

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

**Účetní a daňová specifika ve společnosti
Agentura RR s.r.o.**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Barbora JAHODOVÁ, DiS.**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavel ŠTOHL

Znojmo, 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Účetní a daňová specifika ve společnosti Agentura RR s.r.o.* zpracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů v příloženém Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě, dne

Barbora Jahodová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce Ing. Pavlovi Štohlovi za poskytnuté rady a pomoc při zpracování bakalářské práce, dále členům akademického sboru, kteří mi byli nápomocni. Poděkování patří mé rodině a přátelům za poskytnutou podporu a důvěru.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Barbora JAHODOVÁ, DiS.
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Účetní a daňová specifika ve společnosti Agentura RR s.r.o.
Název (v angličtině)	Accounting and Tax Specifics in the Company Agentura RR s.r.o.

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je seznámení s účetními a daňovými specifiky podnikatelského subjektu Agentura RR s.r.o., s různými možnostmi příjmů společníků, zejména s odměňováním společníků a jednatelů, jejich následné vyhodnocení z hlediska odvodového zatížení a navržení optimální varianty.

Postup práce:

1. Charakteristika společnosti s ručením omezeným na základě vybraných zdrojů
2. Specifika společnosti Agentura RR s.r.o.
3. Způsoby odměňování společníků a jednatelů z pohledu daňové optimalizace
4. Vyhodnocení a navrnutí optimálních řešení

Metody: analýza, deskripce, syntéza

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

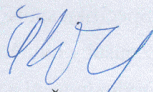
1. BĚHOUNEK, P. *Společnost s ručením omezeným 2014: prakticky včetně účetnictví a daní*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7263-886-4
2. BŘEZINOVÁ, Hana a Pavel ŠTOHL. *Účetní a daňová specifika společnosti s ručením omezeným: distanční studijní opora*. 3. vyd. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, 2015, 118 s. ISBN 978-80-87314-30-2..
3. MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1.1.2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015, 272 s. ISBN 9788024755076.
4. PILAŘOVÁ, Ivana a Jana TRÁVNÍČKOVÁ. *Účetní a daňové případy řešené v s.r.o.: postupy účtování pro podnikatele .. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 163 s. Účetnictví. ISBN 978-807-3579-463.*
5. RUBÁKOVÁ, Věra. *Praktické účetní případy 2015: příklady účtování na všech účtech*. 8. vyd. Praha: Grada, 2015, 167 s. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 9788024754987

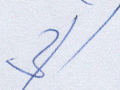
Datum zadání bakalářské práce: duben 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2016




Barbora JAHODOVÁ, DiS.
student


Ing. Pavel ŠTOHL
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na účetní a daňová specifika společnosti Agentura RR s.r.o. a je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části popisují základní charakteristiku společnosti s ručením omezeným a dále se věnují popisu způsobu odměňování jednatelů a společníků z hlediska daňového zatížení. Existují různé způsoby příjmů společníků a to, příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání, výplata podílů na zisku možná například v kombinaci s minimální mzdou a odměňování formou zaměstnaneckých benefitů. K další části patří odměňování jednatelů na základě smlouvy o výkonu funkce a jejich další možné benefity.

Praktická část se soustřeďuje na způsoby odměňování společníků a jednatelů v praxi ve společnosti Agentura RR s.r.o. podle výše zmíněných způsobů odměňování. V závěru práce budou vybrány varianty, které budou optimálně zatěžovat společníky a jednatele.

Klíčová slova: odměňování, optimalizace, daň, společník, společnost s ručením omezeným

Abstract

The bachelor thesis focuses on accounting and taxation specifics of the company Agentura RR Ltd and is divided into two parts, a theoretical and a practical one. The theoretical part presents a basic characteristic of a limited liability company and then describes the methods of remunerating executive directors and business associates regarding the tax burden. There are various types of associates' income, namely wage-earning revenue, enterprise income, or participation in profits practicable for instance as a combination of minimum wage and obtaining employee benefits. Remuneration based on a contract about discharge of the functions follows as well as other potential benefits.

The practical part concentrates on the actual remuneration methods of associates and directors in the company Agentura RR Ltd according to the above mentioned remuneration methods. The conclusion singles out the options that will optimize the tax burden for the associates and directors.

Key words: remuneration, optimization, tax, associate, limited liability company

Obsah

1	Úvod.....	8
2	Cíl a metodika.....	9
3	Teoretická část.....	10
3.1	Charakteristika společnosti.....	10
3.1.1	Založení a vznik.....	10
3.1.2	Základní kapitál.....	11
3.1.3	Splacení vkladů.....	12
3.2	Společníci.....	14
3.2.1	Příjmy ze závislé činnosti.....	15
3.2.2	Příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti.....	17
3.2.3	Podíly na zisku.....	19
3.2.4	Zaměstnanecké benefity.....	21
3.3	Jednatelé.....	24
3.3.1	Smlouva o výkonu funkce.....	25
3.3.2	Odměna jednatele.....	26
3.3.3	Bonusy pro jednatele.....	27
3.4	Shrnutí teoretické části.....	27
4	Praktická část.....	29
4.1	Základní informace o společnosti Agentura RR s.r.o.....	29
4.2	Historie firmy.....	29
4.3	Odměňování společníků a jednatelů.....	31
4.3.1	Výpočty odměňování společníků v současné době.....	31
4.3.2	Alternativní způsoby odměňování společníků.....	32
4.3.3	Vyhodnocení jednotlivých variant odměňování společníků.....	38
4.4	Odměňování jednatelů společnosti.....	40
4.4.1	Alternativní způsoby odměňování.....	40
4.4.2	Vyhodnocení formy odměňování jednatelů.....	41
5	Závěr.....	43
6	Seznam použité literatury.....	45
7	Seznam tabulek, obrázků a grafů.....	49

1 Úvod

Podnikat v České republice lze dvěma způsoby – a to jako právnická nebo fyzická osoba. Mezi těmito dvěma způsoby si musí budoucí podnikatelé zvolit, jaká forma bude pro ně nejvhodnější. Podnikání jako fyzická osoba, čili jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), je u nás velice rozšířené z důvodů menší administrativní náročnosti na rozdíl od podnikání jako právnická osoba, ale také podnikatel je sám sobě svým pánem a vše záleží na něm. Aspektem může být i to, že činnost lze teoreticky zastavit ze dne na den bez větších problémů.

Opakem jsou podnikatelé jako právnické osoby, které se dělí na obchodní korporace a družstva. V široké veřejnosti je spíše znám pojem obchodní společnost, který byl platný v dřívějším právním předpisu Obchodní zákoník. Nynější právní úprava platná od roku 2014 ustanovila pojem obchodní korporace. Mezi obchodní korporace patří komanditní společnost, akciová společnost, veřejně obchodní společnost a společnost s ručením omezeným. Právě společnost s ručením omezeným je nejrozšířenější formou podnikání právnickým osob.

Společnost s ručením zakládají společníci v současné době v neomezeném počtu. Společníci jsou vedoucími osobami společnosti a zároveň jsou členové valné hromady, což je nejvyšší orgán společnosti. Dalšími osobami, které vystupují ve společnosti, jsou jednatelé (popř. jednatel). Jednatelé tvoří statutární orgán a mají za úkol vystupovat navenek společnosti před externími subjekty, jako jsou například banky, pojišťovny, dodavatelé atd.

Důležitou otázkou proto hraje odměňování všech společníků a jednatelů, kteří ve společnosti vystupují. Protože existuje více možností jak je odměnit za vykonanou práci pro společnost, je náročné a pracné vybrat optimální řešení přijatelné pro všechny zúčastněné strany. Odměňování má velký vliv na placenou daň z příjmů DPFO (společník) i DPPO (sama účetní jednotka) a na zákonné pojištění.

2 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je s využitím metody deskripce charakterizovat vybranou společnost s ručením omezeným, popsat způsoby oceňování jejich společníků a jednatelů a identifikovat vhodnou variantu, s cílem minimalizace zákonných odvodů a daně z příjmů. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části a to teoretickou a praktickou.

V teoretické části bude uvedena základní charakteristika společnosti se stručným popisem, důkladněji bude popsáno odměňování společníků a jednatelů.

V otázce odměňování v podniku je důležité si položit otázku, jestli je tohle řešení vhodné nebo lze použít jiné a výhodnější? Logicky vyplývá, že vyplácení odměn jak společníkům, tak i jednatelům, je optimální s možná co nejnižší povinností platit daň. S tím ale také souvisí placení zákonného zdravotního a sociálního pojištění, které je také nutné brát v potaz do budoucna kvůli vyplácení důchodu. Odměny budou vypláceny na základě pracovních smluv, benefitů, podílů na zisku zjištěných z výsledku hospodaření.

Praktická část je zaměřena na reálný podnik Agentura RR s.r.o. V úvodu praktické části je popsána její historie, další kapitoly se věnují analýze a syntéze jednotlivých variant způsobů odměňování společníků a jednatelů. V závěru práce budou zhodnoceny zkoumané varianty a navrhнуты daňově optimální varianty odměňování jednatelů a společníků společnosti.

