

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu
zaměstnance, zaměstnavatele a státu**

Karolína Vohanková

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Karolína Vohanková

Provoz a ekonomika

Název práce

Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu

Název anglicky

Comparison of employment and schwarzsystem from the perspective of employee, employer and state

Cíle práce

Cílem práce je srovnání pracovního poměru a švarc systému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu v prostředí daňových a účetních zákonů České republiky, popřípadě dalších zemí. Daná problematika bude aplikována na konkrétním příkladu, na kterém se provede analýza přínosu pro jednotlivé zainteresované subjekty.

Metodika

K naplnění cílů práce bude použita kompilace k prostudování odborných informačních zdrojů, včetně zahraničních. Následně pomocí analýzy, syntézy a komparace zjištěných informací budou zpracována teoretická východiska diplomové práce. Bude provedeno pozorování, analýza modelového podniku a konkrétních pracovníků, kterých se týká zkoumaná problematika. Následně bude provedena analýza nejvýhodnějšího řešení pro zkoumané subjekty a vytvořen návrh na řešení problému.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Podnikání, sociální pojištění, státní rozpočet, závislá činnost, zdanění příjmů, zdravotní pojištění.

Doporučené zdroje informací

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. In: Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů k 1.1.2014 z oblasti pracovního práva. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2014. ISSN 1802-8284.

Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. In: Sborník úplných znění zákonů daňových, účetních a souvisejících předpisů k 1.1.2014. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2014. ISSN 1802-8268.

Česko. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů k 1.1.2014 z oblasti pracovního práva. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2014. ISSN 1802-8284.

Daně a právo v praxi, Sv. 16, (2011) č. 8, s. 52-61. ISSN 1211-7293.

FACHREDAKTION, Walhalla Walhalla. Das gesamte Sozialgesetzbuch I bis XII Mit Durchführungsverordnungen, Wohngeldgesetz (WoGG) und Sozialgerichtsgesetz (SGG). 15. Aufl. Regensburg: Walhalla Fachverlag, 2013. ISBN 978-380-2906-947.

FEHN, Bernd J a Jo"rg BERWANGER. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz: Handkommentar. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2006, 306 p. ISBN 38-329-0991-5.

Německo. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz: Handkommentar. In: Nomos, 2006.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Ivana Kuchařová

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ivaně Kuchařové, vedoucí práce, za její odborný dohled a předmětné připomínky, rady a vedení při psaní diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat vedení a ekonomickému oddělení společnosti CHEPING spol. s r.o. za poskytnutí potřebných podkladů, informací a plynulou spolupráci.

Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu

Souhrn

Diplomová práce srovnávající pracovní poměr a švarcsystém z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část objasňuje pracovní poměr v českém právním prostředí a také pojem švarcsystém a samostatně výdělečná činnost při zachování zákonem stanovených podmínek. Dále vymezuje odměnu za práci, způsob zdanění a povinné odvody pojistného jak u závislé, tak samostatně výdělečné činnosti. Obsahuje také metodickou komparaci pracovního poměru a švarcsystému z hlediska daně z příjmů, zdravotního a sociálního pojistného a ostatních kritérií. V praktické části jsou u konkrétního podniku počítány tři varianty: první s kombinací zaměstnanců a subdodavatelů, druhá pouze se zaměstnanci a třetí se subdodavatelem na výkon práce a zaměstnanci pouze na podpůrné činnosti a vedení. Je provedena komparace výhodnosti pro jednotlivé zainteresované subjekty a pro každý stanovena varianta optimální. Na závěr je vypracován návrh na zlepšení.

Klíčová slova: podnikání, sociální pojištění, státní rozpočet, závislá činnost, zdanění příjmů, zdravotní pojištění

Comparison of employment and schwarzsysteem from the perspective of employee, employer and the state

Summary

The diploma thesis compares the employment and schwarzsysteem from the perspective of employee, employer, and the state; it is divided into two parts – theoretical and practical. The theoretical part clarifies the employment in Czech legal system and also the term ‘schwarzsysteem’ and ‘independent contractors’ whilst maintaining the legally defined conditions. It further defines the remuneration for work, taxation method, and obligatory insurance payments from the employment and independent contracting activity. It contains methodological comparison of the employment and schwarzsysteem as regards income tax, health and social security, and other criteria. The practical part includes three variants for the specific company: The first with the combination of the employees and subcontractors, the second solely with the employees, and the third with the subcontractors for the work performance, and the employees solely for the support activities and management. The comparison includes the benefits for individual interested subjects and the optimum variant is defined for each subject. The final part defines the improvement proposal.

Keywords: business activity, social security, national budget, dependent activity, income taxation, health insurance

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika	14
2. 1 Cíl.....	14
2. 2 Metodika.....	14
3 Teoretická východiska	16
3. 1 Pracovní poměr.....	16
3. 1. 1 Právní úprava pracovního poměru, jeho forma, vznik a zánik	16
3. 1. 2 Odměňování za práci, srážky z příjmů, náhrada mzdy	20
3. 1. 3 Zdanění mezd a ostatních příjmů ze závislé činnosti.....	24
3. 1. 4 Odvody zdravotního pojištění při pracovním poměru	27
3. 1. 5 Odvody sociálního pojištění při pracovním poměru	29
3. 2 Švarcsystém.....	31
3. 2. 1 Švarcsystém vs. OSVČ – právní ošetření.....	32
3. 2. 2 Zdanění podnikatelské činnosti osoby samostatně výdělečně činné	34
3. 2. 3 Odvody zdravotního pojištění osoby samostatně výdělečně činné.....	36
3. 2. 4 Odvody sociálního pojištění osoby samostatně výdělečně činné	37
3. 2. 5 Švarcsystém v Evropské unii.....	38
3. 3 Srovnání pracovního poměru a švarcsystému	39
3. 3. 1 Srovnání dle daně z příjmů.....	39
3. 3. 2 Srovnání dle odvodů zdravotního pojištění	42
3. 3. 3 Srovnání dle odvodů sociálního pojištění	43
3. 3. 4 Srovnání dle ostatních kritérií.....	45
4 Vlastní práce	47
4. 1 Analýza podnikatelské činnosti zkoumaného subjektu	47
4. 1. 1 Varianta č. 1 - skutečná situace v podniku	47

4. 1. 2 Varianta č. 2 - situace s využitím pouze zaměstnanců.....	52
4. 1. 3 Varianta č. 3 - situace s využitím subdodavatelů na výkon předmětu činnosti a zaměstnanců pouze na administrativu, podpůrné činnosti a vedení výroby	55
4. 2 Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu	58
4. 2. 1 Platby zdravotního a sociálního pojištění.....	58
4. 2. 2 Platby daně z příjmů	61
5 Výsledky a diskuse	65
5. 1 Hodnocení z hlediska společnosti CHEPING spol. s r.o.	65
5. 2 Hodnocení z hlediska zaměstnance a živnostníka	67
6 Závěr	69
7 Seznam použitých zdrojů	72

Seznam grafů

Graf 1 - Varianta č. 1	48
Graf 2 - Varianta č. 2	52
Graf 3 - Varianta č. 3	55

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Výpočet měsíční zálohy na daň ze závislé činnosti a čisté mzdy	40
Tabulka 2 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 1	48
Tabulka 3 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 1	49
Tabulka 4 – Subdodavatelé využívání místo dělnických zaměstnanců ve variantě č. 1	51
Tabulka 5 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 2	53
Tabulka 6 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 2	54
Tabulka 7 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 3	56
Tabulka 8 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 3	56
Tabulka 9 – Subdodavatelé společnosti ve variantě č. 3	57
Tabulka 10 - Platby pojistného ve variantě č. 1	59
Tabulka 11 - Platby pojistného ve variantě č. 2	60
Tabulka 12 - Platby pojistného ve variantě č. 3	61
Tabulka 13 - Srovnání variant dle plateb pojistného	61
Tabulka 14 - Zdanění ve variantě č. 1	62
Tabulka 15 - Zdanění ve variantě č. 2	63
Tabulka 16 - Zdanění ve variantě č. 3	63
Tabulka 17 - Srovnání variant dle výše odvedené daně	64
Tabulka 18 – Hodnocení z hlediska společnosti CHEPING spol. s r.o.	65
Tabulka 19 - Srovnání zaměstnance a živnostníka	67

Seznam zkratk

DOPP	Dohoda o provedení práce
DPFO	Daň z příjmů fyzických osob
DZČ	Daň z příjmů ze závislé činnosti
HPP	Hlavní pracovní poměr
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SP	Sociální pojištění (pojištění)
Subdod.	Subdodavatel
Zam.	Zaměstnanec
ZP	Zdravotní pojištění (pojištění)

1 Úvod

S postupující integrací Evropského společenství a zapojováním České republiky do Hospodářské a měnové unie se zvyšuje snaha konkurovat zejména vyspělejšími členskými zeměmi. Díky Evropské unii se nám v oblasti zaměstnanosti otevírají nové možnosti a Česká republika se snaží nadále snižovat míru nezaměstnanosti. Mnozí zaměstnavatelé, zejména menší společnosti a fyzické osoby nepodnikající v takovém rozsahu, by mnohdy potřebovali více zaměstnanců, ale pro vysokou cenu na trhu práce nejsou schopni zaměstnance zaplatit.

A právě v tomto okamžiku stojí firmy před těžkou otázkou, jak svou situaci vyřešit. Mnozí se snaží co nejvíce využít dotací z evropských dotačních programů. Nabízí se zejména operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost vypsáný na dotační období 2014 – 2020. Je rozdělen na čtyři osy, a to Rozvoj výzkumu a vývoje, Podpora podnikání malých a středních firem, Efektivnější nakládání energií a Rozvoj informačních a komunikačních technologií. Byť jsou tyto operační programy pro společnosti velice výhodné, přináší s sebou i mnoho povinností, jejichž neplnění je podmíněno navrácením poskytnutých finančních prostředků. Přibývá tedy další administrativa a například v případě poskytnutí dotace na pracovní místo stačí prostředky od Evropské unie na pouhých devět měsíců trvání pracovního poměru, který ale musí být zachován po dobu jednoho kalendářního roku.

Další skupina společností se snaží nepříznivé ekonomické prostředí vykompenzovat omezením počtu zaměstnanců, a tedy úsporou na mzdových nákladech. Ovšem práci ve společnosti někdo vykonávat musí, a tak je to vede ke spolupráci s živnostníky, mnohdy bohužel i na nelegální úrovni, formou švarcsystému. Nezbyvá tedy než si situaci důkladně zmapovat a dokonale se informovat o znacích švarcsystému jakožto nelegálního zaměstnávání a vyvarovat se tak možným postihům a sankcím, které nejsou vůbec malé.

V současné ekonomické situaci a českém daňovém prostředí se není čemu divit, když nemalý podíl firem sahá k radikálním možnostem. Je na pováženu, zda by náš sociální systém a daňová legislativa nestály za přezkoumání a lehkou revizi. Nejen sankce a vzorově stíhané subjekty jako odstrašující případ mohou působit pozitivně na vývoj celé situace. Pozitivní změna prostředí pro podnikatele může přinést daleko lepší a trvalejší

efekt. A právě na tuto problematiku se zaměří praktická část diplomové práce Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Hlavním cílem diplomové práce je srovnání dopadů pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu v prostředí daňových a účetních zákonů České republiky. Jako dílčí cíl je zkoumáno, zda se podobný jev vyskytuje, případně jak je s ním nakládáno, v jiných členských zemích Evropské unie. Daná problematika je řešena v konkrétním podniku, ve kterém je zjišťováno, co je pro který zainteresovaný subjekt výhodnější a proč.

2.2 Metodika

Teoretická východiska byla zpracována na základě důkladného prostudování odborných informačních zdrojů, zejména české daňové legislativy, mzdových předpisů a zákonů o povinných platbách pojistného. Výše uvedené zdroje spolu se zahraničními byly použity k vypracování analýzy legislativních a daňových podmínek pracovního poměru a švarcsystému neboli podnikání, a k syntéze a následné komparaci těchto dvou systémů.

Praktická část práce byla zpracována na základě informací utříděných v teoretických východiskách a informacích poskytnutých vedením společnosti CHEPING spol. s r.o. a mzdovým úsekem tohoto podniku. Veškerá vnitropodniková data potřebná pro tvorbu diplomové práce byla utříděna a propočítána do přehledných tabulek vhodně sestavených pro účely práce. Originální data zůstala uchována v podniku. Před započítáním tvorby diplomové práce byla data prostudována a prodiskutována s odborníky na mzdovou problematiku, s účetním, právníkem a příslušnými zaměstnanci společnosti, kteří se shodli na legalitě zaměstnávání a kooperace ve zvolené společnosti.

Dalším krokem byla analýza zvoleného podniku, jeho podnikatelské činnosti, organizační struktury a mzdové situace. V práci byly stanoveny a propočítávány tři výzkumné otázky:

varianta č. 1 – skutečná s podílem zaměstnanců a subdodavatelů,

varianta č. 2 pouze se zaměstnanci,

a varianta č. 3 se subdodavateli využívanými na výkon předmětu činnosti a zaměstnanců pouze na zajištění chodu společnosti a vedení výroby.

V těchto variantách byly počítány odvody sociálního a zdravotního pojistného jak hrazeného zaměstnanci, tak zaměstnavatelem, platby daně z příjmů, celkové náklady společnosti na zaměstnance a subdodavatele a konečný příjem pracovníků. To vše bylo kalkulováno na základě příslušné legislativy a metodických pokynů. Pracovní poměr a švaresystém byl hodnocen z hlediska plateb zdravotního a sociálního pojištění, platby daně z příjmů, situace společnosti CHEPING spol. s r.o. a situace zaměstnance a živnostníka.

Závěrem práce byla provedena komparace a analýza nejvýhodnějšího řešení pro zkoumané subjekty a sestaven návrh na řešení dané problematiky.

3 Teoretická východiska

Kapitoly teoretických východisek rozebírají a následně srovnávají výhody a nevýhody pracovního poměru a švarcsystému neboli samostatně výdělečné činnosti (SVČ) provozované se znaky pracovního poměru.

3. 1 Pracovní poměr

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce mimo jiné upravuje pracovněprávní vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Mezi základní pracovněprávní vztahy se řadí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (2014, § 1 – 3).

3. 1. 1 Právní úprava pracovního poměru, jeho forma, vznik a zánik

Pracovní poměr jakožto závislá práce se v české právní úpravě řídí:

1. zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“),
2. souvisejícími zákony, vyhláškami, nařízeními vlády a zpracovanými směrnicemi Evropské unie,
3. zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem s účinností od 1. 1. 2014 v případech, ve kterých není možno užít zákoník práce,
4. nebo jiným zákonem v případě veřejné funkce.

Zákoník práce stanovuje nejužší přípustný rozsah práv a nejširší možný rozsah povinností zaměstnance, tedy žádná další právní úprava, která by znevýhodnila zaměstnance, není zákonem umožněna. Úprava povinností zaměstnance musí být vždy ošetřena smlouvou se zaměstnavatelem. Šubrt a kol. (2014, s. 33) poukazují na možnost rozšíření podmínek pro zaměstnance vnitropodnikovou směrnicí nebo individuální smlouvou.

Závislou prací se dle zákoníku práce § 2 rozumí práce, která je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně,
- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,

- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Pracovní poměr je vždy uzavírán dvoustrannou pracovní smlouvou. Zaměstnanec jakožto fyzická osoba se zavazuje k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu a zaměstnavatel je fyzická či právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 6 a 7).

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo výjimečně jmenováním do vedoucí pozice organizační složky státu (Šubrt, a další, 2014 str. 44). Pracovní smlouva musí být podepsána ve dvou písemných vyhotoveních (jedno pro zaměstnance, druhé pro zaměstnavatele) a má předepsané náležitosti, a to:

1. druh práce,
2. místo, popřípadě místa, výkonu práce,
3. den nástupu do práce.

Nenastoupí-li zaměstnanec do práce týden od počátku trvání smlouvy, lze od smlouvy odstoupit. Není-li ve smlouvě uvedeno jinak, je sjednána na dobu neurčitou a na plný úvazek, tedy na týdenní pracovní dobu, kterou zaměstnavatel uplatňuje. Zaměstnanec nesmí u jednoho zaměstnavatele podepsat dvě pracovní smlouvy se stejnou pracovní náplní.

Je-li sjednána zkušební doba, vzniká pracovní poměr počátkem zkušební doby. Zkušební doba nesmí přesáhnout polovinu doby trvání sjednaného pracovního poměru a celkem maximálně tři měsíce, u vedoucího pracovníka 6 měsíců (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 35). Během zkušební doby může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec kdykoli bez udání důvodu ukončit pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s pracovní náplní, právy a povinnostmi z pracovního poměru vyplývajícími v pracovní smlouvě nebo jiným písemným způsobem před započítáním poměru. Mezi tyto ze zákoníku práce (2014, § 37) povinné informace náleží:

- jméno(a) a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele jako právnické osoby nebo jméno(a) a příjmení a adresa v případě fyzické osoby,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce a způsobu přidělování dovolené,
- údaj o výpovědní době,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, termín, místo, způsob a splatnost výplaty mzdy nebo platu,
- údaje o případných kolektivních smlouvách ovlivňujících zaměstnance.

