



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra financí a účetnictví

Diplomová práce

Příjmy zaměstnanců ze závislé činnosti z pohledu optimalizace daně z příjmů

Vypracovala: Bc. Veronika Holadová

Vedoucí: Ing. Jarmila Rybová

České Budějovice 2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika HOLADOVÁ**
Osobní číslo: **E15590**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Příjmy zaměstnanců ze závislé činnosti z pohledu optimalizace daně z příjmů**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl: Vyhodnotit dopad zdanění peněžních a naturálních příjmů zaměstnanců pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, případně navrhnout změny pro optimalizaci částky daně z příjmů.

Osnova:

Úvod.

1. Daně z příjmů v České republice z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.
 2. Zdanění příjmů ze závislé činnosti - dílčí základ daně podle § 6 zákona o daních z příjmů.
 3. Daňová uznatelnost výdajů a nákladů zaměstnavatele vynaložených ve vztahu k zaměstnancům.
 4. Metodika praktické části.
 5. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.
 6. Aplikace peněžních a nepeněžních příjmů zaměstnanců ve vybraném podniku.
 7. Výpočet daňového zatížení zaměstnance a zaměstnavatele.
 8. Návrh změn ve prospěch optimalizace částky daně z příjmů včetně vyhodnocení.
- Závěr.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **50-60**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Dvořáková, V. a kol. (2016). *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob*. Praha: Wolters Kluwer. Marková, H. (2016). *Daňové zákony 2016*. Praha: Grada. Vančurová, A., Láchová, L. (2014). *Daňový systém 2014 aneb učebnice daňového práva*. Praha: VOX, a.s..


Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jarmila RYBOVÁ


Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: **8. února 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2017**


doc. Ing. Ladislav Rojtník, Ph.D.
děkan

ČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
LS
EKONOMICKÁ FAKULTA
STUDENTSKÁ 18 250 02
ČESKÉ BUDĚJOVICE


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 8. února 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských prací a systémem na odhalování plagiátů.

Ve Skočidolovicích dne

.....

Bc. Veronika Holadová

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Ing. Jarmile Rybové, vedoucí diplomové práce, za její pomoc a cenné rady při zpracování této diplomové práce. Současně děkuji paní Ing. Heleně Vlkové za poskytnutí potřebných informací.

Dále bych ráda poděkovala mé rodině a přátelům, kteří mě při zpracování diplomové práce podporovali.

Obsah

Úvod.....	8
1 Daň z příjmů v České republice z pohledu pracovně právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	9
1.1 Daň z příjmů fyzických osob.....	9
1.2 Příjmy ze závislé činnosti	13
1.3 Základ daně a jeho úprava	19
1.4 Povinnosti zaměstnavatele jako plátce daně z příjmů fyzických osob	20
2 Zdanění příjmů ze závislé činnosti – Dílčí základ daně podle § 6 zákona o daních z příjmů	25
3 Daňová uznatelnost výdajů a nákladů zaměstnavatele vynaložených ve vztahu k zaměstnancům v základu daně z příjmů právnických osob	29
3.1 Zaměstnanecké výhody	32
4 Metodika praktické části	34
4.1 Hlavní cíl práce.....	34
4.2 Metodika práce	34
5 Agropodnik Košetice, a.s.	35
6 Aplikace peněžních a nepeněžních příjmů zaměstnanců	37
6.1 Příspěvek na životní pojištění.....	37
6.2 Stravování.....	38
6.3 Pracovní oděv a obuv	39
6.4 Odměna k životnímu jubileu	40
7 Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele	41
7.1 Daňové zatížení zaměstnance	41
7.2 Daňově zatížen zaměstnavatel	42
8 Návrh změn ve prospěch optimalizace částky daně z příjmů	45
8.1 Zdravotní péče	45
8.2 Příspěvek na kulturu a sport	45

8.3	Dovolená nad rámec základní výměry	46
8.4	Poskytnutí pitné vody	47
8.5	Snížení hrubé mzdy, zvýšení příspěvku na životní pojištění.....	47
8.6	Mimořádná odměna mladým rodinám	49
8.7	Vyhodnocení návrhu optimalizace	50
9	Závěr.....	52
10	Summary	54
11	Seznam použité literatury	55
12	Seznam schémat	57
13	Seznam tabulek	57

Úvod

Daň z příjmů fyzických osob je univerzální daní, jíž podléhají veškeré zdanitelné příjmy jednotlivců. Pro svoji adresnost jsou velmi sledované a často i využívané jako nástroj regulace. Výnos daně z příjmů fyzických osob je třetím nejdůležitějším rozpočtovým příjmem.

Je řešena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon řeší problematiku zdaňování příjmů fyzických i právnických osob. Významné rozdíly jsou především v konstrukci daně a uplatněné daňové sazbě, naopak některé otázky jsou řešeny společně pro obě daně.

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila téma: „Příjmy zaměstnanců ze závislé činnosti z pohledu optimalizace daně z příjmů“. Cílem mé práce je vyhodnotit dopad zdanění peněžních a naturálních příjmů zaměstnanců pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, případně navrhnout změny pro optimalizaci částky daně z příjmů.

V teoretické části diplomové práce se zabývám vysvětlením daně z příjmu fyzických osob z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Dále podrobněji popisuji zdanění příjmu ze závislé činnosti, která je prioritní pro praktickou část této práce společně se třetím oddílem. Třetí oddíl teoretické části práce je daňová uznatelnost výdajů a nákladů zaměstnavatele vynaložených ve vztahu k zaměstnancům, zde jsem i zmínila zaměstnanecké benefity.

Praktická část je zaměřena na peněžité a nepeněžité příjmy zaměstnanců firmy Agropodnik Košetice a.s. Vybraný podnik mi pro účel mé diplomové práce poskytl informace o příjmech svých zaměstnanců, které využiji v další části, v níž se zabývám daňovým zatížením zaměstnance i zaměstnavatele. A následně navrhuji změny ve prospěch optimalizace částky z příjmu.

1 Daň z příjmů v České republice z pohledu pracovně právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Daň z příjmů upravuje Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daň z příjmů fyzických osob je poměrně složitou daní v celém daňovém systému. Daň z příjmů v pracovně právních vztazích lze řešit z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. V případě zaměstnance je předmětem zájmu zdanitelnost tohoto příjmu. Zaměstnavatel se zaměřuje na daňovou uznatelnost výdaje, který ve prospěch zaměstnance vynaložil. Daňová uznatelnost či neuznatelnost těchto výdajů má dopad na výši základu daně zaměstnavatele.

Zaměstnanců se týká daň z příjmů fyzických osob, ale u zaměstnavatele předpokládáte, že se jedná o korporaci, která zdaňuje příjmy daní z příjmů právnických osob.

Dále se budu věnovat Dani z příjmu fyzických osob, a to konkrétně základu daně a jeho úpravě, další podkapitolou je Povinnost zaměstnavatele jako plátce daně. V další kapitole se budeme věnovat podrobněji Zdanění příjmu ze závislé činnosti a poslední část teoretické kapitoly bude Daňová uznatelnost výdajů a nákladů.

1.1 Daň z příjmů fyzických osob

Dani z příjmů fyzických osob podléhají veškeré příjmy fyzických osob s výjimkou příjmů, které nejsou jejím předmětem. Jedná se nejen o příjmy peněžní, ale také nepeněžní (ocenění zpravidla podle zákona o oceňování). I když obecně vymezit příjem je velmi složité, lze uvést, že příjmem rozumíme vše, čím dochází ke zvýšení majetku poplatníka. (Vančurová, Láchová, 2014)

Tato skutečnost odpovídá mnohotvárnosti forem a druhů příjmů jednotlivců. Všechny příjmy jsou rozděleny do několika odděleně posuzovaných částí, tj. do pěti dílčích základů daně.

Schéma 1: Dílčí základy daně

Příjmy ze závislé činnosti
Příjmy ze samostatné činnosti
Příjmy z kapitálového majetku
Příjmy z nájmu
Ostatní příjmy

Zdroj: (Vančurová, Láchová, 2014) s. 163

Jednotlivé dílčí základy daně:

1. Příjmy ze závislé činnosti

S tímto dílčím základem daně se blíže se seznamujeme v kapitole „Zdanění příjmů ze závislé činnosti – Dílčí základ daně podle § 6 zákona o daních z příjmů.“

2. Příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti

Do tohoto dílčího základu daně patří příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmy ze živnosti a podíly společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti na zisku, popřípadě příjmy jiné samostatné výdělečné činnosti, pokud nepatří do příjmů ze závislé činnosti.

Základem daně u tohoto dílčího základu je rozdíl mezi zákonem stanovenými zdanitelnými příjmy a výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pokud nelze vynaložené výdaje vykázat v prokazatelné výši, lze je uplatnit určitým procentem z příjmů. A to od výše 40 % u příjmů z jiného podnikání až do 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství. Pokud uplatní poplatník výdaje paušálem, má se za to, že jsou v částce paušálních výdajů zahrnuty veškeré výdaje na dosažení, udržení a zajištění příjmů. U tohoto základu daně může poplatník vykázat ztrátu, to znamená, že jeho výdaje jsou vyšší než příjmy. (Vančurová, 2013)

3. Příjmy z kapitálového majetku

Mezi tyto příjmy jsou zahrnuty například podíly na zisku (dividendy), podíly na zisku tichého společníka, úroky, výhry a jiné výnosy z vkladů na vkladních knížkách, dávky penzijního připojištění se státním příspěvkem, úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů a půjček a další příjmy vymezené zákonem o daních z příjmů v § 8. Dílčí základ daně z kapitálového majetku nesmí dosahovat záporných hodnot. (Vančurová, Láchová 2014)

4. Příjmy z pronájmu

Jedná se o příjmy z pronájmu nemovitostí nebo bytů a movitých věcí. Dílčí základ daně je opět tvořen rozdílem mezi příjmy a výdaji. V případě, že poplatník neuplatní výdaje v prokazatelné výši, může je uplatnit ve výši 30 % z příjmů. Tento dílčí základ daně je stejně jako dílčí základ daně z podnikání benevolentnější k uznání výdajů a také může dosahovat záporných hodnot čili ztráty. (Vančurová, Láchová 2014)

