

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu
hrubé a superhrubé mzdy**

Bc. Lenka Staníčková, DiS.

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lenka Staničková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy

Název anglicky

Comparison of Taxation Wages of an Employee Under the Coarse and Gross wage

Cíle práce

Cílem práce je porovnání postupu výpočtu daně z příjmů u zaměstnance z hrubé a superhrubé mzdy a posouzení důsledků pro zaměstnance a zaměstnavatele, které z rozdílného základu daně vyplynou.

Metodika

Základní data budou čerpána z odborné literatury a příslušných zákonných norem, které se touto problematikou zabývají. V praktické části bude provedena analýza mzdových nákladů ve vybrané společnosti. Pro zpracování vlastní práce budou využity poznatky z teoretické části práce. Výsledky šetření hypotéz budou vyhodnoceny pomocí tabulek a grafů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Čistá mzda, daňové zvýhodnění, daň z příjmů ze závislé činnosti, hrubá mzda, nezdanitelná část základu daně, slevy na dani, superhrubá mzda, zdanění.

Doporučené zdroje informací

BRYCHTA, Ivan, Ivan MACHÁČEK a Martin DĚRGEL. Daň z příjmů výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ... Praha: ASPI, 2009-. sv. Meritum (ASPI). ISBN ISBN 978-80-7478-462-0

KOLEKTIV AUTORŮ. Průvodce mzdovou problematikou 2014. 2. aktualizované vydání. Dubí: Oswald a.s., 2014. ISBN 978-80-905690-0-3

Mzdová účetní: Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů, ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad. Olomouc: ANAG,. ISSN 1211-1430.

Mzdy od A do Z 2014: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2014. 11. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014, xviii, 559 s. Meritum. ISBN 978-80-7478-439-2

ŠUBRT, Bořivoj. Abeceda mzdové účetní ... Olomouc: ANAG, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN ISBN 978-80-7263-851-2

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Ivana Kuchařová

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 02. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Ivaně Kuchařové za poskytování cenných odborných rad. Zároveň bych ráda poděkovala jednateři společnosti metaxo s. r. o. panu Ing. Tomášovi Hrbáčkovi a účetní paní Ing. Anně Šindelářové za poskytnuté informace důležité pro sepsání diplomové práce.

Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy

Souhrn

Cílem diplomové práce je porovnání zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy. V roce 2016 plánuje vláda zrušení daňové základny superhrubé mzdy a obnovení výpočtu daně z příjmů z hrubé mzdy. Změnou pro rok 2016 je zvýšení daňové sazby z 15 % na 19 %.

Praktická část je věnována charakteristice firmy metaxo s. r. o., která se zabývá kovovýrobou pro zemědělské subjekty. V praktické části jsou na modelových příkladech srovnávány výpočty mezd v režimu superhrubé mzdy a hrubé mzdy. Ve mzdách jsou promítnuty další související změny, které souvisejí se změnou výpočtu daňové základny. Jedná se o zvýšení sazeb pro odvod zdravotního pojištění za zaměstnance, zvýšení daňového zvýhodnění na druhé a další dítě a změny pro výpočet exekuční a insolvenčních srážek.

Cílem práce je posouzení důsledků, které ovlivňují zaměstnance, zaměstnavatele a zdravotní pojišťovny a jiné organizace a státní rozpočet. Modelové příklady jsou aplikovány na mzdy z praxe.

Klíčová slova: Čistá mzda, daňové zvýhodnění, daňový bonus, daň z příjmů ze závislé činnosti, exekuce, hrubá mzda, insolvence, nezdanitelná část základu daně, slevy na dani, superhrubá mzda, zdanění.

Comparison of Taxation Wages of an Employee Under the Coarse and Gross wage

Summary

The aim of this thesis is the comparison of taxation of wages of an employee under gross and super-gross wage. In 2016 the government plans to repeal the tax base super-gross wage and restore the calculation of income tax from the gross income. Renewals for 2016 is to increase the tax rate from 15% to 19%.