V případě vysílání zaměstnance vykonávat práci v zahraničí musí být zaměstnanec předem informován o délce vyslání a o měně a způsobu vyplácení odměny za tuto práci. Zaměstnanec musí být seznámen také s pracovním řádem, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s dalšími předpisy a směrnicemi na pracovišti používanými.

Zaměstnavatel má nárok požadovat po zaměstnanci před nástupem do práce účast na vstupní prohlídce u lékaře, kterou si žadatel o práci sám hradí. Je-li žadatel přijat, hradí prohlídku zaměstnavatel, případně se mohou dohodnout jinak. Jedná-li se o mladistvého nebo zaměstnance přijatého na noční práci, zůstává povinnost úhrady na zaměstnavateli (Šubrt, a další, 2014 str. 45).

Od počátku pracovního poměru vzniká zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci určenou v pracovní smlouvě, vyplácet mu příslušnou odměnu a udržovat pracovní místo v takovém stavu, aby zaměstnanec neměl žádné překážky v jejím vykonávání. Zaměstnavatel je naopak povinen práci konat osobně dle pokynů zaměstnavatele ve stanovené týdenní pracovní době (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 38).

Pracovní poměr je sjednáván na dobu neurčitou, nebylo-li ve smlouvě ujednáno jinak. Poměr sjednaný na dobu určitou u téhož zaměstnavatele nesmí trvat déle než tři roky s možností dvojího prodloužení, tedy celkem maximálně 9 let. Po skončení posledního takového poměru musí uplynout tříletá lhůta před započítáním nového pracovního poměru na dobu určitou. Jak poukazuje Šubrt a kol. (2014, s. 46), existují pouze dvě výjimky,

a to v případech dle zvláštních právních předpisů (zaměstnávání cizinců na základě povolení k zaměstnání, sezonní práce a práce závislé na fluktuaci zákazníků jako např. u malých leteckých společností) a u agenturních zaměstnanců. Doba trvání poměru nemusí být stanovena datem, ale i skutečností jako je návrat nahrazované zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené.

Ukončení pracovního poměru dle zákoníku práce (2014, § 48, odstavec 1) může být:

- a) písemnou dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby u poměru na dobu určitou.

Šubrt a kol. (2014, s. 55) doplňují ještě body:

- f) u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu, vypršením povolení k zaměstnání či vyhoštění,
- g) smrtí zaměstnance.

Výpověď může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel a pracovní poměr končí uplynutím minimálně dvouměsíční výpovědní lhůty. Výpověď musí být písemná a doručena druhé straně. Zaměstnanec může skončit pracovní poměr bez udání důvodu, zaměstnavateli jsou předepsány možné důvody, mezi něž patří:

- zánik zaměstnavatele nebo jeho části,
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
- nadbytečnost z důvodu zúžení závodu a zvýšení efektivity práce,
- neschopnost zaměstnance vykonávat dosavadní práci potvrzená na základě lékařského posudku,
- neuspokojivé pracovní výsledky, na které byl zaměstnanec v posledních 12 kalendářních měsících písemně upozorněn a neuskutečnil nápravu,
- hrubé porušení pracovních povinností,
- nastoupení výkonu trestu opravňující zaměstnavatele k okamžité výpovědi.

Naopak zaměstnavatel nesmí propustit zaměstnance v ochranné době, kterou je pracovní neschopnost zaměstnancem nezaviněná, výkon vojenské služby, výkon veřejné funkce, těhotenství, rodičovská a mateřská dovolená a uznaná neschopnost výkonu noční práce (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 50 - 55).

Zaměstnanec, který byl propuštěn z důvodu zániku nebo přemístění zaměstnavatele nebo pro nadbytečnost, má nárok na vyplacení odstupného v následující výši:

- jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než jeden rok,
- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň rok a méně než dva roky,
- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň dva roky,
- je-li zaměstnanec propuštěn z důvodu lékařsky potvrzené neschopnosti vykonávat práci následkem pracovního úrazu, přísluší mu odstupné ve výši alespoň dvanásobku průměrného měsíčního výdělku (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014 str. § 67).

Ukončení pracovního poměru je spojeno s mnohými administrativními úkony zejména pro zaměstnavatele, což obnáší vyhotovení potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu), oznámení zdravotní pojišťovně a okresní správě sociálního zabezpečení ukončení zaměstnání a další. Zákoník práce také ošetřuje přípustnou délku pracovní doby a nutnost doby odpočinku, práci přesčas, noční práci, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a další.

3. 1. 2 Odměňování za práci, srážky z příjmů, náhrada mzdy

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci dle § 109 Zákoníku práce (2014) mzda, plat nebo odměna z dohody za dále stanovených podmínek. Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, tedy naturální mzda, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo jiná organizační složka státu.

„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (Česko, Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 109, odstavec 1 - 4)

Jelikož tato diplomová práce rozebírá švarcsystém, tedy podnikání fyzických osob, je pro její účely žádoucí se dále zaměřit na mzdu jakožto odměnu za práci v soukromém sektoru, namísto platu a dalších specifíků pro sféru státní.

Aby nebylo odměňování diskriminační, náleží všem zaměstnancům u jednoho zaměstnavatele za stejnou práci stejná mzda. Stejnou prací je myšlena práce srovnatelné složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávaná ve stejných pracovních podmínkách se srovnatelnými výkony. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce je určena i potřebnou kvalifikací pracovníka, předmětem práce, organizační a řídicí náročností, mírou odpovědnosti za práci a případné vzniklé škody, psychickou a fyzickou zátěží a stupněm ohrožení pracovním úrazem. Pracovní podmínky jsou závislé od rozvržení pracovní doby ve směnném provozu, práci přesčas atd. a výkony jsou posuzovány dle kvantitativních a kvalitativních ukazatelů.

Je tedy nemyslitelné, aby například uklízečka a projektový manažer pobírali stejnou mzdu.

Jak poukazuje Jouza v komentáři k zákoníku práce (2014), není možné například stanovit bonus zaměstnanci za nevyužití pracovní neschopenky, jelikož by se jednalo o diskriminaci. Zde je potřeba stanovit rozdíl ve výši odměny buď vnitropodnikovou směrnici nebo odměnu rozdělit na fixní a variabilní složku, která nebude zhodnocovat počet odpracovaných dnů, ale účast na plnění podnikových cílů, a nebude tedy vykazovat známky diskriminačního jednání.

V pracovněprávním vztahu je stanovena nejnižší přípustná výše odměny za práci, zvaná minimální mzda. Žádná mzda nesmí být nižší než minimální mzda, ovšem bez započtení příplatků za práci přesčas, práci ve svátek a další příplatky (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 111). Výše minimální mzdy pro rok 2014 je nejméně 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014). Nedosáhne-li mzda zaměstnance výše minimální mzdy, je zaměstnavatel

povinen doplatit rozdíl mezi dosaženou měsíční mzdou a minimální měsíční mzdou nebo rozdíl mezi mzdou za odpracovanou hodinu a minimální hodinovou mzdou.

Vedle minimální mzdy existuje ještě zaručená mzda, což je mzda, na kterou vzniká zaměstnanci nárok podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Nejnižší úroveň zaručené mzdy stanovuje nařízení vlády, které je dělí do osmi skupin, přičemž první stupeň se rovná minimální mzdě, tedy 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu a poslední osmý stupeň činí 17 000 Kč měsíčně a 101,20 Kč hodinově (Šubrt, a další, 2014, s. 96, 97). Ovšem minimální mzda se zpravidla každoročně zvedá. V roce 2015 již byla minimální mzda roční 9 200 Kč, za hodinu 55 Kč, v roce 2016 se vyšplhala na 9 900 Kč měsíčně, tedy 58,70 Kč hodinově (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

Konkrétní výše mzdy pro jednotlivého zaměstnance je vždy stanovena v pracovní smlouvě nebo mzdovém výměru, který dále zpřesňuje údaje o odměňování (způsob a termín výplaty, forma mzdy, složky mzdy, atd.).

Za jiné než běžné pracovní dny a směny dle stanovené týdenní pracovní doby přísluší zaměstnanci dle zákoníku práce (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 114 – 118) náhrady:

Za práci přesčas – dosažená mzda plus příplatek ve výši minimálně 25% průměrného výdělku¹ nebo náhradní volno místo příplatku. Byla-li mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas v maximálním rozsahu 150 hodin ročně (12,5 hodin měsíčně), nemá zaměstnanec nárok na žádnou další kompenzaci.

Za práci ve svátek – dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce vykonané ve svátek, které bude zapláceno výši průměrného výdělku. Zákon připouští možnost alespoň 100% příplatku místo náhradního volna. Státní svátky České republiky upravuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Za noční práci – dosažená mzda plus příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku.

¹ Průměrný výdělek – rozumí se průměrný měsíční výdělek

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí – dosažená mzda a příplatek nejméně 10% základní sazby minimální mzdy. Ztížené pracovní prostředí specifikuje nařízení vlády.

Za práci v sobotu a v neděli – dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Lze sjednat i jinak.

Další náhrady zaměstnanci příslušející za výdaje vynaložené v souvislosti s výkonem práce jsou cestovní náhrady náležející zaměstnanci při pracovní cestě, při cestě mimo pravidelné pracoviště, při cestě do zahraničí a v dalších případech. Při pracovní cestě je zaměstnavatel povinen vyplatit náhradu jízdních výdajů, výdajů za ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje.

Náhrada jízdních výdajů je zaměstnanci vyplacena v prokázané výši odpovídající druhu dopravního prostředku, který byl užit. Využil-li zaměstnanec vlastní dopravní prostředek, vyplatí se mu náhrada za každý ujetý kilometr v minimální výši 1,00 Kč u jednostopých vozidel a tříkolek a 3,80 Kč u osobních silničních motorových vozidel. Náhrada výdajů na ubytování je vyplacena v prokázané výši.

Za každý kalendářní den pracovní cesty má zaměstnanec nárok na stravné ve výši nejméně:

- a) 58 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin,
- c) 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci poskytnuto plnohodnotné bezplatné hlavní jídlo, stravné se mu krátí (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 156 - 163).

Jak vyplývá z předchozího textu, způsobů navýšení mzdy je mnoho. Protipólem jsou srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu, tedy srážky ze mzdy a z jiných příjmů zaměstnance (náhrada mzdy, odměna, odstupné, atd.). Ty jsou omezeny zákoníkem práce (Česko, 2014, § 145 - 150) a zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci:

- a) daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,

- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, jelikož nesplnil podmínky k jejímu vyplacení,
- d) nevyúčtovanou zálohu na nezbytné náhrady,
- e) náhradu mzdy za dovolenou, na kterou pozbyl nárok,
- f) srážky dané výkonem rozhodnutí (výživné, exekuce, atd.).

Dalším zákonem daným benefitem (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., 2014, § 211- 222) pro zaměstnance v pracovněprávním vztahu je nárok na dovolenou. Pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší mu dovolená za kalendářní rok, případně její poměrná část v délce jedné dvanáctiny za kalendářní měsíc. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce a ve zvláštních případech je stanoveno jinak. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada za nevyčerpanou dovolenou se proplácí pouze v případě ukončení pracovního poměru.

3. 1. 3 Zdanění mezd a ostatních příjmů ze závislé činnosti

Zákon o daních z příjmů (Česko, 2000 – 2015, § 6) označuje příjemce příjmů ze závislé činnosti jako zaměstnance a plátce těchto příjmů jako zaměstnavatele. Mezi příjmy ze závislé činnosti patří zejména příjmy z pracovněprávního vztahu, tj. pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce a funkční požitky. Tyto příjmy nemusí být pravidelné, nemusí na ně být právní nárok a dokonce mohou být vypláceny i právnímu nástupci a z libovolných prostředků zaměstnavatele (Pelech, 2014 str. 29).

Příjmem je i bezplatně poskytnuté motorové vozidlo k užívání, přičemž se uvažuje 1% vstupní ceny vozidla u vlastníka v kalendářním měsíci. Částka musí činit minimálně 1000 Kč měsíčně (Šubrt, a další, 2014 str. 210).

Příjmy, plynoucí na základě dohody o provedení práce v maximální měsíční výši 10 000 Kč, podléhají zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně (Česko, 2000 – 2015, § 6 odstavec 4).

Za příjmy ze závislé činnosti není možné považovat hodnotu osobních ochranných pracovních prostředků a oděvů, zálohy na výdaje spojené s výkonem činnosti, náhrady za opotřebení vlastního nářadí používaného pro výkon práce a povinná plnění zaměstnavatele na vytváření pracovních podmínek (Pelech, 2014). Od daně jsou dále osvobozena plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, hodnota stravování poskytovaného na pracovišti, hodnota nealkoholických nápojů, nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnancům a jejich rodinám z fondu kulturních a sociálních potřeb (na použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, na použití zařízení péče o děti předškolního věku, příspěvku na kulturní a společenské akce), zvýhodněné jízdné, mzdové vyrovnání ve výši rozdílu mezi nemocenským pojištěním, příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování atd. (Česko, 2000 - 2015).

Osvobození také podléhají vyplacené daňové bonusy a zaměstnavatelem zaplacené příspěvky na penzijní připojištění zaměstnance se státním příspěvkem, příspěvek na penzijní pojištění nebo příspěvek na soukromé životní pojištění pro případ dožití určitého věku, pro případ smrti a na důchodové pojištění zaplacené v maximální roční úhrnné výši 30 000 Kč (Šubrt, a další, 2014 str. 219).

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Povinné pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a nepřihlíží se ke slevám na pojistném u zaměstnavatele ani k jiným částkám snižujícím odvody u zaměstnavatele (Česko, 2000 – 2015, § 6 odstavec 12). Příjmy z dohod o provedení práce do stanoveného limitu 10 000 Kč se pro účely stanovení základu daně neupravují. Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti činí celkem 25% za zaměstnavatele a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění 9%, tedy v souhrnu 34% (Šubrt, a další, 2014).

Zaměstnanec má právo u svého zaměstnavatele uplatnit Prohlášení poplatníka pro uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění na děti. Není dovoleno mít podepsané prohlášení u více než jednoho zaměstnavatele souběžně. Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení a pracoval na dohodu o provedení práce s měsíčním výdělkem do 10 000 Kč, bude mu sraženo 15% srážkové daně z hrubé mzdy. Jestliže v tomto poměru

měl zaměstnanec vyšší příjem za měsíc než 10 000 Kč, bude mu z příjmu sražena měsíční záloha daně vypočtená z příjmu navýšeného o sociální a zdravotní pojištění. Podepíše-li zaměstnanec prohlášení, bude vybrána záloha na daň ve výši 15% (Pelech, 2014).

Měsíční záloha na daň je vypočtena jako 15% ze základu daně, který tvoří hrubá mzda a pojistné odváděné zaměstnavatelem. Záloha na daň je dále ponížena o slevu na poplatníka v měsíční výši 2 070 Kč (ročně 24 840 Kč) a následně upravena o daňové zvýhodnění na vyživované dítě ve výši 1 117 Kč měsíčně (13 404 Kč ročně) na jedno dítě. Daňové zvýhodnění může být vyplaceno formou daňového bonusu, tedy záloha na daň se dorovná do nuly a přeplatek se vyplatí zaměstnanci. Další slevy je možné uplatnit až v rámci ročního zúčtování záloh (Pelech, 2014). Těmito slevami jsou dle Zákona o daních z příjmů (Česko, 2000 - 2015):

- sleva na dani na manželku (manžela) s příjmem do 68 000 Kč ve výši 24 840 Kč ročně,
- sleva na invaliditu poplatníka ve výši 2 520 Kč ročně pro invaliditu I. nebo II. stupně a 5 040 Kč ročně pro invaliditu III. stupně,
- sleva pro držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč ročně,
- sleva na studenta ve výši 4 020 Kč ročně.

Dále lze přihlídnout k nezdanitelným částkám ze základu daně, kterými jsou:

- bezúplatná plnění (dárcovství krve, orgánů) v maximální výši 2 000 Kč,
- úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období v maximální výši 300 000 Kč,
- příspěvek na penzijní připojištění ve výši maximálně 12 000 Kč,
- pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené za zdaňovací období maximálně 12 000 Kč,
- členské příspěvky odborových organizací maximálně do výše 3 000 Kč,
- odpočet úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání do 10 000 Kč u poplatníka bez zdravotního postižení (Děrgel, 2014).

Odvody zálohy na daň musí být plátcem provedeny do 20. dne kalendářního měsíce, v němž daňová povinnost vznikla.

