to vzájemnou dohodou, přičemž se zároveň dohodnou na dni ukončení anebo výpovědi, která zahrnuje výpovědní lhůtu 15 dní. Tato lhůta začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně. Poslední možností je okamžité zrušení, a to z obou stran. Ze strany zaměstnavatele například ve chvíli, kdy zaměstnanec hrubým způsobem poruší pracovní kázeň a ze strany zaměstnance tehdy, nedostane-li například mzdu ve splatném termínu nebo ze zdravotních důvodů.

Důležitým faktorem je limit výdělku, kdy není potřeba strhávat povinné odvody, konkrétně zdravotní a sociální pojištění. Zde je nutné upozornit na novelu Zákoníku práce z roku 2023, která tento limit značně omezuje a při jeho překročení udává zaměstnavateli povinnost odvádět za zaměstnance tato pojištění. Před platností této novely platilo, že pokud si zaměstnanec na dohodu nevydělal více než 10 tisíc korun, žádné pojištění se za něj neodvádělo. Vzhledem k tomu, že se počet uzavřených dohod nemusel nikam hlásit, zaměstnanec mohl mít dohod více a pokud nepřekročil tuto hranici, mohl si vydělat částku i rovnající se mzdě nebo platu v rámci pracovního poměru, a to bez účasti na platbě pojištění. Zde se předpokládá, že si zaměstnanec platí pojištění sám či ho za něj v určitých případech

platí stát, například u studentů nebo důchodců. Při výdělku do 10 tisíc se ovšem strhává srážková daň, která je ve výši 15 %. Jejím stržení se lze vyhnout podepsáním Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob, takzvané růžové prohlášení. V takovém případě se jedná o daň zálohovou, která není z výdělku stržena. Nyní, když novela vešla v platnost, je tomu jinak a výše odvodů je závislá na počtu uzavřených dohod každého zaměstnance. V případě jedné dohody o provedení práce platí, že výdělek nesmí překročit hranici 25 % průměrné měsíční mzdy, která byla pro rok 2024 stanovena na 43 967 korun, tedy se jedná o 10 500 korun. Pokud se tak stane, jsou obě strany nuceny odvést pojištění. Pro zaměstnance to znamená 4,5 % na zdravotní a 7,1 % sociální pojištění, kdy je základní sociální pojištění navýšeno o 0,6 % o pojištění nemocenské. V případě zaměstnavatele je to klasických 24,8 % zdravotní a 9 % sociální pojištění. Pokud má zaměstnanec uzavřeno více DPP, podmínky jsou stejné, pouze limit činí 40 % průměrné mzdy, což odpovídá 17 500 korun, zaokrouhleno na celé pětistovky dolů (27). Pro možnost kontroly počtu uzavřených dohod je proto zaměstnavatel povinen hlásit jejich uzavření ne Českou správu sociálního zabezpečení. Další změnou je nárok na dovolenou. Ten vzniká, pokud dohoda trvá minimálně 4 týdny, přesněji 28 pracovních dní a zaměstnanec zároveň odpracoval alespoň 80 hodin. Za odpracování 20 hodin má zaměstnanec nárok přibližně na 1,5 hodiny dovolené. Pokud zaměstnanec splní podmínky nároku na dovolenou, ale dohoda je ukončena dříve, než si ji mohl zaměstnanec vybrat, je zaměstnavatel povinen proplatit náhradu (28).

3.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti nebo také DPČ je druhou možností z dohod konaných mimo pracovní poměr. Její rozsah je polovina stanovené týdenní doby, maximálně na dobu 52 týdnů, což představuje asi 20 hodin týdně. To znamená, že některé týdny může zaměstnanec odpracovat hodin více, ale ke konci trvání smlouvy musí průměr odpovídat. Dohoda o pracovní činnosti je vhodnější pro dlouhodobější činnost, ideální na zkrácený úvazek. Kromě již zmíněného rozsahu práce a výše limitu pro odvody se od dohody o provedení práce neliší. I zde platí, že je možné mít uzavřených více dohod o pracovní činnosti u různých zaměstnavatelů, ale také u jednoho. Rovněž rozsah práce se u jednoho zaměstnavatele sčítá, ale u různých platí každý zvlášť. Stejně je též sjednání písemnou formou, informace, které musí být nutně obsažené v dohodě, způsoby ukončení i patnáctidenní výpovědní lhůta. Stejně jako u DPP mají i zaměstnanci na DPČ nově nárok na dovolenou (29). U DPČ je

hranicí pro odvod pojištění 3 999 Kč. Tato hranice ani výše odvodů nebyla ovlivněna novelou z roku 2023 a stále tedy platí, že pokud si dohodář vydělá méně než 4 000 korun, neplatí on ani zaměstnavatel zdravotní a sociální pojištění. Opět je zde stržena srážková daň ve stejné výši 15 %, kdy jejímu odečtení lze opět předejít podepsáním růžového prohlášení. Pokud ale výdělek zaměstnance překročí limit 4 000 korun, odvede zaměstnanec i zaměstnavatel zdravotní a sociální pojištění v určité výši s použitím standardní procentní sazby (30).

3.4 Osoba samostatně výdělečně činná

Osoba samostatně výdělečně činná nebo často používaná zkratka OSVČ je podle Zákona o důchodovém pojištění definována jako „osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku alespoň 15 let a vykonává samostatnou výdělečnou činnost nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti“ (31, § 9 odst. 2). Občanský zákoník a ostatní právní předpisy ale tento pojem neznají, proto se osoby, které nepracují v závislém pracovněprávním vztahu označují jako podnikatelé. Dle Nového občanského zákoníku je podnikatelem ten, „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele“ (7, § 420 odst. 1).

3.4.1 Znaky podnikání

Z definice podnikatele lze vyčíst určité znaky, které musí činnost splňovat, aby se jednalo o podnikání. Jde o samostatnost, soustavnost, vlastní účet, vlastní zodpovědnost a dosažení zisku. Samostatnost, jak už z názvu vyplývá, znamená samostatné jednání podnikatele, který si sám rozhoduje o pracovní době, místu výkonu práce a její náplni. Také musí samostatně zajišťovat chod činnosti, ať už po praktické nebo finanční stránce, kdy čerpá zisk a dle vlastního uvážení jej používá. Kdyby tyto vlastnosti nebyly splněny, mohlo by se jednat o švarcsystém, který je v České republice nelegální. Podnikání musí být soustavné, což znamená, že je nutná vidina jejího vykonávání i do budoucnosti. Může to být činnost nepřetržitá, ale lze ji provozovat i opakovaně v kratších úsecích, pokud je zde jasný úmysl jejího opětovného provedení. Nemůže tedy jít o činnost jednorázovou. Podnikatelská činnost musí být prováděna pod vlastním jménem, případně pod názvem firmy, pokud je zapsána v obchodním rejstříku. Nelze tedy jednat v anonymitě, všechny úkony týkající se

tohoto podnikání musí nést jméno firmy nebo podnikatele. Velmi důležitým kritériem je vlastní odpovědnost, protože podnikatel za svou činnost odpovídá celým svým majetkem, tedy nikoli pouze obchodním, ale též soukromým, např. vlastní dům. Posledním rysem podnikání je dosažení zisku. Čím je podnikání úspěšnější, tím větší zisk má, což je hlavním cílem každého podnikatele. Může se stát, že se podniku nedaří a nachází se ve ztrátě, nicméně i tak se jedná o podnikání, pokud je jeho záměrem. OSVČ může svoji činnost provozovat jako hlavní, ale i vedlejší, případně je může v průběhu měnit. O hlavní činnost se jedná tehdy, zastává-li finanční příjem z této činnosti hlavní příjem. O vedlejší činnost se jedná v případě, že jedinec vykonává klasické zaměstnání, ze kterého se odvádí zdravotní a sociální pojištění a vedle toho si přivydělává jako OSVČ (32).