The practical part is devoted to the characteristics of the company Metaxo s. r. o., which deals with metalworking for agricultural entities. The practical part on examples are compared wage calculation mode super-gross wage and gross wage. In wages they are reflected in other related changes that are related to changes in calculation of tax bases. This is a rate increase for payment of health insurance for employees, increasing tax benefits for second and subsequent child and changes to the calculation of execution and insolvency rainfall.

The aim is to examine the implications that affect workers, employers and health insurers and other organizations and the state budget. Model examples are applied to wages from practice.

Keywords: Net wage, tax relief, tax bonus, tax on income from employment, execution, gross wage, insolvency, tax allowances, tax rebates, super-gross wage, taxation.

Obsah

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | Úvod..... | 11 |
| 2 | Cíl práce a metodika | 13 |
| 2.1 | Cíl..... | 13 |
| 2.2 | Metodika | 13 |
| 3 | Teoretická východiska | 14 |
| 3.1 | Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti..... | 15 |
| 3.2 | Vymezení příjmů ze závislé činnosti | 18 |
| 3.3 | Příjmy osvobozené od daně | 18 |
| 3.4 | Základ daně příjmů ze závislé činnosti..... | 25 |
| 3.5 | Způsob zdanění mzdy | 27 |
| 3.5.1 | Prohlášení poplatníka..... | 27 |
| 3.5.2 | Zdanění doplatku mzdy za více kalendářních měsíců | 31 |
| 3.5.3 | Zdanění doplatku mzdy za minulá období..... | 32 |
| 3.5.4 | Výpočet měsíční daňové povinnosti | 32 |
| 3.5.5 | Shrnutí výpočtu měsíční daňové povinnosti:..... | 35 |
| 3.6 | Nezdanitelná část základu daně | 36 |
| 3.6.1 | Bezúplatné plnění | 36 |
| 3.6.2 | Příspěvek na penzijní připojištění..... | 37 |
| 3.6.3 | Pojistné na soukromé životní pojištění | 38 |
| 3.7 | Slevy na dani..... | 40 |
| 3.7.1 | Sleva na poplatníka | 40 |
| 3.7.2 | Sleva na invaliditu | 41 |
| 3.7.3 | Rozšířená sleva na invaliditu | 41 |
| 3.7.4 | Sleva na držitele průkazu ZTP/P | 41 |
| 3.7.5 | Sleva na studenta | 41 |
| 3.8 | Daňové zvýhodnění | 42 |
| 3.9 | Minimální mzda..... | 44 |
| 3.10 | Srážky ze mzdy – exekuce, insolvence..... | 47 |
| 3.10.1 | Insolvenční řízení a srážky ze mzdy | 50 |
| 3.11 | Navrhované změny ve výpočtu daně z příjmů ze závislé činnosti | 51 |
| 4 | Vlastní práce | 52 |

| | | |
|------|--|----|
| 4. 1 | Charakteristika podniku | 52 |
| 4. 2 | Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy..... | 56 |
| 4. 3 | Komparace zdanění mezd v roce 2015 a 2016 - souhrn | 81 |
| 5 | Závěr | 89 |
| 6 | Seznam použitých zdrojů..... | 91 |
| 6. 1 | Internetové zdroje | 93 |