3. 1. 4 Odvody zdravotního pojištění při pracovním poměru

Česká republika má ucelený systém sociálního pojištění, který se skládá z několika subsystémů:

- veřejného zdravotního pojištění zajišťujícího zdravotní péči,
- nemocenského pojištění, pomáhajícího osobám dočasně práce neschopným nahradit příjmy,
- důchodového pojištění starajícího se o osoby staré a invalidní,
- státní politiky zaměstnanosti.

Veřejné zdravotní pojištění je samostatně stojící a zbylé tři subsystémy tvoří sociální zabezpečení (Vančurová, a další, 2010).

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění (Česko, 2010 - 2015) stanovuje povinnost účasti na veřejném zdravotním pojištění pro osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky a pro osoby, které na území České republiky trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnání u zaměstnavatele, jehož sídlo nebo trvalý pobyt je na území České republiky. Zdravotní pojištění vzniká narozením osoby s trvalým pobytem, započítáním pracovního poměru u zaměstnavatele na území České republiky nebo získáním trvalého pobytu. Pojištění končí dnem úmrtí nebo prohlášením pojištěnce za mrtvého, ukončením pracovního poměru na území České republiky nebo ukončením trvalého pobytu.

Dle § 5 zákona o veřejném zdravotním pojištění (Česko, 2010 - 2015) je pojištěnec plátcem pojistného, jestliže je zaměstnancem, osobou samostatně výdělečně činnou nebo má na území České republiky trvalý pobyt a pojistné za něj neplatí stát.

Stát platí zdravotní pojištění ze státního rozpočtu osobám, které jsou:

- nezaopatřené děti,
- žáci a studenti,
- příjemci důchodů z důchodového pojištění,
- příjemci rodičovského příspěvku,
- ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené nebo osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství,

- uchazeči o zaměstnání,
- osoby pobírající dávky v hmotné nouzi,
- osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni II a III a osoby o ně pečující,
- osoby ve výkonu trestu a další.

Spadá-li pojištěnec do výše uvedeného výčtu a zároveň vykonává závislou činnost, je plátcem pojistného stát i zaměstnavatel. Pokud zaměstnanec zároveň podniká jako osoba samostatně výdělečně činná, je rozhodující výše výdělku z jednotlivých činností. Ta rozhodne, zda případně povinnost plátce pojistného na samotnou osobu nebo na zaměstnavatele (Šubrt, a další, 2014). Pojistné za zaměstnance hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel (Zákon č. 48/1997 Sb., 2010 – 2015, § 9 odstavec 2).

Šubrt a kol. (2014) zdůrazňují povinnost zaměstnavatele nejpozději do 8 dnů od vzniku oznamované skutečnosti provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení:

- o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- o změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud mu byla nahlášena,
- o skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné.

Pojištěnci českého systému veřejného zdravotnictví mají právo na poskytování hrazených lékařských služeb zachovávajících a zlepšujících jejich zdravotní stav.

Výši pojistného a způsob placení upravuje zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (Česko, 2014). Dle § 2 činí výše pojistného 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Povinnost výpočtu pojistného je dána plátcí a částka se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti ve formě peněžní i nepeněžní. Nezahrnuje ovšem náhrady škody dle zákoníku práce ani odstupné. Šubrt a kol. (2014) dodávají, že do vyměřovacího základu zaměstnance nejsou zahrnuty také příjmy, které nejsou předmětem daně a nebo jsou od daně osvobozeny. Pojistné musí být stanoveno alespoň z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. Naopak maximálním vyměřovacím základem zaměstnance je částka ve výši 72násobku průměrné mzdy.

Zaměstnavatel odvádí část pojistného, které je povinen hradit za své zaměstnance a zároveň odvádí i část pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, srážkou z jeho mzdy i bez jeho souhlasu. Pojistné je splatné za jednotlivé kalendářní měsíce, a to do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Neodvádění pojistného může být trestně stíháno.

Výpočet pojistného probíhá následovně:

1. Vypočte se 13,5% z vyměřovacího základu (hrubé mzdy) zaměstnance.
2. Částka se zaokrouhlí na celou korunu směrem nahoru a zaměstnavatel ji odvede zdravotní pojišťovně.
3. Jedna třetina z této částky se strhne zaměstnanci z hrubé mzdy.
4. Rozdíl mezi celkovou výší pojistného a částkou sraženou z hrubé mzdy činí pojistné hrazené zaměstnavatelem.

Činí-li vyměřovací základ zaměstnance méně než minimální vyměřovací základ 8 500 Kč, je zaměstnavatel povinen dopočítat a doplatit rozdíl (Šubrt, a další, 2014).

Teoreticky je odvod zdravotního pojištění rozčleněn na 9% hrazených zaměstnavatelem a 4,5% hrazených zaměstnancem, ale při aplikaci u výpočtu dochází ke špatnému zaokrouhlení a nepřesnému odvodu.

Je-li pojištěnec zaměstnán na hlavní pracovní poměr u více než jednoho zaměstnavatele, platí povinnost dopočtu a doplatku do minimálního vyměřovacího základu pouze pro jednoho zaměstnavatele.

3. 1. 5 Odvody sociálního pojištění při pracovním poměru

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (Hejkal, 2014) upravuje pojistné na sociální zabezpečení, zahrnující pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Souhrnně se používá výraz „pojistné“. Je velice úzce spjat se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a také se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pojistné tvoří významnou složku příjmů do státního rozpočtu.

Tomuto zákonu podléhají jako poplatníci zaměstnavatelé a zaměstnanci. Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jestliže alespoň jeden z jejich zaměstnanců je účasten důchodového a nemocenského pojištění. Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění, jestliže jejich příjem ze závislé činnosti, byť za pracovní poměr trvající čtyři dny, dosahuje výše alespoň rozhodného příjmu, který v roce 2014 činí 2 500 Kč (Šubrt, a další, 2014).

Dle § 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení (Ženíšková, 2014) se výše pojistného stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů jak peněžních, tak i nepeněžních, ve kterých ovšem nejsou zahrnuty:

- náhrady škody dle zákoníku práce,
- odstupné,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnavatelem k překonání obtížné životní situace,
- vyplacené důchody po roce od ukončení zaměstnání a
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Minimální vyměřovací základ činí alespoň jednu čtvrtinu průměrné mzdy platné v kalendářním roce, ve kterém je pojistné placeno. Maximální výše vyměřovacího základu je 48násobek průměrné mzdy za rozhodné období jednoho kalendářního roku (Šubrt, a další, 2014).

Sazba pojistného činí u zaměstnavatele 25% z vyměřovacího základu, z toho 2,3% na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti.

Sazba pojistného u zaměstnance čítá:

- 6,5% z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance, který není v rozhodném období účasten důchodového spoření,
- 3,5% z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance, který je v rozhodném období účasten důchodového spoření.

Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru (Ženíšková, 2014).

Odvod pojistného zaměstnavatelem probíhá obdobným způsobem jako u zdravotního pojištění, tedy zaměstnavatel odvádí okresní správě sociálního zabezpečení i pojistné za zaměstnance, které mu sráží z jeho hrubého výdělku a je povinen ho zaplatit nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který se pojistné odvádí.

Nebylo-li pojistné zapláceno ve stanovené lhůtě nebo bylo-li zaplácené v nižší částce, je plátce povinen zaplatit penále ve výši 0,05% dlužné částky za každý kalendářní den (Hejkal, 2014).

Výpočet odvodů sociálního zabezpečení probíhá dle Šubrta a kol. (2014) následovně.

V případě zaměstnanců nepřihlášených k účasti na důchodovém spoření dojde k:

- výpočtu 25% z vyměřovacího základu, což je pojistné hrazené zaměstnavatelem,
- výpočtu 6,5% z vyměřovacího základu, tedy pojistného sráženého zaměstnanci z hrubé mzdy.

V případě zaměstnanců přihlášených k účasti na důchodovém spoření bude vypočteno:

- 25% z vyměřovacího základu, odvede zaměstnavatel za sebe,
- 3,5% z vyměřovacího základu, je sraženo zaměstnanci.

3. 2 Švarcsystém

Vznik švarcsystému

Roku 1989 si vyučený tesař Miroslav Švarc založil živnost. V té době, za socialistické vlády, nesměl mít zaměstnance, jelikož by to bylo posuzováno jako vykořisťování člověka člověkem. Z tohoto důvodu začal pan Švarc potažmo najímat lidi

pracující na základě živnostenského oprávnění, kteří ale pracovali pro něj, stejně jako kdyby je zaměstnal v pracovním poměru. Byl zde ale podstatný rozdíl, a to v plátcích sociálního a zdravotního pojištění, které si „zaměstnanci“ – živnostníci platili za sebe sami. Podnikatel tedy šetřil podstatnou část mzdových nákladů, díky čemuž mohl vyplácet vyšší odměny a také expandovat na trhu. Rozvoj jeho podnikání vynášel tolik, že firma Švarc dosáhla miliardového obrátu a podnikatel mohl bohatě sponzorovat fotbalový klub a koupit rozestavěný mrakodrap na Pankráci. Roku 1992 se politici rozhodli zarazit snižování příjmů do státního rozpočtu způsobené nižšími odvody na sociálním a zdravotním pojištění a švarcsystém novelou zákona o zaměstnanosti zakázali. Miroslav Švarc byl odsouzen k výkonu trestu odnětí svobody v délce tří let a doplacení mnohých pokut za provozování švarcsystému (Štětka, 2012).

3. 2. 1 Švarcsystém vs. OSVČ – právní ošetření

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (Česko, 2014, § 2), dále jen živnostenský zákon, definuje podnikání jako soustavnou činnost provozovanou samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.

Provozováním živnostenského podnikání není autorská práce, restaurování, provádění archeologických výzkumů, dále žádná činnost zaštitěná vlastní komorou, jako činnost lékařů, advokátů, notářů, auditorů, daňových poradců, znalců a dalších. Do živností dále nespadá činnost bank a jiných finančních institucí, hornická činnost, zemědělství, výroba a rozvod energie, výchova a vzdělávání ve školách a další činnosti, k jejichž provozování je třeba udělení zvláštní licence (Česko, Zákon č. 455/1991 Sb., 2014, § 3).

Živnostenské podnikání může provozovat fyzická nebo právnická osoba, jestliže splní podmínky stanovené živnostenským zákonem, případně obdrží státní povolení k provozování živnosti, tzv. koncesi. Je-li to vyžadováno, musí osoba žádající o udělení živnostenského oprávnění doložit odbornou nebo jinou způsobilost.

Živnosti se dělí na:

- ohlašovací, které se dále člení na:

- a) živnosti řemeslné (zednictví, vodoinstalátérství, pekařství, kadeřnictví atd.),

- b) živnosti vázané (oční optika, provádění staveb, vedení účetnictví atd.),
- c) živnosti volné (poskytování softwaru, fotografické služby, realitní činnost, marketing, výroba hnojiv, poskytování služeb pro zemědělství atd.) bez stanovené podmínky odborné způsobilosti,

- koncesované (výroba lihovin, výzkum, vývoj a prodej výbušnin, zbraní a střeliv, výroba a zpracování paliv a maziv a distribuce pohonných hmot, provozování cestovní kanceláře atd.).

Podmínky způsobilosti a přesné rozřazení živností do skupin je uvedeno v přílohách živnostenského zákona (Česko, 2014).

Osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění i bez něj jsou dle zákona o daních z příjmů označovány jako osoby samostatně výdělečně činné. Pro zjednodušení bude tento název nebo jeho zkratka OSVČ dále používán namísto rozlišování podnikatel nebo živnostník.

Jak již bylo zmíněno výše, švarcsystém je výdělečná činnost osoby samostatně výdělečně činné, případně osoby bez živnostenského oprávnění, ve prospěch právnické nebo fyzické osoby vykonávaná v závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah (Česko, a další, 2015). Švarcsystém tímto spadá do, zákonem o zaměstnanosti stanovené, kategorie nelegální práce.

Při posuzování, zda se jedná o švarcsystém či ne, je rozhodující, zda podnikání, tedy plnění svěřených úkolů samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem, nevykazuje známky závislé činnosti, tedy práce vykonávané ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a konaná přímo osobou zaměstnance za mzdu a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.

Zákon umožňuje sjednávat s živnostníky obchodněprávní smlouvy, obchodnězávazkové smlouvy, smlouvy o dílo a další odběratelsko-dodavatelské vztahy. Obsahem kontraktu může být například subdodávka nebo zhotovení díla, které v ceně zahrnuje také opotřebení nástrojů použitých ke zhotovení, know-how a další dodavatelem stanovené položky.

Dílčí dodávkou může být také například dodání softwaru počítačovou firmou, projekt, poradenské služby, vedení účetnictví a další (Jakubka, 2005). V dnešní době se stále více rozmáhá outsourcing, tedy vyčlenění podpůrných činností pro chod firmy, jako je právě vedení účetnictví, informatika, ostraha atd. Tyto činnosti se zadají jako zakázka externí firmě nebo osobě samostatně výdělečně činné, která je na ně specializovaná a zadávající firma se díky tomu může více soustředit na svůj předmět činnosti a šetřit tak čas na zaučení zaměstnanců a zaobírání se jinými činnostmi (Jouza, 2005).

Jak zdůrazňuje Jouza v komentáři k zákonu o zaměstnanosti (Česko, a další, 2015), při zadání například stavebních prací jako dílčí dodávky osobě samostatně výdělečně činné musí být určen např. jen termín dodání. Pokud by tato práce byla vykonávána na pracovišti zadavatelské společnosti, v určené pracovní době a dle přesných pokynů zástupce této firmy, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah, tedy o švarcsystém. Problém vzniká i u vztahu mezi dvěma nepodnikajícími subjekty, například při hlídání dítěte druhé osobě. Pokud by tato činnost vykazovala znaky závislé činnosti, nelze ji považovat za občanskou výpomoc a musí být ošetřena pracovní smlouvou nebo dohodou konanou mimo pracovní poměr.

Výskyt švarcsystému zkoumá Státní inspekce práce, která na podezření upozorní a dále ho i vyšetřuje. Oběma subjektům může být při prokázání uložena pokuta, a to dle § 139 zákona o zaměstnanosti ve výši maximálně 100 000,- Kč osobě samostatně výdělečně činné vykonávající nelegální práci a do 5 000 000,- Kč pro osobu zadávající nelegální práci, tedy pro zaměstnavatele zaměstnávajícího osobu samostatně výdělečně činnou pracující v zastřeném pracovněprávním vztahu (Česko, a další, 2015).

3. 2. 2 Zdanění podnikatelské činnosti osoby samostatně výdělečně činné

Osoba samostatně výdělečně činná je poplatníkem daně z příjmů fyzických osob ze samostatné činnosti. Základem daně je pro něj částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Má-li tato osoba více druhů příjmů, dílčí základy se pro výpočet daně sčítají. V případě, že by osoba samostatně výdělečně činná byla současně i zaměstnána, její základ daně by byl tvořen ze základu ze samostatné činnosti a ze základu ze závislé činnosti.

Jestliže poplatník neuplatnil výdaje prokazatelně vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmu, může podle § 7 odstavce 7 zákona o dani z příjmů (Česko, 2000 - 2015) uplatnit výdaje ve výši:

- a) 80% z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z živnostenského podnikání řemeslného,
- b) 60% z příjmů z živnostenského podnikání s výjimkou příjmů ze živnostenského podnikání řemeslného,
- c) 40% z příjmů uvedených v bodech a) a b) a z jiné samostatné činnosti, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 800 000 Kč.

Daň stanovená paušální částkou i po uplatnění slev činí nejméně 600 Kč za zdaňovací období. Sazba daně pro osobu samostatně výdělečně činnou je 15% ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část.

Při stanovování daně paušální částkou lze uplatnit slevy dle § 35ba zákona o daních z příjmů (Česko, 2000 - 2015):

- a) slevu na poplatníka ve výši 24 840 Kč,
- b) slevu na manžela (manželku) žijící s poplatníkem ve stejné domácnosti ve výši 24 840 Kč, nemá-li vlastní příjem vyšší než 68 000 Kč,
- c) slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč pro invalidní důchod prvního nebo druhého stupně,
- d) slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč pro invalidní důchod třetího stupně,
- e) slevu na držitele ZTP/P ve výši 16 140 Kč,
- f) slevu na studenta ve výši 4 020 Kč.

V případě švarcsystému bude tzv. „zaměstnavatel“ hradit pouze 15% daň z příjmů fyzických osob nebo 19% daň z příjmů právnických osob. Tzv. „zaměstnanec“, tedy osoba samostatně výdělečně činná, zaplatí 15% daň z příjmů fyzických osob. Odčitatelné položky, jako například odpisy, si v tomto případě firma odečíst nemůže, ale OSVČ ano. Kdyby se jednalo o pracovní poměr, tento uznatelný náklad by byl ve prospěch zaměstnavatele.