3.4.2 Odvody OSVČ

V případě vedlejší činnosti nevznikají nároky na odvody, platby zdravotního a sociálního pojištění se vztahují k výkonu práce, která zastává hlavní příjem, ovšem toto platí jenom do jeho určité výše. Pokud je totiž překročena rozhodná částka, jakýsi minimální zisk, která je pro rok 2024 stanovena na 105 520 korun (33), je nutné platit zdravotní i sociální pojištění. Ovšem není nutné je platit měsíčně, jako je tomu běžně, ale je možné jej zaplatit najednou po odevzdání přehledů, jelikož výše platby se odvíjí podle přehledu příjmů a výdajů (34). Pokud je ale samostatná výdělečná činnost hlavním a jediným zdrojem příjmů, je tomu jinak. Osoba samostatně výdělečně činná musí v rámci sociálního zabezpečení platit důchodové pojištění, které činí 28 % a také státní politiku zaměstnanosti, která shodně se zaměstnavatelem dosahuje 1,2 %, celkem tedy ve výši 29,2 %. Nemocenské pojištění pro ně není povinné, proto ho většina z nich neplatí, navíc není v České republice úplně výhodné. Nicméně mohou se stát jeho dobrovolnými plátcí, v tom případě se jedná o 2,7 % z minimálního vyměřovacího měsíčního základu OSVČ, která je pro rok 2024 stanovena na 8 000 Kč, v přepočtu 216 korun měsíčně (35). Zdravotní pojištění je povinné pro všechny osoby na území České republiky, proto ani OSVČ nejsou výjimka. Do 8 dnů má tato osoba povinnost nahlásit zdravotní pojišťovně, u které je přihlášená, že zahájila samostatně výdělečnou činnost. Sazba pro výpočet odvodu na zdravotní pojištění je stejná jako u zaměstnanců, tedy 13,5 %, nikoli však z hrubé mzdy, ale z tzv. vyměřovacího základu, který činí 50 % příjmů z podnikání a počítá se z průměrné mzdy, kterou na konci roku určuje vláda na rok následující. Pro rok 2024 je tento základ vyčíslen na 21 983,5 korun. Pokud se z této

částky určí sazba pro odvod, vyjde po zaokrouhlení na celé koruny nahoru částku 2 968 korun (36). Jestliže je základ nižší, bude OSVČ odvádět tuto minimální zálohu, pokud je ale vyšší, pomocí stejné sazby se určí jeho výše. Podnikatel má povinnost odvádět daň z příjmu, ať už ji má jako hlavní či vedlejší činnost. Sazba daně z příjmu činí 15 % ze základu daně, kterým je souhrn příjmů do 36násobku průměrné mzdy. Ta byla pro rok 2024 stanovena na 43 967 korun. Znamená to tedy, že pokud hrubá mzda nepřekročí hranici 131 901 korun a roční příjem by tak nepřesáhl 1 582 812 korun, bude odváděna daň ve výši zmíněných 15 %. Pokud se ale příjmy pohybují nad těmito částkami, platí zvýšená sazba 23 % (37).

3.4.3 Paušální výdaje

V praktické části dojde k výpočtu sociálního pojištění, jehož základem je výše výdajů, které mohou být vyjádřeny konkrétním číslem nebo lze využít tzv. paušální výdaje. Paušální výdaje je možno označit jako „*formu fixních výdajů procentuální části ročních příjmů*“ (38). Jde tedy o pevně danou výši výdajů, které jsou rozděleny do 4 skupin podle druhu podnikání. První skupina paušálu se týká pronájmu, ať už bytu, pozemku, nebytových prostor nebo jiných movitých věcí a uplatňuje se zde paušál 30 %. Druhou skupinou jsou svobodná povolání, příjmy z autorských práv, podnikatelé podle zvláštních předpisů, konkrétně advokáti, architekti, autoři nebo pojišťovací poradci. Tedy všichni ti, co nepodnikají na živnostenské oprávnění. Paušál je zde 40 %. Další skupinou jsou volné, vázané či koncesované a ostatní živnosti, které uplatňují paušál 60 % a jmenovitě se jedná o maséry, lektory, finanční poradce nebo poskytovatele ubytování. Poslední skupinou je zemědělská výroba, lesní a vodní hospodářství a řemeslné živnosti s paušálem 80 %. Aby mohl OSVČ či podnikatel uplatnit tuto metodu výdajů, nesmí výše příjmů překročit 2 miliony korun. Paušální výdaje lze uplatnit jen do stanovené výše (38).

3.5 Švarcsystém

Pojem švarcsystém se poprvé objevil koncem 90. let, kdy tehdejší začínající podnikatel Miroslav Švarc nabízel lidem zaměstnání na živnostenský list, aby ušetřil na odvodech za zaměstnance. To se mu skutečně dařilo, dokud nebyl odhalen, odsouzen za daňové podvody a tento systém se stal nezákonným. Principem švarcsystému je výkon práce živnostníka pro zaměstnavatele jako klasický zaměstnanec, ale bez pracovní smlouvy. Pracovněprávní

vztahy fungují na základě závislé práce, která je charakteristická podřízeností zaměstnance a nadřízeností zaměstnavatele a musí splňovat určité požadavky, tedy zaměstnanec musí provádět práci osobně, dostane za ni plat nebo mzdu, práce musí být vykonána v pracovní době a na předem sjednaném místě. Pokud tedy živnostník pracuje pro jednoho zaměstnavatele, dostává stejný plat, pracuje ve stejnou dobu a na stejném místě, navíc v provozovně zaměstnavatele a používá jeho nástroje, jedná se o nelegální činnost, za kterou oběma stranám hrozí vysoké pokuty. V tomto případě totiž živnostník zastává pozici typického zaměstnance. Hlavní rozdíl je ovšem v tom, že zaměstnavatel není povinen platit sociální a zdravotní pojištění, jelikož není uzavřena pracovní smlouva a zaměstnanec si tyto odvody platí sám, jakožto osoba s živnostenským či jiným oprávněním. Jak již bylo uvedeno výše, tyto odvody jsou pro OSVČ nižší nebo dokonce nejsou nuceni je platit vůbec, což je pro tyto subjekty sice výhodné, ale pro státní kasu nikoli. Z pohledu státu a legislativy jde o nezákonnou činnost, nicméně pro oba jeho účastníky skýtá některé výhody. V první řadě jde o již zmíněné odvody, zaměstnanec si tak logicky vydělá více peněz. Může také tento vztah kdykoli ukončit, stejně tak zaměstnavatel, jedná se totiž o určitou formu spolupráce. Na druhou stranu jsou zde i negativní aspekty, které pro někoho vyrovnávají, pro jiného značně převyšují popsané výhody. Nejvýznamnějším je beze sporu nelegálnost a s tím spojené peněžité tresty. Pokuta se může pohybovat od 50 tisíc do 10 milionů korun, případně může dojít k dodatečnému vyměření nezaplacených odvodů, které je nutné doplatit, samozřejmě společně s přírážkou za včasné nezaplacení (39). Dalším velkým problémem je skutečnost, že tento vztah není zastřešen zákoníkem práce ani jinou právní legislativou a zaměstnanec není chráněn a postrádá výhody, které poskytují pracovní předpisy, jako je nemocenská, dovolená, odstupné spojené s ukončením pracovního poměru a podobně. Živnostník je tedy nucen sám platit zdravotní a sociální pojištění, a také musí sám podávat daňové přiznání (40).