3 Teoretická část

3.1 Charakteristika společnosti

Podle zákona o obchodních korporacích (dále jen ZOK) jsou korporacemi obchodní společnosti a družstva. (§ 1 odst. 1, ZOK). Obchodní společnosti se zakládají za účelem podnikání a dělí se na osobní společnosti, kam patří veřejná obchodní společnost a komanditní společnost, a kapitálové společnosti, do kterých se zařazuje akciová společnost a společnost s ručením omezeným. Hlavní rozdíl mezi nimi hraje majetková účast ve společnosti. V osobní společnosti ručí společníci celým svým majetkem, kdežto v kapitálových ručí společníci pouze do výše svých nesplacených vkladů. (Josková et al., 2014, s. 9)

„Společnost s ručením omezeným je sice zařazena mezi kapitálové společnosti, přičemž osobní složka (osobní práce společníka ve společnosti) má v praxi často větší váhu než kapitálová složka (vklad společníka). Každá z výše uvedených společností má dle ZOK svá specifika, která je potřeba vzít v úvahu při rozhodování o tom, jakou formu při konkrétní podnikatelské činnosti využít. V rámci České republiky je dlouhodobě nejrozšířenější formou podnikání společnost s ručením omezeným.“ (Březinová a Štohl, 2015, s. 7)

Společnost s ručením omezením patří mezi právnické osoby, které upravuje od 1. ledna 2014 zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Obecné informace o podnikání právnických i fyzických osob upravuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen NOZ). (Babůrková, c2013)

3.1.1 Založení a vznik

Společnost s ručením omezeným může zakládat fyzická nebo právnická osoba. Obchodní zákoník § 105 odst. 3, dřívější právní předpis, kterými se řídily obchodní společnosti, upravoval maximální počet společníků na padesát. Nynější zákon tento počet neurčuje.

Se zrodem společnosti s ručením omezeným se pojí dva pojmy a to pojem založení a vznik. „Společnost je založena uzavřením společenské smlouvy (v případě, kdy má

společnost více než jednoho společníka) nebo uzavřením zakladatelské listiny (v případě kdy má společnost jedině společníka).“ (Běhounek 2011, s. 55)

Vznikem společnosti se považuje den zápisu do obchodního rejstříku a tímto dnem je společnost právně účinná (§ 126 odst. 1, 2 NOZ). Ke dni vzniku je povinna sestavit zahajovací rozvahu a otevřít účetní knihy, kterými jsou účetní deník, hlavní kniha a další pomocné knihy.“ (Josková et al., 2014, s. 38).

Jak už bylo napsáno, společnost vzniká sepsáním společenské smlouvy, a proto ji všichni zakladatelé musí podepsat, čímž souhlasí se všemi ustanoveními v ní uvedených. „Společenská smlouva musí mít písemnou formu a podpisy musí být úředně ověřeny. Zakladatelskou listinu sepisuje notář formou notářského zápisu.“ (Běhounek, 2011, s. 55)

Společenská smlouva je upravena ZOK § 146-149 a musí obsahovat vybrané náležitosti, například:

- firma společnosti,
- předmět podnikání nebo činnosti společnosti,
- určení společníků uvedením jména a bydliště nebo sídla,
- určení druhů podílů každého společníka a práv a povinností s nimi spojených,
- výši vkladu nebo vkladů,
- výši základního kapitálu,
- počet jednatelů a způsob jejich jednání za společnost,
- určení správce vkladu atd.

3.1.2 Základní kapitál

Základní kapitál (dále jen ZK) tvoří souhrn peněžních prostředků a majetkových vkladů, ke dni vzniku společnosti s ručením omezeným. ZK je jednou z vlastní části vlastního kapitálu, který má lepší vypovídající schopnost. Skládá se totiž z již zmíněného ZK, fondů ze zisku a kapitálových fondů, hospodářského výsledku běžných a minulých účetních období. (Štohl, 2014, s. 143)

„ZOK § 142 odst. 1 ukládá společníkům povinnost vkladu v minimální výši 1 Kč na každého společníka. Do konce roku 2013 byla minimální výše základního kapitálu stanovena ve výši 200.000 Kč. O základním kapitálu existovala mylná představa, že plní zajišťovací funkci vůči věřitelům. Postupem času se však ukázalo, že tuto funkci ZK neplní, a tak došlo k nahrazení této minimální částky (200.000 Kč) symbolickou minimální výši vkladu společník“ (Březinová a Štohl, 2015, s. 8). Podle Běhounka (2011, s. 25) je však „požadavek v podstatě jen na formální minimální výši základního kapitálu a odpovídá např. vývoji právní úpravy v Německu, kde je minimální výše základního kapitálu GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung), obdoby naší s.r.o., stanovena na 25.000 EUR, ale v roce 2008 byla přijata tzv. mini GmbH s minimálním požadavkem na vklad do základního kapitálu 1 euro.“

Důvodem snížení ZK byla nedostatečná záruka ochrany spotřebitelů, a byla proto nahrazena účinnější ochranou skrze zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, takzvaným testem úpadku (např. § 40 odst. 1 ZOK). Insolvenční zákon má efektivně tlačit jednotlivé společnosti k uváženějšímu jednání a reálnému vyhodnocení možných kroků odpovídajících jejich aktuální ekonomické situaci. (Hejda et al., 2014, s. 22 a 29)

Je tedy zcela jasné, že vklady a tím i ZK ve výši 1 Kč je nedostačující pro založení společnosti. Už prvotní investice jsou mnohonásobně vyšší než zákonná výše. Jde především o výdaje:

- vydání živnostenského oprávnění ve výši 1.000 Kč,
- zápis do obchodního rejstříku ve výši 6.000 Kč,
- poplatky notářům za sepsání společenské smlouvy nebo zakladatelské listiny,
- další výdaje spojené se zakládáním společnosti před jejím vznikem, např. cestovné, nájemné.

3.1.3 Splacení vkladů

Splacení vkladů patří k základní povinnosti společníků. Splacení vkladů se liší podle druhu vkladu. Je-li základní kapitál splácen peněžitými vklady, nemusí být celý splacen před zápisem společnosti do obchodního rejstříku (před vznikem společnosti). Před vznikem společnosti musí být peněžitý vklad každého společníka podle § 148 ZOK splacen ve výši

alespoň 30 %, a to i u společnosti s jediným společníkem. „Pravidla pro splácení vkladu určuje podle § 150 ZOK společenská smlouva, maximální lhůta však činí 5 let od vzniku společnosti“. Běhounek (2014, s. 28) dále uvádí, že „s účinností od 1. 1. 2001 se i na s.r.o. vztahoval § 163 odst. 4 ObchZ., tj. povinnost splatit peněžité vklady na zvláštní účet zřízený správcem vkladu na firmu zakládané společnosti.“ ZOK tuto skutečnost přebírá a je ustanoveno, že „do okamžiku zápisu společnosti do OR není možné s těmito peněžními prostředky nakládat s výjimkou úhrady zřizovacích výdajů. Po zápisu společnosti do obchodního rejstříku banka účet odblokuje a je možné ho použít k běžnému provozu společnosti (například k úhradě nájmu, zásob, dlouhodobému majetku) nebo jej převést do pokladny a dále s ním nakládat.“ (Březinová a Štohl, 2015, s. 17)

„Vedle peněz může být předmětem vkladu i jiná movitá věc a příp. i věc nemovitá. Vzhledem k tomu, že členové splněním své vkladové povinnosti přispívají k majetkovému „vybavení“ obchodní korporace, nemůže být předmětem nepeněžitého vkladu jakákoliv věc, ale pouze ta, kterou lze ocenit a také ji převádět“ (Černá et al., 2015, s. 113). „Nepeněžitý vklad ocení znalec (§ 143 odst. 1 ZOK) a společenská smlouva určí, jaká částka se započte na emisní kurs.“ (Běhounek, 2014, s. 29)

Nepeněžité vklady musí být při vzniku společnosti splacené v celé výši, která byla uznaná jako vklad na základní kapitál. Jinak je tomu u vkladů peněžitých. „ZOK připouští, že ne všechny peněžité vklady musí být ke dni zápisu do OR již splaceny. V takovém případě se na straně aktiv objeví účet 353 – Pohledávky za upsaný vlastní kapitál, který vyjadřuje pohledávku za společníky ve výši upsaných, ale dosud nesplacených vkladů.“ (Štohl, 2014, s. 143)

Každá společnost s ručením omezeným musí vytvářet orgány povinné a nepovinné. K zákonem stanoveným orgánům patří valná hromada, ve které jsou členem všichni společníci a statutární orgán, který se skládá z jednatele (popř. jednatelů). Mezi nepovinný vytvářený orgán patří dozorčí rada. Všechny orgány a jejich členy upravuje společenská smlouva nebo zakladatelská listina.

3.2 Společníci

Společníci, jakožto zakladatelé společnosti, si nemohou ze společnosti libovolně vybírat peněžní prostředky pro své osobní účely, jak je tomu například u fyzických osob. Takové „transakce“ je možné realizovat na základě jejich práv a povinností ve společnosti. (Březinová a Štohl, 2015, s. 32)

Práva společníka se dělí na:

- majetková – právo podílet se na zisku společnosti, právo na majetkové vypořádání při ukončení účasti společníka s.r.o. ve společnosti (likvidaci společnosti),
- nemajetková – jedná se především o práva společníka s.r.o. ovlivňovat řízení společnosti rozhodováním na valné hromadě, právo požadovat po jednatelech informace o záležitostech společnosti či právo nahlížet do dokladů společnosti.

Povinnosti společníka se dělí na:

- majetkové – povinnost zakládajícího společníka splatit vklad na základní kapitál,
- nemajetkové – jsou stanoveny v obecné rovině v § 212 NOZ (chovat se v souladu se zájmy společnosti, popřípadě povinnost stanovené ve společenské smlouvě. (Běhounek, 2014, s. 17)

„Výkon práv a povinností vyplývajících společníkovi z kapitálové účasti ve společnosti s ručením omezeným není sám o sobě výdělečnou činností. To ale neznamená, že společník, který je fyzickou osobou, nemůže ve společnosti výdělečnou činnost vykovávat a pobírat za ni příjmy.