5. Ostatní příjmy

Mezi ostatní příjmy jsou zahrnuty veškeré příjmy, které nelze zařadit do předcházejících 4 kategorií příjmů. Jedná se zejména o příjmy z příležitostných činností nebo příležitostného pronájmu, výhry v loteriích, sázkách a jiných podobných hrách, výhry z reklamních soutěží a slosování a mnoho dalších příjmů vymezených v zákoně o dani z příjmů § 10. Od daně jsou osvobozeny příjmy z příležitostných činností, pokud úhrn těchto příjmů nepřesáhne 30.000 Kč za zdaňovací období a výhry z loterií, sázek a podobných her pokud jsou provozovány na základě povolení vydaného podle zvláštních předpisů. Dílčí základ se vypočítá stejně jako u předchozích příjmů, tedy rozdílem mezi příjmy a výdaji. I u tohoto základu daně, je ale uznání výdajů dosti omezené a dílčí základ daně nemůže nabývat záporných hodnot. (Vančurová, Láchová 2014)

Schéma 2: Výpočet daně z příjmů fyzických osob

základ daně
- nestandardní odpočty
= základ daně po snížení (zaokrouhlený na stovky korun dolů)
× sazba daně
= částka daně před slevami
+ solidární zvýšení daně
- standardní slevy
= daň po slevách (daňový bonus)

Zdroj: (Vančurová, Láchová 2014), s. 209

Nestandardní odpočty

Nestandardní odpočty se uplatňují v prokázané výši. Význam nestandardních položek se za léta fungování daně z příjmů fyzických osob podstatně zvýšil.

Nestandardní odpočty:

- úroky z úvěrů na bytové potřeby
- bezúplatné plnění na veřejně prospěšné účely
- příspěvky na penzijní připojištění, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření
- pojistné na soukromém životní pojištění
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání
- zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace
- daňová ztráta (Vančurová, Láchová 2014)

Sazba daně

Sazba daně pro rok 2016 je stanovena na 15%.

Slevy na dani

Tabulka 1: Slevy na dani

Druh slevy	2016
Na poplatníka	24.840,- Kč
Na manžela/manželku	24.840,- Kč
Na manžela/manželku s držením průkazu ZTP/P	49.680,- Kč
Na invaliditu – první a druhý stupeň	2.520,- Kč
na invaliditu třetího stupně	5.040,- Kč
na držitele ZTP/P	16.140,- Kč
Na studenta	4.020,- Kč
Na jedno vyživované dítě bez ZTP/P	13.404,- Kč
Na jedno vyživované dítě se ZTP/P	26.808,- Kč
Na druhé vyživované dítě bez ZTP/P	15.804,- Kč
Na druhé vyživované dítě se ZTP/P	31.608,- Kč
Na třetí a další vyživované dítě bez ZTP/P	17.004,- Kč
Na třetí a další vyživované dítě se ZTP/P	34.008,- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Sleva na dani poplatníka činí 24.840,- Kč. Nárok na tuto slevu měl do roku 2012 každý. V roce 2013 nastala změna pro důchodce, ti si ji od roku 2013 uplatnit nemohou.

Sleva na manželku (manžela) žijící ve společné domácnosti s poplatníkem činí 24.840,- Kč ročně, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000,- Kč. Do příjmu manželky (manžela) se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky osobám se zdravotním postižením, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči nebo sociální služby. (Vybíhal, 2012)

Slevu na invaliditu pobírá poplatník invalidního důchodu 1. nebo 2. stupně, která činí 2.520,- Kč ročně. Pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně nebo jiný invalidní důchod, náleží mu částka ve výši 5 040 Kč. (Vybíhal, 2012)

1.2 Příjmy ze závislé činnosti

V České republice jsou za příjmy ze závislé činnosti považovány příjmy dle § 6 ZDP, mezi které patří: „plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, plnění v podobě funkčního požitku, příjmy za práci, odměny, a příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, bez ohledu na to, zda tyto příjmy plynou od plátce, u kterého poplatník činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, vykonává, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.“

Hlavním cílem výběru důchodové daně je zdanění pravidelných a pro poplatníka nejvýznamnějších příjmů. Jsou jimi příjmy upravené v § 6 Zákona o daních z příjmů (ZDP) a mají nejpodstatnější zastoupení z hlediska podílu na celkovém základu daně. Jedná se o pravidelné příjmy domácností získané ze zaměstnání, tedy mzdy a platy. Základní odlišností od obecné definice výpočtu je, že se zde neodečítají výdaje. Naopak přičítá se sociální pojistné, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance (Vančurová, 2013)

K příjmům vyňatým z dílčího základu daně ze závislé činnosti patří náhrady cestovních výdajů do výše zákonných limitů, výdaje na služební cestu jako je ubytování, doprava a stravné, poskytnuté pracovní oděvy a pomůcky apod. Pro zaměstnance se nepočítají jako příjem, ale pro zaměstnavatele představují výdaj. (Vančurová, 2013)

Mezi hlavní osvobozené příjmy se řadí některé zaměstnanecké benefity. Tato forma příjmů má především sociální charakter a plní motivační a stimulační funkci. V posledních letech se tento trend objevuje čím dál častěji a roste jeho významnost. Od zdanění jsou tedy osvobozena zejména nepeněžní plnění, například zaměstnavatelem zařízený rozvoj a vzdělání zaměstnanců, příspěvky na stravování zaměstnanců, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti apod. (Vančurová, 2013)

Dle ZDP zaměstnanci nemohou v rámci závislé činnosti uplatňovat žádné náklady. Bylo by ovšem nesprávné, aby zaměstnanec vynakládal své finanční prostředky v souvislosti se zaměstnáním a nezískal za to finanční náhradu, či náhradu za používání svého majetku. Dle §6 odst. 7 písm. a) – e) se, kromě všeobecných vyňatých příjmů v § 3 odst. 4 ZDP, jedná o:

a) **Náhrady cestovních výdajů**, jež jsou poskytovány v souvislosti s vykonávanou činností do výše stanovené zvláštním právním předpisem. Lze mezi ně zahrnout především výdaje na ubytování při pracovních cestách, výdaje na dopravu při pracovní cestě¹, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, stravné a náhradu na prokázané další vedlejší výdaje.

¹ Výdaji na dopravu při pracovní cestě se rozumí: jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za

b) **Hodnotu osobních ochranných pracovních prostředků**, obuvi, oděvu, čistících či dezinfekčních prostředků, ochranných nápojů (poskytovaných v rozsahu stanoveném zákoníkem práce) a příspěvků na jejich udržování (ochranné pomůcky vynětí z předmětu platí za všech okolností).

c) **Zálohové částky** přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele k jejich vynaložení jménem zaměstnavatele, představují částky uhrazené zaměstnancem ze svého příjmu tak, jako by je vynaložil samotný zaměstnavatel.

d) **Náhrady** za opotřeбенé vlastní náradí, předměty a zařízení nutné k výkonu pracovní činnosti, které vlastní zaměstnanec.

e) **Povinná plnění**, která musí zaměstnavatel vynakládat tak, aby přispíval k udržení pracovních podmínek pro výkon práce, jež mu stanoví zvláštní právní předpis.²

Zaměstnavatel může zaměstnanci výdaje v odstavci b) až d) hradit také paušální částkou, jejíž výše musí být stanovena na základě prokazatelných kalkulací skutečných výdajů a musí být stanovena v kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

a) nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům

b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů

c) hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu)

² dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1>

po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě:

- 1) použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000,- Kč za zdaňovací období
- 2) použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení
- 3) příspěvku na kulturní nebo sportovní akce

e) zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozující veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek

f) příjmy ze závislé činnosti vykonávané na území České republiky, plynoucí poplatníkům daně z příjmů fyzických osob, kteří jsou daňovými nerezidenty, od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, pokud časové období související s výkonem této činnosti nepřesáhne 183 dnů v jakémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích, a to s výjimkou příjmů z

- 1) osobně a veřejně vykonávané činnosti umělce, sportovce, artisty nebo spoluúčinkující osoby a
- 2) činnosti vykonávané ve stálé provozovně

g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2 000,- Kč ročně u každého zaměstnance

h) peněžní plnění za výstrojní a proviantní náležitosti poskytované příslušníkům ozbrojených sil a naturální náležitosti poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštních právních předpisů, zvláštní požitky poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštního právního předpisu a náhrada majetkové újmy podle zvláštního právního předpisu

ch) náhrady za ztrátu na služebním příjmu (platu) poskytované příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů podle zvláštních právních předpisů

- i) hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500,- Kč měsíčně
- j) mzdové vyrovnání vyplácené podle zvláštních předpisů 6d) ve výši rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění
- k) náhrada za ztrátu na důchodu přiznaná podle zákoníku práce za dobu před 1. lednem 1989 a vyplácená po 31. prosinci 1992
- l) příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy
- m) zvláštní příplatek nebo příplatek za službu v zahraničí poskytovaný podle zvláštních právních předpisů vojákům a příslušníkům bezpečnostních sborů vyslaným v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů mimo území České republiky po dobu působení v zahraničí
- n) odstupné podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, vyplácené pracovníkům přeřazeným nebo uvolněným ze zdravotních důvodů pro pracovní riziko, nemoc z povolání, pracovní úraz nebo onemocnění vznikající nebo se zhoršující vlivem pracovního prostředí
- o) příjmy do výše 500 000,- Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů
- p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000,- Kč ročně jako
- 1) příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti
 - 2) příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z

penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo

- 3) příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínky, že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let, že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, a že je pojistná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné; dojde-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let, k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy, osvobození zaniká a příjmem podle § 6, ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky příspěvků na pojistné, které byly u pojištěného v roce výplaty nebo předčasného ukončení smlouvy a v uplynulých 10 letech od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny; toto se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti a s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu

soukromého životního pojištění splňující podmínky pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele; tento příjem není příjmem vypláceným plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti; zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem za jeho soukromé životní pojištění zanikl

r) naturální plnění poskytované podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům

s) náhrada prokázaných výdajů poskytovaná podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům, jde-li o

- 1) výdaje na leteckou dopravu při tuzemských cestách spojených s výkonem funkce (dále jen „tuzemská cesta“)
- 2) výdaje na dopravu při zahraničních cestách spojených s výkonem funkce (dále jen „zahraniční cesta“)
- 3) výdaje na stravování při tuzemských cestách
- 4) výdaje na stravování a některé další výdaje při zahraničních cestách
- 5) výdaje na ubytování při tuzemských cestách
- 6) výdaje na ubytování při zahraničních cestách
- 7) výdaje na přechodné ubytování v místě sídla orgánu, v němž vykonává funkci
- 8) výdaje na odborné a administrativní práce
- 9) výdaje na činnost průvodce nebo osobního asistenta
- 10) výdaje na dopravu veřejnými hromadnými dopravními prostředky soudci při tuzemských cestách

t) příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů, do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovně právní vztahy

u) částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se srážkami ze mzdy zaměstnanci, s placením příspěvku na pojistné (přípojištění) ve prospěch zaměstnance, jakož i částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s poskytováním nepeněžitého plnění zaměstnanci

v) příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročném zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300 000,- Kč z těchto zápůjček.