Seznam tabulek

| | | |
|-------------------|--|----|
| Tabulka 1 | Náhrada mzdy za neschopnost | 25 |
| Tabulka 2 | Vývoj slev na dani od r. 2006 - 2012 | 40 |
| Tabulka 3 | Minimální mzda v ČR | 45 |
| Tabulka 4 | Minimální mzda ve vybraných zemích v Eur/měsíc za období od r. 2005 do r. 2015 | 46 |
| Tabulka 5 | Minimum wages at current prices in NCU (minimální mzdy v běžných cenách) | 47 |
| Tabulka 6 | Tržby v Kč dle výrobních programů v letech 2012 - 2015 | 53 |
| Tabulka 7 | Počet zaměstnanců v jednotlivých letech zaměstnaných na HPP a DPP | 55 |
| Tabulka 8 | Modelový příklad č. 1 | 58 |
| Tabulka 9 | Účetní deník modelový příklad č. 1 | 59 |
| Tabulka 10 | Modelový příklad č. 2 | 60 |
| Tabulka 11 | Účetní deník modelový příklad č. 2 | 61 |
| Tabulka 12 | Modelový příklad č. 3 | 62 |
| Tabulka 13 | Účetní deník modelový příklad č. 3 | 63 |
| Tabulka 14 | Modelový příklad č. 4 | 64 |
| Tabulka 15 | Účetní deník modelový příklad č. 4 | 65 |
| Tabulka 16 | Modelový příklad č. 5 | 66 |
| Tabulka 17 | Účetní deník modelový příklad č. 5 | 67 |
| Tabulka 18 | Modelový příklad č. 6 | 68 |
| Tabulka 19 | Modelový příklad č. 6 výpočet insolvence..... | 69 |
| Tabulka 20 | Účetní deník modelový příklad č. 6 | 70 |
| Tabulka 21 | Modelový příklad č. 7 | 71 |
| Tabulka 22 | Modelový příklad č. 7 výpočet exekuce..... | 72 |

| | |
|---|----|
| Tabulka 23 Účetní deník modelový příklad č. 7 | 73 |
| Tabulka 24 Modelový příklad č. 8 | 74 |
| Tabulka 25 Modelový příklad č. 8 výpočet nepřenostní exekuce | 75 |
| Tabulka 26 Účetní deník modelový příklad č. 8 | 76 |
| Tabulka 27 Modelový příklad č. 9 | 77 |
| Tabulka 28 Účetní deník modelový příklad č. 9 | 77 |
| Tabulka 29 Modelový příklad č. 10 | 78 |
| Tabulka 30 Účetní deník modelový příklad č. 10 | 78 |
| Tabulka 31 Modelový příklad č. 11 | 79 |
| Tabulka 32 Modelový příklad č. 11 výpočet insolvence..... | 80 |
| Tabulka 33 Účetní deník modelový příklad č. 11 | 81 |
| Tabulka 34 Zdanění mezd v roce 2015 | 82 |
| Tabulka 35 Zdanění mezd v roce 2016 | 83 |
| Tabulka 36 Zdanění mezd v roce 2015 včetně daňového zvýhodnění na děti..... | 85 |
| Tabulka 37 Zdanění mezd v roce 2016 včetně daňového zvýhodnění na děti | 85 |
| Tabulka 38 Zdanění mezd v roce 2015 na základě dohod o provedení práce..... | 87 |
| Tabulka 39 Zdanění mezd v roce 2016 na základě dohod o provedení práce..... | 87 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1 Tržby v Kč dle výrobních programů v letech 2012 - 2015 | 54 |
| Graf 2 Počet zaměstnanců v jednotlivých letech zaměstnaných na HPP a DPP | 56 |
| Graf 3 Zdanění mezd v roce 2015..... | 83 |
| Graf 4 Zdanění mezd v roce 2016..... | 84 |
| Graf 5 Zdanění mezd v roce 2015 včetně daňového zvýhodnění na děti | 86 |
| Graf 6 Zdanění mezd v roce 2016 včetně daňového zvýhodnění na děti | 86 |
| Graf 7 Zdanění mezd v roce 2015 na základě dohod o provedení práce | 88 |
| Graf 8 Zdanění mezd v roce 2016 na základě dohod o provedení práce..... | 88 |

1 Úvod

Sazba pro výpočet daně z příjmů fyzických osob se v ČR mění dle ekonomických a politických opatření vlády. V období od roku 1999 – 2007 vycházelo zdanění mezd ze 4 daňových pásem. Nejnižší sazbou daně 15 % byli zdanováni zaměstnanci s nejnižším hrubým příjmem. Naopak zaměstnanci s nadprůměrnými příjmy byli zdanováni sazbou až do výše 32 %.

Od roku 2008 se stává daňovým základem pro výpočet daně z příjmů „superhrubá mzda“. Pojem superhrubá mzda nepoužívá žádná jiná země na světě. Veškeré výpočty daně z příjmů ve všech zemích probíhají z hrubé mzdy. ČR je v tomto ohledu zcela výjimečná.