3. 2. 3 Odvody zdravotního pojištění osoby samostatně výdělečně činné

Ačkoliv osoba provozující švarcsystém působí jako zaměstnanec právnické nebo fyzické osoby, se kterou spolupracuje, nemá uzavřenou pracovní smlouvu. Není zde tedy vztah zaměstnavatel a zaměstnanec, a proto nikdo za podnikatele neodvádí pojistné hrazené zaměstnavatelem, ale plátcem je právě ona osoba samostatně výdělečně činná. Ta se dále řídí v případě placení pojistného zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Osoba samostatně výdělečně činná podnikající na základě živnostenského oprávnění je jako plátcem pojistného povinna vyrozumět úřady o započetí a také o ukončení své činnosti. Skutečnost sděluje přímo zdravotní pojišťovně, u které je evidovaná nebo na živnostenském úřadě při registraci či zániku nebo přerušení činnosti, a to ve lhůtě osmi dnů od zjištění skutečnosti. Živnostenský úřad má povinnost o skutečnosti pojišťovnu sám informovat (Česko, 2010 – 2015, § 10a).

Jak stanovuje zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (Česko, 2014), výše pojistného činí 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné si plátcem vypočítává sám a také ho sám odvádí.

Osoba samostatně výdělečně činná, která alespoň po část roku vykonávala samostatnou výdělečnou činnost, je povinna za daný kalendářní rok podat přehled o příjmech a výdajích vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení, zaplacených zálohách na pojistné a základu pojistného.

Vyměřovacím základem u osoby samostatně výdělečně činné je od roku 2006 50% příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení. U osoby samostatně výdělečně činné, která vede účetnictví, se použije základ daně z příjmů. Jestliže je osoba samostatně výdělečně činná poplatníkem daně z příjmů stanovně paušální částkou, jako vyměřovací základ se použije rozdíl mezi předpokládanými příjmy a předpokládanými výdaji. Za všech okolností se ale vyměřovací základ pro pojistné musí pohybovat v intervalu od dvanáctinásobku 50% průměrné mzdy do 72násobku průměrné mzdy. Vykonávala-li OSVČ tuto činnost pouze po část roku, minimální vyměřovací základ se poměrně upraví. Pojistné se platí zálohově každý měsíc se splatností od prvního

dne v měsíci, za který se platí, do osmého dne v následujícím měsíci. V dalších letech placení pojistného se záloha vypočte z měsíčního vyměřovacího základu vypočteného pomocí průměru. Zálohy lze na žádost podnikatele snížit na základě doložení snížení příjmu (Česko, 2014).

3. 2. 4 Odvody sociálního pojištění osoby samostatně výdělečně činné

Osoba samostatně výdělečně činná je povinna účastnit se na pojistném na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jak ukládá zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Osoba samostatně výdělečně činná je povinna platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jestli je účastna důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a za podmínek stanovených tímto zákonem, též zálohy na pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; osoba samostatně výdělečně činná je povinna platit pojistné na nemocenské pojištění, jestli je účastna nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění (Hejkal, 2014).

Jak zdůrazňuje Hejkal (2014), zde se projevuje podstatný rozdíl mezi podnikatelem a zaměstnancem. Pro podnikatele je účast na nemocenském pojištění naprosto dobrovolná, a proto, jestliže se pro pojištění rozhodne, se k němu musí přihlásit a také si ho každý měsíc sám platit.

OSVČ je povinna podat okresní správě sociálního zabezpečení Oznámení o zahájení samostatné výdělečné činnosti, podat písemné oznámení o ukončení činnosti a také každoročně podávat Přehled o příjmech a výdajích za předchozí kalendářní rok. Z přehledu se zjišťuje úhrn zaplacených záloh a vyčísluje se případný přeplatek či nedoplatek. V případě snížení vyměřovacího základu může OSVČ požádat o snížení záloh, v opačném případě o zvýšení. Přehled se podává i v případě, že je samostatná výdělečná činnost činností vedlejší. Vedlejší činností je samostatná výdělečná činnost, jestliže například ve stejném kalendářním roce byl podnikatel i zaměstnán a v zaměstnání byl účasten nemocenského pojištění (Ženíšková, 2014).

Výše pojistného se dle § 4 (Hejkal, 2014) stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Vyměřovacím základem pro pojistné na důchodové pojištění

a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je částka, kterou si osoba samostatně výdělečně činná určí, avšak ne méně než 50% daňového základu. Jestliže byl podnikatel ve stejném roce i zaměstnán, počítá se jen poměrná část vyměřovacího základu připadající na samostatnou výdělečnou činnost. Absolutní minimální vyměřovací základ je stanoven na 77 832 Kč u samostatné výdělečné činnosti hlavní a 31 140 Kč u vedlejší. Maximální vyměřovací základ je 48násobek průměrné mzdy (Ženíšková, 2014).

Sazba pojistného u osoby samostatně výdělečně činné je dle Ženíškové (2014):

1. 29,2% z vyměřovacího základu, z toho 28% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti, jestliže je OSVČ účastna důchodového pojištění, ale není po celé rozhodné období účastna důchodového spoření,
2. 26,2% z vyměřovacího základu, z toho 25% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti, jestliže je OSVČ účastna důchodového pojištění a je alespoň část rozhodného období účastna důchodového spoření,
3. 2,3% z vyměřovacího základu, jestliže je OSVČ účastna nemocenského pojištění.

3. 2. 5 Švarcsystém v Evropské unii

Švarcsystém nebo jeho jiná modifikace či podobný problém existuje i v dalších zemích kromě České republiky. Setkáváme se s tímto jevem například v sousedním Německu, na Slovensku, ale také ve Velké Británii.

Slovensko

Na Slovensku neexistuje žádný výslovný zákaz švarcsystému. Jednotlivé případy však řeší Nejvyšší soud, který rozhoduje, zda se jedná o závislou či nezávislou práci, podle dobrovolnosti vzniku tohoto vztahu. Jestliže byl zaměstnanec donucen zaříditi si živnostenské oprávnění, a tedy odvádět za sebe pojistné sám, je pravděpodobné, že případ bude označen jako praktikování švarcsystému a také dojde k následné penalizaci. Slovinci švarcsystém nazývají „živnostníci z donucení“ (Němeček, 2005).

Německo

Německý sociální zákoník definuje závislou činnost jako nesamostatnou výdělečnou činnost vykonávanou v pracovním poměru. Závislá činnost je určována podobnými znaky jako v případě české legislativy, a to vztahem podřízenosti

k zaměstnavateli, výkonem práce dle jeho příkazů, ve stanoveném čase a na určeném místě a neručením za rizika. V případě výkonu závislé práce živnostníkem může být zaměstnavateli uložena pokuta za nepřihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění, která je vyměřena ve výši 4 000 - 25 000 Eur. Sazba sociálního pojištění odváděného za zaměstnance se pohybuje kolem 20,6% a za osobu samostatně výdělečně činnou okolo 19,7% (Fachredaktion, 2013).

Jestliže se v Německu prokáže případ švarcsystému, jedná se o nelegální práci, která je postihována zákonem. Zde opět dochází k finanční sankci, a to doplacení rozdílu pojistného, které mělo být zapláceno za zaměstnance, ale nebylo, protože si pojištění odváděl jako živnostník sám (Berwanger, 2006).

Velká Británie

Velká Británie zaujímá v oblasti švarcsystému zcela jiný přístup, než se kterým se setkáváme v České republice a třeba Německu. Vláda zde podnikatele podporuje a radí jim, jak fungovat na tzv. „freelance status“, tedy status „pracovníka na volné noze“, který pro firmu pracuje, ale díky radám vlády a úřadů dodržuje stanovená pravidla pro legalitu tohoto statutu (Redakce, 2007 - 2015).

3. 3 Srovnání pracovního poměru a švarcsystému

Následující kapitola bude srovnávat výkon práce v pracovním poměru a samostatnou výdělečnou činnost na základě faktů zjištěných a uvedených v předchozích dvou kapitolách. Zaměří se na přínosy a negativní aspekty v současnosti i v budoucnu pro zaměstnance/osobu samostatně výdělečně činnou, zaměstnavatele a stát. Dále bude rozebíráno, kam odvody státu dále plynou, kdo a kdy z nich čerpá. Pro obraznost budou vypočteny modelové příklady dle platné legislativy.

3. 3. 1 Srovnání dle daně z příjmů

Uvažujme stavební firmu, která zaměstnává zedníka s měsíční hrubou mzdou 25 000 Kč. Pro zjednodušení a srovnatelnost se bude v základním výpočtu uvažovat pouze sleva na poplatníka. K dalším případným slevám a nezapočitatelným částkám do základu daně se bude přihlížet na závěr. Zaměstnanec není účasten důchodového spoření.

V případě klasického pracovního poměru za zaměstnance odvede zaměstnavatel zálohu 15% daně z příjmu ze závislé činnosti vypočtené ze základu daně (hrubá mzda navýšená o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem).

Tabulka 1 – Výpočet měsíční zálohy na daň ze závislé činnosti a čisté mzdy

Údaj	Částka v Kč
Hrubá mzda	25 000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9%	2 250
Sociální pojištění 25%	6 250
Základ daně	33 500
Daň 15%	5 025
Sleva na poplatníka	2 070
Měsíční záloha daně	2 955
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5%	1 125
Sociální pojištění 6,5%	1 625
Čistá mzda vyplacená	19 295

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky 1, zaměstnanec z hrubé mzdy sám zaplatí měsíční zálohu daně ve výši 2 955 Kč a bude mu vyplaceno 19 295 Kč. V rámci ročního zúčtování si může uplatnit ještě další odčitatelné položky jako úroky z úvěru, životní a penzijní pojištění, poplatky za umístění dítěte v předškolním vzdělávacím zařízení atd. Jestliže má zaměstnanec děti, využije daňové bonusy a po zúčtování se zálohami zaplacenými za daný rok mu může vzniknout přeplatek na dani, který mu je následně vyplacen.

Zaměstnavatel naproti tomu je povinen zaplatit zaměstnanci mzdu ve výši 19 295 Kč a také zprostředkovat odvedení zálohy na daň, která je už ale sražena zaměstnanci z hrubé mzdy. Zaměstnavatel dle své právní formy zaplatí ještě 15% daně z příjmu fyzických osob ze svého ročního upraveného základu daně, případně 19% daně z příjmu právnických osob. Zde ovšem čerpá značnou výhodu, a to např. uplatnění pracovních pomůcek a mzdových nákladů, náradí, materiálu a dalších výdajů spojených s chodem firmy a výkonem zaměstnance jako náklady potřebné na zajištění a udržení příjmů, které snižují základ daně. Jako fyzická osoba zaměstnavatel také čerpá slevu na poplatníka, případně další slevy stejně jako u zaměstnance.

Stát zde profituje z obou zaplacených daní.

Pokud by se ovšem zaměstnavatel se zaměstnancem domluvili na zrušení pracovního poměru a na zřízení živnostenského listu pro bývalého zaměstnance a další spolupráci formou švarcsystému, situace by byla následující:

Bývalý zaměstnavatel by vyplatil živnostníkovi 25 000 Kč. Ten by si je započítal jako svoje příjmy, ze kterých za celý rok odvede 15% daně z příjmu fyzických osob. Pokud by se jednalo o švarcsystém v jeho nelegální podobě, tedy se znaky závislé práce, jakožto výkon práce jménem „zaměstnavatele“, na jeho odpovědnost, na jím určeném místě a v určeném čase a s poskytnutými pracovními prostředky, nemohl by si živnostník uplatnit náklady právě za nástroje atd., protože ty by si uplatnil „zaměstnavatel“. Nicméně například při zdanění paušálem 80% v případě řemeslné živnosti by daňová povinnost z důvodu nízkého základu daně vůbec nevznikla. Pokud by ovšem fungovala spolupráce mezi bývalým zaměstnavatelem a živnostníkem na úrovni čistě obchodní spolupráce a subdodávek samostatného podnikatele naplňujícího znaky podnikání, tedy výkon práce vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, s vlastními pracovními prostředky atd., živnostník by si dále mohl uplatnit skutečně vynaložené náklady a tím si opět snížit daňovou povinnost nebo také využít paušálního zdanění.

Bývalý zaměstnavatel by odvedl opět 15% nebo 19% daně dle právní formy a navíc by ušetřil na mzdových nákladech.

Pro stát je z hlediska odvodu daně z příjmu fyzických osob nebo daně z příjmu ze závislé činnosti podstatný rozdíl v základu daně, který je u závislé činnosti navyšován o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem.

Jak je patrné ze Zprávy o plnění státního rozpočtu České republiky za 1. pololetí 2014 (Ministerstvo financí České republiky, 2015), celkové daňové příjmy státu bez pojištění na sociální zabezpečení činily v prvním pololetí 2014 celkem 285,77 mld. Kč, z toho daň z příjmu fyzických osob 45,2 mld. Kč. Z toho 41,45 mld. Kč byla daň z příjmů ze závislé činnosti a -1,2 mld. Kč činila daň z příjmů fyzických osob, tedy 1,2 mld. Kč bylo státem vyplaceno. Z celkových příjmů státního rozpočtu činila daň z příjmu fyzických osob (DPFO) 7,7%. Pro obraz, schválený rozpočet pro celý rok 2014 činí 92,4 mld. Kč na daň ze závislé činnosti a pouhých 3,2 mld. Kč na DPFO, což poukazuje na význam daně

zaplacené zaměstnanci. Daň z příjmů právnických osob za první pololetí 2014 činila 50,7 mld. Kč příjmů do státního rozpočtu, což dokazuje, že významným příjmem pro stát jsou společnosti se zaměstnanci.

Dle § 3 Zákona o rozpočtovém určení daní (Česko, Předpis č. 243/2000 Sb., 2010-2015) tvoří daňové příjmy rozpočtů krajů celkem 8,65% z celostátně vybraných záloh daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, 8,92% z 60% celostátně vybraných záloh daně z příjmu fyzických osob a 8,92% z daně z příjmů právnických osob. Pro obce se rozděluje 22,87% záloh na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, 23,58% z 60% vybraných záloh daně z příjmu fyzických osob a 23,58% daně z příjmu právnických osob. Konkrétní podíly jednotlivých krajů a obcí se dále vypočítávají dle koeficientů a násobků uvedených v zákoně.

3. 3. 2 Srovnání dle odvodů zdravotního pojištění

V případě modelového zaměstnance použitého při výpočtu daně z příjmu s hrubou mzdou 25 000 Kč se vypočte výše měsíčního odvodu zdravotního pojištění jako 13,5% z hrubé mzdy, tedy 3 375 Kč. Z toho jedna třetina ve výši 1 125 Kč je odvod zaměstnance a zbylé dvě třetiny ve výši 2 250 Kč je pojistné hrazené zaměstnavatelem.

V případě pracovního poměru je zaměstnavatel při stanovené hrubé mzdě 25 000 Kč povinen odvést 9% v konkrétní výši 2 250 Kč na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance a srazit zaměstnanci 4,5% z jeho hrubé mzdy a tuto částku v konkrétní výši 1 125 Kč odvést na účet veřejného zdravotního pojištění.

Zaměstnanec odvádí pouhých 4,5% z hrubé mzdy, tedy 1 125 Kč, které mu jsou sraženy před výplatou, a opět mu bude vyplaceno 19 295 Kč čisté mzdy.

Stát získá za zaměstnance 13,5% veřejného zdravotního pojištění z hrubé mzdy zaměstnance.

V případě švarcsystému bývalý zaměstnavatel nehradí veřejné zdravotní pojištění za zaměstnance, vzniká pro něj úspora 2 250 Kč za pojistné za zaměstnance.

Živnostník, který byl dříve zaměstnancem, platíval ze své hrubé mzdy 25 000 Kč pojistné 1 125 Kč, které mu bylo sráženo před výplatou. Nyní jako osoba samostatně výdělečně činná, byť vykazující známky závislé práce, z příjmu 25 000 Kč zaplatí pojistné

z maximálního vyměřovacího základu 12 500 Kč (50% z příjmů ponížených o uznatelné výdaje) ve výši 1 688 Kč v případě nulových nákladů. Pokud by spolupráce nevykazovala známky závislé práce, náklady by se navyšovaly a vyměřovací základ pro pojistné by ještě mohl klesat až na výši minimální povinné platby ve výši 1 752 Kč.

Dle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (Česko, 2014) dochází k přerozdělování vybraného pojistného dle nákladových indexů a dle věkových skupin tak, aby byl zajištěn princip solidarity a byly pokryty potřeby všech i těch, kteří do společného rozpočtu nepřispívají, nebo přispívají, ale naopak čerpají kvůli zdravotním omezením a nákladné zdravotní péči více než jiní. Proto je cílem státu vybírat na pojistném vyšší částky, aby bylo více na přerozdělení.