Obecně lze tedy říci, že společník má několik možností, jakými mu společnost může vyplácet peníze. Jedná se zejména o:

- mzda a odměna za práci pro společnost podle § 6 ZDP
- úhrada faktury společníkovi za provedené výkony podle § 7 ZDP
- podíl na zisku, včetně zálohy na podílu na zisku, které jsou posuzovány jako příjmy podle § 8 ZDP
- zápůjčka společníkovi. (Březinová a Štohl, 2015, s. 32; Vychopeň, 2008, s. 37-39)

Jednotlivé možnosti odměňování společníků a jejich zdanění budou popsány v následujících kapitolách s praktickými příklady pro lepší pochopení situace. Pozornost bude věnována mzdám, podílům na zisku a benefitům k vypláceným mzdám.

3.2.1 Příjmy ze závislé činnosti

Mezi příjmy ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 zákoníku práce patří „příjmy ze současného pracovněprávního poměru zaměstnance, které mu plynou za práci vykonanou pro zaměstnance, tj. příjmy z pracovního poměru, příjmy plynoucí z uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy z dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce“ (Vybíhal, 2014, s. 277-278).

Jak uvádí Vychopeň (2008, s. 37-39) „společník může vykonávat práci pro společnost i mimo pracovně právní vztah (obchodněprávní vztah), přičemž pro účely daně z příjmů se příjmy za tuto práci, pokud je při jejím výkonu společník povinen dbát příkazů společnosti, posuzují se obdobně jako příjmy plynoucí z pracovně právního vztahu.“ Jde zejména o „příjmy za práci členu družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezených a komanditistů komanditních společností.“ (Vybíhal, 2014, s. 277-278)

Stanovení základu daně na základě pracovní smlouvy

Nejdříve je důležité stanovit si výši odměny, kterou tvoří peněžní i nepeněžní příjmy ze závislé činnosti a jsou základem pro výpočet základu daně. Zmíněné příjmy musí být posouzeny, zda podléhají dani z příjmu, a zda vstupují do vyměřovacího základu daně.

Základ pro výpočet daně je 1,34násobek hrubých mezd. Násobek představuje sociální a zdravotní pojištění ve výši 34 %, které musí společnost odvádět za své zaměstnance (Březinová a Štohl, 2014, s. 32-33). Ze zvýšeného základu daně se vypočítá záloha na daň z příjmů ve výši 15 %. Od vypočítané daně je možné odečíst slevy na dani, které jsou uvedené v tabulce č. 1. Pro uplatnění slev a daňového bonusu musí společník podepsat prohlášení k dani z příjmů.

Pokud příjmy přesahují měsíčně 106.444 Kč, aplikuje se 7% solidární zvýšení daně, kde výpočet pro tuto částku je dán zákonem o daních z příjmů. „Solidární zvýšení daně se týká

fyzických osob výlučně s příjmy ze závislé činnosti a s příjmy ze samostatné činnosti. Solidární zvýšení daně se netýká příjmů z nájmu, z kapitálového majetku a ostatních příjmů zdaňovaných dle § 10 ZDP.“ (Macháček, 2015, s. 10)

Tabulka č. 1 Vybrané odčitatelné slevy na dani a daňové zvýhodnění podle § 35 zákona o daních z příjmů

Název	Částka za měsíc v Kč	Částka za rok v Kč	Právní úprava
Poplatník	2.070	24.840	§ 35ba
Manželka	2.070	24.840	
Student	335	4.020	
První dítě	1.117	13.404	§ 35c
Druhé dítě	1.317	15.804	
Třetí a každé další dítě	1.417	17.004	

Zdroj: vlastní zpracování na základě z Štohl, 2014, s. 118

Úhrn příjmů slouží také k vyjádření výpočtu pojistného, které je zaměstnanci strháváno ze mzdy a které je odváděno zaměstnavatelem. V tabulce č. 2 je uvedeno procentuální vyjádření odvodů pojistného.

Tabulka č. 2 Odvody pojistného

	Pojistné placené zaměstnancem v %	Pojistné placené zaměstnavatelem v %
Zdravotní pojištění	4,5	9
Sociální pojištění	6,5	25
z toho: Důchodové pojištění	-	21,5

Nemocenské pojištění	-	2,3
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	-	1,2

Zdroj: vlastní zpracování na základě z Štohl, 2014, s. 117

„Daňovým nákladem je pojistné sražené zaměstnancům, které bylo odvedeno do konce kalendářního měsíce následujícího po skončení zdaňovacího období. Obdobně pojistné odváděné zaměstnavatelem je daňovým nákladem, pokud bylo odvedeno ve stejné lhůtě. V opačném případě je pojistné daňovým nákladem až ve zdaňovacím období, ve kterém bylo zapláceno.“ (Březinová a Štohl, 2014, s. 35)

Zvýšení základu daně a vyměřovacího základu o nepeněžní příjmy

Vedle peněžních příjmů může mít společník i nepeněžitý příjem, který nejčastěji představuje používání osobního automobilu i pro soukromé účely. (Březinová a Štohl, 2014 s. 33). Používání osobního automobilu a další různé benefity budou popsány v kapitole 3.2.4 Zaměstnanecké benefity.

3.2.2 Příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti

„Společník může ve vztahu ke společnosti vystupovat také jako podnikatel či osoba samostatně výdělečně činná, tzn., že může v rámci svého podnikatelského oprávnění společnosti dodávat materiál, výrobky nebo zboží, poskytovat služby apod. s tím, že za výkon těchto činností mu plynou od společnosti příjmy na základě fakturace. Společník může společnosti pronajímat svůj majetek, přičemž nájemné může být u něj, je-li fyzickou osobou, posuzováno jako příjem z pronájmu podle § 9 zákona o daních z příjmů (v případě, že pronajatý majetek nemá společník ve svém obchodním majetku) nebo jako příjem z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti podle § 7 zákona o daních z příjmů (v případě, že pronajatý majetek má společník ve svém obchodním majetku).“ (Vychopeň, 2008, s. 37)

Pro účely daně z příjmů jsou společník a společnost s ručením omezeným za podmínek stanovených v § 2 odst. 7 zákona o daních z příjmů tzv. spojenými osobami. Z ustanovení

vyplývá, že liší-li se ceny sjednané mezi společníkem a společností s ručením omezeným od cen, který by byly sjednány mezi nezávislými osobami v běžných obchodních vztazích za stejných nebo obdobných podmínek, a není-li tento rozdíl uspokojivě doložen, upraví správce daně základ daně o zjištěný rozdíl.“ (Vychopeň, 2008, s. 38-39)

Ne všechny názory se shodují v tom, zda je fakturování společníkovi tím nejvhodnějším řešením odměňování. Pokud ale k fakturaci dojde, musí být upravena společenskou smlouvou, respektive ji společenská smlouva nesmí vylučovat. Fakturace musí splňovat následující podmínky:

- společník a společnost uzavřou řádnou smlouvu, např. smlouva o dílo,
- společník jako OSVČ nesmí mít stejný předmět podnikání jako společnost,
- musí být dodrženy obvyklé ceny,
- fakturovaná činnost neprobíhá v prostorách společnosti a na její náklady,
- fakturovanou činnost provádí společník i pro jiné subjekty. (Březinová a Štohl, 2015, s. 36)

Stanovení základu daně na základě příjmů a výdajů

„Pro výpočet daně z příjmů fyzických osob OSVČ je nutno stanovit základ daně, který se stanoví jako rozdíl mezi dosaženými příjmy a výdaji na dosažení, zajištění a udržení těchto příjmů“ (Otavová, c2011). Společník jako podnikatel OSVČ, má dvě možnosti jak evidovat své výdaje. V první z nich je ta, že je eviduje ve skutečné výši podle dokladů. Druhá z možností je uplatňovat zákonem stanovené paušální výdaje, které jsou „stanoveny jako procento ze zdanitelných příjmů, a to ve výši 30, 40, 60 nebo 80 % podle druhu příjmů. Zároveň poplatníci, kteří uplatňují paušální výdaje u 50 % svým příjmů, nemohou uplatnit daňové zvýhodnění na děti a slevu na manžela/manželku.“ (Maaytová et al., 2015, s. 119)

„I podnikající osoba za sebe musí platit sociální a zdravotní pojištění. Východiskem pro stanovení vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění u OSVČ je základ daně. Vyměřovací základ pak představuje 50 % tohoto dílčího základu daně. Pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti představuje 29,2 % a sazba pojistného na zdravotní pojištění činí 13,5 % z vypočteného vyměřovacího základu.“ (Otavová, c2011)

„OSVČ musí ze svých příjmů po odpočtu výdajů odvést daň z příjmu fyzických osob ve výši 15 %“ (Sinecký, c2014). Po výpočtu daně z příjmů je možné snížit o slevy na dani uvedené v § 35, 35a, 35 b, 35ba a případně o § 35c ZDP. (Otavová, c2011)

3.2.3 Podíly na zisku

„Cílem podnikání společníka společnosti s ručením omezeným je výplata podílu na zisku. Podíl na zisku je zdaňován jako kapitálový majetek podle § 8 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů sazbou daně 15 %. Při daňovém zatížení právnické osoby sazbou daně 19 % je daňové zatížení vyplaceného podílu na zisku společníka 31,15 % (zdanění zisku s.r.o. zbude 81 % po zdanění, ten podléhá 15 % sazbě daně z podílu na zisku, disponibilní zůstatek tak činí 68,85 % zisku). Je to historicky nejnižší zdanění zisku vytvořeného s.r.o. ve formě vyplaceného podílu na zisku společníkům. Podíl na zisku společníka společnosti s ručením omezeným nepodléhá odvodům pojistného na zdravotní a sociální pojištění.“ (Daňové tipy, c2016)

„Pokud společnost dosáhne za určité období ztráty, je na jednatelem nebo na valné hromadě, zda ztráta bude uhrazena z rezervního fondu (pokud jej společnost tvořila), z nerozděleného zisku minulých let, zda společníci na úhradu ztráty poskytnou příspěvek mimo základní kapitál, nebo zda ztráta zůstane neuhrazena. Případnou neuhrazenou ztrátu může společnost vykazovat libovolně dlouho, a je „pouze“ omezena možnost vyplácet podíly na zisku (§ 161 odst. 4 ZOK).“ (Běhounek, 2014, s. 98-99)