Nový způsob výpočtu daně z příjmů vstoupil v platnost v rámci reformy veřejných financí. Superhrubá mzda je nový pojem, který ovšem není takto označován v žádném zákoně, ale jedná se pouze o pojmenování nového modelu pro výpočet daně z příjmů. Superhrubá mzda představuje součet hrubé mzdy a odvody na veřejné zdravotní a sociální pojištění, tj. navýšení o 34 %. Jednotná sazba daně je ve výši 15 %.

V roce 2013 nabývá účinnosti solidární daň, kdy se z měsíčního příjmů nad 103 536 Kč zvýší výběr daně o 7 %.

Pro rok 2016 se připravuje změna v oblasti zdanění příjmů ze závislé činnosti a tj. zrušení superhrubé mzdy a nahrazením původní hrubou mzdou. Připravované změny se dotknou i sazby pro výpočet daně z příjmů a ze současných 15 % se zvýší na 19 %. Daňovým základem pro výpočet daně z příjmů bude opět pouze hrubý příjem (hrubá mzda).

Další navrhovanou změnu pro rok 2016 bude zvýšení záloh na veřejné zdravotní pojištění z původních 4,5 % na 6,5 %.

Vláda se snaží o to, aby změny se zrušením superhrubé mzdy nijak neovlivily výběr daní do státního rozpočtu. Proto nastává změna v sazbách pro výpočet daně z příjmů o 4 stupně. Diplomová práce je zaměřena na změnu ve vývoji výpočtu daně z příjmů v roce 2015, kdy je výpočet prováděn ze superhrubé mzdy zavedené v roce 2008 a chystanou novinku vlády pro rok 2016, kdy dojde ke zrušení superhrubé mzdy a znovuzavedení výpočtu daně z příjmů z hrubé mzdy.

Rok 2016 sebou přináší spoustu novinek v oblasti výpočtu mzdy, jak při výběru daně, tak odvodu záloh na veřejné zdravotní pojištění. V současné době nedošlo k oficiálnímu schválení navrhovaných změn, ale stále probíhají jednání vlády na toto téma.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Cílem této diplomové práce je porovnání zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy ve vybraném podniku se zaměřením na výrobu výrobků pro zemědělské potřeby, především pro chov skotu, koní a ovcí. Cílem je určit, jaké budou mít změny dopad na výběr daně z příjmů, veřejné zdravotní pojišťovny a samotného zaměstnance. Práce se zabývá nejen porovnáním výběru daně z příjmů ze závislé činnosti, ale také navrhovanou změnou výpočtu zdravotního pojištění.

2.2 Metodika

Teoretická část práce byla zpracována na základě studia odborné literatury a příslušných základních norem, které se touto problematikou zabývají.

Praktická část byla vypracována na základě získávání a třídění dat z poskytnutých podkladů firmy metaxo s. r. o., která se zaměřuje na výrobu zemědělských potřeb, především pro chov koní, skotu a ovcí. Informace o společnosti byly získávány z rozhovorů s jednatelem společnosti panem Ing. Tomášem Hrbáčkem.

Jednotlivé modelové příklady komparace mzdových údajů pro rok 2015 a 2016 v praktické práci byly aplikovány do příslušných tabulek pro lepší přehlednost a srovnání v jednotlivých výpočtech. Stěžejní bylo srovnání výpočtu daně z příjmů z nynější superhrubé mzdy a hrubé mzdy (změna byla připravována pro rok 2016) a jejich dopad na výběr daně z příjmů a zaměstnance.

Na modelových příkladech byly aplikované i další chystané změny pro rok 2016: změna sazeb zdravotního pojištění za zaměstnance, změna ve výpočtu exekučních a insolvenčních srážek ze mzdy a zvýšení daňového zvýhodnění na děti.

3 Teoretická východiska

Hrubá mzda

Hrubá mzda je tvořena základní mzdou, mzdovými příplatky a dalšími mzdovými složkami, které jsou stanoveny ve mzdových předpisech, případně v kolektivních smlouvách.