3. 3. 3 Srovnání dle odvodů sociálního pojištění

V tabulce č. 1 byl demonstrován výpočet a sazby plateb na sociální zabezpečení v případě pracovního poměru s hrubou mzdou 25 000 Kč. Příklad je opět uvažován bez účasti na důchodovém spoření.

Zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance 25% z vyměřovacího základu (hrubé mzdy) na sociální zabezpečení, z čehož 2,3% je nemocenské pojištění, 21,5% důchodové pojištění a 1,2% příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Celkem tedy za zaměstnance s hrubou mzdou 25 000 Kč zaplatí pojistné na sociální zabezpečení ve výši 6 250 Kč. Pojistné placené zaměstnancem pouze srazí z hrubé mzdy a odvede, ale již z odměny zaměstnance.

Zaměstnanci je z hrubé mzdy sráženo 6,5% na sociální zabezpečení ve výši 1 625 Kč, které si vlastně platí sám.

Pokud by „zaměstnanec“ pracoval na základě živnostenského oprávnění, byl by povinen platit sám za sebe 29,2% (28% důchodové pojištění, 1,2% příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) z vyměřovacího základu, který si sám určí v minimální výši 50% základu daně. V případě příjmu 25 000 Kč by to činilo minimálně 3 650 Kč měsíčně. Tato částka by ovšem přispívala pouze na důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti, ne na nemocenské pojištění. Pokud by o něj měl živnostník zájem, musel by se k němu zvlášť přihlásit a platit si ho navíc formou měsíčních záloh. Osoba samostatně výdělečná činná platí tedy vyšší odvody sociálního zabezpečení než zaměstnanec, který je ještě navíc pojištěn i na nemocenské pojištění.

Z nemocenského pojištění se dle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění vyplácejí dávky nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (Česko, 2014).

Z výše uvedeného je patrné, že zaměstnanci se na důchodové pojištění spoří podstatně vyšší částka než osobě samostatně výdělečně činné. Veškeré vyplácené dávky bude mít tedy zaměstnanec v budoucnu vyšší než živnostník.

Oproti tomu zaměstnavatel v případě švaresystému nebo spolupráce s jinou osobou samostatně výdělečně činnou nevykazující znaky závislé práce šetří odvody ve výši 25% placené za zaměstnance.

Stát v obou případech inkasuje měsíční platby sociálního zabezpečení, ovšem v případě zaměstnance vyšší. Jelikož za zaměstnance činí měsíční odvod celkem 31,5% z jeho celkové hrubé mzdy, ale v případě osoby samostatně výdělečně činné je to jen 29,2% z 50% jeho základu daně, tedy za zaměstnance je příjem do státního rozpočtu výrazně vyšší. Celkově byl příjem do státního rozpočtu za první pololetí roku 2014 z pojistného na sociální zabezpečení 189,05 mld. Kč. Celkové příjmy do státního rozpočtu za dané období činily 589,06 mld. Kč, tedy sociální zabezpečení plnilo státní rozpočet ze 32,09%. Z celkového inkasa povinného pojistného činilo pojistné na důchodové pojištění 168,8 mld. Kč, pojistné na nemocenské pojištění 13,0 mld. Kč a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti 7,3 mld. Kč. Z vybraných 189,05 mld. Kč činilo pojistné od zaměstnavatelů 141,7 mld. Kč, pojistné od zaměstnanců 36,4 mld. Kč a pojistné od osob samostatně výdělečně činných 10,7 mld. Kč. Celková výplata sociálních dávek v prvním pololetí roku 2014 činila 240,47 mld. Kč, tedy o 51,42 mld. Kč více než se vybralo (Ministerstvo financí České republiky, 2015).

Jak ukazuje výstup z internetové kalkulačky (Peníze.CZ, 2000 - 2015), v současné době dochází k následujícímu přerozdělování daní zaplacených z 1 000 Kč měsíční hrubé mzdy:

- 150 Kč pro Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- 50 Kč pro zdravotní pojišťovny,
- 46 Kč pro obce,
- 42 Kč pro Všeobecnou pokladní správu,
- 40 Kč pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,

- 25 Kč pro Ministerstvo dopravy,
- 19 Kč pro Ministerstvo vnitra,
- 17 Kč pro Ministerstvo zemědělství,
- 16 Kč pro Ministerstvo obrany,
- 16 Kč na státní dluh,
- 14 Kč pro kraje,
- 11 Kč pro Ministerstvo pro místní rozvoj,
- 7 Kč pro Ministerstvo spravedlnosti,
- 5 Kč pro Ministerstvo průmyslu a obchodu,
- 5 Kč pro Ministerstvo financí,
- 5 Kč pro Ministerstvo životního prostředí,
- 3,01 Kč pro Ministerstvo zdravotnictví,
- 2,48 Kč pro Ministerstvo kultury,
- 2,03 Kč pro Ministerstvo zahraničních věcí,
- 1,07 Kč pro Český úřad zeměměřičský a katastrální
- zbylé 9,41 Kč pro zbylé instituce.

3. 3. 4 Srovnání dle ostatních kritérií

Co se týče platby daně z příjmu, sociálního zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění, bylo srovnání provedeno v předchozích kapitolách. Nicméně je ještě potřeba uvést další pozitiva a negativa pracovního poměru a švarcsystému.

Z pohledu zaměstnance skýtá pracovní poměr značné výhody, co se týče zákoníku práce. Ten poskytuje zaměstnanci mnohé výhody, jako ochranu před náhlým a neoprávněným ukončením pracovního poměru, placenou dovolenou, nemocenské pojištění, zachování pracovního místa i po dobu pobírání mateřské či rodičovského příspěvku. Zaměstnanec také nemá tolik zodpovědnosti za práci, kterou vykonává a nemusí si ji sám obstarávat. Ať pracuje jeden den méně a druhý den více, stále mu plyne stejná odměna. Nemusí si shánět pracovní prostředky, nemusí se starat o odvody pojištění a další administrativní úkony, nemusí sledovat platnou legislativu a vlastně si jen vykonává svoji práci a nic dalšího neřeší.

Osoba samostatně výdělečně činná na druhé straně musí nejen sama práci shánět, vykonávat ji v dostatečné míře, aby se uživila, ale také plně zodpovídá za její výkon.

Pokud si vezme dovolenou, nemá ji placenou, ale musí si vše zařídit tak, aby mu ušlý zisk nepoložil podnikání. Všechny pracovní prostředky si shání sám, případně musí někoho pověřit a zaplatit mu. Sám odvádí a vypočítává zálohy, pojistné a daně, sám sleduje legislativní změny, protože za případné chyby také sám ručí. Jestliže se dodavatel či odběratel rozhodne ukončit spolupráci, musí si dokázat plynule najít jiného, aby ho to opět neohrozilo.

V případě švarcsystému v jeho nelegální podobě vykonává živnostník práci dle pokynů „zaměstnavatele“, používá jeho pracovní nástroje a pomůcky, za výkon práce neručí, ale také není při nespokojenosti toho, pro koho pracuje, nijak chráněn. Jestliže ukončí spolupráci, vzniká mu výrazný problém, jelikož nevydělává, nicméně odvody musí plynule platit dál. Celá situace mu způsobuje značnou sociální nejistotu, protože ho nechrání zákoník práce, ale také není samostatně výdělečně činný. Vyšší výdělek je zde vykoupěn mnohými nevýhodami, včetně případného postihu při rozhodnutí úřadů, že se jedná právě o švarcsystém.

4 Vlastní práce

V následující části bude analyzován vybraný podnik, ve kterém dojde ke srovnání švarcsystému a pracovního poměru z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné a státu. Bude zobrazena skutečná situace a vymodelovány dvě alternativy. Ve všech třech situacích budou provedeny kalkulace úspor a výhodnosti v krátkodobém i dlouhodobém horizontu a v následné komparaci dojde ke stanovení nejvýhodnější a nejméně výhodné varianty pro všechny zainteresované subjekty.

4. 1 Analýza podnikatelské činnosti zkoumaného subjektu

Společnost CHEPING spol. s r. o. je právnickou osobou zapsanou v obchodním rejstříku u Krajského soudu v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 21272 dne 23. prosince 2004. Předmětem podnikatelské činnosti je:

- inženýrská činnost v investiční výstavbě,
- zámečnictví,
- zprostředkování obchodu a služeb,
- kovoobráběčství,
- povrchové úpravy a svařování kovů a dalších materiálů.

Společnost zaměstnávala v roce 2014 celkem 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a 2 na dohodu o provedení práce.

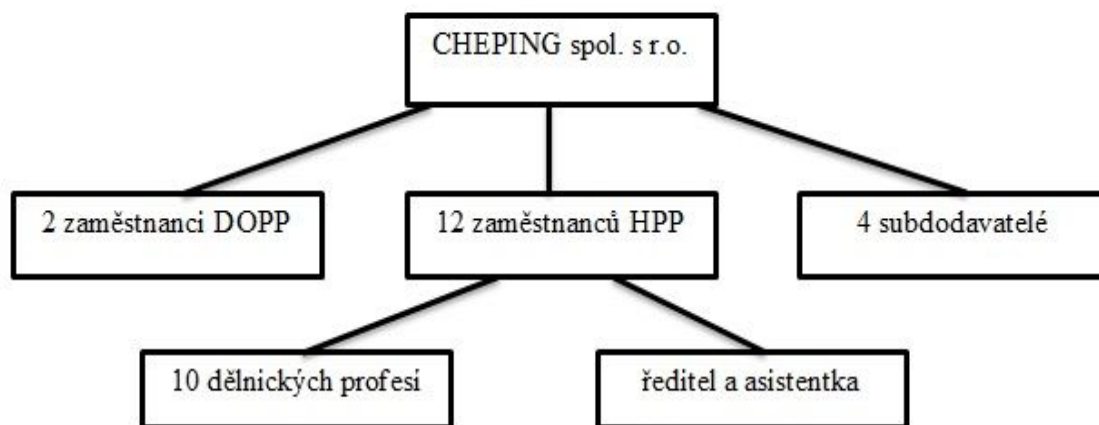
V rámci výkonu své podnikatelské činnosti společnost využívá subdodávek externích firem, a to jak fyzických, tak i právnických osob. Zdali se jedná v některých případech o švarcsystém v jeho nelegální podobě nebude dále zkoumáno, jelikož pro účely této práce to není podstatné. Účelem je posoudit efektivnost jednotlivých forem výkonu činnosti z pohledu zainteresovaných subjektů.

4. 1. 1 Varianta č. 1 - skutečná situace v podniku

Společnost CHEPING spol. s r.o. v současné době zaměstnává 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr (zkratka HPP). Jeden je ředitel společnosti působící zároveň i jako technik, druhým je asistentka ředitele a zbylých 10 zaměstnanců jsou dělnické profese jako zámečníci, obráběči kovů, svářeči a soustružníci. Ve společnosti jsou zaměstnání ještě dva pracovníci na základě dohody o provedení práce (zkratka DOPP), z toho jedna uklízečka a jeden správce budovy, tedy oba dva zabezpečují

podpůrné činnosti zajišťující standardní zázemí podniku. Pro přehlednost je organizační struktura zaznamenána v grafu 1.

Graf 1 - Varianta č. 1



Zdroj: vlastní zpracování

Kompletní přehled pracovních pozic, druhů poměrů a příslušejících ročních hrubých mezd v korunách je uveden v tabulce 2. Tabulka vychází z vnitropodnikových dat poskytnutých společností.

Tabulka 2 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 1

Zaměstnanec	Druh poměru	Pozice	Roční hrubá mzda v Kč
A	HPP	Horizontkář, zámečnick	310 556
B	HPP	Obráběč kovů, zámečnick	264 367
C	DOPP	Správce budovy	120 000
D	HPP	Obráběč kovů	168 660
E	HPP	Zámečnick	158 957
F	HPP	Pomocný dělník	130 408
G	DOPP	Uklízečka	72 000
H	HPP	Obráběč kovů, zámečnick	243 332
CH	HPP	Zámečnick, svářeč	168 784
I	HPP	Ředitel	408 178
J	HPP	Zámečnick, soustružnick	120 503
K	HPP	Frézař, zámečnick	227 477

Zaměstnanec	Druh poměru	Pozice	Roční hrubá mzda v Kč
L	HPP	Asistentka ředitele	149 212
M	HPP	Zámečnick, svářeč	249 783
Suma roční hrubé mzdy ve společnosti			2 792 217

Zdroj: vlastní zpracování

Celková suma ročních hrubých mezd ve společnosti činí 2 792 217 Kč, měsíčně tedy v průměru 232 685 Kč.

U každého zaměstnance (zkratka zam.) jednotlivě byl proveden následující výpočet. Sociální a zdravotní pojistné (zkratka SP a ZP) hrazené zaměstnavatelem ve výši 34% (9% zdravotní, 25% sociální) z hrubé mzdy spolu s hrubou mzdou tvoří tzv. superhrubou mzdu. Ta se rovná celkovým mzdovým nákladům na jednoho zaměstnance, tedy udává, kolik ve skutečnosti zaplatí zaměstnavatel za zaměstnance měsíčně. Superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru je zároveň daňovým základem pro výpočet 15% daně ze závislé činnosti (zkratka DZČ). Pro zjednodušení je ve výpočtu uvažována pouze základní sleva na poplatníka v měsíční výši 2 070 Kč, souhrnně v roční výši 24 840 Kč, která se od daně odečítá pouze do kladné výše, tedy nemůže být zaměstnanci vyplacen přeplatek na dani. Sociální a zdravotní pojistné hrazené zaměstnancem je ve výši 11% (6,5% sociální, 4,5% zdravotní pojistné) hrubé mzdy. Rozdílem hrubé mzdy, pojistného hrazeného zaměstnancem a daně ze závislé činnosti po slevě je čistá mzda zaměstnance.

Tabulka 3 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 1

Zam.	Roční hrubá mzda v Kč	Roční čistá mzda v Kč	SP a ZP zaměstnanec v Kč	SP a ZP zaměstnavatel v Kč	DZČ po slevě v Kč	Celkové mzdové náklady v Kč
A	310 556	238 805	34 161	105 589	37 590	416 145
B	264 367	206 982	29 080	89 885	28 305	354 252
C	120 000	106 800	13 200	40 800	0	160 800
D	168 660	141 032	18 553	57 344	9 075	226 004
E	158 957	134 347	17 485	54 045	7 125	213 002
F	130 408	114 683	14 345	44 339	1 380	174 747

Zam.	Roční hrubá mzda v Kč	Roční čistá mzda v Kč	SP a ZP zaměstnanec v Kč	SP a ZP zaměstnavatel v Kč	DZČ po slevě v Kč	Celkové mzdové náklady v Kč
G	72 000	64 080	7 920	24 480	0	96 480
H	243 332	192 490	26 767	82 733	24 075	326 065
CH	168 784	141 128	18 566	57 387	9 090	226 171
I	408 178	306 068	44 900	138 781	57 210	546 959
J	120 503	107 248	13 255	40 971	0	161 474
K	227 477	181 560	25 022	77 342	20 895	304 819
L	149 212	127 639	16 413	50 732	5 160	199 944
M	249 783	196 927	27 476	84 926	25 380	334 709
Suma	2 792 217	2 259 789	307 143	949 354	225 285	3 741 571

Zdroj: vlastní zpracování

Pro srovnatelnost údajů a snazší počítání byla podniková měsíční data zprůměrována a přepočtena na roční hodnoty. Jak je patrné v tabulce 3, roční údaje za celou společnost jsou následující: hrubá mzda činí 2 792 217 Kč, pojistné hrazené zaměstnavatelem 949 354 Kč a v součtu celkové mzdové náklady na všech 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a dva zaměstnance na dohodu o provedení práce 3 741 571 Kč. Pojistné hrazené zaměstnanci ve výši 307 143 Kč a záloha na daň ze závislé činnosti, ponížena o slevu na poplatníka, 225 285 Kč odečtené od hrubé mzdy dávají dohromady čistou mzdu vyplácenou zaměstnancům v celkové výši 2 259 789 Kč. Společnost v součtu zaplatí o celý 1 481 782 Kč více, než kolik obdrží zaměstnanci za celoroční práci.

Společnost CHEPING spol. s r.o. dále využívá zejména čtyř hlavních subdodavatelů. Ti spolupracují na základě smlouvy o dílo, která přesně stanovuje náplň jejich činnosti, předmět dodávky nebo výroby, termín dodání či vyhotovení, sjednanou cenu a také podmínky, za kterých bude smlouva a dílo považováno za správně splněné a platné.