Druhy podílů

Běhounek (2015, s. 24) říká, že „ZOK umožňuje, aby společenská smlouva připustila různé druhy podílů (§ 135 odst. 1 ZOK). ZOK výslovně žádný druh podílů neupravuje – pouze v § 135 odst. 1 stanovuje, že podíl, se kterým nejsou spojena žádná zvláštní práva a povinnosti, je podíl základní“. Jak lze ale očekávat podle Knoblochová (c2013) „řada společností nové možnosti vytvářet různé druhy podílů využije a vytvoří podíly, které budou více odpovídat vlastnické struktuře a míře účasti každého společníka na podnikání společnosti. Jestliže si společníci výslovně neupraví ve společenské smlouvě jinak, podílejí se na zisku určeném valnou hromadou k rozdělení v poměru svých podílů.“

„Náplň a různorodost podílů určuje společenská smlouva a rozlišujeme podíly:

- se vztahem k chodu společnosti – právo vykonáváno prostřednictvím účasti na valné hromadě, přičemž každému ze společníků je uděleno hlasovací právo. Každý společník má 1 hlas na každou 1 Kč vkladu,
- na zisku – se společník podílí poměrem svého vlastního podílu, leda by společenská smlouva určila jinak,
- vypořádací,
- na likvidačním zůstatku.“ (Hejda et al., 2014, s. 43-44)

Zálohy na podíly na zisku

„Obchodní zákoník výslovně zakazoval vyplácet zálohy na podíly a společenská smlouva nemohla stanovit, že tyto zálohy vyplácet lze“ (Běhounek, 2014, s. 52). Nynější právní úprava vyplácení záloh povoluje.

„O výplatě záloh rozhoduje statutární orgán společnosti, přičemž zálohu lze vyplatit na základě mezitímní účetní závěrky, ze které vyplyne, že společnost má dostatek prostředků na rozdělení zisku.“ (Kropáčková et al., c2014)

„Výše zálohy na výplatu zisku přitom nemůže být vyšší, než kolik činí součet výsledku hospodaření běžného účetního období, nerozděleného zisku z minulých let a ostatních fondů ze zisku snížený o neuhrazenou ztrátu z minulých let a povinný příděl do rezervního fondu. K výplatě zálohy nelze použít rezervních fondů, které jsou vytvořeny k jiným účelům, ani vlastních zdrojů, jež jsou účelově vázány a jejichž účel není obchodní korporace oprávněna měnit. Pokud bude vyplacena záloha v rozporu se zákonem, je společník, jemuž byla záloha vyplacena, povinen tuto zálohu vrátit.“ (Knoblochová, c2013)

Podíly na zisku vyplácené spolu se mzdou společníka

Protože společníci nejsou v případě vyplácení podílů na zisku důchodově pojištěni ani nebudou účastni na zdravotním pojištění, mají možnost si během roku vyplácet odměnu ve formě příjmů ze závislé činnosti, díky které jsou na výše zmíněném pojištění účastni. (Březinová a Štohl, 2015, s. 11)

3.2.4 Zaměstnanecké benefity

„Zaměstnanecké benefity pomáhají zlepšit pracovní i osobní život zaměstnanců a přispívají tak k jejich spokojenosti, motivovanosti a loajalitě.“ (Sodexo, c2016)

Zaměstnanecké benefity jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel si může část odečíst z daní, tzn., že snižují výsledek hospodaření a tím i zaplacenou daň. Pro zaměstnance představují výhodu osvobozeného příjmu od daně a příjem, který nepodléhá odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. (Morávek, c2015)

Stravenky

Stravenky patří mezi rozšířené zaměstnanecké benefity. Pro zaměstnavatele tvoří 55 % daňově uznatelný náklad z hodnoty stravenky a 45 % daňově neuznatelný náklad, který si platí sám zaměstnanec. V některých případech může dojít k tomu, že zaměstnavatel platí více než zákonnou částku 55 %, avšak veškerá hodnota je nedaňová a zbytek hodnoty si doplácí sám zaměstnanec. (Morávek, c2015)

Mezi benefity ve stravování, které nepodléhají zdanění a odvodům ze strany zaměstnanců, patří i nepeněžní plnění ve formě stravování a poskytnutých nápojů ke spotřebě na pracovišti. Na straně zaměstnavatele je třeba počítat s určitými omezeními s uznatelností nákladů. (Vácha a Císařovská, c2014)

Penzijní a životní pojištění

Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na penzijní nebo životní pojištění, které jsou do 30.000 Kč ročně od daně z příjmů osvobozeny. Po novelizaci se tento benefit stává méně výhodným pro obě strany, pokud nesplňuje podmínku, že určitá smlouva umožňuje pojištěnému předčasnou výplatu (mimořádné výběry) pojistného plnění. Nevýhodnost spočívá v tom, že je více nákladný z důvodu placení daně a pojistného. Bližší úpravy o životním a penzijním pojištění a jejich (ne)uznatelnosti musí být zmíněny v kolektivní smlouvě. (Morávek c2015 a Kučerová, c2015)

Použití automobilu, případně mobilního telefonu, notebooku

Jedná se o benefit, kdy zaměstnanec má k dispozici služební auto a využívá ho i k soukromým účelům. Používáním služebního automobilu se zaměstnanci zvýší základ daně a tím i základ pro výpočet SZP o 1 % z pořizovací ceny automobilu. Kilometry ujeté soukromě si zaměstnanec sráží ze mzdy, popřípadě je zaměstnanec hradí, z čehož by odváděl daň a pojistné. V obdobném případě jde i o služební mobilní telefon a notebooku, kdy by měl zaměstnavatel poměrně zahrnout do příjmů zaměstnance. (Morávek, c2015)

Vácha (c2014) uvádí příklad použití osobního automobilu i pro soukromé účely, kdy automobil v PC vč. DPH stojí 500.000 Kč. Z toho vplývá, že z této částky bude odvádět daň 1.005 Kč, SP 6,5 % 325 Kč a ZP 225 Kč. Celkem ho bude stát tento benefit 1.555 Kč.

Cestovné

Cestovní výdaje jsou spojené s posláním pracovníka na pracovní cesty, které musí být upraveny v kolektivní, pracovní smlouvě a dalších předpisech. Během pracovní cesty je možné pracovníkovi poskytnout stravné, které upravuje zákoník práce. Náhrada zaměstnanci za používání motorových vozidel vzniká, například pokud zaměstnanec vykonal pracovní cestu vlastním automobilem, tak mu zaměstnavatel za toto opotřebení a spotřebu pohonných hmot musí poskytnout náhradu. Tyto benefity nejsou u zaměstnance zdaněny a neodvádí se z nich zákonné pojištění a pro zaměstnavatele znamenají daňově uznatelný náklad. (Křída, c2016)

Cestovní náhrady mohou uplatňovat pouze společníci, kteří pobírají příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 ZDP. Mají tak stejné nároky jako běžní zaměstnanci a pro společnost jsou daňovým nákladem. (Vybíhal, 2014, s. 317)

Příspěvky na rekreaci, kulturní zážitky

„Podnikatelé též mohou zaměstnancům vyplácet z fondů tomu určených příspěvky na kulturní a sportovní akce, použití zdravotnických, vzdělávacích a rekreačních zařízení. Pro zaměstnance jde o příjmy osvobozené od daně. U příspěvku na rekreaci je však pro osvobození stanovený limit 20.000 Kč ročně.“ (Morávek, c2015)

Mezi příspěvky na rekreaci patří například návštěva divadla, galerie, masáže, očkování, lékařské prohlídky, sportovní utkání, návštěva fitcentra, pilates. Všechny druhy musí být

nepeněžního plnění a z pohledu zaměstnance za ně neodvede žádnou daň ani platbu sociální a zdravotního pojištění do výše stanovené zákonem. Pro zaměstnavatele platí, že všechny tyto náklady jsou daňově neuznatelné. (Krůl, c2015)

Vzdělávání

Vzdělávání nepodléhá na straně zaměstnance zdanění, pokud se jedná o odborný rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Benefit musí být nepeněžní, tzn., že nemůže poskytnout zaměstnanci peněžní prostředky, ale kurz zaplatit přímo. Mezi nejrozšířenější kurzy patří jazykové. (Vácha a Císaříková, c2014)

Ostatní benefity

Benefity jako 13. platy podléhají v každém případě zdanění. Benefity může zaměstnavatel poskytovat na přechodné ubytování pro zaměstnance, které je do výše 3.500 Kč nepeněžního plnění od daně osvobozeno. Za zmínku stojí v neposlední řadě i benefity spojené s živelnou, ekologickou nebo průmyslovou havárií až do výše 50.000 Kč nebo vzniklý příjem z bezúročné půjčky do výše 300.000 Kč (úrok).

V následující tabulce č. 3 budou zobrazeny výsledky průzkumu zaměstnaneckých benefitů, který realizovala NN pojišťovna a penzijní společnost už podeváté. Zúčastnilo se ho 110 českých společností.