(Zákony pro lidi [Online]. (2017). Retrieved August 16, 2017, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1>)

Úpravu toho, co není předmětem daně lze nalézt v § 3 odst. 4 zákona o dani z příjmů. Předmětem daně ze závislé činnosti nejsou náhrady cestovních výdajů za podmínky, že souvisí s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zákoníkem práce pro zaměstnance tzv. státních organizací a taktéž hodnota stravování poskytnutá zaměstnavatelem na pracovních cestách. Dále nejsou předmětem daně ochranné pracovní prostředky chránící zaměstnance před riziky, a které nesmí ohrožovat zdraví zaměstnance a taktéž musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády. Zdanění nepodléhají ani přijaté prostředky a čištění ochranných pracovních prostředků. Ochranné prostředky nesmí být nahrazeny poskytnutím finančních prostředků na ochranné prostředky. Poskytnutí ochranných nápojů na pracovišti taktéž není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti v zaměstnání s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. Stejný režim je uplatněn i u stejnokrojů a pracovního oblečení včetně obuvi. Předmětem nejsou taktéž náhrady za opotřebení vlastního náradí. Nelze tímto způsobem řešit náhradu poskytnutí vlastního vozidla zaměstnance pro pracovní účely, protože tato náhrada je řešena přes cestovní náhrady dle zákoníku práce. (Pilařová, Brychta, Vychopeň, Strouhal, 2015)

1.3 Základ daně a jeho úprava

Předmětem daně nejsou například příjmy získané nabytím akcií nebo podílových listů podle zvláštního právního předpisu (viz zákon o daních z příjmů § 3 odst. 4 písm. a), úvěry a půjčky, příjmy z rozšíření nebo zúžení společného jmění manželů a nově také příjmy získané darováním či převodem nemovitostí nebo ostatního majetku, příjmy plynoucí z vypořádání mezi podílovými spoluvlastníky nebo společného jmění manželů. (Marková, 2016)

Základem daně z příjmů fyzických osob je částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi v kalendářním roce přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Pokud má poplatník ve zdaňovacím období souběžně dva nebo více druhů příjmů, je základem daně součet dílčích základů daně zjištěných podle jednotlivých druhů příjmů. Do základu daně se nezahrnují příjmy osvobozené od daně a příjmy, z nichž se vybírá daň zvláštní sazbou. (Marková, 2016)

Základ daně tvoří buď dílčí základy daně, které jsou zdaňovány daňovou sazbou 15 % (výdaje u těchto dílčích základů daně - vyjma příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků - jsou daňově účinné buď v reálném vyjádření, nebo paušálně procentem z příjmů) anebo

samostatné základy daně, které jsou zdaňovány zvláštní sazbou daně (případné výdaje jsou daňově neúčinné). (Pelech, Pelc, 2011)

Od základu daně fyzických osob lze odečíst:

- dar, pokud úhrnná hodnota daru ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000,- Kč
- dar v podobě jednoho odběru krve se oceňuje částku 2 000,- Kč, zaplacené úroky z úvěru ze stavebního spoření a hypotečního úvěru
- zaplacené příspěvky na penzijní připojištění snížené o 6 000,-Kč, maximálně 12 000,- Kč
- zaplacené příspěvky na soukromé životní pojištění maximálně 12 000,- Kč
- zaplacené členské příspěvky odborové organizaci do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně 3 000,- Kč
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání nejvýše 10 000,- Kč, u poplatníků se zdravotním postižením 13 000,- Kč, u poplatníků s těžším zdravotním postižením 15 000,- Kč.

1.4 Povinnosti zaměstnavatele jako plátce daně z příjmů fyzických osob

Zaměstnavatel musí vynaložit o hodně více nákladů na jednoho zaměstnance, než je zaměstnancův čistý příjem. Zaměstnavatel, který vyplácí příjmy ze závislé činnosti, sráží zaměstnanci zálohu na daň a sociální a zdravotní pojistné. Při výpočtu zálohy na daň z měsíční mzdy může zaměstnanec po zaměstnavateli žádat uplatnění slev na dani. Nárok na slevy prokazuje zaměstnanec prostřednictvím předepsaného formuláře. Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob k příjmům ze závislé činnosti. Každý poplatník může podepsat prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele.

Prohlášení plní více účelů, mimo výše uvedené v něm poplatník může po skončení kalendářního roku od zaměstnavatele požadovat Vyúčtování záloh na daň a uplatnění nezdanitelných částek za uplynulé zdaňovací období. Zaměstnavatel, u kterého poplatník podepsal Prohlášení, lze označit jako hlavního zaměstnavatele. (Vančurová, Láchová, 2014)

1.4.1 Povinnost srážet sociální pojistné

Sociální pojistné dělíme na dvě kategorie, a to na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, které se skládá z dalších subsystémů - nemocenské pojištění, důchodové

pojištění a politika státní zaměstnanosti. Zaměstnanec je tolikrát účasten na sociálním pojištění kolik má zaměstnavatelů, u každého zaměstnavatele se tedy vyměřovací základ stanoví samostatně. Vyměřovacím základem pro zaměstnance, tedy základem pro výpočet sociálního pojistného je hrubý příjem ze zaměstnání, který neobsahuje příjmy vyňaté a osvobozené, přičemž musíme hlídat jeho maximální a minimální výši. Odvozuje se od známé výše základu daně a zaokrouhluje se na koruny nahoru.

Tabulka 2: Sazby pojistného

Osoba	Veřejné zdravotní pojištění	Sociální zabezpečení
Zaměstnanec	1/3 z 13 % = 4,5 %	6,5 %
Zaměstnavatel	Zbytek = 9 %	25 %
OSVČ	13,5 %	29,2 % bez nemocenského
Osoba bez zdanitelných příjmů	13,5 %	-
Státní pojištěnec	13,5 %	-

Zdroj: (Vančurová, Láchová 2014) s. 167

1.4.2 Povinnost odvádět daň

Dle §38h ZDP, plátce daně vypočte zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen "záloha") ze základu pro výpočet zálohy. Tato záloha se spravuje jako daň podle daňového řádu. Základem pro výpočet zálohy je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 a příjmů, které nejsou předmětem daně

- a) snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, a
- b) zvýšený o povinné pojistné.

Záloha ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100,- Kč na celé koruny nahoru a nad 100,- Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc činí 15 %.

Vypočtenou zálohu plátce daně, u kterého poplatník podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení podle § 38k odst. 4, nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani podle § 35ba a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění (dále jen "záloha po slevě").

Plátce daně srazí zálohu při výplatě nebo připsání příjmů ze závislé činnosti (dále jen "mzda") poplatníkovi k dobru bez ohledu na to, za kterou dobu se mzda vyplácí. Provádí-li

plátce zúčtování mezd měsíčně nebo pravidelně za delší časové období, srazí zálohu při zúčtování mzdy. Mzdy plynoucí do konce ledna za uplynulé zdaňovací období se zahrnují do základu pro výpočet zálohy v tomto období.

1.4.3 Zúčtování záloh

Dle § 38ch ZDP, poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral mzdu pouze od jednoho nebo od více plátců daně postupně včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátcí dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, a podepsal u těchto plátců prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 a 5, může požádat písemně o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění posledního z uvedených plátců daně, a to nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede plátce u poplatníka, který podá nebo je povinen podat přiznání k dani.

Plátce daně provede roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění jen na základě dokladů za uplynulé zdaňovací období od všech předchozích plátců daně o zúčtované nebo vyplacené mzdě, sražených zálohách na daň z těchto příjmů, poskytnuté měsíční slevě na dani podle § 35ba a 35c a vyplacených měsíčních daňových bonusech. Plátce daně roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede, pokud poplatník tyto doklady nepředloží plátcí daně do 15. února po uplynutí zdaňovacího období.

Výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede plátce daně nejpozději do 31. března po uplynutí zdaňovacího období z úhrnu mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi všemi plátcí postupně, a to včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátcí dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti. U poplatníka, který uplatňuje daňové zvýhodnění, provede plátce daně výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za podmínek stanovených v § 35d odst. 6 až 9.

1.4.4 Evidence údajů o zaměstnancích

Dle § 38j ZDP, plátcí daně jsou povinni vést pro poplatníky, s příjmy podle § 6 mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období.