Jak je patrné z tabulky 4, roční fakturace jednotlivých subdodavatelů je podobná roční hrubé mzdě zaměstnanců na dělnických a technických profesích, avšak lehce navýšená. To je způsobeno zejména tím, že externí pracovník – subdodavatel je placen za odvedenou práci, nikoli za přítomnost, tedy na rozdíl od zaměstnance si to v práci jen neodsedí

se základním nasazením síly. Také za něj není odváděno sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu ze závislé činnosti, ale naopak je fakturační částka použita jako výdaj při sestavování daňového přiznání k dani z příjmu. Průměrná roční hrubá mzda na jednoho zaměstnance činí 260 022 Kč a průměrná roční fakturace na jednoho subdodavatele 347 397 Kč. Celkem za subdodavatele 1 až 4 zaplatila společnost 1 389 587 Kč za rok.

Tabulka 4 – Subdodavatelé využívající místo dělnických zaměstnanců ve variantě č. 1

Subdodavatel	Roční fakturace v Kč	SP a ZP subdodavatele v Kč	DP subdodavatele v Kč	Čistý příjem v Kč
1	422 315	43 740	360	378 065
2	315 722	43 740	0	271 982
3	298 597	43 740	0	254 857
4	352 953	43 740	0	309 213
Celkem	1 389 587	174 960	360	1 214 117

Zdroj: vlastní zpracování

Fakturace je pro srovnatelnost opět uvažována roční, zejména i kvůli tomu, že daňové přiznání k dani z příjmu fyzických osob je sestavováno právě za jeden kalendářní (hospodářský) rok. Subdodavatel obdrží celou částku roční fakturace a kvůli předmětu činnosti využije možnost zdanění paušálem 60%, jak bude uvažováno i v dalších variantách. Při uplatnění paušálního zdanění má zároveň nárok pouze na uplatnění slevy na poplatníka v roční výši 24 840 Kč, která může být vypočtena pouze do kladného rozdílu nebo do nuly, nikoli však do mínusu, tedy tvorby přeplatku. Základem daně (myšleno daně z příjmu se zkratkou DP) je u subdodavatele 1 roční fakturace 422 315 Kč vynásobená koeficientem 0,4 (60% z celkové fakturace jsou výdaje, zbylých 40% je základ daně) zaokrouhlená na tisícikoruny dolů v konkrétní výši 168 000 Kč. Ze základu daně se vypočte 15% daň z příjmu (25 200 Kč), od které se odečte uplatňovaná sleva na poplatníka 24 840 Kč a výslednou daňovou povinností tedy je 360 Kč.

Vyměřovací základ sociálního pojistného je v případě varianty č. 1 nižší než minimální vyměřovací základ, počítá se tedy s povinnou minimální měsíční zálohou 1 894 Kč, ročně tedy 22 728 Kč. V případě zdravotního pojistného je situace obdobná a počítáme

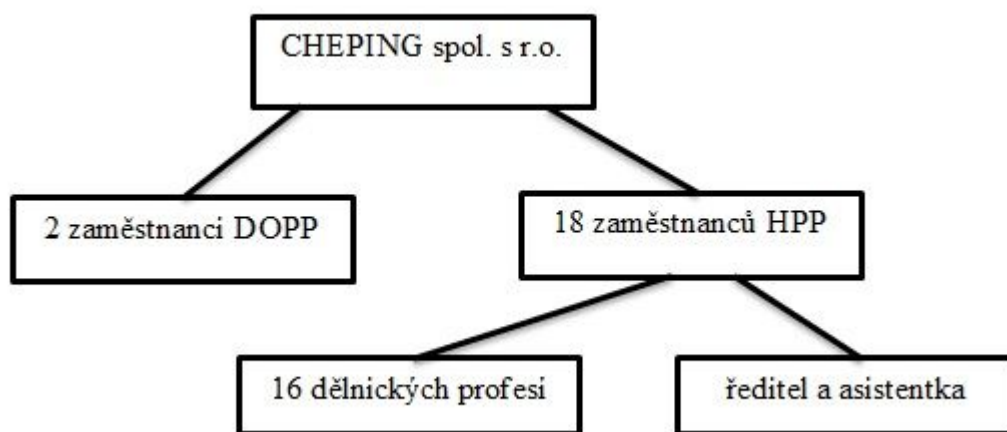
s minimální měsíční zálohou 1 751 Kč, což ročně činí 21 012 Kč. V součtu celkem 43 740 Kč.

Čistý příjem subdodavatele 1 je vypočten jako roční fakturace 422 315 Kč ponížena o daň z příjmu fyzických osob 360 Kč a o sociální a zdravotní pojistné 43 740 Kč. Celkem subdodavateli 1 zbyde 378 065 Kč.

4. 1. 2 Varianta č. 2 - situace s využitím pouze zaměstnanců

Pokud by se společnost rozhodla využívat jen zaměstnance a žádné subdodavatele, byla by situace následující, viz graf 2.

Graf 2 - Varianta č. 2



Zdroj: vlastní zpracování

Zůstalo by primárních 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr (ředitel, asistentka, 10 dělnických pracovníků) a dva zaměstnanci na dohodu o provedení práce (úklid, správa budovy). K nim by přibylo ještě šest zaměstnanců N až S na hlavní pracovní poměr na pozici zámečnick, svářeč, montér, tedy k zajištění předmětu činnosti společnosti jak uvádí tabulka 5. Šest zaměstnanců je uvažováno proto, že mají nahradit čtyři živnostníky (subdodavatele), kteří nepracují na základě pracovní smlouvy a nemají tak stanovenou osmihodinovou pracovní dobu, čtyři týdny dovolené, náhrady za čas strávený u lékaře, nemocenské pojištění, povinné přestávky v práci a další výhody sloužící k ochraně zaměstnance. Živnostník může zároveň pověřit někoho jiného, např. svého vlastního zaměstnance, který mu s uspokojením odběratele (společnosti CHEPING spol. s r.o.) pomůže a zajistí dodržení stanoveného termínu dodávky.

Tabulka 5 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 2

Zaměstnanec	Druh poměru	Pracovní pozice	Roční hrubá mzda v Kč
A	HPP	Horizontkář, zámečnick	310 556
B	HPP	Obráběč kovů, zámečnick	264 367
C	DOPP	Správce budovy	120 000
D	HPP	Obráběč kovů	168 660
E	HPP	Zámečnick	158 957
F	HPP	Pomocný dělník	130 408
G	DOPP	Uklízečka	72 000
H	HPP	Obráběč kovů, zámečnick	243 332
CH	HPP	Zámečnick, svářeč	168 784
I	HPP	Ředitel	408 178
J	HPP	Zámečnick, soustružnick	120 503
K	HPP	Frézař, zámečnick	227 477
L	HPP	Asistentka ředitele	149 212
M	HPP	Zámečnick, svářeč	249 783
N	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
O	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
P	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
Q	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
R	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
S	HPP	Zámečnick, svářeč, montér	212 491
Suma roční hrubé mzdy ve společnosti			4 067 163

Zdroj: vlastní zpracování

Nově přijatí zámečníci, svářeči, montéři mají stanovenou roční hrubou mzdu na základě podnikového průměru ročních hrubých mezd všech dříve zaměstnaných dělnických profesí. Tento průměr vychází na 212 491 Kč a došlo se k němu následujícím způsobem. Celková roční hrubá mzda pro původních 9 dělnických pracovníků A, B, C, D, E H, CH, J, K, M (nepočítá se s pomocným dělníkem, není relevantní vyšší mzdy) čítá 1 912 419 Kč.

Tabulka 6 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 2

Zam.	Roční hrubá mzda v Kč	Roční čistá mzda v Kč	SP a ZP zaměstnanec v Kč	SP a ZP zaměstnavatel v Kč	DZČ po slevě v Kč	Celkové mzdové náklady v Kč
A	310 556	238 805	34 161	105 589	37 590	416 145
B	264 367	206 982	29 080	89 885	28 305	354 252
C	120 000	106 800	13 200	40 800	0	160 800
D	168 660	141 032	18 553	57 344	9 075	226 004
E	158 957	134 347	17 485	54 045	7 125	213 002
F	130 408	114 683	14 345	44 339	1 380	174 747
G	72 000	64 080	7 920	24 480	0	96 480
H	243 332	192 490	26 767	82 733	24 075	326 065
CH	168 784	141 128	18 566	57 387	9 090	226 171
I	408 178	306 068	44 900	138 781	57 210	546 959
J	120 503	107 248	13 255	40 971	0	161 474
K	227 477	181 560	25 022	77 342	20 895	304 819
L	149 212	127 639	16 413	50 732	5 160	199 944
M	249 783	196 927	27 476	84 926	25 380	334 709
N	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
O	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
P	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
Q	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
R	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
S	212 491	171 237	23 374	72 247	17 880	284 738
Suma	4 067 163	3 287 211	447 387	1 382 836	331 185	5 449 999

Zdroj: vlastní zpracování

Kalkulaci čisté mzdy, odvodů a dalších položek si uvedeme na příkladu nového zaměstnance Q, jehož hrubá roční mzda byla právě vypočtena z podnikového průměru na 212 491 Kč.

Příklad zaměstnanec Q

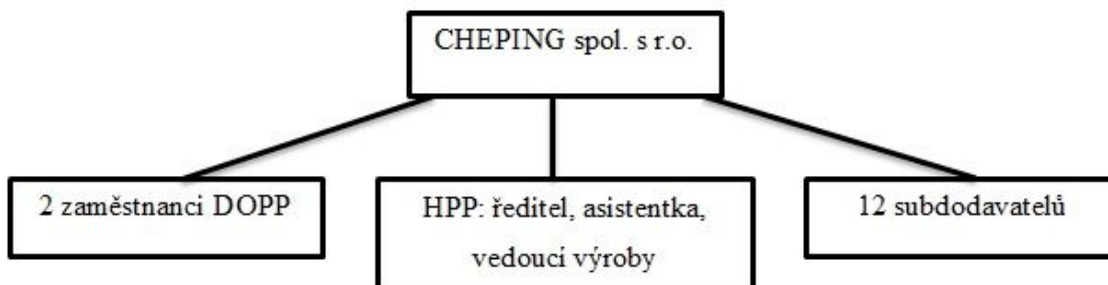
Hrubá mzda	212 491 Kč
Sociální a zdravotní pojistné zaměstnavatel 34% z hrubé mzdy	72 247 Kč
Hrubá mzda + SP a ZP zaměstnavatel = superhrubá mzda	284 738 Kč
Úprava superhrubé mzdy na základ daně ze závislé činnosti	284 800 Kč
15% daň ze základu daně	42 720 Kč
Uplatnění slevy na poplatníka ve výši	24 840 Kč
Daňová povinnost	17 880 Kč
Sociální a zdravotní pojistné zaměstnanec 11% z hrubé mzdy	23 374 Kč
Čistá mzda = hrubá mzda – SP a ZP zaměstnanec – daň po slevě	171 237 Kč

Jak je patrné z výše uvedeného příkladu, při hrubé mzdě 212 491 Kč, je skutečný roční náklad na zaměstnance pro zaměstnavatele 284 738 Kč. Zaměstnavatel za tohoto zaměstnance odvede státu 72 247 Kč, zaměstnanec sám zaplatí ještě 23 374 Kč na zdravotním a sociálním pojistném hrazeném zaměstnancem a 17 880 Kč daně z příjmů ze závislé činnosti, celkem tedy 41 254 Kč pro stát. Zaměstnanci je v součtu vyplacena čistá mzda 171 237 Kč a státu odvedeno celých 113 501 Kč na pojistném a dani.

Jak zobrazuje tabulka 6, celkové roční mzdové náklady společnosti činí 5 449 999 Kč, z toho 1 382 836 Kč je sociální a zdravotní pojistné hrazené zaměstnavatelem, 332 565 Kč daň z příjmu ze závislé činnosti a 3 287 211 Kč jsou čisté mzdy.

4. 1. 3 Varianta č. 3 - situace s využitím subdodavatelů na výkon předmětu činnosti a zaměstnanců pouze na administrativu, podpůrné činnosti a vedení výroby

Graf 3 - Varianta č. 3



Zdroj: vlastní zpracování

Organizační struktura ve variantě č. 3 je vyobrazena v grafu 3. Společnost se rozhodla nahradit zaměstnance dělnických profesí subdodavateli a ponechat si pouze uklízečku a správce budovy na dohodu o provedení práce a ředitele a asistentku ředitele na klasický hlavní pracovní poměr. Nově přijali vedoucího výroby, který bude spolu s ředitelem organizovat výrobu dodávek pro odběratele a dohlížet na subdodavatele, zda své dodávky uskutečňují včas, tak jak bylo stanoveno ve smlouvě a konkrétní objednavce, aby celý chod podniku probíhal bez zbytečných prodlev.

Tabulka 7 – Zaměstnanci společnosti ve variantě č. 3

Zaměstnanec	Druh poměru	Pracovní pozice	Roční hrubá mzda v Kč
C	DOPP	Správce budovy	120 000
I	HPP	Ředitel	408 178
G	DOPP	Uklízečka	72 000
L	HPP	Asistentka ředitele	149 212
T	HPP	Vedoucí výroby	379 054
Suma roční hrubé mzdy ve společnosti			1 128 444

Zdroj: vlastní zpracování

Samozřejmostí je, že má vedoucí výroby nejvyšší mzdu hned po řediteli, viz tabulka 7, jelikož ihned po něm nese největší zodpovědnost.

Tabulka 8 – Celkové mzdové náklady společnosti ve variantě č. 3

Zam.	Roční hrubá mzda v Kč	Roční čistá mzda v Kč	SP a ZP zaměstnanec v Kč	SP a ZP zaměstnavatel v Kč	DZČ po slevě v Kč	Celkové mzdové náklady v Kč
C	120 000	106 800	13 200	40 800	0	160 800
I	408 178	306 068	44 900	138 781	57 210	546 959
G	72 000	64 080	7 920	24 480	0	96 480
L	149 212	127 639	16 413	50 732	5 160	199 944
T	379 054	285 998	41 696	128 878	51 360	507 932
Suma	1 128 444	890 585	124 129	383 671	113 730	1 512 115

Zdroj: vlastní zpracování

Jak si lze povšimnout v tabulce 8, při stejném výpočtu jako v předešlých variantách byla počítána povinná platba daně z příjmu ze závislé činnosti, kde vzniká významný rozdíl mezi platbami za zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce, platbou za asistentku a platbou za dva nejvýše postavené a zároveň placené zaměstnance. Řediteli společnosti a vedoucímu výroby již zdaleka nepostačuje sleva na poplatníka na pokrytí nákladů na zaplacení daně, nýbrž jim každému vzniká daňový závazek přes 50 000 Kč. Zaměstnanci činní na dohodu oproti tomu nejsou ani schopni vyčerpat celou potenciální slevu.

Dohromady společnost zaplatí na sociálním a zdravotním pojistném hrazeném zaměstnavatelem 383 671 Kč ročně. Na dani uhradí 113 730 Kč a vyplatí 890 585 Kč čisté mzdy. Celkové roční mzdové náklady se vyšplhají na 1 512 115 Kč za pět zaměstnanců, z toho dva brigádníky. Ročně společnost přeplatí náklady na zaměstnance nad čistou mzdou o 621 530 Kč.

Tabulka 9 – Subdodavatelé společnosti ve variantě č. 3

Subdodavatel	Roční fakturace v Kč	SP a ZP subdodavatele v Kč	DP subdod. v Kč	Čistý příjem v Kč
1	422 315	43 740	360	378 065
2	315 722	43 740	0	271 982
3	298 597	43 740	0	254 857
4	352 953	43 740	0	309 213
5	412 487	43 740	0	368 747
6	348 665	43 740	0	304 925
7	436 113	43 740	1 260	391 113
8	276 333	43 740	0	232 593
9	259 991	43 740	0	216 251
10	301 734	43 740	0	257 994
11	304 997	43 740	0	261 257
12	379 520	43 740	0	335 780
Suma	4 109 427	524 880	1620	3 582 777

Zdroj: vlastní zpracování

Na uskutečňování zakázek, výrobků a dalších činností využívá společnost 12 živnostníků. Jejich roční fakturace se opět pohybují v podobné hladině jako hrubé mzdy zaměstnanců dělnických profesí v první variantě. Jednotliví subdodavatelé jsou odměňováni na základě odměny stanovené ve smlouvě o dílo, která je odvislá od termínu dodání, kvality zhotovení, dopravy, množství a dodržení stanovených podmínek.

Jak zobrazuje tabulka 9, celkem 12 subdodavatelů vyfakturovalo za rok 4 109 427 Kč, z čehož museli odvést 524 880 Kč na sociálním a zdravotním pojištění opět při použití minimálních ročních plateb v závislosti na nižším vyměřovacím základu než je minimální vyměřovací základ. Při použití 60% paušálního zdanění a uplatnění základní slevy na poplatníka v roční výši 24 840 Kč za rok dohromady odvedou na dani pouhých 1 620 Kč a celkově jim zbyde 3 582 777 Kč čistého příjmu po zdanění.

4. 2 Srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a státu

V předchozí části byly zobrazeny tři varianty ve společnosti CHEPING spol. s r.o., jedna reálná a dvě modelové, které se buď vzdalovaly, nebo přibližovaly švarcsystému. V této části budou situace porovnávány z pohledu státu jakožto příjemce plateb zdravotního a sociálního pojištění a plateb daně z příjmů, z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance i v pozici živnostníka.