Tabulka č. 3 Podíl firem poskytujících benefity v procentech v letech 2010-2015

Zaměstnanecké benefity	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80	84	75	87	89	88
Vzdělávání	70	78	82	85	81	83
Pitný režim	71	79	71	82	75	81
Lékařské prohlídky	-	-	-	75	78	77
Příspěvek na penzijní připojištění	60	71	74	68	68	77
Služební automobil	75	80	75	76	74	73
Stravenky	75	68	81	82	74	72
Věcné dary/jednorázové odměny	57	64	64	71	71	66
Příspěvek na životní pojištění	39	54	43	53	49	60

13. plat	32	37	37	39	39	47
Kultura	29	28	33	41	35	42
Zaměstnanecké půjčky	31	32	36	38	34	40
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24	31	35	36	39	36
Sport	33	32	39	40	42	35
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30	25	33
Očkování proti chřipce	24	28	25	35	27	31
Příspěvek na dovolenou	20	24	28	32	27	30
Flexi - poukázky	14	13	12	24	26	24
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14	20	15	22	20	14

Zdroj: NN pojišťovna, dostupné z <http://www.financinovinny.cz/zpravy/pruzkum-13-plat-ma-letos-v-nabidce-benefitu-47-pct-firem/1250968>

„Osvobození od daně u zaměstnanců je na druhé straně vykoupeno zdaněním u zaměstnavatele. Většina zaměstnaneckých benefitů není u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Každá tisícikoruna, kterou zaměstnavatel investuje do zaměstnaneckých benefitů, ho tedy stojí 1.190 Kč. I tak je to ale méně, než kdyby zaměstnanci zvýšil plat. Poté i zaměstnavatel musel odvádět příspěvky na SZP a každá tisícikoruna zvýšení platu by ho stála 1.340 Kč. Jak je vidět, zaměstnanecké benefity mohou být výhodné pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnavatelé je proto často využívají jako formu odměny pro zaměstnance či jako motivační prvek.“ (Vácha a Císařiková, c2014)

3.3 Jednatelé

Ve společnost s ručením omezeným v České republice může vystupovat jeden nebo více jednatelů. Pokud existuje více jednatelů, tak může být ve společenské smlouvě uvedeno, že jednatelé rozhodují rovnoměrně jako kolektivní orgán. Kolektivní orgán vyžaduje, aby každé společné rozhodnutí bylo přijato většinou hlasů všech jednatelů. (Germany Trade & Invest, c2014).

„Jednatel je statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným (§ 44 odst. 5 ZOK). Jednatel či jednatelé jsou nadále oprávněni jednat jménem společnosti. Je třeba vždy

důsledně uvést, jakým způsobem jednatel či jednatele jednájí“ (Hejda et al., 2014, s. 45). Způsob jednání říká, jak jednatele společnost zastupují navenek ve vztahu vůči třetím osobám. Pokud má společnost jednoho jednatele, zastupuje ji ve všech věcech. Pokud jich má ale více, je třeba určit, jak společnost zastupují – společně, samostatně nebo různý počet jednatelů podle hodnoty věci. (Josková, 2014, s. 50)

3.3.1 Smlouva o výkonu funkce

Odměňování je vhodné provádět na základě smlouvy o výkonu funkce, která musím splňovat následující náležitosti podle § 59 ZOK:

- sjednává se písemně,
- schvaluje ji nejvyšší orgán společnosti, tj. valná hromada
- řídí se přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu.

Ve smlouvě se sjednává výše odměny jednatele, v opačném případě není-li sjednaná, platí, že výkon funkce je bezplatný.

Smlouvu o výkonu funkce je možné přirovnat k období pracovní smlouvy, kde pro odměňování jednatelů musí být sjednány údaje o vymezení všech složek odměňování vč. penzijního připojištění, výši odměny a způsob jejího výpočtu, pravidla výplaty zvláštních odměn a podílů na zisku. (Truhlářová, c2015)

Jednateli není připuštěn souběh funkcí, to znamená, že musí svoji obchodní činnost (vedení společnosti) vykonávat pouze na základě smlouvy o výkonu funkce. Pracovní smlouvu může mít uzavřenou pouze na takovou činnost, která se nebude krýt s výkonem funkce jednatele. (Akcelerační-praha, c2014)

Důležité je zdůraznit co znamená, že jednatel musí svoji činnost vykonávat s péčí řádného hospodáře. Znamená to, že jednatel bude svoji funkci vykonávat s nezbytnou loajalitou, s potřebnými znalostmi, s pečlivostí (Truhlářová, c2015). „Pokud by jednal v rozporu s péčí řádného hospodáře, byl by povinen společnosti nahradit případnou újmu, která by takovým jednáním vznikla. Příkladem může být uzavření smlouvy nevýhodné pro

společnost, na které by měl jednatel osobní zájem. Dalším nebezpečím pro jednatele je skutečnost, že jednatel ručí za případný dluh společnosti v rozsahu, v jakém jej společnost není schopna věřiteli uhradit.“(Březinová a Štohl, 2015, s. 26)

3.3.2 Odměna jednatele

„Odměna jednatele je z hlediska daně z příjmů považována za příjem ze závislé činnosti podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. c) ZDP (zákon č. 586/1992 Sb.). Odměna jednatele je podle § 24 odst. 1. ZDP daňově uznatelným výdajem. Pokud je tak ve smlouvě sjednáno má jednatel nárok na náhradu nákladu spojených s výkonem funkce – včetně nákladů na služební cesty, a to i v případě, kdy by výkon funkce jednatele byl bezplatný. (Chlada, c2014)

Zdanění odměny

Odměna jednatele je zdaňována jako příjem ze závislé činnosti stejně jako běžný zaměstnanec. Jeho příjmy se daní sazbou z příjmu fyzických osob ve výši 15 % ze základu daně. Základem daně se rozumí hrubé mzdy navýšené o 34% SZP. Pokud má jednatel podepsané prohlášení, je možnost si odečíst slevy a daňová zvýhodnění v ročním zúčtování daně, pokud si o něj zažádá. (Truhlářová, c2015)

U jednatele, stejně jako u OSVČ platí solidární zvýšení daně, které je nutné aplikovat, pokud měsíční příjem přesahuje částku 106.444 Kč v roce 2015. Solidární daň pak činí 7 % ze základů daně nad tento limit. (Truhlářová, c2015)

Sociální a zdravotní pojištění

„Odměny jednatelů podléhají zdravotnímu a sociálnímu pojištění jako mzdy zaměstnanců. Účast na nemocenském a důchodovém pojištění těchto osob zakládá příjem ve výši alespoň 2.500 Kč měsíčně. Při nízkých odměnách jednatel tedy vychází nejvýhodnější pravidelný příjem do 2.500 Kč, ze kterého se neodvádí sociální pojištění, než jednorázově (např. jednou ročně) vyplacený příjem ve výši 30.000 Kč (12 * 2.500 Kč), neboť ten by v měsíci výplaty podléhal sociálnímu pojištění.

Co se zdravotního pojištění týká, i příjem pod 2.500 Kč u jednatele podléhá jeho odvodu.

U pojistného na sociální zabezpečení platí maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného a pro rok 2015 je ve výši 1.277.328 Kč. V opačném případě u zdravotního pojištění byl v roce 2015 strop zrušen.“ (Truhlářová, c2015)

3.3.3 Bonusy pro jednatele

„Jednatel na základě smlouvy může pobírat ve stejném daňovém režimu jako zaměstnanci cestovní náhrady, příspěvek na stravování, mít k dispozici služební vozidlo pro soukromé účely, dostávat příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění do limitu 30.000 Kč ročně. Pokud je uvedeno ve smlouvě, lze jednatelem poskytnout též další bonusy, které jsou osvobozené od zdanění, jako rekreace do limitu 20.000 Kč ročně, či využívání sportovních a kulturních zařízení.“ (Truhlářová, c2015)

Příspěvky na stravování a cestovní náhrady

Příspěvky na stravování může jednatel pobírat v případě, že odpracoval alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni (Akcelerace-praha, c2014). „Cestovní náhrady lze jednatelem poskytnout, pokud bude mít na výkon funkce uzavřenou smlouvu o výkonu funkce, který bude obsahovat ujednání o poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem funkce jednatele, a to i v případě, vykonává-li jednatel funkci bezplatně. Pracovními cestami však nejsou cesty z místa bydliště do sídla společnosti. Mezi cestovní náhrady hrazené zaměstnancům i jednatelem, které lze uplatnit dle ZDP do daňových nákladů společnosti patří zejména:

- stravné – pokud služební cesta trvala alespoň 5 hodin,
- jízdní výdaje – při použití soukromého vozidla jsou stanoveny náhrady ve výši 3,70 Kč na jeden kilometr,
- výdaje na ubytování,
- nutné vedlejší výdaje.“ (Březinová a Štohl, 2015, s. 29-30)

3.4 Shrnutí teoretické části

Teoretická část je rozdělena na tři podkapitoly. První část je určena základní charakteristice společnosti s ručením omezeným, zejména jejímu založení a vzniku, základnímu kapitálu a splacení vkladů. Následně navazuje druhá část, ve které je popsáno

odměňování společníků.

Odměňování společníků má několik možných variant, teoretická část popisuje příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání jako samostatně výdělečné činnosti, podíly na zisku a vyplácení benefitů. Poslední část je věnována jednatelům a jejich způsobu odměňování. U statutárního orgánu je možnost vyplácet odměnu na základě o výkonu funkce, pokud není ve smlouvě odměna uvedena, provádějí svoji činnost bezplatně. I jednatelé mohou využívat benefity a uplatňovat slevy ze zálohy na daň z příjmů, protože z právního hlediska jsou posuzovány jako běžný zaměstnanec.

Teoretické poznatky na základě dostupných literatur a aktualit z internetových zdrojů budou aplikovány do praktické části, kde budou popsány stávající metody odměňování a následně navrhnuty jejich alternativy, které budou daňově výhodnější v důsledku minimalizace platby zákonných odvodů a placení daně z příjmů.