4. Praktická část práce

V praktické části práce je využita finanční analýza zákonných odvodů a celkových nákladů na zaměstnance, stejně jako u osoby samostatně výdělečně činné. Následně dojde ke komparaci a a zhodnocení jednotlivých forem pracovní činnosti. V rámci této analýzy jsou provedeny 4 kalkulace ke každému typu zaměstnání. Pro možnost porovnání byly zvoleny stejné částky pro zaměstnance i OSVČ, u zaměstnance uvedeny v hrubé měsíční mzdě a u osoby samostatně výdělečně činné přepočteny z hrubého ročního výdělku. Je důležité zmínit, že čistý měsíční příjem, který je výsledkem u osoby samostatně výdělečně činné, je pouze přibližným výpočtem, jelikož příjem OSVČ závisí na mnoha faktorech a každý měsíc se může značně lišit. Pro zaměstnance byly zvoleny hrubé měsíční příjmy ve výši 18 900 korun, 30 000 korun, 62 500 korun a 150 tisíc korun. Pro OSVČ byly analogicky zvoleny částky hrubého ročního příjmu 226 800 korun, 360 tisíc korun, 750 tisíc korun a 1 800 tisíc korun.

4.1 Analýza pracovního poměru

Zaměstnavatel povinně odvádí sociální pojištění, zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmu fyzických osob. Část, kterou hradí zaměstnavatel, se mzdy zaměstnance nedotkne. Ovšem menší část, kterou si zaměstnanec platí sám, i když samotný úkon opět provádí zaměstnavatel, se strhává z hrubé měsíční mzdy a po jejich odvedení vznikne čistá měsíční mzda, které je poté zaměstnanci vyplacena.

Následující výpočty nezahrnují žádné další srážky ze mzdy, ani daňová zvýhodnění, například slevu na invaliditu nebo vyživované dítě, zaměstnanec tedy uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Zaměstnanec nebyl nemocný ani nečerpal dovolenou či jinou formu pracovního volna.

Tabulka 1: Sazby zákonných odvodů za zaměstnance platných od 1.1.2024

| | Zdravotní pojištění | Sociální pojištění | | | Daň z příjmu |
|---------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|--------------|
| | | Nemocenské pojištění | Důchodové pojištění | Státní politika nezaměstnanosti | |
| Zaměstnanec | 4,5 % | 0,6 % | 6,5 % | - | 15 % |
| Zaměstnavatel | 9 % | 2,1 % | 21,5 % | 1,2 % | - |

Zdroj: vlastní zpracování, MFČR (2023)

Příklad 1

Zaměstnanec, který pobírá hrubou měsíční mzdu 18 900 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnance** je 7,1 %, z hrubé mzdy 1 342 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnavatele** je 24,8 %, z hrubé mzdy 4 687 Kč.

Odvod zdravotního pojištění **zaměstnance** je 4,5 %, z hrubé mzdy 851 Kč.

Odvod zdravotní pojištění **zaměstnavatele** je 9 %, z hrubé mzdy 1 701 Kč.

Daň z příjmu je 15 %, z hrubé mzdy 2 835 Kč. Pokud je podepsané prohlášení, uplatňuje se základní sleva na poplatníka 2 570 Kč, po odečtení tedy 265 Kč.

Při sečtení všech odvodů a odečtení od hrubé mzdy vznikne čistá měsíční mzda 16 442 Kč.

Mzdové náklady pro zaměstnavatele jsou 25 288 Kč. Toto číslo je součtem hrubé mzdy a odvodů zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatelem.

Příklad 2

Zaměstnanec, který pobírá hrubou měsíční mzdu 30 000 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnance** je 7,1 %, z hrubé mzdy 2 130 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnavatele** je 24,8 %, z hrubé mzdy 7 440 Kč.

Odvod zdravotního pojištění **zaměstnance** je 4,5 %, z hrubé mzdy 1 350 Kč.

Odvod zdravotní pojištění **zaměstnavatele** je 9 %, z hrubé mzdy 2 700 Kč.

Daň z příjmu je 15 %, z hrubé mzdy 4 500 Kč. Pokud je podepsané prohlášení, uplatňuje se základní sleva na poplatníka 2 570 Kč, po odečtení tedy 1 930 Kč.

Při sečtení všech odvodů a odečtení od hrubé mzdy vznikne čistá měsíční mzda 24 590 Kč.

Mzdové náklady pro zaměstnavatele jsou 40 140 Kč. Toto číslo je součtem hrubé mzdy a odvodů zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatelem.

Příklad 3

Zaměstnanec, který pobírá hrubou měsíční mzdu 62 500 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnance** je 7,1 %, z hrubé mzdy 4 438 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnavatele** je 24,8 %, z hrubé mzdy 15 500 Kč.

Odvod zdravotního pojištění **zaměstnance** je 4,5 %, z hrubé mzdy 2 813 Kč.

Odvod zdravotní pojištění **zaměstnavatele** je 9 %, z hrubé mzdy 5 625 Kč.

Daň z příjmu je 15 %, z hrubé mzdy 9 375 Kč. Pokud je podepsané prohlášení na poplatníka, uplatňuje se základní sleva na poplatníka 2 570 Kč, po odečtení tedy 6 805 Kč.

Při sečtení všech odvodů a odečtení od hrubé mzdy vznikne čistá měsíční mzda 48 444 Kč.

Mzdové náklady pro zaměstnavatele jsou 83 625 Kč. Toto číslo je součtem hrubé mzdy a odvodů zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatelem.

Příklad 4

Zaměstnanec, který pobírá hrubou měsíční mzdu 150 000 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnance** je 7,1 %, z hrubé mzdy 10 650 Kč.

Odvod sociálního pojištění **zaměstnavatele** je 24,8 %, z hrubé mzdy 37 200 Kč.

Odvod zdravotního pojištění **zaměstnance** je 4,5 %, z hrubé mzdy 6 750 Kč.

Odvod zdravotní pojištění **zaměstnavatele** je 9 %, z hrubé mzdy 13 500 Kč.