4. 2. 1 Platby zdravotního a sociálního pojištění

V první situaci, tedy reálné pro podnik, je zaměstnáno celkem 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Z toho deset dělníků, přičemž jeden z nich je pouze pomocný dělník s nižším příjmem. Aby nedošlo ke zkreslení hodnot nízkým příjmem podpůrného dělníka, nebudeme s ním počítat v kategorii dělnické, nýbrž v ostatní. Zbylí dva zaměstnanci jsou ředitel a asistentka a ještě dva zaměstnanci na podpůrné činnosti pracující na základě dohody o provedení práce. Pro srovnatelnost údajů budou roční hodnoty za celý podnik i zprůměrovány na jednoho zaměstnance, aby bylo číslo relevantní pro následující zpracování.

Sociální a zdravotní pojistné v tabulce 10 je uvažováno 34% (9% zdravotní, 25% sociální) hrazené zaměstnavatelem a 11% (4,5% zdravotní, 6,5% sociální) hrazené zaměstnancem.

V souhrnu celkem 13,5% zdravotní pojištění a 31,5% sociální pojistné. To vše samozřejmě počítáno z hrubé mzdy.

Subdodavatelé – živnostníci jsou v této variantě celkem čtyři a opět budou jejich příjmy a platby průměrovány pro potřebu dalších výpočtů na jednotlivce. Vyměřovacím základem pro pojistné je u živnostníků používajících paušální zdanění v sazbě 60% nižší částka, než je minimální vyměřovací základ. A proto jsou použity povinné minimální měsíční zálohy ve výši 1 894 Kč (22 728 Kč ročně) v případě sociálního pojištění a 1 751 Kč (21 012 Kč ročně) v případě zdravotního pojištění.

Tabulka 10 - Platby pojistného ve variantě č. 1

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Sociální a zdravotní pojištění v Kč	Sociální pojištění v Kč	Zdravotní pojištění v Kč
Zaměstnanci	2 792 217	1 256 497	879 548	376 949
Dělnické prof.	1 912 419	860 588	602 412	258 176
Ostatní zam.	879 798	395 909	277 136	118 773
Subdodavatelé	1 389 587	174 960	90 912	84 048

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky 10, stát měsíčně inkasuje za každého zaměstnance na pojistném celkem 45% z hrubé mzdy, a to 31,5% na sociálním pojištění a 13,5% na zdravotním pojištění, což jsou oboje povinné platby do státního rozpočtu. Jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele je to významná finanční zátěž, na kterou musí nejdříve prostředky vytvořit vlastní prací.

Od společnosti CHEPING spol. s r.o. stát na tomto pojistném ročně inkasuje 1 256 497 Kč za zaměstnance a ještě k tomu od jejich subdodavatelů dalších 174 960 Kč, v součtu tedy 1 431 457 Kč. Rozděleno zvlášť na sociálním pojistném celkem stát obdrží 970 460 Kč a na zdravotním 460 997 Kč.

V přepočtu na jednoho zaměstnance dělnické profese činí roční platba 95 621 Kč a na jednoho živnostníka 43 740 Kč.

V druhé modelové situaci zůstalo původních 12 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a dva na dohodu o provedení práce a k nim přibylo šest zaměstnanců dělnických profesí. Celkem tedy ve výpočtu dělnických profesí bude 15 zaměstnanců a pět bude v kategorii ostatní. Živnostníky v této variantě společnost vůbec nevyužívá, jelikož veškerou potřebu práce pokrývá právě z vlastních zdrojů, tedy svými zaměstnanci.

Tabulka 11 - Platby pojistného ve variantě č. 2

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Sociální a zdravotní pojištění v Kč	Sociální pojištění v Kč	Zdravotní pojištění v Kč
Zaměstnanci	4 067 163	1 830 223	1 281 156	549 067
Dělnické prof.	3 187 365	1 434 314	1 004 020	430 294
Ostatní zam.	879 798	395 909	277 136	118 773

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 11 je zaznamenána roční hrubá mzda všech zaměstnanců společnosti ve výši 4 067 163 Kč, ze které se státu odvádí 45% sociální a zdravotní pojistné ve výši 1 830 223 Kč, z toho 1 281 156 Kč na sociálním a 549 067 Kč na zdravotním pojistném. Podíváme-li se na poměr odvodů k hrubé mzdě, je patrné, že odvody pojistného hrazeného zaměstnancem a zaměstnavatelem spolu s daní z příjmů ze závislé činnosti činí v souhrnu dokonce více než 50% výše hrubé mzdy. K zaplacení mzdy každého zaměstnance je tedy potřeba jedenapůlnásobek hodnoty, kterou mu zaměstnavatel plánuje poskytnout.

Pro naši potřebu jsou dále relevantní údaje zaměstnanců dělnických profesí, kterých je celkem 15. Těm je ročně dohromady vypláceno 3 187 365 Kč hrubé mzdy, ze které se státu zaplatí 1 004 020 Kč na sociálním pojistném a 430 294 Kč na zdravotním pojistném. V souhrnu stát obdrží ročně 1 434 314 Kč, což na jednoho zaměstnance v průměru činí opět 95 620 Kč ročně.

Ve třetí modelové situaci zaměstnává společnost CHEPING spol. s r.o. zaměstnance pouze na pozici ředitel, asistentka ředitele a vedoucí výroby spolu se správcem budovy a uklízečkou na dohodu o provedení práce, jak již bylo uváděno v předchozích dvou variantách. Všechny dělnické profese jsou nahrazeny dvanácti živnostníky.

Tabulka 12 - Platby pojistného ve variantě č. 3

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Sociální a zdravotní pojištění v Kč	Sociální pojištění v Kč	Zdravotní pojištění v Kč
Zaměstnanci	1 128 444	507 800	355 460	152 340
Dělnické prof.	0	0	0	0
Ostatní zam.	1 128 444	507 800	355 460	152 340
Subdodavatelé	4 109 427	524 880	272 736	252 144

Zdroj: vlastní zpracování

Dle tabulky 12 je zcela patrné, že údaje o zaměstnancích na dělnických pozicích pro nás nejsou v této variantě relevantní, jelikož jsou nulové. I tak s tímto číslem budeme dále počítat. Naproti tomu subdodavatelům je ročně vyplaceno 4 109 427 Kč a z toho stát obdrží na platbách za sociální a zdravotní pojištění 524 880 Kč. V průměru na jednoho živnostníka to vychází 43 740 Kč, tedy minimální výše ročních záloh.

Tabulka 13 - Srovnání variant dle plateb pojistného

Varianta	Roční příjem státu na pojistném v Kč
1 – zaměstnanci a subdodavatelé	1 431 457
2 – zaměstnanci	1 830 223
3 - subdodavatelé	524 880

Zdroj: vlastní zpracování

Srovnávací tabulka 13 jasně ukazuje, že pro stát je nejvýhodnější varianta 2 s vyšším využitím zaměstnanců, při které obdrží na pojistném o 1 305 343 Kč více než u varianty č. 3 s plným využitím živnostníků. Pro toto srovnání byli uvažováni pouze zaměstnanci dělnických profesí, kteří právě byli v jiných variantách nahrazeni subdodavateli.

4. 2. 2 Platby daně z příjmů

V první variantě – situaci reálné s 12 zaměstnanci na hlavní pracovní poměr a dvěma na dohodu o provedení práce je situace následující. Opět uvažujeme stejné rozdělení na zaměstnance dělnické a ostatní, zahrnující ředitele, asistentku, správce budovy a uklízečku. Bylo zde možné využít tabulku 3 s kompletním výpočtem daně z příjmů ze závislé činnosti užitě v kapitole 4. 1, obsahující zdrojová data pro každého jednotlivého

zaměstnance zvlášť. Pro jednodušší orientaci a přehlednost byla data zpracována do tabulky 14, ve které jsou výpočty uváděny sdruženě pro skupiny zaměstnanců, nikoli pro jednotlivce. Z tohoto důvodu se i konečná částka daně liší od součtu původních samostatně vypočtených. Snižuje se proto, že sleva na poplatníka je zde uvažována tímto způsobem:

Hrubá mzda 14ti zaměstnanců na HPP i DOPP	2 792 217 Kč
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	3 741 600 Kč
Daň před slevou	561 240 Kč
Sleva na poplatníka 14 x 24 840 Kč	347 760 Kč
Daň po slevě	213 480 Kč

Analogicky stejný výpočet je užit pro zaměstnance dělnických profesí, vyjma pomocného dělníka, kterých je celkem devět. V jednotlivých výpočtech u nižších hrubých mezd dochází k tomu, že základní sleva je větší než daň před slevou, tedy nevyužije se celá, ale jen její uznatelná část do 0 Kč. V případě souhrnného výpočtu se využívá sleva celá, tedy daňová povinnost je logicky nižší.

Tabulka 14 - Zdanění ve variantě č. 1

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Daň před slevou v Kč	Sleva na dani v Kč	Daň z příjmů v Kč
Zaměstnanci	2 792 217	561 240	347 760	213 480
Dělnické prof.	1 912 419	384 405	223 560	160 845
Ostatní zam.	879 798	176 850	124 200	52 650
Subdodavatelé	1 389 587	83 250	99 360	0

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedený výpočet byl využit právě v tabulce 14.

Všichni čtyři živnostníci používají paušální zdanění 60% a základní slevu na poplatníka 24 840 Kč ročně. Při souhrnné roční fakturaci 1 389 587 Kč je základ daně 83 250 Kč a čtyřnásobek slevy 99 360 Kč a výsledná daňová povinnost nulová. Opět se zde liší původní tabulka 4 s výpočty daní pro každého subdodavatele zvlášť, nicméně celková daňová povinnost je vždy plně pokryta slevou.

Společnost odvede za zaměstnance daň z příjmů ze závislé činnosti za rok 213 480 Kč. Živnostníci daň při stanoveném příjmu neodvádí.

Ve druhé variantě společnost nevyužívá žádné živnostníky, pouze zaměstnance, a to 15 dělníků, jednoho pomocného dělníka zahrnutého do ostatních zaměstnanců z důvodu nízké mzdy, ředitele, asistentku, správce budovy a uklízečku. Jak již bylo zmíněno v předchozím výpočtu, u některých zaměstnanců je daňová povinnost nižší než uplatňovaná sleva a dochází tak ke snížení částky daně v případě hromadného výpočtu.

Tabulka 15 - Zdanění ve variantě č. 2

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Daň před slevou v Kč	Sleva na dani v Kč	Daň z příjmů v Kč
Zaměstnanci	4 067 163	817 500	496 800	320 700
Dělnické prof.	3 187 365	640 665	372 600	268 065
Ostatní zam.	879 798	176 850	124 200	52 650

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 15 si lze povšimnout velikého nepoměru mezi daní odváděnou za dělníky a za zbylé zaměstnance. V tomto případě činí odvod za zaměstnance celé společnosti 320 700 Kč ročně.

Tabulka 16 - Zdanění ve variantě č. 3

Pracovníci	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Daň před slevou v Kč	Sleva na dani v Kč	Daň z příjmů v Kč
Zaměstnanci	1 128 444	226 815	124 200	102 600
Dělnické prof.	0	0	0	0
Ostatní zam.	1 128 444	226 815	124 200	102 600
Subdodavatelé	4 109 427	246 450	298 080	0

Zdroj: vlastní zpracování

Ve třetí variantě je pouhých pět zaměstnanců – ředitel, asistentka, vedoucí výroby a uklízečka se správcem budovy na dohodu o provedení práce. Za tyto zaměstnance společnost odvádí ročně 102 600 Kč. Dvanáct živnostníků, kteří nahradili zaměstnance dělnických profesí a jsou využíváni ke zrealizování zakázek, uplatňuje zdanění

60% paušálem a základní slevu na poplatníka, což jim plně postačuje a jejich daňová povinnost je tak nulová.

Tabulka 17 - Srovnání variant dle výše odvedené daně

Varianta	DZČ v Kč	DPFO v Kč
1 – zaměstnanci a subdodavatelé	213 480	0
2 – zaměstnanci	320 700	0
3 - subdodavatelé	102 600	0

Zdroj: vlastní zpracování

Srovnávací tabulka 17 jasně ukazuje, že v žádné ze tří variant živnostníci daň příjmů fyzických osob (zkratka DPFO) neplatí. Oproti tomu odvody daně z příjmů ze závislé činnosti jsou celkem vysoké. Pro stát je nejvýhodnější varianta č. 2, kdy společnost zaměstnává 20 lidí a ročně do státní pokladny přibude 320 700 Kč.

5 Výsledky a diskuse

V následující kapitole bude uvedeno hodnocení z hlediska společnosti CHEPING spol. s r.o., zaměstnance i živnostníka.

5. 1 Hodnocení z hlediska společnosti CHEPING spol. s r.o.

V první variantě, reálné situaci, společnost zaměstnává 14 zaměstnanců, z toho dva na dohodu o provedení práce a místo dalších pracovníků využívá živnostníky pracující na základě smlouvy o dílo.

Tabulka 18 – Hodnocení z hlediska společnosti CHEPING spol. s r.o.

Varianta	Mzdové náklady v Kč	Fakturace subdodavatelů v Kč	Celkové náklady v Kč
1	3 741 571	1 389 587	5 131 158
2	5 449 999	0	5 449 999
3	1 512 115	4 109 427	5 621 542

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové mzdové náklady společnosti vynaložené na devět dělníků, jednoho pomocného dělníka, ředitele, asistentku, uklízečku a správce budovy činí 3 741 571 Kč a celkem čtyřem živnostníkům je vypláceno 1 389 587 Kč, jak je zaznamenáno v tabulce 18.

Ve druhé situaci jsou využíváni pouze zaměstnanci, a to celkem 15 zaměstnanců na pozici svářeč, obráběč kovů, horizontkář, zámečník, pomocný dělník, ředitel, asistentka, uklízečka a správce budovy.

Původní čtyři živnostníci byli nahrazeni šesti zaměstnanci, což ve výsledku zvedá celkové náklady na práci o 318 841 Kč ročně.

Ve třetí variantě je zaměstnáván pouze ředitel, vedoucí výroby, asistentka, uklízečka a správce budovy. Jejich mzdové náklady stojí společnost ročně 1 512 115 Kč. Práce dříve vykonávaná zaměstnanci je outsourcována na živnostníky zpracovávající jednotlivé zakázky a dodávající potřebné komponenty a poskytující práce. Celková roční fakturace činí 4 109 427 Kč. Náklady společnosti na zaměstnance a externí pracovníky vzrostou o 171 543 Kč oproti variantě se zaměstnanci a o 490 384 Kč oproti skutečné

variantě se čtyřmi živnostníky. Mzdové náklady spolu s fakturací subdodavatelům činí ročně 5 621 542 Kč.

Z pohledu společnosti nelze brát v potaz pouze výši nákladů na práci, ale i další faktory. Zejména podstatným rozdílem je, že zaměstnanec je chráněn zákoníkem práce, který mu skýtá mnohé benefity. Začněme například u výpovědní doby. I když se zaměstnanec neosvědčí a jeho výkonnost není taková, jaká by měla být, zaměstnanci musí být poskytnuta výpovědní lhůta, pokud ovšem neporušil podmínky zvláště hrubým způsobem. Zákoník lidem poskytuje značnou jistotu, a proto časem dospějí do stavu, kdy se přestanou tolik snažit a neposkytují takový výkon, jaký by se očekával. Dále jim náleží čtyři týdny dovolené, která je jim proplácena ve výši průměru jejich mzdy a pro zaměstnavatele je to celý měsíc v roce, kdy zaměstnanec nepracuje, ale i tak je mu doba proplácena. Zaměstnavatele to nutí zejména v období letních prázdnin najímat další lidi na dohodu o provedení práce, aby vykryli sezonnost a absenci zaměstnanců. V případě, že si zaměstnanec přivodí úraz nebo onemocní, opět není schopen práce a vztahuje se na něj nemocenský zákon a zákoník práce a opět zaměstnanec nějakou dobu v práci není, ale přesto nemůže být propuštěn a jeho práci musí odvádět jiní zaměstnanci nebo se najímají náhrady.

Dalším faktorem je vysoké zatížení platbami sociálního a zdravotního pojištění. Jelikož musí zaměstnavatel vynaložit 34% hrubé mzdy navíc na každého zaměstnance na pojistné, nemůže zaměstnancům vyplácet tak vysokou mzdu, jakou by si zasloužili. Proto může společnost živnostníkům vyplácet vyšší částky než zaměstnancům, jelikož z jejich odměny pojistné neodvádí, pracují o měsíc v roce déle a v případě neschopnosti zrealizovat zakázku pověří někoho jiného nebo alespoň zaplatí úroky z prodlení stanovené ve smlouvě o dílo. Další výhodou je v případě nespokojenosti se službami jednoduché ukončení vztahu bez nějaké výpovědní lhůty. Stačí jen najít náhradu.