Tabulka č. 4 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	20.000
SP 6,5 %	$6,5/100 * 20.000$	1.300
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 20.000$	900
Daň ze mzdy 15 %	$[(20.000 * 1,34) * 15/100] - 2.070$ Kč	1.950
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	15.850
Roční příjem společníka	Čistá mzda * 12	190.200
Roční mzdové náklady společnosti	12 * HM + 34 % SZP	321.600
Hospodářský výsledek společnosti	Zisk – mzdové náklady společnosti	0
Daň z příjmů PO 19 %	$HV * 19/100$	0
Daňové zatížení	Roční příjem/roční mzdové náklady	40,86 %

Zdroj: vlastní zpracování

3.4.1 Alternativní způsoby odměňování společníků

Společnost má jiné možnosti jak odměňovat své společníky. Mezi alternativy, které budou dále zkoumány, patří odměňování na základě pracovní smlouvy s poskytováním benefitů, vyplácení mzdy a podílů na zisku, kombinace odměňování na základě pracovní smlouvy a příjmů z pronájmu dle § 9 ZDP a fakturace společnosti na základě § 7 ZDP.

Varianta 2 – odměňování na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (stravenky)

Společník má uzavřenou pracovní smlouvu, které má sjednanou hrubou mzdu ve výši 18.000 Kč měsíčně, podepsal prohlášení k dani z příjmů. Mimo jiné jsou mu poskytovány benefity ve formě stravenek ve výši 80 Kč na jeden odpracovaný den. Počet pracovních dní v měsíci je 21. Praktický příklad uveden v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (stravenek)

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	18.000
SP 6,5 %	$6,5/100 * 18.000$	1.170
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 18.000$	810
Daň ze mzdy 15 %	$[(18.000 * 1,34) * 15/100] - 2.070 \text{ Kč}$	1.560
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	14.460
Roční příjem ve formě benefitů – stravenky	$80 \text{ Kč} * 12 * 21$	20.160
Roční čistý příjem společníka	Čistá mzda * 12 + hodnota stravenek	193.680
Roční mzdové náklady společnosti	$12 * \text{HM} + 34 \% \text{ SZP}$	289.440
Roční daňově uznatelný náklad – stravenky	55 % z hodnoty stravenek	11.088
Celkový daňově uznatelný náklad společnosti	Mzdové náklady + daňově uznatelný náklad stravenek	300.528
Daňové zatížení	Roční příjem/roční mzdové náklady	35,55 %

Zdroj: vlastní zpracování

Společnost nemusí vyplácet společníkovi pouze benefit ve formě stravenek, ale další možné benefity, které jsou uvedeny v kapitole 3.2.4. Zaměstnanecké benefity. Proto další zvolenou alternativou příjmů společníka je vyplácení mezd doplněné o benefity ve formě příspěvků na penzijní připojištění.

Varianta 3 – odměňování na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (příspěvky na penzijní připojištění)

Společník odměňován na základě pracovní smlouvy ve výši 18.000 Kč, která je doplněna o benefity ve formě příspěvku na penzijní připojištění ve výši 2.000 Kč měsíčně. Podepsal prohlášení k dani. Praktický příklad uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 6 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (příspěvky na penzijní připojištění)

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	18.000
SP 6,5 %	$6,5/100 * 18.000$	1.170
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 18.000$	810
Daň ze mzdy 15 %	$[(18.000 * 1,34) * 15/100] - 2.070$ Kč	1.560
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	14.460
Roční příjem ve formě benefitů – připojištění na penzijní pojištění	2.000 Kč * 12	24.000
Roční čistý příjem společníka	Čistá mzda * 12+ hodnota benefitů	197.250
Roční mzdové náklady společnosti	12 * HM + 34 % SZP	289.440
Daňové zatížení	Roční příjem/roční mzdové náklady	31,85 %

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 4 – odměňování na základě snížené mzdy v pracovní smlouvě a vyplácení podílů na zisku

Společník odměňován na základě pracovní smlouvy, kde hrubá mzda činí 10.000 Kč, podepsal prohlášení k dani z příjmů. Zároveň jsou mu vypláceny podíly na zisku. Očekávaný zisk společnosti (základ daně) v běžném roce před zdaněním bude 321.600 Kč

před odpočtem mzdových nákladů. Zisk po zdanění určen k výplatám podílů. Praktický příklad uveden v tabulce č. 7.

Tabulka č. 7 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a vyplácení podílů na zisku

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	10.200
SP 6,5 %	$6,5/100 * 10.200$	663
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 10.200$	459
Daň ze mzdy 15 %	$[(10.200 * 1,34) * 15/100] - 2.070$ Kč	0
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	9.078
Roční čistý příjem společníka	Čistá mzda * 12	108.936
Roční mzdové náklady společnosti	12 * HM + 34 % SZP	164.016
Zisk před zdaněním	-	321.600
Zisk snížený o mzdové náklady	$321.600 - 164.016$	157.584
Daň z příjmů PO	zaokrouhlený základ daně na tisíce ↓ * 19/100	29.830
Zisk po zdanění – podíly na zisku	Zisk před zdaněním – daň 19 %	127.754
Daň z příjmů FO	15 % z podílů na zisku	19.164
Čistý zisk k výplatě podílů	Podíly na zisku – 15 % daň	108.590
Čistý příjem společníka	Podíly + mzda	217.526
Celkové daňové zatížení	Čistý zisk/zisk před zdaněním	32,36 %

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 5 – odměňování na základě pracovní smlouvy a příjmů z pronájmu dle § 9 ZDP

Společník má pracovní smlouvu ve výši hrubé mzdy 10.200 Kč měsíčně a zároveň má příjmy z pronájmu, které pronajímá společnosti k provozování činnosti. Pronájem činí 12.000 Kč měsíčně a je zdaněn podle §9 ZDP, ze kterého není poplatník povinen odvádět

SZP. Výdaje uplatňuje paušální částkou ve výši 30 %. Společník podepsal prohlášení k dani z příjmu. Praktický příklad je uveden v tabulce č. 8

Tabulka č. 8 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a příjmů z pronájmu dle § 9 ZDP

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	10.200
SP 6,5 %	$6,5/100 * 10.200$	663
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 10.200$	459
Daň ze mzdy 15 %	$[(10.200 * 1,34) * 15/100] - 2.070$ Kč	0
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	9.078
Roční čistý příjem společníka	Čistá mzda * 12	108.936

Z pohledu společníka:

Příjmy pronájem	$12.000 * 12$	144.000
Paušální výdaje 30 %	$144.000 * 30/100$	43.200
Dílčí základ daně dle § 9 ZDP	Příjmy – paušální výdaje	100.800
Vyměřovací základ daně	½ z dílčího základu daně	50.400
Daň z příjmů 15 %	Dílčí základ daně * 15/100	7.560
Čistý příjem společníka dle § 9 ZDP	Příjmy – daň 15 %	136.440
Celkový čistý příjem společníka §6 + § 9 ZDP	108.936 + 136.440	245.376

Z pohledu společnosti:

Náklady z pronájmu prostor	$12 * 12.000$	144.000
Roční mzdové náklady společníka	$12 * HM + 34 \% SZP$	164.016
Náklady společnosti	Fakturace + roční mzdové náklady	308.016

Daňové zatížení	Celkový čistý příjem/náklady společnosti	20,33 %
------------------------	---	----------------

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 6 - odměňování na základě pracovní smlouvy a fakturace dle § 7 ZDP

Společník působí jako OSVČ, má pracovní smlouvu ve výši hrubé mzdy 10.200 Kč měsíčně a zároveň fakturuje společnosti za pronájem prostor k podnikání. Pronájem činí 12.000 Kč měsíčně a je zdaněn podle §7 ZDP, ze kterého je povinen odvádět zdravotní a sociální pojištění. Výdaje uplatňuje paušální částkou ve výši 30 %. Společník podepsal prohlášení k dani z příjmu. Praktický příklad je uveden v tabulce č. 9.

Tabulka č. 9 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a fakturování společnosti dle § 7 ZDP

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	10.200
SP 6,5 %	$6,5/100 * 10.200$	663
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 10.200$	459
Daň ze mzdy 15 %	$[(10.200 * 1,34) * 15/100] - 2.070$ Kč	0
Čistá mzda společníka	HM – daň – SPZ 11 %	9.078
Roční čistý příjem společníka	Čistá mzda * 12	108.936

Z pohledu společníka:

Příjmy pronájem	$12.000 * 12$	144.000
Paušální výdaje 30 %	$144.000 * 30/100$	43.200
Dílčí základ daně dle § 9 ZDP	Příjmy – paušální výdaje	100.800
Vyměřovací základ daně (VZ)	$\frac{1}{2}$ z dílčího základu daně	50.400
Daň z příjmů 15 %	$VZ * 15/100$	7.560
Sociální pojištění 29,2 %	$VZ * 29,2/100$	14.717

Zdravotní pojištění 13,5 %	VZ * 13,5/100	6.804
Čistý příjem společníka dle § 9 ZDP	Příjmy – daň 15 % - SZP	114.919
Celkový čistý příjem společníka §6 + § 9 ZDP	108.936 + 114.919	223.855

Z pohledu společnosti:

Náklady z pronájmu prostor	12 * 12.000	144.000
Roční mzdové náklady společníka	12 * HM + 34 % SZP	164.016
Náklady společnosti	Fakturace + roční mzdové náklady	308.016
Daňové zatížení	Celkový čistý příjem/náklady společnosti	27,32 %

Zdroj: vlastní zpracování

3.4.2 Vyhodnocení jednotlivých variant odměňování společníků

V přechodí kapitole byly uvedeny výpočty odměňování společníků Agentury RR s.r.o. v současné době a dále jednotlivé alternativy odměňování. V následující tabulce budou zhodnoceny všechny uvedené způsoby a navrhnuty vhodné varianty odměňování.