Mzdový list musí pro účely daně obsahovat

- a) poplatníkovo jméno, i dřívější

- b) rodné číslo, a u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu prokazujícího jeho totožnost a kód státu, který tento doklad vydal, identifikaci pro daňové účely ve státu daňové rezidence a kód státu, jehož je daňovým rezidentem
- c) bydliště a u poplatníka uvedeného v § 2 odst. 3 bydliště ve státě, jehož je daňovým rezidentem
- d) jméno a rodné číslo osoby, na kterou poplatník uplatňuje slevu na dani podle § 35ba a daňové zvýhodnění a dále výši jednotlivých nezdanitelných částek základu daně podle § 15, částek slevy na dani podle § 35ba a daňového zvýhodnění s uvedením důvodu jejich uznání
- e) den nástupu poplatníka do zaměstnání a u poplatníka, který je daňovým nerezidentem, den ukončení zaměstnání v České republice
- f) za každý kalendářní měsíc
 1. úhrn zúčtovaných mezd bez ohledu, zda jsou vypláceny v penězích nebo v naturáliích
 2. částky osvobozené od daně z úhrnu zúčtovaných mezd uvedeného v bodě 1
 3. základ pro výpočet zálohy na daň nebo daně podle zvláštní sazby
 4. vypočtenou zálohu nebo daň sraženou podle zvláštní sazby daně
 5. měsíční slevu na dani podle § 35ba a zálohu sniženou o měsíční slevu na dani podle § 35ba
 6. měsíční daňové zvýhodnění, měsíční slevu na dani podle § 35c, měsíční daňový bonus a zálohu sniženou o měsíční slevu na dani podle § 35ba a 35c
 7. skutečně sraženou zálohu.

Údaje v bodech 3 a 4 se uvedou podle způsobu výpočtu zálohy na daň nebo výpočtu daně zvláštní sazbou daně z příjmů ze závislé činnosti a odděleně se uvedou údaje o odměně člena orgánu právnické osoby a sražené dani z této odměny, jedná-li se o poplatníka, který je daňovým nerezidentem

- g) součet údajů za zdaňovací období uvedených v písmenu f) a úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů
- h) údaje o výpočtu daně a provedeném ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

Plátce daně, který ve zdaňovacím období zúčtoval nebo vyplatil příjmy ze závislé činnosti, je povinen podat svému místně příslušnému správci daně vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vybírané srážkou formou záloh (dále jen „vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti“).

1.4.5 Prohlášení poplatníka

Poplatník daně z příjmů fyzických osob, který ve zdaňovacím období, tj. v příslušném kalendářním roce, pobírá příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, uplatní pro účely výpočtu zálohy na daň za příslušný kalendářní měsíc a pro výpočet daně za zdaňovací období nárok na nezdanitelné částky ze základu daně a daňové zvýhodnění tím, že vyplní a podepíše prohlášení ke zdanění příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků, které předloží plátcí při nástupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února s uvedením případných změn, které v uplynulém zdaňovacím období v rozhodných skutečnostech pro srážku záloh na daň nebo daně nastaly (viz § 38k zákona o daních z příjmů).

Současně je poplatník povinen prokázat plátcí daně rozhodné skutečnosti pro nárok na uznání nezdanitelných částek ze základu daně a daňového zvýhodnění. K předloženým dokladům přihlédne plátcé daně počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž budou rozhodné skutečnosti prokázány. Při nástupu do zaměstnání přihlédne plátcé daně k rozhodným skutečnostem pro nárok na uznání nezdanitelných částek ze základu daně a daňového zvýhodnění již v kalendářním měsíci, v němž poplatník nastoupí do zaměstnání za předpokladu, že je prokáže do třiceti dnů po nástupu do zaměstnání. Pobíral-li poplatník v kalendářním měsíci mzdu současně od více plátců daně, může přihlédnout k nezdanitelným částkám a daňovému zvýhodnění pouze jeden plátcé daně, a to ten, jemuž poplatník rozhodné skutečnosti pro uznání prokáže a současně podepíše prohlášení k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Po ukončení zdaňovacího období provede plátcé daně na žádost poplatníka výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za uplynulé zdaňovací období.³

³ dostupné z <http://business.center.cz/business/sablony/s16-prohlaseni-poplatnika-dane-z-prijmu.aspx>

2 Zdanění příjmů ze závislé činnosti – Dílčí základ daně podle § 6 zákona o daních z příjmů

Tento dílčí základ daně patří k jedněm z nejdůležitějších, asi právě proto, že tyto příjmy získává nejvíce občanů a proto je mu vládou věnovaná velká pozornost. Základ daně je tvořen příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru. Dále sem patří příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným, komanditistů komanditních společností, příjmy za práci likvidátorů a odměny členů statutárních a dalších orgánů právnických osob. U tohoto dílčího základu nemůže poplatník dosáhnout daňové ztráty. (Marková, 2016)

Dle § 6 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), jsou příjmy ze závislé činnosti:

- a) plnění v podobě
 1. příjmů ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce
 2. funkčních požitků
- b) příjmy z práce
 1. člena družstva
 2. společníka společnosti s ručením omezeným
 3. komanditisty komanditní společnosti
- c) odměny
 1. člena orgánu právnické osoby
 2. likvidátora
- d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává. (Marková, 2016)

Funkčními požitky jsou:

- Funkční platy členů vlády, poslanců a senátorů Parlamentu České republiky a poslanců Evropského parlamentu, zvolených na území České republiky a platy vedoucích ústředních úřadů státní správy.

- Odměny za výkon funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech území samosprávy, státních orgánech, občanských a zájmových sdruženích, komorách a v jiných orgánech a institucích.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů upřesňuje, co nelze považovat za funkční požitek: „Za funkční požitek se nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady výdajů poskytované v souvislosti s výkonem funkce, dále příjmy znalců a tlumočnicků, zprostředkovatelů kolektivních sporů a rozhodců.

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozeny vybrané příjmy ze závislé činnosti, lze uvést alespoň některé z nich:

- a) nepeněžní příjem vynaložený zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců nebo na rekvalifikaci
- b) hodnota stravování a nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti
- c) vybraná nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku
- d) zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům ve formě bezplatných a zlevněných jízdenek
- e) hodnota přechodného ubytování (nejvýše do 3 500,- Kč)
- f) příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy
- g) platby zaměstnavatele do 30 000,- Kč ročně jako příspěvky na vybraná pojištění a pojistné (penzijní pojištění, životní pojištění, doplňkové penzijní spoření atd.)
- h) majetkový prospěch zaměstnance při bezúročné zápůjčce (do úhrnu 300 000,- Kč jistin)
- i) a jiné.

Předmětem daně nejsou:

- příjmy získané nabytím akcií nebo podílových listů podle zvláštního právního předpisu, který upravuje podmínky převodu majetku státu na jiné osoby (zákon č. 92/1991 Sb.)
- příjmy získané zděděním majetku (tyto příjmy však podléhají dani dědické podle zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, darovací a dani z převodu nemovitostí v platném znění)

- příjmy získané darováním nemovitosti, movité věci nebo majetkového práva, s výjimkou příjmů z nich plynoucích a s výjimkou darů přijatých v souvislosti s výkonem činnosti podle § 6 ZDP (příjmy ze závislé činnosti) nebo s podnikáním anebo s jinou samostatnou výdělečnou činností (tyto příjmy však podléhají dani darovací podle zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, darovací a dani z převodu nemovitostí v platném znění, - příjmy získané vydáním majetku (restituce, rehabilitace), - příjem získaný fyzickou osobou nabytím daru v souvislosti s provozováním školských nebo zdravotnických zařízení, zařízení na ochranu opuštěných zvířat, nebo ohrožených druhů zvířat
- úvěry a půjčky s výjimkou:
 - příjmu, který věřitel nabyl z vrácené půjčky nebo úvěru úplatným postoupením pohledávky vzniklé na základě této půjčky nebo úvěru, a to ve výši rovnající se rozdílu mezi příjmem plynoucím z vrácené půjčky nebo úvěru s cenou, za kterou byla pohledávka postoupena
 - příjmu plynoucího poplatníkovi, který vede daňovou evidenci, z eskontního úvěru ze směnky, kterou je hrazena pohledávka
- příjmy z rozšíření nebo zúžení společného jmění manželů (podle § 143a občanského zákoníku)
- příjmy plynoucí z titulu spravedlivého zadostiučinění přiznaného Evropským soudem pro lidská práva ve výši, kterou je Česká republika povinna uhradit, nebo z titulu smírného urovnání záležitosti před Evropským soudem pro lidská práva ve výši, kterou se Česká republika zavázala uhradit
- příjem plynoucí fyzické osobě (rezidentu ČR), který vypomáhá domácími pracemi v zahraničí, nebo příjmy plynoucí nerezidentovi (zahraniční osobě), který vypomáhá s domácími pracemi v ČR, a to za stravu a ubytování, jde-li o příjem k uspokojování základních sociálních, kulturních nebo vzdělávacích potřeb (au-pair)
- příjmy získané převodem nemovitostí nebo ostatního majetku, mezi osobami blízkými v souvislosti s předčasným ukončením provozování zemědělské činnosti zemědělského podnikatele
- příjem plynoucí z vypořádání mezi podílovými spoluvlastníky rozdělením majetku podle velikostí jejich podílů, příjmy z vypořádání společného jmění manželů

- částka uhrazená zdravotní pojišťovnou, o kterou byl překročen limit regulačních poplatků a doplatků na léčiva nebo potraviny podle zvláštních právních předpisů upravujících limity regulačních poplatků na léčiva nebo potraviny. (Valouch, 2009)

Řada příjmů, které jsou předmětem daně, jsou od daně osvobozeny. Osvobození se týká více než 50 druhů příjmů. Mezi nejdůležitější skupiny osvobozených příjmů patří:

- sociální příjmy, transfery
- náhrady škody, pojistná plnění
- některé příjmy z prodeje majetku,
- některé výhry
- příjmy související se státní politikou bydlení. (Vančurová, Láchová 2014)

3 Daňová uznatelnost výdajů a nákladů zaměstnavatele vynaložených ve vztahu k zaměstnancům v základu daně z příjmů právnických osob

Dle Zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (ZDP) je předmětem daně veličina, ze které se daň vybírá. V případě daně z příjmů právnických osob jsou touto veličinou příjmy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem. Veškerými příjmy se zde rozumí veškeré peněžní i nepeněžní příjmy. Existuje však zákonem stanovená hranice, za kterou již předmět daně nesahá. Příjmy sahající za tuto hranici jsou z předmětu daně vyjmuty a jsou označovány jako příjmy vyňaté z předmětu daně. Pro podnikatelské subjekty můžeme uvést jako příklad pouze příjmy získané nabytím akcie podle zákona upravujícího podmínky převodu majetku státu na jiné osoby.