Základní mzda

- Úkolová mzda – odvíjí se od výkonu zaměstnance. Předem je stanoven druh práce, jednotka a sazba za jednotku. Zaměstnanec je motivován k lepším pracovním výkonům. Kvalita práce tím může, ale utrpět. Příklad: Svářeč je odměňován dle počtu svařených dílů 140 Kč/ks.
- Časová mzda – je stanoven měsíční nebo hodinový tarif. Uplatňuje se například u činností, u kterých nelze měřit výsledky práce. Příklad: Administrativní pracovníce je odměňována měsíční mzdou 15 000 Kč. Dělník ve výrobě je ohodnocen 80 Kč/hod.
- Podílová mzda – mzda se odvíjí od dosaženého zisku či obrátu firmy za určité období. Příklad: Manažer je odměňován 5% z obrátu firmy.
- Kombinovaná mzda – jedná se o kombinaci složek mzdy.

Příplatky:

- za práci přesčas,
- za práci ve svátek,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- za noční práci,
- za práci v sobotu a neděli.

Prémie, odměny

- Motivační složka mezd, nejedná se o nárokovou složku. Příklad: Zaměstnanec je ohodnocen 60 Kč/hod + osobní ohodnocení 2 000 Kč (za docházku, výborné pracovní nasazení apod.).

3. 1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Poplatníkem daně z příjmů FO může být pouze fyzická osoba. Poplatníkem daně z příjmu FO můžeme rozdělit dle vymezení v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů na daňové rezidenty České republiky a daňové nerezidenty.

Daňovým rezidentem ČR a poplatníkem je osoba, jenž se na území České republiky obvykle zdržuje nebo zde má své bydliště. Z příjmů dosažených na našem území, tak i ze zahraničních příjmů, má daňovou povinnost.

Oproti tomu daňovými nerezidenty jsou považováni poplatníci, kteří se na území ČR zdržují z důvodu léčení nebo studia. Mají daňovou povinnost jen na příjmy, které vyplývají ze zdrojů na území ČR, a to i v případě, že se zde obvykle zdržují.

Poplatníkem je osoba, která se na území České republiky obvykle zdržuje a pobývá zde alespoň 183 dnů v příslušném roce.

Vymezení daně příjmů FO ze závislé činnosti je uvedeno v § 6 až § 10 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Od roku 2014 se nově uspořádaly příjmy ze závislé činnosti:

„ a) plnění v podobě

1. *příjmu 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“* (Marková, 2014),
 - jedná se o příjmy vyplývající ze vztahů dle zákoníku práce (pracovní poměry, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti),
 - příjmy ze služebního poměru (příjmy vojáků, policistů a celníků),
 - příjmy žáků středních odborných učilišť (nejedná se o pracovní poměr, ale o výkon práce nebo odměnu),
 - příjmy pečovatelů, vězňů a další.
2. funkčního požitku,
 - představují celou škálu různých příjmů v souvislosti s výkonem funkce (př. funkční platy poslanců zákonodárského sboru, členů vlády a vedoucích ústředních orgánů

státní správy, odměny za výkon funkce v orgánech obcí, odměny za výkon funkce ve spolcích a odborových organizacích, komorách, zájmových sdruženích a jiných orgánech nebo institucích, apod.),

- zdaňují se stejně jako příjmy ze závislé činnosti z pracovněprávních poměrů,
- příjmy znalců, tlumočnicků, rozhodců, zprostředkovatelů kolektivních sporů apod. se nepovažují za příjmy z funkčních požitků.

b) „příjmy za práci

1. *člena družstva,*
2. *společníka společnosti s ručením omezeným,*
3. *komanditisty komanditní společnosti.*

c) odměny

1. *člena orgánu právnické osoby,*
2. *orgánu právnické osoby,*
3. *likvidátora“ (Marková, 2014),*

- v tomto případě se nejedná o pracovněprávní, ale o společensko-právní vztah,
- příjmy podléhají jak zdravotnímu, tak i sociálním pojistnému,
- z odměn nerezidentů se odvádí srážková daň ze zvýšeného základu (superhrubé mzdy).