Tabulka č. 10 Srovnání jednotlivých variant

Varianta	Čistý příjem společníka v Kč	Mzdové náklady společnosti v Kč	Daňové zatížení v %
1	190.200	321.600	40,86
2	193.680	300.528	35,55
3	197.250	289.440	31,85
4	217.526	164.016	32,36
5	245.376	308.016	20,33
6	223.855	308.016	27,32

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 1 popisuje současný způsob odměňování na základě pracovní smlouvy. Čistý příjem společníků je nejnižší oproti ostatním variantám, zároveň mzdové náklady

společnosti jsou nejvyšší ze všech. Proto bude výhodnější vybrat jinou formu jak společníky odměňovat.

Varianta 2 popisuje odměňování společníků na základě pracovní smlouvy a zároveň poskytnutí benefitů ve formě stravenek. Tato varianta je výhodnější než varianta předchozí, jelikož společníci dosahují vyšších příjmů a hodnota mzdových nákladů klesla. To je dáno tím, že daňově uznatelná část stravenek (55 %) má vliv na obě porovnávané hodnoty.

Výhodnější je varianta 3, která popisuje odměňování společníků na základě pracovní smlouvy a poskytnutí příspěvku na penzijním připojištění. Tuto možnost by měla společnost zvážit, protože je výhodná pro obě strany. Benefity jsou velmi dobrým motivačním a odměňovacím prostředkem. Výhodou penzijního připojištění je daňová uznatelnost nákladu pro společnost do výše 30.000 Kč ročně a nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Z pohledu zaměstnance, tedy společníka, je od daně z příjmu osvobozen.

Varianta 4 popisuje snížení mzdy v pracovní smlouvě a doplňuje ji vyplácením podílů na zisku. Tato možnost má jedny z nejlepších výsledků ze zkoumaných variant. Společníci mají vysoké příjmy a společnost odvádí minimální částku mzdových nákladů. To je dáno tím, že z podílů na zisku se neodvádí SZP, ale odvádí se pouze daň z příjmů. Na podíly na zisku jsou možné vypláceny zálohy, které musí splnit zákonné podmínky pro vyplácení záloh např. sestavení mezitímní závěrky aj. Nevýhodou však může být situace, kdy se společnost dostane do ztráty a nebude tak moci společníkům podíly na zisku vyplácet, proto musí společnost zvážit, zda je tento způsob odměňování adekvátní.

Varianta 5 popisuje odměňování společníka na základě pracovní smlouvy a příjmů z pronájmů společnosti. Společník jako FO poskytuje společnosti prostory k podnikání, ze kterých má příjmy podle § 9 ZDP. Varianta je výhodná a lze ji společnosti doporučit. Pro společníka je výhodná, protože výše čistého ročního příjmu je nejvyšší ze všech možností. Mzdové náklady jsou vyšší, ale v poměru s čistými příjmy je varianta optimální. To dokazuje nejnižší hodnota daňového zatížení, které je 22,03 %.

Varianta 6 zobrazuje společníka, který pobírá mzdu na základě pracovní smlouvy a jako

OSVČ fakturuje společnosti za pronájem, který má v obchodním majetku. Pokud společník fakturuje společnosti, musí splňovat zákonné podmínky, které jsou popsány v kapitole 3.2.2 Příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti. Mzdové náklady zůstaly ve stejné výši, jako u příjmu z pronájmu podle § 9 ZDP, změnily se však čisté mzdy společníka, protože z příjmů dle § 7 se odvádí SZP a proto je částka čistých mezd nižší.

Nevýhodou varianty 5 a 6 může být situace, kdy správce daně klasifikuje příjmy podle § 9 ZDP na příjmy ze závislé činnosti, to znamená, že by příjmy byly dodaněny, odvedlo by se zdravotní a sociální pojištění a tím pádem by stouply mzdové náklady a zároveň by se snížily příjmy společníků.

3.5 Odměňování jednatelů společnosti

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, tak jednatelé společnosti nepobírají za svoji činnost pro společnost žádnou odměnu. Proto v následující kapitole budou zobrazeny varianty, kdy ve smlouvě o výkonu funkce bude odměna sjednána.

3.5.1 Alternativní způsoby odměňování

Varianta 7 – jednateli je vyplácena odměna na základě smlouvy o výkonu funkce

Jednatel má ve smlouvě uvedenou odměnu ve výši 2.400 Kč měsíčně. Neuplatňuje slevu na poplatníka. Praktický příklad uveden v tabulce č. 11.

Tabulka č. 11 Odměňování jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	2.400
SP 6,5 %	-	0
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 2.400$	108
Daň ze mzdy 15 %	$[(2.400 * 1,09) * 15/100]$	405
Čistá mzda jednatele	HM – daň – ZP 4,5 %	1.887

Roční čistý příjem jednatele	Čistá mzda * 12	22.644
Roční mzdové náklady společnosti	12 * HM + 9 % ZP	31.392
Daňové zatížení	Roční příjem/roční mzdové náklady	21,38 %

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 8 – jednatelem je vyplácena odměna na základě smlouvy o výkonu funkce

Jednatel má ve smlouvě uvedenou odměnu ve výši 12.000 Kč měsíčně. Neuplatňuje slevu na poplatníka. Praktický příklad uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 12 Odměňování jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce

Text	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	-	12.000
SP 6,5 %	$6,5/100 * 12.000$	780
ZP 4,5 %	$4,5/100 * 12.000$	540
Daň ze mzdy 15 %	$[(12.000 * 1,34) * 15/100]$	2.415
Čistá mzda jednatele	HM – daň – SZP	8.265
Roční čistý příjem jednatele	Čistá mzda * 12	99.180
Roční mzdové náklady společnosti	12 * HM + SZP 34 %	192.960
Daňové zatížení	Roční příjem/roční mzdové náklady	48,60 %

Zdroj: vlastní zpracování

3.5.2 Vyhodnocení formy odměňování jednatelů

Předchozí podkapitola se věnovala odměňování jednatelů. Protože jednatele v současné době nepobírají za svoji práci pro společnost, byly navrženy varianty, jakými by jednatele mohli být odměňováni. Srovnání jednotlivých variant je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka č. 13 Srovnání jednotlivých variant

Varianta	Čistý příjem jednatele	Mzdové náklady	Daňové zatížení v %
----------	------------------------	----------------	---------------------

		společnosti	
7	22.644	31.392	21,38
8	99.180	192.960	48,60

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta 7 popisuje odměňování na základě smlouvy o výkonu funkce, kde byla sjednána odměna ve výši 2.400 Kč. Tato částka byla zvolena z toho důvodu, že se z ní neodvádí sociální pojištění. Sociální pojištění se odvádí z částek vyšší než 2.500 Kč. Varianta je společnosti doporučena, protože o polovinu menší daňové zatížení než druhá varianta.

Varianta 8 popisuje stejný případ jako předchozí varianta s tím rozdílem, že odměna je sjednána na částku 12.000 Kč. Tento způsob společnosti není doporučen, protože poměr čistého příjmů a mzdových nákladů společnosti je skoro poloviční a tudíž je to nevýhodné pro obě strany.

4 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat vybranou společnost s ručením omezeným s využitím metody deskripce, popsat způsoby oceňování jejich společníků a jednatelů a identifikovat vhodnou variantu, s cílem minimalizace zákonných odvodů a daně z příjmů.

Teoretická část se soustředovala na základní charakteristiku společnost s ručením omezeným a popis možností odměňování společníků a jednatelů dle dostupné odborné literatury a internetových zdrojů. Praktická část se v úvodu věnovala vývoji společnosti Agentura RR s.r.o. a následně popsala způsoby odměňování společníků a jednatelů za současné situace a navrhla další možné alternativy odměňování.

Společníci jsou v současné době odměňováni na základě pracovní smlouvy. Tento způsob odměňování nebyl výhodný. Společníkům byly vypláceny malé příjmy a společnost zaplatila velké obnosy na odvodech a mzdových nákladech v porovnání s ostatními alternativami. V číslech se jednalo o čisté příjmy ve výši 190.200 Kč a mzdové náklady ve výši 321.600 Kč. Proto byly navrženy další možné varianty, které se jeví jako daňově výhodnější pro obě zúčastněné strany.

První doporučenou variantou bylo vyplácení mzdy na základě pracovní smlouvy a poskytnutí benefitů. Zmíněná varianta je výhodná zejména proto, že benefity jsou motivační složkou zaměstnanců a v současné době stále populárnější. Navíc nepodléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Návrhem pro společnost bylo vyplácet benefity jako příspěvek na penzijní připojištění, které jsou do 30.000 Kč ročně daňově uznatelným nákladem. Čistý roční příjem společníků činil 197.250 Kč a roční mzdové náklady 289.440 Kč, což je podstatně méně než odměňování stávajícím způsobem.

Druhou doporučenou alternativou bylo vyplácení nižší odměny na základě pracovní smlouvy a k tomu vyplácené podíly na zisku. Čistý příjem společníků po vyplacení odměn a podílů na zisku činil 217.526 Kč a mzdové náklady byly ve výši 164.016 Kč. Jak je vidět, tak i tato varianta je výhodná pro společníky, protože jsou pojištění, dostávají měsíční odměnu a zároveň obdrží podíly na zisku. Výhodná je i pro společnost, protože platí podstatně nižší částku mzdových nákladů. Z tohoto důvodu je společnosti navržena jako další alternativa jak společníky odměňovat.

Poslední doporučenou variantou jak vyplácet odměny společníkům, bylo nižší stanovení příjmů na základě pracovní smlouvy společně s příjmy podle § 9 ZDP. Zmíněná varianta je výhodná zejména protože příjmy z pronájmů podle § 9 ZDP nepodléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění a je možné na ně uplatnit paušální výdaje ve výši 30 %, pokud by byly skutečné výdaje nižší než paušální. Čisté příjmy společníků dosáhly nejvyšších hodnot ze všech variant a činí 237.816 Kč a mzdové náklady činily 308.016 Kč.