Východiskem pro základ daně podnikatelských subjektů je jejich účetní výsledek hospodaření před zdaněním za zdaňovací období, neboli rozdíl mezi účetními výnosy a účetními náklady. Zdaňovacím obdobím je hospodářský rok, zpravidla shodný s kalendářním.

Pro stanovení základu daně je nutné zbavit hospodářský výsledek vlivu mezinárodních účetních standardů. Takto očištěný hospodářský výsledek sám o sobě základem daně ale také není. Je nutné ho upravit o položky, na které jinak nahlíží účetní a jinak daňová legislativa. Jako první je nutné snížit výsledek hospodaření o osvobozené příjmy. Zákon podnikatelským subjektům mnoho osvobozených příjmů nenabízí, ale přeci jen si můžeme jmenovat alespoň dva obecně známé. Prvním z nich je bezúplatné plnění nabyté dědictvím nebo odkazem.

Další položkou snižující základ daně jsou takzvané příjmy nezahrnované do základu daně. Do základu daně nezahrnujeme příjmy, které už u téhož poplatníka byly jednou zdaněny podle zákona o dani z příjmů, a zároveň je o nich účtováno ve výnosech. Zahrnovat do základu daně také nelze příjmy tvořící samostatné základy daně, např. přijaté dividendy, apod. Vyloučením těchto příjmů ze základu daně zamezíme jejich dvojímu zdanění. Ve většině případů není možné uplatnit ani výdaje spojené s nimi.

Vzhledem k problematice, kterou řeším v této práci, je důležité zmínit daňově uznatelné výdaje. Společnost, kterou jsem si zvolila, vynakládá níže zmíněné daňově uznatelné výdaje na zaměstnance, a tím si upraví základ daně.

Daňově uznatelné výdaje

Sociální výdaje nebo zaměstnanecké benefity snižující zaměstnavateli základ daně upravuje § 24 odst. 1 písm. j) ZDP. Jedná se o výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na:

- bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje na pořízení ochranných nápojů závodní preventivní péči poskytovanou zařízením závodní preventivní péče v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném
- zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření
- provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikaci zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty, s výjimkou výdajů vynaložených na zvýšení kvalifikace
- provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.
- práva vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy

Nejčastěji využívané benefity pro zaměstnance s dopadem na základ daně u podnikatele:

- hodnota ochranných pomůcek, čisticích prostředků aj.
- hodnota pracovního oblečení, stejnokroje
- hodnota přechodného ubytování
- peněžité příspěvky na rekreaci
- souhrn příspěvků na penzijní a životní pojištění
- stravenky do limitu (55 % hodnoty jídla nebo 70 % stravného)
- školení zaměstnanců

Poplatníkům právnickým a fyzickým osobám se daň snižuje o:

- částku 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením přepočteného na roční úhrn pracovní doby
- částku 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením přepočteného na roční úhrn pracovní doby
- právnické osoby mohou od daně odečíst polovinu daně vypočítané ze základu daně vykázaného z činností provozovaných poplatníky zaměstnávající nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním

postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců.

Daňově neuznatelné náklady

Mezi nejčastější daňově neuznatelné náklady patří:

- výdaje na reprezentaci – jedná se zejména o výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Za dary se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět v hodnotě (bez daně z přidané hodnoty) do 500,- Kč (a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně), který je označen obchodní firmou, ochrannou známkou poskytovatele nebo názvem propagačního zboží či služby
- příspěvky zaměstnavatele na stravování nad zákonem stanovený limit – tj. nad 55 % hodnoty stravenky
- daň z nemovitosti a daň z převodu nemovitosti – v případě, kdy nebyla zaplacená
- pokuty, penále a jiné sankce – s výjimkou zaplacených sankcí ze závazkových vztahů (př. pokuty udělené správními orgány, sankce plynoucí od zdravotních pojišťoven, úřadů důchodového zabezpečení, atd.)
- manka přesahující výši náhrady – „manko může být daňově uznatelným nákladem, pokud daňový subjekt za něj dostane náhradu nebo jde o manko do výše normy přirozených úbytků, ztratného v maloobchodě“ (Hnátek, Zámecký, 2013)
- tvorba rezerv – „s výjimkou rezervy na opravy hmotného majetku, jehož doba odepisování je 5 a více let, rezervy na pěstební činnost (rezervy na obnovu lesa), rezervy na odbahnění rybníka, bankovní rezervy či rezervy v pojišťovnictví (Marková, 2016)
- tvorba opravných položek, které nesplňují podmínky stanovené v zákoně č. 593/1992 Sb., o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů
- účetní odpisy dlouhodobého majetku a hodnota majetku nebo její část zaúčtovaná na vrub nákladů, který není dlouhodobým majetkem podle zvláštního právního předpisu, ale zároveň je hmotným majetkem nebo nehmotným majetkem podle § 26 až 33 zákona o daních z příjmů (Marková, 2016)
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce.

3.1 Zaměstnanecké výhody

Daňové ošetření tzv. zaměstnaneckých výhod u zaměstnanců se liší podle toho, z jakých zdrojů zaměstnavatel tyto zaměstnanecké výhody hradí. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci například nadstandardní lékařskou péči, rekreační pobyty, školné, předškolní péči pro děti, vstupenky na kulturní a sportovní představení, preventivních očkování, a jiné.

Pro zaměstnavatele mají příspěvky na tyto produkty kouzlo spočívající v tom, že když dají zaměstnanci korunu, dostane korunu – ta není dál zatěžována daněmi a odvody na povinná pojištění. A ještě dodám, že samozřejmě i zaměstnavatel při rozdávání výhod sleduje nějaký svůj zájem a počítá, že na benefitech vydělá: jeho zisk by měl ale být spíš zprostředkovaný, jeho ziskem by měla být vyšší loajalita a pracovní nasazení spokojených zaměstnanců.⁴

Zaměstnanecké výhody (benefity) používá zaměstnavatel k tomu:

- stát se atraktivní firmou, kde chtějí lidé pracovat
- stabilizovat klíčové pracovníky
- předcházet únavě a stresu v práci a redukovat jejich vliv na výkon
- motivovat k práci
- zvýšit spokojenost s prací
- zkvalitnit pracovní život
- posilovat loajalitu a vědomí závazku zaměstnanců vůči firmě
- poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny. (Kleibl, Dvořáková, Zubrt, 2001)

Posuzování zaměstnaneckých výhod

Posuzování zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem se provádí z hlediska:

- daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele
- osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti
- zahrnutí do vyměřovacího základu pro sociální pojištění
- zahrnutí do vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění.

Zaměstnanecké výhody vykazují několik charakteristik:

⁴ Benefity [Online]. (2011). Retrieved August 16, 2017, from www.penize.cz/zamestnani/225023-benefity-kdy-jsou-zamestnanecke-vyhody-opravdu-vyhodne

- Nejsou závislé na zásluhách, ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému výkonu
- neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý pracovník nepocítuje vysokou potřebu podnikového penzijního připojištění
- jsou zavedeny proto, že kopírují „módní“ trend nebo morální závazky, a nejsou podloženy racionální analýzou
- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi omezený počet
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči
- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání; je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou pozitivně působit na spokojenost s prací, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyle tak, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování nebo favorizování
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu. (Kleibl, Dvořáková, Zubrt, 2001)

4 Metodika praktické části

4.1 Hlavní cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit dopad zdanění peněžních a naturálních příjmů zaměstnanců pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, případně navrhnout změny pro optimalizaci částky daně ve vybraném podniku – Agropodnik Košetice, a.s.

4.2 Metodika práce

Metodika práce je založena na:

- Charakteristika Agropodniku Košetice, a.s.
- Aplikace peněžních a nepeněžních příjmů zaměstnanců – v této části se věnuji výpočtu čistých mezd u tří kategorií pracovníků, a to u pracovníka živočišné výroby, rostlinné výroby a THP. Zpracovala jsem tabulky, ve kterých lze vidět rozdíl mezi tím, zda je příspěvek na životní pojištění připočítán k čisté mzdě, nebo zda je součástí hrubé mzdy.
- Daňové zatížení zaměstnance – v této části počítám efektivní daňovou sazbu.

Efektivní daňová sazba (EFZ) je dána vztahem:

$$EFZ = \frac{DP+SP}{\check{C}M}, \quad (1)$$

Legenda: DP je daň z příjmů; SP je sociální pojištění; ČM je čistá mzda

- Efektivní daňová sazba je vypočtena jak pro mzdy s příspěvkem na životní pojištění, tak bez příspěvku na životní pojištění.
- Daňové zatížení zaměstnavatele – zde jsem porovnávala, jak se liší náklady na zaměstnance, pokud se jedná o příspěvky, nebo jsou benefity zahrnuty ve mzdách
- Návrh na optimalizaci
- Vyhodnocení optimalizace daně z příjmů fyzických osob v Agropodniku Košetice, a.s.

5 Agropodnik Košetice, a.s.

Agropodnik Košetice, a.s.

Košetice 212, 394 22 Košetice

IČO: 26067111

Agropodnik Košetice, a.s. vznikl 9. 11. 2003 přeměnou právní formy na akciovou společnost z původního družstva – Agrodružstvo Košetice. Agrodružstvo Košetice vzniklo v roce 1976 sloučením JZD Košetice, JZD Chyšná a JZD Buřenice. V uvedených obcích jsou stále zachována střediska pro Agropodnik Košetice, a.s., která jsou dále členěna podle druhu činností⁵. Základní kapitál společnosti je 200.000.000,- Kč. Předmětem činnosti Agropodniku Košetice, a.s. je:

- zemědělská prvovýroba
- velkoobchod
- specializovaný maloobchod
- silniční motorová doprava nákladní – vnitrostátní
- provozování čerpacích stanic s palivy a mazivy
- hostinská činnost, ubytovací služby
- oprava pracovních strojů
- řeznictví a uzenářství
- truhlářství
- přípravné práce pro stavby

V současné době obhospodařuje Agropodnik Košetice, a.s. přibližně 2 850 ha. Akciová společnost se zabývá pěstováním kukuřice, brambor – sadbové i konzumní, potravinářské pšenice, řepky, v menší míře ječmene, ovesa a další. Živočišná výroba se zaměřuje na chov skotu holštýnského plemene, dále se zaměřuje na výrobu mléka a produkci hovězího masa.