Výpočet daně z příjmu je zde trochu komplikovanější. Hrubá mzda se pohybuje nad limitem pro základní sazbu daně, proto je nutné částku rozdělit a použít obě sazby daně. Maximální hodnota pro uplatnění sazby 15 % je 131 901 korun. Výpočtem získáme částku 19 785 korun. Na zbylých 18 099 korun musí být uplatněna sazba 23 %, jelikož přesahuje stanovený limit. Zde vyjde částka 4 163 korun. Při součtu a následném odečtení slevy na poplatníka, ve standardní výši 2 570 korun, je záloha na daň z příjmu 21 378 korun.

Při sečtení všech odvodů a odečtení od hrubé mzdy vznikne čistá měsíční mzda 111 222 Kč. Mzdové náklady pro zaměstnavatele jsou 200 700 Kč. Toto číslo je součtem hrubé mzdy a odvodů zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatelem.

4.2 Analýza OSVČ

Pro příklady se předpokládá, že osoba samostatně výdělečně činná provozuje svoje podnikání jako hlavní činnost. Ve všech příkladech jsou shodně uplatněny paušální výdaje ve výši 40 %, aby bylo možné je adekvátně porovnávat, stejně jako je ve všech případech placeno nemocenské pojištění.

4.2.1 Postup výpočtů

Vládní konsolidační balíček platný od 1.1.2024 změnil způsob výpočtu vyměřovacího základu i minimální hranici vyměřovacího základu pro výpočet sociálního pojistného pro OSVČ. Pokud je vypočtený vyměřovací základ nižší než minimální

vyměřovací základ stanovený státem, odvádí OSVČ minimální zálohy podle této minimální hranice.

Nejdříve je potřeba znát daňový základ, který se vypočítá rozdílem příjmů a výdajů. Z tohoto rozdílu se poté vypočítá roční vyměřovací základ, a to za pomoci sazby 55 %, která byla stanovena pro rok 2024 a oproti roku 2023 byla o 5 % zvýšena. Částka, která bude odpovídat této sazbě, je roční vyměřovací základ a při vydělení 12 je získán měsíční vyměřovací základ podnikatele. Minimální měsíční vyměřovací základ pro OSVČ na hlavní činnost je ve výši 13 190 korun. Pokud se vyměřovací základ podnikatele nachází pod touto hranicí, jsou odvody na sociální pojištění vypočítávány z této částky. Pokud však tuto hranici přesáhne, odvody se vypočítávají z jeho skutečné hodnoty. K výpočtu se využije univerzální sazba 29,2 %. Z minimálního základu je to tedy 3 852 Kč. Platba je prováděna do konce měsíce, za který se platí.

Pro výpočet hodnoty zdravotního pojištění se musí také stanovit vyměřovací základ, který tentokrát představuje polovinu daňového základu. Z této částky se určí 13,5 %, která představuje roční vyměřovací základ podnikatele. Pro zjištění, zda je základ nižší či vyšší než stanovená částka, je potřeba tuto hodnotu vydělit 12. Pokud je částka nižší než 2 968 korun, což je stanovená výše minimálních záloh na zdravotní pojištění OSVČ pro rok 2024, odvádí se tato výše zálohy. Pokud je hodnota vyšší, odvádí se ve vypočtené výši. Splatnost zálohy na zdravotní pojištění je do 8. dne následujícího měsíce.

Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná. Pokud se ho podnikatel rozhodne platit, použije metodu výpočtu vyměřovacího základu jako u sociálního pojištění, ze kterého se určí 2,7 %. Minimální měsíční pojistné činí pro rok 2024 216 Kč. Tolik OSVČ platí v případě, že jeho vyměřovací základ nedosáhne hranice 8 000 korun. Pokud ano, opět se jeho hodnota počítá z výsledné částky se zmíněnou sazbou 2,7 %. A stejně jako u sociálního pojištění je splatnost ke konci měsíce, za který je placeno (35).

Výpočet daně z příjmu se provádí z daňového základu daného OSVČ, který je tedy prostým rozdílem příjmů a výdajů. Z něho se pomocí daňové sazby 15 % určí roční odvody. Po vydělení 12 lze samozřejmě získat měsíční odvod. V případě vysokého příjmu nad stanovený limit se uplatňuje sazba 23 %.

4.2.2 Příklady

Příklad 1

Osoba samostatně výdělečně činná má hrubý roční příjem 226 800 korun.

Pro výpočet sociálního pojištění je třeba stanovit vyměřovací základ. Podle postupu popsaného výše je základem rozdíl příjmů a nákladů. Tato OSVČ má činnost podnikání jako autor dětských knih a uplatňuje tak 40 % paušální výdaje. 40 % z 226 800 je 90 720 korun a po odečtení tak vyjde 136 080 korun, to je daňový základ. Při vynásobení stanovenou sazbou 55 % je hodnota ročního vyměřovacího základu 74 844 korun. Měsíčně jde tedy o 6 237 korun, což je méně než minimální vyměřovací základ OSVČ na měsíc. Výše sociálního pojištění se vypočítá z minimálního vyměřovacího základu, který je 13 190 korun. Při použití sazby 29,2 % vyjde 3 852 korun, což je měsíční odvod na sociální pojištění. Za celý rok zaplatí 46 224 korun.

Pro výpočet vyměřovacího základu na zdravotní pojištění je východiskem polovina daňového základu, v tomto případě 68 040 korun. Při použití sazby 13,5 %, která je společná všem plátcům zdravotního pojištění, vyjde 9 185 korun, měsíčně je to konkrétně 766 korun. Minimální měsíční vyměřovací základ je stanoven na 2 968 korun. Jedná se o menší částku, proto se budou odvody počítat z tohoto minima. Ročně pak OSVČ zaplatí 35 616 korun.

V případě, že se OSVČ chce dobrovolně stát plátcem nemocenského pojištění, k výpočtu se použije vyměřovací základ shodný pro sociální pojištění, tedy 136 080 korun a sazba 2,7 %. Vyjde částka 3 674 korun, což je částka nižší než minimální vyměřovací základ, který činí 8 000 korun. Proto bude na nemocenské pojištění odvádět minimální částku 216 korun měsíčně. Ročně pak na nemocenském pojištění zaplatí 2 592 korun (41).

V neposlední řadě musí také OSVČ odvádět daň z příjmu. Ta se vypočítá jako 15 % z daňového základu, který je v tomto případě 136 080 korun, což vychází na 20 412 korun. Při vydělení 12 vyjde částka 1 701 korun měsíčně a v případě, že má dotyčný podepsané prohlášení, tak po odečtení slevy na poplatníka ve výši 2 570 korun vyjde záporná částka, a daň z příjmu se tudíž neplatí (42).

Po odečtení odvodů na zdravotní, sociální a nemocenské pojištění od hrubých ročních příjmů vyjde částka 142 368 korun, která po vydělení 12 vychází na 11 864 korun čisté měsíční mzdy.

Příklad 2

Osoba samostatně výdělečně činná má hrubý roční příjem 360 000 korun.