Další z variant bylo fakturování za pronájem dle § 7 ZDP a vyplácení mezd. Tato varianta byla méně výhodná pro společníka, protože obdržel čisté příjmy ve výši 223.855 Kč, mzdové náklady zůstávají shodné jako u předchozí varianty. Proto byla doporučena varianta, kdy má společník příjmy na základě § 9 ZDP. Je nutné podotknout, že u fakturování společnosti je však potřeba si dávat pozor, protože správce daně může příjmy z pronájmu překvalifikovat na příjmy ze závislé činnosti a tím pádem by se musely dodanit.

Poslední analyzovanou částí bylo odměňování jednatelů. V současné době jednatele nemají ve smlouvě o výkonu funkce stanovenou výši odměny a tak vykonávají činnost bezplatně. Alternativní metodou odměňování bylo poskytnutí odměny jednatelem ve výši 2.400 Kč, protože se z něj neodvádí sociální pojištění. Možností však zůstává nevyplácet jednatelem odměnu, protože je současně odměňován jako společník.

Rozhodnutí je na vedení společnosti, kterou možnost využije, zda ponechá stávající metodu odměňování nebo využije výhodnější variantu pro odměňování společníků a jednatelů se stanovením cíle minimalizovat zákonné odvody a daně z příjmů. Návrhem pro společnost je využít daňově výhodnějších možností, které byly zobrazeny v praktické části, protože ušetřené peníze na daních a odvodech na sociálním a zdravotním pojištění je možné dále investovat do rozvoje společnosti, nakoupených zásob a movitých věcí, případně výplat podílů na zisku a dalších způsobů odměňování svých zaměstnanců.

5 Seznam použité literatury

BABŮRKOVÁ, Jana, 2013. Název a sídlo právnické osoby podle nového občanského zákoníku. In: *iPodnikatel* [online]. Zlín: iPodnikatel, 19. 12. 2013 [cit. 2015-10-21]. Dostupné z <http://www.ipodnikatel.cz/Zalozeni-obchodni-spolecnosti/nazev-a-sidlo-pravnicke-osoby-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku.html>

BĚHOUNEK, Pavel, 2011. *Společnost s ručením omezeným: řešení účetní a daňové problematiky včetně příkladů z praxe 2011/2012*. 10. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 359 s. ISBN 978-80-7263-4.

BĚHOUNEK, Pavel, 2014. *Společnost s ručením omezeným prakticky včetně účetnictví a daní*. 11. přepr. vyd. Olomouc: ANAG, 361 s. ISBN 978-80-7263-886-4.

BŘEZINOVÁ, Hana a ŠTOHL Pavel, 2015. *Účetní a daňová specifika společnosti s ručením omezeným 2015*. 3. vydání. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická, 2015, 123 s. ISBN 978-80-87314-69-2.

ČERNÁ, Stanislava et al., 2015. *Právo obchodních korporací*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 640 s. ISBN 978-80-78-735-5.

Daňové typy VI. – jak ušetřit na daních u jednatelů a společníků a přitom využívat výhody. *Akcelerace-praha*. [online]. Praha: Akcelerace-praha, c2014 [cit. 2016-03-28] Dostupné z: <http://www.akcelerace-praha.cz/novinka.php?id=245>

GERMANY TRADE & INVEST, 2014, Gesellschaftsrecht. In: *portal21* [online]. Germany: portal21, 30. 7. 2014 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <http://www.portal21.de/PORTAL21/Navigation/Laender/Tschechien/Rechtsrahmen/ZiviIrecht/gesellschaftsrecht.html>.

HEJDA, Jan et al., 2014. *Společnost s ručením omezeným: zásadní změny podle nového zákona o obchodních korporacích, shrnutí hlavní rozdílů dřívější a současné právní úpravy. Nejdůležitější dopady nové právní úpravy*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 280 s. ISBN 978-80-7263-870-3.

Chci řešení zaměstnaneckých benefitů. *Benefity Sodexo*. [online]. Praha: Benefity Sodexo, c2016 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/home/nase-sluzby/sodexo-benefity.html>

CHLADA, Jaromír, 2014. Smlouva o výkonu funkce jednatele. In: *portal.pohoda.cz*. [online]. 28. 8. 2014 [cit. 2016-03-27] Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/legislativa-pro-podnikatele/smlouva-o-vykonu-funkce-jednatele/>

JOSKOVÁ, Lucie et al., 2014. *Nová společnost s ručením omezeným. Právo – účetnictví – daně*. 1. vyd. Praha: GRADA, 2014, 208 s. ISBN 978-80-247-4445-2.

KNOBLOCHOVÁ, Vladimíra, 2013. Základní změny v s.r.o. od roku 2014. In: *portal.pohoda.cz*. [online]. 6. 11. 2013 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/novy-obcansky-zakonik/zakladni-zmeny-v-s-r-o-od-roku-2014/>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2015. Životní pojištění 2015 v sedmi aktuálních otázkách a odpovědích. In: *podnikatel.cz* [online]. 4. 3. 2015 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zivotni-pojisteni-2015-v-sedmi-otazkach-a-odpovedich/>

KRŮL, Tomáš, 2015. Daňové aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů. In: *schaffer-partner.cz* [online]. 17. 12. 2015 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <http://www.schaffer-partner.cz/aktuality/item/405-danove-aspekty-vybranych-zamestnaneckych-benefitu>

KŘÍDA, Stanislav, 2016. Zaměstnanecké benefity. In: *krida.cz* [online]. 14. 1. 2016 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <http://www.krida.cz/rady-a-tipy/zamestnanecke-benefity.html>

MAAYTOVÁ, Alena et al., 2015. *Veřejné finance v teorii a praxi*. První vydání. Praha: Grada, 208 s. ISBN 978-80-247-5561-8.

MACHÁČEK, Ivan, 2015. Uplatnění solidárního zvýšení daně v daňovém přiznání za rok 2015 u zaměstnance a OSVČ. *Účetnictví v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, roč. XIX, č. 2, s. 36. ISSN 1211-7307.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24. vyd. Praha: Grada. 272 s. ISBN: 978-80-247-5507-6.

MORÁVEK, Daniel, 2015. Připomeňte si, jaké daňové výhody přináší nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. In: *podnikatel.cz* [online]. 19. 5. 2015 [cit. 2016-03-23] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/pripomente-si-jake-danove-vyhody-prinasi-nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity/>

Nezdaňované podíly na zisku společníku s.r.o. *Daňové tipy, c2012-2016* [online]. Praha: Daňové tipy, [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/danovy-rezim-prijmu-spolecniku-a-jednatelu-86>

KROPÁČKOVÁ, Inka et al., Rozdělení hospodářského výsledku. 2014. In: *Fučík.cz*, [online]. 6. 6. 2014. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/rozdeleni-hospodarskeho-vysledku/>

SINECKÝ, Filip, 2014. Porovnání podnikání OSVČ a „eseróčka“. In: *portal.pohoda.cz* [online]. 29. 9. 2014 [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/chci-zacit-podnikat/porovnaní-podnikani-osvc-a-eserocka/>

ŠTOHL, Pavel, 2014. *Učebnice účetnictví 2014 – 2. díl*. Patnácté, upravené vydání. Znojmo: Štohl, 213 s. ISBN 978-80-87-237-70-0.

ŠTOHL, Pavel, 2015. *Učebnice účetnictví 2015 – 3. díl*. Šestnácté, upravené vydání. Znojmo: Štohl, 167 s. ISBN 978-80-87237-83-0.

OTAVOVÁ, Milena, 2011. Výběr vhodné právní formy podnikání (OSVČ a spol. s r. o.) s ohledem na daňovou zátěž. In: *danarionline.cz* [online]. 1. 9. 2011 [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d35034v44669-vyber-vhodne-pravni-formy-podnikani-osvc-a-spol-s-r-o-s-ohledem-na/>

VÁCHA, Petr a Daniela CÍSAŘOVSKÁ, 2014. Chcete motivovat své zaměstnance? In: *fucik.cz* [online]. 19. 12. 2014 [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/chcete-motivovat-sve-zamestnance/>

VYBÍHAL, Václav et al., 2014. *Mzdové účetnictví 2014 praktický průvodce*. 17. vyd. Praha: GRADA, 2014, 464 s. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-5120-7.

TRUHLÁŘOVÁ, Martina, 2015. Odměna jednatele – pravidla a zdanění. In: *portal.pohoda*. [online]. 27. 4. 2015 [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/odmena-jednatele-%E2%80%93-pravidla-a-zdaneni/>

VYCHOPENĚ, Jiří, 2008. *Společnost s ručením omezeným z účetního a daňového pohledu*. Vydání první. Praha: ASPI, 2008, 160 s. ISBN 978-80-7357-401-7.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, 2014. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Ostrava: Sagit, 320 s. ISBN 978-80-7208-920-8.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), 2014. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Ostrava: Sagit, 288 s. ISBN 978-80-7488-039-1.

6 Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka č. 1 Vybrané odčitatelné slevy na dani a daňové zvýhodnění podle § 35 zákona o daních z příjmů

Tabulka č. 2 Odvody pojistného

Tabulka č. 3 Podíl firem poskytujících benefity v procentech v letech 2010-2015

Tabulka č. 4 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy

Tabulka č. 5 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (stravenek)

Tabulka č. 6 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a poskytování benefitů (penzijní připojištění)

Tabulka č. 7 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a vyplácení podílů na zisku

Tabulka č. 8 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a příjmů z pronájmu dle § 9 ZDP

Tabulka č. 9 Výpočet mzdy společníka na základě pracovní smlouvy a fakturování společnosti dle § 7 ZDP

Tabulka č. 10 Srovnání jednotlivých variant

Tabulka č. 11 Odměňování jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce

Tabulka č. 12 Odměňování jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce

Tabulka č. 13 Srovnání jednotlivých variant