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo, jehož předsedou je Ing. Zdeněk Duffek a členové Ing. Jindřich Štyx a Ladislav Čermák. Předsedou dozorčí rady je Bohumil Radil a členové Jiří Bejček a František Matějka.

Agropodnik Košetice, a.s. zaměstnává průměrně 106 zaměstnanců, z toho je 14 řídicích pracovníků. Osobní náklady společnosti za rok 2015 se vyšplhaly na 42 941 873 Kč, z toho mzdové náklady byly vyčísleny na 32 090 172,- Kč, náklady na

⁵ Rostlinná a živočišná výroba, úprava a expedice brambor, velkokapacitní teletník, dílny, závodní kuchyně, bistro, čerpací stanice, obchodní činnosti, truhlárna, správa

sociální zabezpečení 10.521.401 Kč a ostatní sociální náklady (příspěvek na životní pojištění) 330.300 Kč.

Společnost vykazuje k 31. 12. 2015 dlouhodobý majetek v hodnotě 214.466.424 Kč, a zásoby v částce 57.472.504,- Kč. Stav bankovních úvěru k 31. 12. 2015 je 43.655.631,- Kč.

Další údaje o vykazovaném majetku jsou veřejně dostupné z výroční zprávy 2015 na webových stránkách www.justice.cz.

Agropodnik čerpá dotace z SZIF, PGRLF a PRV.

Za rok 2015 Agropodnik Košetice, a.s. hospodařil takto:

Výkony celkem	171 975 375,95 Kč
Náklady celkem.....	165 484 900,04 Kč
Hospodářský výsledek	6 490 475,91 Kč
Daň z příjmů	1 363 049,00 Kč

6 Aplikace peněžních a nepeněžních příjmů zaměstnanců

Pro praktickou část diplomové práce mi poskytla účetní společnosti, p. Vlková, potřebné údaje. Zvolila jsem 3 zaměstnance v různé finanční kategorii. První zaměstnanec je osoba pracující v rostlinné výrobě, další je zaměstnanec pracující v živočišné výrobě a třetí je technicko-hospodářský pracovník

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům následující výhody:

- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na stravování
- Pracovní obuv a oděv
- Prací prášek
- Odměna k životnímu jubileu

6.1 Příspěvek na životní pojištění

Agropodnik Košetice dává svým zaměstnancům příspěvek ve výši 300,- Kč na životní pojištění. Příspěvek může dostat ten zaměstnanec, který má smlouvu na životní pojištění u společnosti Kooperativa.

V tabulce č. 3 je zpracován výpočet čisté mzdy u každého z nich. Na konci tabulky se příspěvek 300 Kč připočítává k čisté mzdě.

Tabulka 3: Poskytnutí příspěvku na pojištění ve výši 300 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	300	300	300
Čistá mzda	21 581	22 135	22 312

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4: Navýšení mzdy o 300 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 189	28 997	29 246
SP a ZP zaměstnavatele	9 584	9 859	9 944
Základ daně	37 800	38 900	39 200
Daň 15 %	5 670	5 835	5 880
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 600	3 765	3 810
SP a ZP zaměstnance	3 101	3 190	3 217
Čistá mzda	21 488	22 042	22 219

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 4 ukazuje, že zvýšení mzdy o 300,- Kč způsobí zatížení zaměstnance zvýšenou daní. Vyšší vyměřovací základ pak ovlivní odvod sociálního a zdravotního pojištění ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a částka k výplatě je pak nižší než kombinace mzdy a případného příspěvku zaměstnavatele na účet PF ve výši 300,- Kč (viz tabulka č. 3)

6.2 Stravování

Agropodnik Košetice má vlastní stravovací zařízení. Zaměstnancům poskytuje levnější obědy, a to ve výši 35,- Kč. Dle informací od účetní skutečná cena obědu je 55,- Kč.

Zaměstnavatel vlastní stravovací zařízení. Cena obědu je 55,- Kč, zaměstnavatel přispívá částkou 20 Kč na oběd. Měsíční příspěvek pro jednoho zaměstnance by tak byl 420,- Kč, což je daňově uznatelný náklad.

V tabulce č. 5 můžeme vidět čistou mzdu s poskytnutím příspěvku na stravování ve výši 420,- Kč měsíčně.

Tabulka 5: Poskytnutí příspěvku na stavování ve výši 420 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	420	420	420
Čistá mzda	21 701	22 255	22 432

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 6: Navýšení mzdy o 420 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 309	29 117	29 366
SP a ZP zaměstnavatele	9 625	9 900	9 984
Základ daně	38 000	39 100	39 400
Daň 15 %	5 700	5 865	5 910
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 630	3 795	3 840
SP a ZP zaměstnance	3 114	3 203	3 230
Čistá mzda	21 565	22 119	22 296

Zdroj: vlastní zpracování

6.3 Pracovní oděv a obuv

Zaměstnavatel dále poskytuje pracovní oděv a obuv v hodnotě 2 000,- Kč za rok a práci prášek v hodnotě 600,- Kč. Agropodnik Košetice, a.s. svým zaměstnancům neposkytuje peněžní příspěvky ke mzdě, ale dává přímo svým lidem produkty (oblečení a prášek) zaměstnancům se tak nezvyšuje mzda a nemají větší daňové zatížení, a pro zaměstnance se tyto náklady stávají daňově uznatelnými.

6.4 Odměna k životnímu jubileu

Dalším benefitem, který nedostávají všichni zaměstnanci, je odměna ve výši 2 000,- Kč k životnímu jubileu 50 let. Tato odměna přičítána ke mzdě jako příspěvek, tudíž daňově nezatěžuje příjem zaměstnance.

Tabulka 7: Odměnu k životnímu jubileu

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	2 000	2 000	2 000
Čistá mzda	23 281	23 835	24 012

Zdroj: vlastní zpracování

7 Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele

7.1 Daňové zatížení zaměstnance

Skutečná (efektivní) sazba daně z příjmu fyzických osob se mnohdy výrazně liší od zákonných daňových sazeb. Hlavním důvodem je existence slevy na poplatníka nebo nezdanitelné položky. Efektivní sazba daně z příjmů fyzické osoby se v České republice pohybuje od 0 % do 20 %. Významným kritériem pro určení efektivního zdanění je výše hrubé mzdy a možnost uplatnění slev na dani.

Efektivní daňová sazba bez životního pojištění

- Pracovník rostlinné výroby

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,540 + 1\,813}{21\,281} * 100 = 25,15 \%$$

- Pracovník živočišné výroby

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,705 + 1\,865}{22\,012} * 100 = 25,51 \%$$

- THP

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,750 + 1\,881}{21\,281} * 100 = 25,58 \%$$

Efektivní daňová sazba s příspěvkem na životní pojištění

- Pracovník rostlinné výroby

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,600 + 1\,832}{21\,488} * 100 = 25,28 \%$$

- Pracovník živočišné výroby

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,765 + 1\,885}{22\,042} * 100 = 25,63 \%$$

- THP

$$\frac{\text{daň z příjmu} + \text{sociální pojistné}}{\text{čistý příjem}} * 100 = \frac{3\,810 + 1\,901}{22\,219} * 100 = 25,70 \%$$

Pro lepší přehlednost jsou výpočty zpracovány do tabulky č. 6.

Tabulka 8: Efektivní daňová sazba

	Bez příspěvku	S příspěvkem
Pracovník rostlinné výroby	25,15 %	25,28 %
Pracovník živočišné výroby	25,51 %	25,63 %
THP	25,58 %	25,70 %

Zdroj: vlastní zpracování

7.2 Daňově zatížen zaměstnavatel

Efektivita příspěvku na straně zaměstnavatele je přesně vymezena zákonem o daních z příjmů. Aby byl příspěvek zaměstnavatele daňově uznatelným, musí se jednat o pojistné hrazené zaměstnavatelem pojišťovně na soukromé životní pojištění zaměstnance, v maximální výši 8 000,- Kč. Ve smlouvě musí být sjednáno, že výplata pojistného plnění byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení 60 let věku zaměstnance.

Částky pojistného hradí zaměstnavatel za zaměstnance pojišťovně na jeho pojištění pro případ dožití, pro případ dožití nebo smrti a na důchodové pojištění. Pro daňovou uznatelnost nákladů na životní pojištění je nutné, aby byla smlouva uzavřena vždy s pojišťovnou (nikoliv s bankou nebo podílovým fondem) a příspěvek musí být zaměstnavatelem placen na účet pojišťovny. Pro vyhodnocení daňové uznatelnosti těchto příspěvků je nutné, aby si zaměstnavatel vždy vyžádal předložení pojistné smlouvy zaměstnancem.

7.2.1 Pojištění

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na soukromém pojištění ve výši 300,- Kč. Od 1. ledna 2008 jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem) v plné výši, pokud je k jejich poskytování zaměstnavatel zavázán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě.

Tabulka 9: Poskytnutí příspěvku ve výši 300 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Příspěvek	300	300	300
Náklady na zaměstnance	37 671	38 754	39 088

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10: Navýšení mzdy o 300 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 189	28 997	29 246
SP a ZP zaměstnavatele	9 584	9 859	9 944
Náklady na zaměstnance	37 773	38 856	39 190

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance při využití příspěvku než při navýšení mzdy o 300,- Kč. Za rok tak ušetří 1 224,- Kč za jednoho zaměstnance. Celkový počet zaměstnanců, kteří využívají příspěvek na životní pojištění, je 95. Při tomto počtu je tedy roční úspora 116 280,- Kč.

7.2.2 Stravování zaměstnanců

Agropodnik Košetice má vlastní stravovací zařízení. Zaměstnancům poskytuje levnější obědy, a to ve výši 35,- Kč. Dle informací od účetní skutečná cena obědu je 55,- Kč.

Dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, může zaměstnavatel náklady na zvýhodněné stravování hradit na vrub daňových výdajů, tj. při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Tabulka 11: Poskytnutí příspěvku na stravování ve výši 420 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Příspěvek	420	420	420
Náklady na zaměstnance	37 791	38 874	39 208

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 12: Navýšení mzdy o 420 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 309	29 117	29 366
SP a ZP zaměstnavatele	9 625	9 900	9 984
Náklady na zaměstnance	37 934	39 017	39 350

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel ušetří 143,- Kč při použití příspěvku na stravné pro jednoho zaměstnance. Za rok ušetří 1 716,- Kč, což při počtu 106 zaměstnanců dělá 181 896,- Kč.

7.2.3 Odměna při životním výročí 50 let

Zaměstnavatel poskytuje při životním výročí 50 let zaměstnance příspěvek ve výši 2 000,- Kč. Odměna je vyplacena zaměstnanci ve výplatním termínu v měsíci, kdy dojde k dosažení životního výročí. Zaměstnavatel příspěvek hradí z FKSP⁶.

7.2.4 Pracovní oblečení a obuv a prací prášek

Každý zaměstnanec dostává jednou ročně pracovní obuv a oblečení v hodnotě 2 000,- Kč, a prací prostředky v hodnotě 600,- Kč. Oba dva výdaje jsou daňově uznatelnými výdaji zaměstnavatele. Zaměstnavatel si tedy může uplatnit za rok výdaje ve výši 275 600,- Kč.

⁶ Fond kulturních a sociálních potřeb

8 Návrh změn ve prospěch optimalizace částky daně z příjmů

Daňová optimalizace je proces, jehož cílem je daňová úspora. Mezi varianty daňové úspory, které jsem zvolila v diplomové práci, patří:

- zdravotní péče
- příspěvek na kulturu a sport
- dovolená nad rámec základní výměry
- poskytnutí pitné vody
- snížení hrubé mzdy, zvýšení příspěvku na životní pojištění
- odměny mladým rodinám

8.1 Zdravotní péče

Zaměstnavatel může hradit ze svých nákladů zdravotní a preventivní prohlídky související s nástupem do pracovního poměru, výstupem z pracovního poměru, převodem na jinou práci, práci na rizikových pracovištích, práci v noci, a jiné.

8.2 Příspěvek na kulturu a sport

Sociální ani zdravotní pojištění zaměstnanec neplatí v případě příspěvku na kulturu a sport. Musí se jednat o nepeněžitý příspěvek, v ideálním případě o poukázku. Zaměstnanec by tedy mohl dostat permanentku do posilovny nebo do bazénu. Mohlo by se jednat taky o slevy do divadla nebo do kina, lístky na koncerty a jiné. V tomto případě si ovšem firma nemůže odečíst náklady z daní.

V našem případě předpokládáme, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům poukázky ve výši 500,- Kč do bazénu.

Tabulka 13: Poskytnutí příspěvku ve výši 500 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	500	500	500
Čistá mzda	21 781	22 335	22 512

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 14: Navýšení mzdy o 500 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 389	29 197	29 446
SP a ZP zaměstnavatele	9 652	9 927	10 012
Základ daně	38 100	39 200	39 500
Daň 15 %	5 715	5 880	5 925
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 645	3 810	3 855
SP a ZP zaměstnance	3 123	3 212	3 239
Čistá mzda	21 621	22 175	22 352

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnavatel nenavýší zaměstnanci mzdu o 500,- Kč, nýbrž mu v této částce poskytne poukázku do bazénu, ušetří tak 160,- Kč.

8.3 Dovolená nad rámec základní výměry

Zaměstnavatel by mohl poskytnout dovolenou v délce 5 týdnů, pokud by toto právo vyplývalo z pracovní smlouvy. U zaměstnavatele by se jednalo o daňový výdaj. U zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelný příjem. Zahrnuje se tedy do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

8.4 Poskytnutí pitné vody

Jednou z povinností zaměstnavatele je vytvořit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a vhodné podmínky pro zaměstnance. Jednou z podmínek je i zajištění pitného režimu. Pokud je zaměstnavatel poskytuje nepeněžní formou, náklady spojené s pořízením nápojů jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

8.5 Snížení hrubé mzdy, zvýšení příspěvku na životní pojištění

Jednou z dalších možností, jak optimalizovat částky z příjmů, je dohoda se zaměstnancem o snížení hrubé mzdy a zvýšení životního pojištění. Navrhují, aby se zaměstnanci snížila hrubá mzda o 1 500,- Kč, a o tuto částku by se zvýšil příspěvek.

Následující tabulka ukázala snížení hrubé mzdy o 1 500,- Kč, a tuto částku by zaměstnavatel dal zaměstnanci jako příspěvek na životní pojištění.

Tabulka 15: Snížení mzdy o částku 1 500 Kč a navýšení příspěvku na životní pojištění

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Snížená hrubá mzda	26 389	27 197	27 446
SP a ZP zaměstnavatele	8 972	9 247	9 332
Základ daně	35 400	36 500	36 800
Daň 15 %	5 310	5 475	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 520
SP a ZP zaměstnance	2 903	2 992	3 019
Příspěvek	1 500	1 500	1 500
Čistá mzda	21 746	22 300	22 477

Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka ukazuje výsledek čisté mzdy, pokud hrubá mzda zůstane beze změny a zaměstnanec nedostane žádný příspěvek.

Tabulka 16: Hrubá mzda bez příspěvku

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	0	0	0
Čistá mzda	21 281	21 835	22 012

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je vidět z předchozích tabulek, tím, že zaměstnavatel sníží zaměstnanci mzdu o 1 500,- Kč a tuto částku mu dá jako příspěvek na životní pojištění, bude mít zaměstnanec větší mzdu o 465,- Kč měsíčně. Za rok si tak zaměstnanec přilepší o 5 580,- Kč.

Tato změna je výhodná i pro zaměstnavatele. Tím, že zaměstnanci sníží hrubou mzdu o 1 500,- Kč, sníží se zaměstnavateli náklady na zaměstnance, a to o 510,- Kč. Za rok to tedy činí 6 120,- Kč na zaměstnance a za celý podnik ušetří zaměstnavatel 648 720,- Kč/rok.

Tabulka 17: Snížení mzdy o částku 1 500 Kč a navýšení příspěvku na životní pojištění

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	26 389	27 197	27 446
SP a ZP zaměstnavatele	8 972	9 247	9 332
Příspěvek	1 500	1 500	1 500
Náklady na zaměstnance	36 861	37 944	38 278

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 18: Náklady zaměstnavatele bez příspěvku

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
Náklady na zaměstnance	37 371	38 454	38 788

Zdroj: vlastní zpracování

8.6 Mimořádná odměna mladým rodinám

Ve společnosti pracuje stále více mladých lidí, proto by firma mohla stanovit mimořádné příspěvky u příležitostí následujících životných situací zaměstnance:

- svatba zaměstnance
- narození dítěte zaměstnance

Příspěvek ve výši 1 000,- Kč by byl zaměstnanci vyplacen po předložení příslušného dokladu – oddací list, rodný list.

Tabulka 19: Příspěvek mladým rodinám ve výši 1 000 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	27 889	28 697	28 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 482	9 757	9 842
základ daně	37 400	38 500	38 800
Daň 15 %	5 610	5 775	5 820
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 540	3 705	3 750
SP a ZP zaměstnance	3 068	3 157	3 184
Příspěvek	1 000	1 000	1 000
Čistá mzda	22 281	22 835	23 012

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 20: Navýšení mzdy o 1 000 Kč

	Pracovník rostlinné výroby	Pracovník živočišné výroby	THP
Hrubá mzda	28 889	29 697	29 946
SP a ZP zaměstnavatele	9 822	10 097	10 182
Základ daně	38 800	39 800	40 200
Daň 15 %	5 820	5 970	6 030
Záloha na daň po slevě 2 070 Kč	3 750	3 900	3 960
SP a ZP zaměstnance	3 178	3 267	3 294
Čistá mzda	21 961	22 530	22 692

Zdroj: vlastní zpracování

8.7 Vyhodnocení návrhu optimalizace

Systém zaměstnaneckých výhod v Agropodniku Košetice, a.s. je propracovaný a jednotlivé prvky jsou optimalizované. Benefity by měli plnit i motivační funkci, proto je důležité zamyslet se nad dalšími výhodami, které zaměstnanec dostane. V následující tabulce jsou shrnuty další benefity, které by v této společnosti mohl zaměstnanec dostávat.

Tabulka 21: Návrh na poskytování benefitů

Benefit	Uznatelný náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance
Zdravotní péče	ANO	NE
Příspěvek na kulturu a sport	NE	NE
Dovolená nad rámec základní výměry	ANO	ANO
Poskytnutí pitné vody	ANO	NE
Snížení hrubé mzdy, zvýšení příspěvku na život. pojištění	ANO	NE
Příspěvek mladým rodinám	NE	NE

Zdroj: vlastní zpracování

Lidé pracují za předpokladu, že za svou práci obdrží zaslouženou odměnu, a nemusí nutně znamenat peněžní ohodnocení. Jak je vidět z tabulky č. 21, žádný z navrhovaných benefitů neznamená, že se jim zvýší mzda, ale dostanou něco navíc, za co nemusí platit.

V současné době je vedle mzdy za vykonanou práci nezbytné využívat jako vedlejší formu odměňování zaměstnanecké benefity.

Navrhuji zde, aby se podnik zaměřil více na mladé rodiny, kterým by přispíval určitou částkou za sňatek a narození dítě. Tím by i společnost podpořila přírůstek obyvatelstva a sňatkovost.

Nedílnou součástí by měly být benefity týkající se příspěvku na kulturu, sport a péči o zdraví. Jelikož se jedná o zemědělský podnik, jako další benefit jsem zvolila poskytnutí pitné vody. V době žní zaměstnanci pracují od rána do večera a nemají čas si zajišťovat dostatek tekutin. Proto by zaměstnavatel měl rozvážet svým zaměstnancům dostatek pitné vody.