Pro výpočet sociálního pojištění je třeba stanovit vyměřovací základ. Podle postupu popsaného výše je základem rozdíl příjmů a nákladů. Tato OSVČ má činnost podnikání jako pojišťovací poradce a uplatňuje tak 40 % paušální výdaje. 40 % z 360 000 je 144 000 korun a po odečtení tak vyjde 216 000 korun, to je daňový základ. Při vynásobení stanovenou sazbou 55 % je hodnota ročního vyměřovacího základu 118 800 korun. Měsíčně jde tedy o 9 900 korun, což je méně než minimální vyměřovací základ OSVČ na měsíc. Výše sociálního pojištění se vypočítá z minimálního vyměřovacího základu, který je 13 190 korun. Při použití sazby 29,2 % vyjde 3 852 korun, což je měsíční odvod na sociální pojištění. Za celý rok zaplatí 46 224 korun.

Pro výpočet vyměřovacího základu na zdravotní pojištění je východiskem polovina daňového základu, v tomto případě 108 000 korun. Při použití sazby 13,5 %, která je společná všem plátcům zdravotního pojištění, vyjde 14 580 korun, měsíčně je to konkrétně 1 215 korun. Minimální měsíční vyměřovací základ je stanoven na 2 968 korun. Jedná se o menší částku, proto se budou odvody počítat z tohoto minima. Ročně pak OSVČ zaplatí 35 616 korun.

V případě, že se OSVČ chce dobrovolně stát plátcem nemocenského pojištění, k výpočtu se použije vyměřovací základ shodný pro sociální pojištění, tedy 216 000 korun a sazba 2,7 %. Vyjde částka 5 832 korun, což je částka nižší než minimální vyměřovací základ, který činí 8 000 korun. Proto bude na nemocenské pojištění odvádět minimální částku 216 korun měsíčně. Ročně pak na nemocenském pojištění zaplatí 2 592 korun (41).

V neposlední řadě musí také OSVČ odvádět daň z příjmu. Ta se vypočítá jako 15 % z daňového základu, který je v tomto případě 216 000 korun, což vychází na 32 400 korun. Při vydělení 12 vyjde částka 2 700 korun měsíčně a v případě, že má dotyčný podepsané prohlášení, tak po odečtení slevy na poplatníka ve výši 2 570 korun zbude zaplatit pouhých 130 korun.

Po odečtení odvodů na daň z příjmu a zdravotní, sociální a nemocenské pojištění od hrubých ročních příjmů vyjde částka 274 008 korun, která po vydělení 12 vychází na 22 834 korun čisté měsíční mzdy.

Příklad 3

Osoba samostatně výdělečně činná má hrubý roční příjem 750 000 korun.

Pro výpočet sociálního pojištění je třeba stanovit vyměřovací základ. Podle postupu popsaného výše je základem rozdíl příjmů a nákladů. Tato OSVČ má činnost podnikání jako architekt a uplatňuje tak 40 % paušální výdaje. 40 % ze 750 000 je 300 000 korun a po odečtení tak vyjde 450 000 korun, to je daňový základ. Při vynásobení stanovenou sazbou 55 % je hodnota ročního vyměřovacího základu 247 500 korun. Měsíčně jde tedy o 20 625 korun, což je více než minimální vyměřovací základ OSVČ na měsíc. Výše sociálního pojištění se bude tedy počítat z této částky, při vynásobení sazbou 29,2 % vyjde odvod na sociální pojištění 6 0223 korun měsíčně.

Pro výpočet vyměřovacího základu na zdravotní pojištění je východiskem polovina daňového základu, v tomto případě 225 000 korun. Při použití sazby 13,5 %, která je společná všem plátcům zdravotního pojištění, vyjde 30 375 korun, měsíčně je to konkrétně 2 531,25 korun. Minimální měsíční vyměřovací základ je stanoven na 2 968 korun. Jedná se o menší částku, proto se budou odvody počítat z tohoto minima. Ročně pak OSVČ zaplatí 35 616 korun.

V případě, že se OSVČ chce dobrovolně stát plátcem nemocenského pojištění, k výpočtu se použije vyměřovací základ shodný pro sociální pojištění, tedy 247 500 korun a sazba 2,7 %. Vyjde částka 6 682,5 korun, což je částka nižší než minimální vyměřovací základ, který činí 8 000 korun. Proto bude na nemocenské pojištění odvádět minimální částku 216 korun měsíčně. Ročně pak na nemocenském pojištění zaplatí 2 592 korun (41).

V neposlední řadě musí také OSVČ odvádět daň z příjmu. Ta se vypočítá jako 15 % z daňového základu, který je v tomto případě 450 000 korun, což vychází na 67 500 korun. Pokud má podepsané Prohlášení, může uplatnit slevu na poplatníka ve výši 30 840 korun. Po odečtení činí daň z příjmu za celý rok 36 660 korun, měsíčně se jedná o 3 055 korun.

Po odečtení odvodů na daň z příjmu a zdravotní, sociální a nemocenské pojištění od hrubých ročních příjmů vyjde částka 602 856 korun, která po vydělení 12 vychází na 50 238 korun čisté měsíční mzdy.

Příklad 4

Osoba samostatně výdělečně činná má hrubý roční příjem 1 800 000 korun.

Pro výpočet sociálního pojištění je třeba stanovit vyměřovací základ. Podle postupu popsaného výše je základem rozdíl příjmů a nákladů. Tato OSVČ má činnost podnikání jako advokát a uplatňuje tak 40 % paušální výdaje. 40 % ze 1 800 000 je 720 000 korun a po odečtení tak vyjde 1 080 000 korun, to je daňový základ. Při vynásobení stanovenou sazbou 55 % je hodnota ročního vyměřovacího základu 594 000 korun. Měsíčně jde tedy o 49 500 korun, což je více než minimální vyměřovací základ OSVČ na měsíc. Výše sociálního pojištění se bude tedy počítat z této částky, při vynásobení sazbou 29,2 % vyjde odvod na sociální pojištění 14 454 korun měsíčně.

Pro výpočet vyměřovacího základu na zdravotní pojištění je východiskem polovina daňového základu, v tomto případě 540 000 korun. Při použití sazby 13,5 %, která je společná všem plátcům zdravotního pojištění, vyjde 72 900 korun, měsíčně je to konkrétně 6 075 korun. Minimální měsíční vyměřovací základ je stanoven na 2 968 korun. Jedná se o větší částku, proto bude platba odvedena v této výši.

V případě, že se OSVČ chce dobrovolně stát plátcem nemocenského pojištění, k výpočtu se použije vyměřovací základ shodný pro sociální pojištění, tedy 594 000 korun a sazba 2,7 %. Vyjde částka 16 038 korun, což je částka vyšší než minimální vyměřovací základ, který činí 8 000 korun. Proto bude na nemocenské pojištění odvádět 1 337 korun měsíčně.

V neposlední řadě musí také OSVČ odvádět daň z příjmu. V tomto případě se částka pohybuje nad limitem pro sníženou sazbu daně, je proto potřeba využít zvýšenou daň 23 %. Zbytek postupu je stejný, tedy 23 % z daňového základu 1 080 000 korun je 248 400 korun. Pokud má podepsané Prohlášení, může uplatnit slevu na poplatníka ve výši 30 840 korun. Po odečtení činí daň z příjmu za celý rok 217 560 korun, měsíčně se jedná o 18 130 korun.

Po odečtení odvodů na daň z příjmu a zdravotní, sociální a nemocenské pojištění od hrubých ročních příjmů vyjde částka 1 320 048 korun, která po vydělení 12 vychází na 110 004 korun čisté měsíční mzdy.