Zaměstnávání lidí je pro společnost náročné i administrativně, jelikož musí buď najímat mzdového účetního, nebo sami studovat legislativu, dodržovat termíny plateb, podání tiskopisů atd.

5. 2 Hodnocení z hlediska zaměstnance a živnostníka

Následující část se bude věnovat srovnání pracovního poměru a švarcsystému z pohledu zaměstnance a živnostníka.

Tabulka 19 - Srovnání zaměstnance a živnostníka

Srovnávaný subjekt	Hrubá mzda/ hrubý příjem v Kč	Pojistné SP a ZP v Kč	Daň z příjmů v Kč	Čistá mzda/ čistý příjem v Kč
Zaměstnanec N	212 491	23 374	17 880	171 237
Subdodavatel 9	259 991	43 740	0	216 251

Zdroj: vlastní zpracování

Pro názornost se bude v tabulce 19 porovnávat situace zaměstnance N a živnostníka 9, jejichž hrubá mzda a hrubý příjem jsou přibližně stejné.

Je-li uvažován zaměstnanec N, tak při jeho hrubé mzdě 212 491 Kč, zaplatí sám 6,5% sociálního pojištění a 4,5% zdravotního pojištění, tedy celkem 23 374 Kč. Dále při jeho základu daně 284 800 Kč a 15% sazbě daně a slevě na poplatníka 24 840 Kč zaplatí ještě 17 880 Kč daň z příjmů ze závislé činnosti a bude mu vyplacena roční čistá mzda ve výši 171 237 Kč. Měsíčně to vychází na výdělek 14 270 Kč.

Celkově se mu na sociální pojištění odvádí jím placených 6,5% a 25% hrazených zaměstnavatelem, tedy 31,5% z hrubé mzdy celkem.

Oproti tomu subdodavatel 9 obdrží od společnosti CHEPING spol. s r.o. 259 991 Kč. Jelikož má tu možnost, využívá zdanění paušálem 60%. Protože je osobou samostatně výdělečně činnou, odvádí se mu na sociální pojištění 29,2% z vyměřovacího základu, kterým je alespoň 50% ze základu daně. Z daných 29,2% jde 28% na důchodové pojištění a 1,2% na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Při částce 259 991 Kč nedosahuje tento způsob výpočtu na minimální povinnou výši plateb, je proto použita minimální platba na sociální pojistné ve výši 22 728 Kč ročně. Stejný případ nastává u pojistného na zdravotní pojištění ve výši 13,5% vyměřovacího základu, kterým je opět minimálně 50% ze základu daně. Opět se užije minimální povinná výše pojistného 21 012 Kč ročně. Celkově odvody činí 43 740 Kč.

Dále bude subdodavatel povinen zaplatit 15% daň z příjmu fyzických osob ze základu daně 103 000 Kč s uplatněním slevy na poplatníka 24 840 Kč. Výsledná daňová povinnost je nulová. Po zaplacení daně z příjmů a povinného pojistného zbyde živnostníkovi čistý výdělek ve výši 216 251 Kč ročně, tedy 18 021 Kč měsíčně.

Kdyby byl proveden stejný výpočet s úplně stejnou částkou pro zaměstnance i živnostníka, tedy zaměstnancova hrubá mzda by činila 259 991 Kč, výpočet a výsledek by vypadal následovně. Zaměstnanec by zaplatil zdravotní a sociální pojištění ve výši 28 599 Kč a daň z příjmů ze závislé činnosti po uplatnění slevy na poplatníka ve výši 27 420 Kč. Jeho čistá mzda by byla 203 972 Kč ročně a 16 998 Kč měsíčně.

Z výpočtů je patrné, že zaměstnanec si vydělá méně a v krátkodobém efektu je na tom tedy hůře, ale z dlouhodobého pohledu se mu spoří celkem 31,5% sociálního pojištění, ze kterého je mu hrazeno i nemocenské, a tedy je chráněn i v případě nemoci, úrazu, mateřství atd. a i jeho budoucí důchod bude vyšší. Další výhodou pro zaměstnance je ochrana poskytovaná zákoníkem práce, tedy výpovědní doba, placená zkušební doba, zákonem stanovená dovolená, placené svátky a další benefity.

Živnostník si vydělá více, respektive podle svých možností a schopností, jelikož kolik práce si sežene a odpracuje, tolik peněz dostane. Je pánem svého času, je samostatný a nemusí se nikomu podřizovat, ale také podstupuje větší riziko, že přijde o zadavatele zakázek a z ničeho nic bude bez práce. Pokud chce volno, musí si práci nadělat dopředu nebo se spokojit s pozastavením výdělků.

Z dlouhodobého hlediska je na tom živnostník hůře, jelikož se mu spoří pouze 29,2% sociálního pojištění z vyměřovacího základu, kterým je ale jen 50% základu daně. Nehledě na to, že v jeho sociálním pojištění je zahrnuto pouze důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nikoli nemocenské pojištění. Pokud o něj má živnostník zájem, musí si ho hradit zvlášť.

6 Závěr

V první části práce byla objasněna problematika legislativy, zdanění a odvodů pojistného u pracovního poměru a byl vysvětlen pojem švarcsystém. Švarcsystém jakožto výkon nelegální práce byl v různých modifikacích řešen i v dalších zemích Evropské unie. Na Slovensku není legislativně zakázán, ale s podobným stavem se také setkávají. V Německu je výslovně zakázán a sankcionován, ve Velké Británii je naopak tento stav vítán a vláda lidem radí, jak efektivně a v rámci zákonem stanvených podmínek podnikat formou podobnou českému švarcsystému.

Praktická část této diplomové práce se zaměřovala na výpočty tří variant organizační struktury ve společnosti CHEPING spol. s r.o., kde v první variantě je v podniku zaměstnáno 14 zaměstnanců a je spolupracováno se čtyřmi subdodavateli. Ve druhé variantě je využívána pouze závislá práce a v poslední třetí variantě jsou zaměstnanci dělnických profesí nahrazeni 12 subdodavateli a zbylé činnosti ve firmě jsou zabezpečovány ředitelem, asistentkou, vedoucím výroby a dvěma zaměstnanci činnými na dohodu o provedení práce.

V každé variantě bylo propočítáno zatížení společnosti mzdovými náklady, sestávajícími z vyplácených mezd, sociálního a zdravotního pojistného, zatížení zaměstnance odváděním daně z příjmů ze závislé činnosti a další části sociálního a zdravotního pojistného a příjmy a výdaje subdodavatele. Také byl vyčíslen příjem státu z jednotlivých druhů činností a složek příjmů do státního rozpočtu.

Po provedení komparace došlo ke zhodnocení z hlediska jednotlivých zainteresovaných subjektů, z něhož je patrné, že pro společnost CHEPING spol. s r.o. je nejméně nákladná varianta č. 1 (12 zaměstnanců na HPP, 2 zaměstnanci na DOPP, 4 subdodavatelé) s celkovými ročními náklady na zaměstnance a subdodavatele ve výši 5 131 158 Kč. V případě, že jsou uvažovány i další faktory, jako je ochrana zaměstnance zákoníkem práce, nárok na dovolenou, nemocenské pojištění, mateřská dovolená a další, je pro společnost výhodnější varianta 1 s celkovými ročními náklady 5 131 158 Kč nebo varianta 3 (2 zaměstnanci na DOPP, asistentka, ředitel, vedoucí výroby a 12 subdodavatelů) s ročními náklady ve výši 5 621 542 Kč, i když jsou nákladnější. V třetí variantě je velikým přínosem vyšší výkonnost a zodpovědnost živnostníka, který není chráněn zákoníkem práce a jeho odměna je zcela závislá na jeho výkonu.

Významným bonusem se zde stává i to, že živnostníci pracují celý rok a nejen 11 měsíců po vyčerpání dovolené jako zaměstnanci. Je ale nutné počítat s tím, že příklad je pouze modelový a fakturace jsou průměrné a závislé na výkonu živnostníků, tedy náklady jsou flexibilní na rozdíl od mezd.

Při posuzování situace z pohledu zaměstnance a živnostníka vychází při stejné roční hrubé mzdě a ročním hrubém příjmu ve výši 259 991 Kč výhodněji v krátkodobém horizontu švarcsystém, jelikož poskytuje měsíční čistý příjem 18 021 Kč a pracovní poměr pouze 16 998 Kč.

Pokud se tedy zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru, vyřízení živnostenského oprávnění a provozování takzvaného švarcsystému, je to pro něj výhodné z hlediska výše výdělků, ale podstatnou nevýhodou je nižší zajištění v případě nemoci a budoucího důchodu, ale také značná nejistota na trhu práce. Pokud se zaměstnavatel (v zastřeném pracovním poměru) rozhodne spolupráci ukončit, není zde žádná výpovědní lhůta kromě případné doložky ve smlouvě. Posledním aspektem zůstává ilegalita provozování švarcsystému a hrozící postih.

Jak bylo zjištěno v předchozí části, cena práce na českém trhu je vysoká. Při současné míře zdanění 15% ze základu daně (superhrubé mzdy) a zejména při sazbách povinného sociálního pojištění hrazeného zaměstnavateli, které dosahuje 31,5% hrubé mzdy, si málokdo může dovolit zaměstnávat vyšší než minimálně nutný počet zaměstnanců a vyplácet jim mzdy ne vždy odpovídající skutečné hodnotě práce jimi vykonané. Většina podnikatelů a společností se snaží všemožně ušetřit na nákladech, aby byli na trhu konkurenceschopní. Avšak mzdové náklady nijak omezit nelze, maximálně lehce snížit mzdy, což ale většinou vede k tomu, že si zaměstnanci začnou shánět lépe placenou práci, aby i oni mohli fungovat v současném ekonomicky nepříznivém prostředí.

Pokud by došlo ke snížení sazeb sociálního pojištění, mohlo by to stimulovat společnosti a podnikatele k zaměstnávání většího počtu zaměstnanců, jelikož by cena práce nebyla tak vysoká. To by dále vedlo k menší nezaměstnanosti, což by snížilo potřebu vyplácení podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Tedy sice by do státního rozpočtu plynulo méně prostředků, ale také by jich méně odcházelo a rozpočet by zůstal vyrovnaný,

ba naopak, mohlo by dojít k celkovému povzbuzení ekonomiky a hospodářského růstu. Dále by vzrůst vyplácených mezd mohl stimulovat zaměstnance k vyšším výkonům, i ty se základní úrovní mzdy a vzdělání, tedy bylo by pro ně výhodnější za daných podmínek pracovat než pobírat dávky a vyčerpávat tak sociální systém. Nehledě na výchovný pohled, kdy rodiče učí děti chodit do práce, nikoli využívat sociální systém, který je více než štědrý. Podstatné tedy je zvýšení rozdílu mezi možnou výší vyplácené mzdy a poskytovanými dávkami.

7 Seznam použitých zdrojů

Berwanger, Jörg. 2006. *Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz: Handkommentar.* [editor] Bernd Josef Fehn. 1. Aufl. Baden-Baden : Nomos, 2006. str. 306. ISBN 3832909915.

Česko a Jouza, Ladislav. 2015. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s komentářem. *Poradce 2015/4.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o., 2015. ISSN 1211-2437.

Česko. 2010-2015. Předpis č. 243/2000 Sb., Zákon o rozpočtovém určení výnosů některých daní územním samosprávným celkům a některým státním fondům (zákon o rozpočtovém určení daní). *Zákony pro lidi.cz.* [Online] AION CS, 2010-2015. [Citace: 24. 8 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-243>.

Česko. 2014. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. *Zákony 2014/III.* . Český Těšín : PORADCE, s. r. o. , 2014. ISSN 1802-8284.

Česko. 2014. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. *Zákony 2014/III.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o., 2014. ISSN 1802-8284.

Česko. 2014. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) ve znění pozdějších předpisů. *Zákony I/2014.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o. , 2014. ISSN 1802-8268.

Česko. 2010 - 2015. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů. *Zákony pro lidi.cz.* [Online] AION CS, 2010 - 2015. [Citace: 12. 8 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>.

Česko. 2000 - 2015. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. *kurzy.cz.* [Online] Kurzy.cz, spol. s. r. o., AliaWeb, spol. s. r. o. , 2000 - 2015. [Citace: 10. 8 2015.] <http://zakony.kurzy.cz/586-1992-zakon-o-danich-z-prijmu/>. ISSN 1801-8688.

Česko. 2014. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů. *Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů k 1. 1. 2014 z oblasti pracovního práva.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o., 2014. ISSN 1802-8284.

Děrgel, Martin. 2014. *Roční zúčtování příjmů ze závislé činnosti, z funkčních požitků a roční zúčtování záloh za rok 2014.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o., 2014. ISBN 978-80-7365-359-0.

Fachredaktion, Walhalla. 2013. *Das gesamte Sozialgesetzbuch I bis XII Mit Durchführungsverordnungen, Wohngeldgesetz (WoGG) und Sozialgerichtsgesetz (SGG).* 15. Aufl. Regensburg : Walhalla Fachverlag, 2013. ISBN 9783802906947.

Hejkal, Tomáš. 2014. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 589/1992 Sb., s komentářem. *Poradce 2014/10.* Český Těšín : PORADCE s.r.o., 2014. ISSN 1211-2437.

Jakubka, Jaroslav. 2005. Změna § 13 zákona o zaměstnanosti, aneb jak zakázat "švarcsystém". *Daňáři online, Mzdy & personalistika v praxi 2005/6.* [Online] Wolters Kluwer, a. s., 7. 6 2005. [Citace: 18. 8 2015.] <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1178v1154-zmena-13-zakona-o-zamestnanosti-aneb-jak-zakazat-svarcsystem/>.

Jouza, Ladislav a Koch, Jiří. 2014. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, úplné znění zákona s komentářem. *Poradce 2014/3-4, Legislativa, Zákoník práce, úplné znění zákona s komentářem.* Český Těšín : PORADCE, s. r. o., 2014. ISSN 1211-2437.

Jouza, Ladislav. 2005. Otazníky kolem zákazu Švarc systému. *Účetní kavárna, Práce a mzda 2005/2.* [Online] Wolters Kluwer, a. s., 14. 2 2005. [Citace: 18. 8 2015.] <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d960v936-otazniky-kolem-zakazu-svarc-systemu/>.

Ministerstvo financí České republiky. 2015. Zpráva o plnění státního rozpočtu České republiky za 1. pololetí 2014. *Ministerstvo financí České republiky.* [Online] 28. 7 2015. [Citace: 24. 8 2015.] <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/monitoring/plneni-statniho-rozpocetu/2014/vlada-zprava-plneni-sr-1-pol2014-19765>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o výši částek minimální mzdy.* [Online] MPSV, 24. 10 2014. [Citace: 7. 8 2015.] <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2015. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda od 1.1.2016.* [Online] 5. 10 2015. [Citace: 27. 2 2016.] <http://www.mpsv.cz/cs/22117>.

Němeček, Jiří. 2005. Švarcsystém na Slovensku a v Česku. *Hospodářské noviny IHNED.* [Online] *Economia*, a. s. , 25. 2 2005. [Citace: 21. 8 2015.] <http://kariera.ihned.cz/c1-15709230-svarcsystem-na-slovensku-a-v-cesku>. ISSN 1213-7693.

Pelech, Petr. 2014. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014.* 22. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-852-9.

Peníze.CZ. 2000 - 2015. Kam jdou moje daně? *Peníze.cz.* [Online] Partners media, s.r.o., 2000 - 2015. [Citace: 21. 11 2015.] <http://www.penize.cz/kalkulacky/kam-jdou-moje-dane#kamjdoudane>. ISSN 1213-2217.

Redakce. 2007 - 2015. Švarcsystému šlapou na paty i jinde v Evropě, přístup se však zásadně liší. *Podnikatel.cz.* [Online] Internet Info, s. r. o., 2007 - 2015. [Citace: 21. 11 2015.] <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/svarcsystemu-slapou-na-paty-i-jinde-v-evrope-pristup-se-vsak-zasadne-lisi/>. ISSN 1802-8012.

Široký, Jan a kol. . 2008. *Daňové teorie - s praktickou aplikací.* 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. ISBN 9788074000058.

Štětka, Jan. 2012. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě. *Hospodářské noviny IHNED.* [Online] *Economia*, a.s. , 16. 2 2012. [Citace: 18. 8 2015.] <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>. ISSN 1213-7693.

Šubrt, Bořivoj, a další. 2014. *Abeceda mzdové účetní 2014.* 24. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-851-2.

Vančurová, Alena a Láchová, Lenka. 2010. *Daňový systém ČR 2010.* Praha : 1. VOX a. s. , 2010. ISBN 978-80-86324-86-9.

Ženíšková, Marta. 2014. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2014.* 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-861-1.