V dnešní uspěchané době se dovolená nad rámec základní výměry rozšířila i do ostatních podniků. Není to tedy neobvyklý benefit. U zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj a u zaměstnance je náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. To ovšem zaměstnance nijak neodradí, protože jsou rádi za týden dovolené navíc.

Posledním návrhem na optimalizaci částky daně z příjmů jsem zvolila snížením hrubé mzdy a zvýšením příspěvku na životní pojištění. Tento přínos je výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Z hlediska zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj. Z částky zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Dochází ke snížení pojistného hrazeného zaměstnavatelem. Zaměstnanec bude mít sice nižší mzdu, ale částka, kterou by zaměstnavatel přispíval, by byla jedinou sumou, která by šla na životní pojištění. Z toho vyplývá, že zaměstnanec si může zrušit příkaz k úhradě na životní pojištění a výplata, která by mu byla vyplacena, by mu zůstala s tím, že bude mít spořeno na životní pojištění.

9 Závěr

Cílem diplomové práce bylo vyhodnotit dopad zdanění peněžních a naturálních příjmů zaměstnanců pro zaměstnavatele a pro zaměstnance a navrhnout změny pro optimalizace částky daně z příjmů.

V teoretické části diplomové práce jsem se věnovala obecně dani z příjmů v České republice, dále jsem podrobněji rozebrala zdanění příjmů ze závislé činnosti, konkrétně základ daně podle § 6 zákona o daních z příjmů. Na konci teoretické části jsem popsala daňovou uznatelnost výdajů a nákladů zaměstnavatele a zmínila jsem zde i zaměstnanecké výhody, aby i neznalý čtenář získal všeobecný přehled.

Praktickou část jsem věnovala benefitům, které získávají zaměstnanci v Agropodniku Košetice, a.s. Společnost poskytuje svým zaměstnancům několik výhod, a to naprosto v souladu s právními předpisy, mezi které patří příspěvek na životní pojištění, závodní stravování, pracovní obuv, oděv, prací prášek, odměna k životnímu jubileu. Jednotlivé benefity slouží jak jako motivace stávajících zaměstnanců, tak při náboru nových zaměstnanců. V této části jsem se věnovala i návrhům změn ve prospěch optimalizace částky daně z příjmů. Do návrhů optimalizace jsem zařadila zdravotní péči, příspěvek na kulturu a sport, dovolenou nad rámec základní výměry, poskytnutí pitné vody, snížení hrubé mzdy a zároveň zvýšení příspěvku na životní pojištění, a příspěvek mladým rodinám.

Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanecké benefity z daňově uznatelných nákladů, pak u zaměstnance bývá příjem zdaněn a zpravidla vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Existují samozřejmě výjimky, jako je např. závodní stravování do limitu nebo závodní preventivní péče.

Zaměstnavatel využívá možnost hradit jednotlivé výhody z daňově uznatelných nákladů. Z pohledu zaměstnance jsou spíše výhodami, které nejsou osvobozeny od daně a které vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podnik se v dnešní době nezaměřuje pouze na dosahování zisku. Smysl jeho činnosti se orientuje také na úspěch, dobrou pověst a jméno, konkurenceschopnost, vhodné postavení na trhu a spokojenost pracovníků. Benefity přispívají ke zvyšování motivace, a mají tedy vliv na spokojenost zaměstnanců. Napomáhají k získávání a udržení kvalitní pracovní síly, to může vést ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Někdy je výhodnější poskytnout zaměstnancům benefity než ve stejné výši navýšit mzdu. Je třeba připomenout, že zaměstnanci jsou jedním z nejdůležitějších zdrojů, které mohou ovlivnit jeho konkurenceschopnost. Vedení společnosti si musí uvědomit, že investice do péče o

zaměstnanec slouží, jak již bylo zmíněno, k lepším pracovním výkonům a k vyšší loajalitě k zaměstnavateli.

Pokud by byla sazba sociálního zabezpečení pro firmy neúnosná, budou nuceny tyto nástroje legální daňové optimalizace stále více využívat a tím krátiť příjmy veřejných rozpočtů. Pak by zvyšování sociálního zabezpečení vlastně nemělo očekávaný efekt. Což je vidět na jednom z mého návrhu, kdy by se po domluvě se zaměstnancem snížila hrubá mzda a o tom by se zvýšil příspěvek na životní pojištění.

Zaměstnavatel má na výběr ze široké škály zaměstnaneckých výhod, jejichž poskytovanou hodnotu může zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Může také nabízet benefity, které jsou od daně z příjmů osvobozeny nejen na straně zaměstnavatele, ale také ze strany zaměstnance. Je důležité pozorně sledovat legislativní normy, které se stále aktualizují.

V závěru diplomové práce jsem shrnula konkrétní návrhy změn. Zavedením změn, by se mohla zvýšit motivace a loajalita zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Uvedené návrhy změn jsou realizovatelné za předpokladu adekvátní reakce ve výkonech a motivaci zaměstnanců.

10 Summary

The aim of this work is to evaluate the impact of taxation of employees' financial and natural income on both employer and employee, and to propose changes for income tax optimisation.

The theoretical part is focused on income tax in the Czech Republic in general, then the dependent activity income taxation is analyzed in detail, particularly tax base according to § 6 of the income tax act. The final part of the theoretical part describes taxation acceptability of employer's expenses and costs, and mentions employee benefits, so that even a laic reader could acquire a general view.

The practical part deals with benefits provided to the Agropodnik Košetice a.s. employees. The company provides their employees with several benefits, perfectly in accord with legal rules, among which there are life insurance subsidy, works boarding, working foot gear, clothing, washing powder, life anniversary rewards. The benefits serve both as present employees motivation, and as attracting new employees. In this part I also focus on proposals for income taxation optimisation. As taxation optimisation instruments I suggested health care, culture and sports supply, extended holidays, provision of drinking water, gross wage decrease, life insurance subsidy increase, and young families financial support.

If an employer pays employee benefits from fiscally recognizable costs, then, on the employee's side this income is usually taxed, and enters the base for social and health insurance payment. There are certainly exceptions, e.g. works boarding up to a limit, or works preventive care. An employee takes the opportunity to pay individual benefits from fiscally recognizable costs. From an employee point of view they are rather benefits which are not exempt, and which enter the insurance payment base.

If the social insurance rate is unbearable for companies they will be forced to use these legal optimisation tools more frequently, and thus to shorten public budgets revenues. Then, increasing social insurance would lose its expected effect. It is apparent in one of my proposals when, after mutual consent, the employee's gross wage would be decreased while increasing life insurance subsidy adequately.

In the final part of the work I summarized particular changes proposals. By introduction of these measures, employees' motivation and loyalty towards employer could be increased. These proposal are feasible with presumption of adequate response in job performance and motivation.

Keywords: Income tax, optimization, law, benefits, staff

11 Seznam použité literatury

- Hnátek, M., & Zámek, D. (2013). *Daňové a nedaňové náklady 2013*. Praha: ESAP.
- Kleibl, J., Dvořáková, Z., & Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck.
- Marková, H. (2016). *Daňové zákony 2016*. Praha: Grada
- Pilařová, I., Brychta, I., Vychopeň, J., & Strouhal, I. (2015). *Daň z příjmů 2015*. Praha: Wolters Kluwer.
- Pelech, P., & Pelc, V. (2011). *Daně z příjmů s komentářem k 1. 5. 2011*. Olomouc: ANAG.
- Valouch, P. (2010). *Daňové tipy a triky pro fyzické osoby 2009 - jak ušetřit na dani z příjmů*. Praha: Grada
- Vančurová, A., & Láchová, L. (2014). *Daňový systém 2014 aneb učebnice daňového práva*. Praha: 1. VOX
- Vančurová, A. (2013). *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer.
- Vančurová, A., & Láchová, L. (2008). *Daňový systém ČR 2008 aneb učebnice daňového práva*. Praha: 1. VOX.
- Vybíhal, V. (2012). *Mzdové účetnictví 2012*. Praha: Grada.

Internetové zdroje

- <http://business.center.cz/business/sablony/s16-prohlaseni-poplatnika-dane-z-prijmu.aspx>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1>
- www.finance.cz
- www.mfcr.cz
- <http://www.mvcr.cz/sbirka/1992/sb117-92.pdf>> včetně novel.
- [www. Agrokosetice.cz](http://www.Agrokosetice.cz)
- <http://www.penize.cz/zamestnani/225023-benefity-kdy-jsou-zamestnanecke-vyhody-opravdu-vyhodne>

legislativa

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví,

12 Seznam schémat

Schéma 1: Dílčí základy daně	9
Schéma 2: Výpočet daně z příjmů fyzických osob	11

13 Seznam tabulek

Tabulka 1: Slevy na dani	12
Tabulka 2: Sazby pojistného	21
Tabulka 3: Poskytnutí příspěvku na pojištění ve výši 300 Kč	37
Tabulka 4: Navýšení mzdy o 300 Kč	38
Tabulka 5: Poskytnutí příspěvku na stavování ve výši 420 Kč.....	39
Tabulka 6: Navýšení mzdy o 420 Kč	39
Tabulka 7: Odměnu k životnímu jubileu.....	40
Tabulka 8: Efektivní daňová sazba	42
Tabulka 9: Poskytnutí příspěvku ve výši 300 Kč.....	43
Tabulka 10: Navýšení mzdy o 300 Kč	43
Tabulka 11: Poskytnutí příspěvku na stravování ve výši 420 Kč	44
Tabulka 12: Navýšení mzdy o 420 Kč	44
Tabulka 13: Poskytnutí příspěvku ve výši 500 Kč.....	46
Tabulka 14: Navýšení mzdy o 500 Kč	46
Tabulka 15: Snížení mzdy o částku 1 500 Kč a navýšení příspěvku na životní pojištění	47
Tabulka 16: Hrubá mzda bez příspěvku.....	48
Tabulka 17: Snížení mzdy o částku 1 500 Kč a navýšení příspěvku na životní pojištění	48
Tabulka 18: Náklady zaměstnavatele bez příspěvku	49
Tabulka 19: Příspěvek mladým rodinám ve výši 1 000 Kč	49
Tabulka 20: Navýšení mzdy o 1 000 Kč	50
Tabulka 21: Návrh na poskytování benefitů	50