4.3 Porovnání odvodů zaměstnanců a OSVČ

Výše uvedené výsledky budou nyní porovnány a pro větší přehlednost uvedeny do tabulek. V jedné tabulce jsou uvedeny výsledky příkladu zaměstnance, kdy hrubá měsíční mzda při vynásobení 12 odpovídá hrubému ročnímu příjmu konkrétního OSVČ. Částky jsou pro oba uvedeny ve výši měsíčních odvodů. Částka u daně z příjmu je uvedena po odečtení slevy na poplatníka a hodnota řádku zaměstnavatel je součtem zdravotního a sociálního pojištění odvedené zaměstnavatelem.

Tabulka 2: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 18 900 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 226 800 korun

| | Zaměstnanec | OSVČ |
|----------------------|-------------|------------|
| Zdravotní pojištění | 851 Kč | 2 968 Kč |
| Sociální pojištění | 1 229 Kč | 3 852 Kč |
| Nemocenské pojištění | 113 Kč | 216 Kč |
| Daň z příjmu | 265 Kč | 0 Kč |
| Odvody celkem | 2 458 Kč | 7 036 Kč |
| Čistá měsíční mzda | 16 442 Kč | 11 864 Kč |
| Čistý roční příjem | 197 304 Kč | 142 368 Kč |
| Zaměstnavatel | 6 388 Kč | - |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 30 000 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 360 000 korun

| | Zaměstnanec | OSVČ |
|----------------------|-------------|------------|
| Zdravotní pojištění | 1 350 Kč | 2 968 Kč |
| Sociální pojištění | 1 950 Kč | 3 852 Kč |
| Nemocenské pojištění | 180 Kč | 216 Kč |
| Daň z příjmu | 1 930 Kč | 130 Kč |
| Odvody celkem | 5 410 Kč | 7 166 Kč |
| Čistá měsíční mzda | 24 590 Kč | 22 834 Kč |
| Čistý roční příjem | 295 080 Kč | 274 008 Kč |
| Zaměstnavatel | 10 140 Kč | - |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 62 500 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 750 000 korun

| | Zaměstnanec | OSVČ |
|----------------------|-------------|------------|
| Zdravotní pojištění | 2 813 Kč | 2 968 Kč |
| Sociální pojištění | 4 063 Kč | 6 023 Kč |
| Nemocenské pojištění | 375 Kč | 216 Kč |
| Daň z příjmu | 6 805 Kč | 3 055 Kč |
| Odvody celkem | 14 056 Kč | 12 262 Kč |
| Čistá měsíční mzda | 48 444 Kč | 50 238 Kč |
| Čistý roční příjem | 581 328 Kč | 602 856 Kč |
| Zaměstnavatel | 21 125 Kč | - |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 5: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 150 000 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 1 800 000 korun

| | Zaměstnanec | OSVČ |
|----------------------|--------------|--------------|
| Zdravotní pojištění | 6 750 Kč | 6 075 Kč |
| Sociální pojištění | 9 750 Kč | 14 454 Kč |
| Nemocenské pojištění | 900 Kč | 1 337 Kč |
| Daň z příjmu | 21 378 Kč | 18 130 Kč |
| Odvody celkem | 38 778 Kč | 39 996 Kč |
| Čistá měsíční mzda | 111 222 Kč | 110 004 Kč |
| Čistý roční příjem | 1 334 664 Kč | 1 320 048 Kč |
| Zaměstnavatel | 50 700 Kč | - |

Zdroj: vlastní zpracování

5. Zhodnocení výsledků

Při prvním pohledu na tabulky porovnání odvodů se nabízí říct, že při nižším příjmu se více vyplatí nechat se zaměstnat na základě pracovní smlouvy. Když se ovšem příjem zvýší, zdá se výhodnější forma podnikání.

V tabulce číslo 2 byla nastíněna situace s minimální hrubou měsíční mzdou pro zaměstnance a tomu odpovídající výše hrubých ročních příjmů pro osobu samostatně výdělečně činnou. Na první pohled je jasně patrný rozdíl 4 578 korun mezi oběma pracujícími. Rozdíl je způsobený minimálními vyměřovacími základy pro OSVČ. I v případě, že jsou částky pro zdravotní, sociální i nemocenské pojištění nižší než tyto základy, nelze platit méně, což automaticky způsobí zvýšení těchto odvodů. Ani skutečnost, že zde OSVČ nemusí platit daň z příjmu, nezpůsobí velký rozdíl, zaměstnanci je totiž sraženo pouze 265 korun.

V tabulce číslo 3 je jasně vidět, že zaměstnanec má celkově nižší odvody a může za to hlavně fakt, že část pojištění platí zaměstnavatel. Pouze v případě daně z příjmu je na tom zaměstnanec hůře a to proto, že má vyšší základ pro jeho výpočet. U něj se počítá z hrubé mzdy, kdy 15 % představuje 4 500 korun před odečtením slevy na poplatníka. U OSVČ se počítá z daňového základu, který je sice mnohonásobně vyšší, ale při vyčíslení na měsíc jde pouze o 2 700 korun a při následném odečtení slevy vyjde symbolických 130 korun. Je také důležité poukázat na minimální vyměřovací základy, které výši odvodů značně ovlivňují. V případě, že vyměřovací základ konkrétního OSVČ vyjde nižší, než je stanovená výše, je nutné odvody počítat z těchto základů. Pokud by tyto limity neplatily a podnikatelé by tedy mohli odvody platit podle skutečných hodnot, situace by byla jiná. V takovém případě by se částky sociálního, zdravotního a nemocenského pojištění změnily. Sociální pojištění by se z 3 852 korun snížilo na 2 891 korun, zdravotní z 2 968 korun na 1 215 korun a nemocenské pojištění z 216 korun na 158 korun. Daň z příjmu by zůstala stejná, neboť zde žádné omezení není. Po sečtení vyjde částka 4 394 korun a je výrazně nižší než skutečných 7 166 korun. Tím pádem by se čistá mzda zvýšila na 25 606 korun. V případě neexistence limitů by si tedy OSVČ vydělala o 2 772 korun více. Toto ale neplatí, a proto se čistě z hlediska odvodů v tomto případě více vyplatí zaměstnání na hlavní pracovní poměr.

V tabulce číslo 4 je výše odvodů u obou pracujících vyrovnanější. Výraznější rozdíl je v nemocenském pojištění, jelikož OSVČ opět odvádí částku z minimálního základu. Daň

z příjmu je značně vyšší u zaměstnance, protože základem výpočtu je částka 9 375 korun, kdežto u OSVČ jde o 5 625 korun. Rozdíly ovšem nejsou natolik velké, aby se dalo jednoznačně říct, která forma zaměstnání je výhodnější.

V tabulce číslo 5 se částky pohybují vysoko nad průměrnou mzdou, odvody jsou proto na obou stranách velmi vysoké. Prvním větším nesouladem je výše sociálního pojištění, která je o 4 704 korun nižší ve prospěch zaměstnance, z důvodu, že větší část pojištění oproti OSVČ odvede zaměstnavatel, je zde rozdíl kolem 22 %. Dalším větším rozdílem je daň z příjmu, konkrétně je rozdíl 3 248 korun. Tento rozdíl je způsobem skutečností, že u OSVČ se celý roční příjem daní sazbou 23 %, u zaměstnance je to pouze ta část, která převyšuje stanovený limit, která v tomto případě představuje asi 12 % celého měsíčního příjmu. I když se celkový měsíční příjem liší pouze o 1 218 korun, roční rozdíl pak činí 14 610 korun. V neposlední řadě jsou zde náklady pro zaměstnavatele, které ve výši 50 700 korun představují více než třetinu měsíčního příjmu navíc.

Výhodnost jedné z možností ale nelze určit pouze na základě finanční stránky. Je potřeba brát v úvahu další aspekty, například pracovní dobu. OSVČ jsou pověstné tím, že mohou pracovat kdykoli a pracovní dobu si tak přizpůsobovat. Vzhledem k tomu, že si sami řeší všechny potřebné úkony, jako je třeba dodávka materiálu, zajištění výroby a podobně, nelze tak úplně mluvit o časové volnosti. Je pravda, že standardní pracovní doba od 8 do 4 se jich netýká, nicméně pro vyřízení svých záležitostí musí respektovat pracovní dobu ostatních, i když se jim třeba lépe pracuje v noci. Nemají také nárok na dovolenou, respektive volno, které by jim někdo zaplatil. Dalším aspektem je samotné riziko podnikání. Zatímco zaměstnanec dostane každý měsíc stejnou mzdu nebo plat, pokud se tedy nebere ohled na osobní ohodnocení či jiné bonusy nebo případnou nemoc, která je však pokryta nemocenským pojištěním. Naproti tomu OSVČ nedostává fixní částku, záleží na tom, jak se daný měsíc daří tržby. Pokud si navíc neplatí nemocenské pojištění, pracovní neschopnost mu nikdo neproplatí a také dojde ke snížení činnosti. Nevýhodou podnikání je také nutnost osobní administrativy týkající se daní, pojištění, komunikace s příslušnými institucemi a další. U zaměstnance tyto povinnosti zastává zaměstnavatel, až na některé výjimky. K posouzení, zda je výhodnější být zaměstnancem či podnikatelem, je důležité zvážit i jejich ostatní stránky, což může být vzhledem k nemožnosti je finančně vyčíslit poměrně složitá záležitost.

6. Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na téma pracovního poměru a jejím cílem je popsat aktuální právní úpravu, která se k němu a také k OSVČ vztahuje a pomocí finanční analýzy zhodnotit jejich náročnost s ohledem na zákonné odvody a navzájem je porovnat. Pojmy a skutečnosti, které jsou důležité pro pochopení tohoto tématu, jsou popsány v teoretické části práce. Následně jsou využity v praktické části práce, kde dochází k vyčíslení konkrétních hodnot pro odvody sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu na 4 příkladech pro zaměstnance a také 4 pro osobu samostatně výdělečně činnou. Následně dojde k jejich porovnání, pro lepší přehlednost uvedeno ve 4 tabulkách. V prvním porovnání, které představuje situaci s minimální hrubou mzdou, z finančního hlediska jasně převažuje pracovní poměr. Avšak s tím, jak se postupně zvyšuje hrubý měsíční i roční příjem, lze pozorovat, že čisté příjmy OSVČ dorovnávají, dokonce ve třetím případě převyšují příjmy zaměstnance, nicméně rozdíly nejsou nijak markantní.

Výhodnost jedné z forem zaměstnání není z finančního hlediska možné určit jednoznačně, proto je potřeba se zaměřit na další okolnosti. Bezpochyby největší výhodou pracovního poměru je automatická právní ochrana. Jedná se zejména o ochranné lhůty před výpovědí, dávky v pracovní neschopnosti, jistota mzdy nebo platu, případně finanční pomoc při ošetřování člena rodiny. Díky Zákoníku práce je stanovena výše minimální mzdy a zaměstnanec si tedy nemůže vydělat méně než tuto částku, navíc je mu zajištěn pravidelný příjem. Náleží mu také povinné příplatky za práci přesčas, v noci, ve svátek a v neděli, stejně jako náhrada cestovních nákladů. Další velkou výhodou jsou zaměstnanecké benefity, například příspěvky na stravování, důchodové pojištění nebo Multisport karta. Zaměstnanci také automaticky náleží minimálně 4 týdny dovolené, avšak může mít i více. Výdaje spojené s výkonem práce, například pracovní pomůcky, jsou nákladem zaměstnavatele a zaměstnanec se tudíž netýká.

Výše zmíněné náležitosti jsou u pracovního poměru samozřejmostí, s výjimkou zaměstnaneckých výhod, naproti tomu osoby samostatně výdělečně činné je mají velmi omezené nebo je naprosto postrádají. Naopak, OSVČ si může dle svého rozvrhnout pracovní dobu, práci nemusí vykonávat pouze tato osoba, lze tedy pověřit

další osobu, která bude práci vykonávat, například v době nemoci. Manželé či registrovaní partneři spolu mohou podnikat, což u pracovního poměru není možné. OSVČ však nese všechnu odpovědnost a riziko ohledně svého podnikání, stejně jako sám přispívá k výši zisku, a tím k hodnotě měsíčního výdělku. Autorka se proto domnívá, že po zvážení všech aspektů pracovního poměru a podnikání je výhodnější formou zaměstnání pracovní poměr.

7. Seznam použitých zdrojů

1. VLÁČIL, Jan. *Práce*. Online. NEŠPOR, Zdeněk R. (ed.). Sociologická encyklopedie. 2017, 21.9.2020. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pr%C3%A1ce>. [cit. 2023-09-22].
2. LAŽKOVÁ, Zuzana. *Povolání a profese: Člověk a jeho svět*. Online. Základní škola Ukrajinská. C2016. Dostupné z: https://www.zsukrajinska.cz/wp-content/dokumenty/sablony/cajs/VY_32_Inovace_CaJS.2.2.1.12.pdf. [cit. 2023-09-22].
3. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*. Online. *Zákony pro lidi*. C2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2023-09-22].
4. KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. Beckovy komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.
5. GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.
6. MPSV. *Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. 2024. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IPracovnepravnivztahyajejichprav>. [cit. 2023-09-22].
7. *Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník*. Online. *Zákony pro lidi*. C2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2023-09-22].
8. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
9. PREUSS, Ondřej. *Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list*. Online. Dostupný advokát. C2013-2023. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/zapoctovy-list>. [cit. 2023-10-21].
10. MPSV. *Povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. 2023. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IV11Povinnostizamestnavatelepred>. [cit. 2023-10-21].
11. VONKA, Mojmír. *Vznik pracovního poměru*. Online. Portál.POHODA.cz. C2022. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vznik-pracovniho-pomeru-1/>. [cit. 2024-02-25].

12. TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr: vznik, změny, skončení*. Právo pro denní praxi (CP Books). Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0637-3.
13. MPSV. *CZ-ISCO*. Online. Operační program Zaměstnanost plus. 2020. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/3435234/Methodika+za%C5%99azov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD+do+CZ-ISCO+pro+%C3%BA%C4%8Dely+statistiky+trhu+pr%C3%A1ce.pdf/ec5f1d77-e25c-4bb5-94e3-e87c7938d58e?t=1492761772323>. [cit. 2023-09-23].
14. MPSV. *Minimální mzda*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>. [cit. 2023-09-28].
15. MPSV. *Změna pracovního poměru*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. 2023. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VZmenapracovnihopomeru>. [cit. 2023-10-21].
16. MPSV. *Vznik a změny pracovního poměru*. Online. Státní úřad inspekce práce. C2020. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43720/vznik_zmeny_pp_2020.pdf/7b0c4d37-441c-e8bc-d6c6-f532c3e67244. [cit. 2023-10-21].
17. *Co je sociální pojištění*. Online. Životní pojištění srovnání. C2011-2024. Dostupné z: <https://www.zpojisteni.cz/socialni-pojisteni/>. [cit. 2023-10-14].
18. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2023 praktický průvodce*. Dvacáté šesté vydání. GRADA Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3982-8.
19. MPVS. *Sociální pojištění v roce 2024*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>. [cit. 2024-02-25].
20. VZP ČR. *Výhody a příspěvky*. Online. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. C2023. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/pojistenci/vyhody-a-prispevky>. [cit. 2023-10-28].
21. MZV. *Informace o zdravotním pojištění v ČR*. Online. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. 2013. Dostupné z: https://www.mzv.cz/sydney/cz/konzularni_informace/ostatni_informace/informace_o_zdravotnim_pojisteni_v_cr.html. [cit. 2023-10-21].
22. VZP ČR. *Zdravotní pojišťovny*. Online. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. C2023. Dostupné

- z: <https://www.vzp.cz/poskytovatele/ciselniky/zdravotni-pojistovny>. [cit. 2023-10-28].
23. MZ ČR. *Veřejné zdravotní pojištění*. Online. Ministerstvo zdravotnictví České republiky. [2010]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/verejne-zdravotni-pojisteni-2/>. [cit. 2023-10-22].
24. GOV.CZ. *Daně z příjmů fyzických osob*. Online. Portál veřejné správy. 2023. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/informace/dane-z-prijmu-fyzickych-osob-INF-293>. [cit. 2023-10-28].
25. *Základní přehled o dani z příjmů fyzických osob*. Online. Portál Pohoda. C2022. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zakladni-prehled-o-dani-z-prijmu-fyzickych-osob/>. [cit. 2023-10-22].
26. BUSINESSINFO.CZ. *Solidární daň byla zrušena: Kdo a z jaké části příjmu ale platí 23procentní daň?* Online. BusinessINFO.cz. C1997-2023. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/solidarni-dan-byla-zrusena-kdo-a-z-jake-casti-prijmu-ale-plati-23procentni-dan/>. [cit. 2023-10-28].
27. ZÍTKOVÁ, Pavlína. *Práce na DPP v roce 2024: Změny, limit, výpočet mzdy a dovolená*. Online. E15. C2001-2024. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/prace-na-dpp-v-roce-2024-zmeny-limit-vypocet-mzdy-a-dovolena-1411753>. [cit. 2024-02-08].
28. *Dohoda o provedení práce*. Online. Fakturoid. C2009-2024. Dostupné z: <https://www.fakturoid.cz/almanach/zacatky-podnikani/dohoda-o-provedeni-prace>. [cit. 2024-02-08].
29. *Dohoda o pracovní činnosti*. Online. Fakturoid.cz. C2009-2024. Dostupné z: <https://www.fakturoid.cz/almanach/zacatky-podnikani/dohoda-o-pracovni-cinnosti>. [cit. 2024-02-08].
30. *Dohody o práci (DPP, DPČ): Jejich limity i výhody*. Online. IDoklad.cz. C2024. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/dohody-o-praci-dpp-dpc-jejich-limity-i-vyhody>. [cit. 2024-02-08].
31. *Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění*. Online. Zákony pro lidi. C2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2023-09-22].

32. *Jak Nový občanský zákoník definuje podnikání.* Online. IPodnikatel.cz. [2020]. Dostupné z: <https://www.ipodnikatel.cz/jak-novy-obcansky-zakonik-definuje-podnikani/>. [cit. 2023-10-28].
33. ČSSZ. *Povinná účast na pojištění.* Online. Česká správa sociálního zabezpečení. C2024. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/duchodove-pojisteni-osvc-povinna-ucast>. [cit. 2024-02-09].
34. *Návod pro OSVČ vedlejší činnost: jak na daně a daňové přiznání.* Online. Money S3. C2023. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/navod-pro-osvc-na-vedlejsi-cinnost-jak-na-danove-priznani/>. [cit. 2023-10-28].
35. *Minimální zálohy OSVČ v roce 2024 přehledně.* Online. Průvodce podnikáním. C2024. Dostupné z: https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/minimalni-zalohy-osvc-2024/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google&gad_source=1. [cit. 2024-02-09].
36. *Zdravotní pojištění OSVČ.* Online. Měsec. C1997-2023. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/zdravotni-pojisteni-osvc/>. [cit. 2023-10-22].
37. MORÁVEK, Daniel. *23% sazba daně z příjmů se dotkne v roce 2024 více zaměstnanců a OSVČ.* Online. Podnikatel.cz. C1997-2024. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/23-sazba-dane-z-prijmu-se-dotkne-v-roce-2024-vice-zamestnancu-a-osvc/>. [cit. 2024-02-24].
38. *Paušální výdaje.* Online. Neotax. [2022]. Dostupné z: <https://neotax.eu/cs/blog/pausalni-vydaje>. [cit. 2024-02-13].
39. SEDLAKOVA LEGAL S.R.O. *Švarcsystém: Na co se ptá inspekce práce?* Online. Sedlakova legal. C2023. Dostupné z: <https://www.sedlakovalegal.cz/cs/svarc-inspekce>. [cit. 2023-10-29].
40. ŠARÍKOVÁ, Monika. *Švarcsystém: jak funguje nelegální zaměstnání na živnostník v ČR?* Online. Měsec.cz. C1997-2023. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/svarcsystem/>. [cit. 2023-10-29].
41. MORÁVEK, Daniel. *Spočetli jsme, kolik si OSVČ v roce 2024 připlatí na zdravotním a sociálním pojištění.* Online. Podnikatel.cz. C1997-2024. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/spocetli-jsme-kolik-si-osvc-v-roce-2024-priplati-na-zdravotnim-a-socialnim-pojistenim/>. [cit. 2024-02-13].

42. *Daň z příjmu fyzických osob*. Online. IÚčto.cz. C2024. Dostupné z: <https://www.iucto.cz/ucetni-tipy/dan-z-prijmu/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/>. [cit. 2024-02-24].

8. Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Sazby zákonných odvodů za zaměstnance platných od 1.1.2024 | 35 |
| Tabulka 2: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 18 900 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 226 800 korun | 43 |
| Tabulka 3: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 30 000 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 360 000 korun | 44 |
| Tabulka 4: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 62 500 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 750 000 korun | 44 |
| Tabulka 5: Porovnání odvodů zaměstnance s hrubou měsíční mzdou 150 000 korun a OSVČ s hrubým ročním příjmem 1 800 000 korun..... | 45 |