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 poplatníku tuto činnost nevykonává“ (Schmied a kol., 2014).

Jedná se o příjmy z náhrad od pojišťovny (náhrada ze ztráty na výdělků), náhrada mzdy při výkonu občanských povinností nebo ve veřejném zájmu, příjmy od zaměstnavatele ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, podnikové stipendium, náborové příspěvky, motivační příspěvky, příjmy pěstounů čerpané od úřadu práce a další.

Atypická zaměstnání:

Ve většině případů si pod pojmem „typické zaměstnání“ lze představit pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a nejlépe na dobu neurčitou. Atypická zaměstnání představují úvazky se zkrácenou pracovní dobou a pracovní úvazky na dobu určitou.

a) Práce mimo pracoviště zaměstnavatele, domácí práce a telepráce

Pracovněprávní vztahy těchto zaměstnanců v současné době nejsou obsaženy v žádné právní úpravě Zákoníku práce. Jakmile dojde k např. přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nepřísluší zaměstnanci mzda, plat ani náhradní volno. Stejně se postupuje v případě náhradního volna, práce přesčas, příplatku za práci ve svátek apod. Hlavním důvodem těchto odchylek je fakt, že si zaměstnanci práci organizují sami. Slabinou je i tzv. „kombinovaný režim“, kdy zaměstnanec trvale pracuje část pracovního týdne na pracovišti u zaměstnavatele (např. přebírání úkolů, odevzdávání výsledků práce, ověřování výsledků práce, firemní porady) a zbytek práce koná doma. Telepráce ačkoliv je v Evropě tradiční, v ČR ještě nenašla své místo a je vykonávaná spíš okrajově (Pichtr a kol., 2013). Vzhledem k tomu, že v ČR není právní úprava telepráce, vychází se z právní úpravy slovenské (§ 52 ZPrSl – Domácká práca a telepráca) a polské (Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 – Dz.U. Nr 24, poz. 141).

b) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Rozumí se tím uzavřené pracovněprávní vztahy na základě dohod o provedení práce nebo pracovní činnosti. V tomto atypickém zaměstnání je pro zaměstnance i zaměstnavatele větší prostor k smluvní volnosti a záleží pouze na nich, jaká práva si sjednají. „*Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou častým – a do jisté míry i slovenským – specifíkem*“ (Pichtr a kol., 2013).

c) Agenturní zaměstnání

Agenturní zaměstnání naplňuje svou atypičnost dobou trvání pracovního poměru na dobu určitou. Zákonem je upraveno trvání přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli na max. 12 měsíců po sobě jdoucích. Zaměstnanec, ale může agenturu požádat o prodloužení přidělení. V praxi se objevují případy, kdy je zaměstnanec dočasně přidělován ke stejnému uživateli na několik let. V případě, že se agentura práce a zaměstnanec rozhodnou pro sepsání pracovní smlouvy, musí odlišit jejich pracovní smlouvu od „neagenturních“ pracovních smluv formulací závazku: „... *kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě*

dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“ (Trylč, Schmied, 2014).

3. 2 Vymezení příjmů ze závislé činnosti

Příjmem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 3 zákona se rozumí:

- pravidelně vyplacené mzdy a platy i nepravidelně vyplacené odměny a prémie,
- příjmy vyplacené nad rámec stanovených náhrad nebo limitů, př. Cestovní náhrady vyplacené nad limit stanovené zákonem č.262/2006 Sb. zákoníku práce,
- příjmy, které plynou zaměstnanci, ale i osobě, na kterou přešlo příslušné právo, např. při úmrtí zaměstnance přecházejí mzdové nároky z pracovního poměru na manžely, děti, rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti,
- příjmy vyplacené nebo připsané k dobru,
- *„částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění, kromě jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor, bytu nebo rodinného domu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena*
 - a) *určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám,*
 - b) *stanovená podle odstavce 6 v případě poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely,*
 - c) *stanovená nařízením vlády v případě bezplatných nebo zlevněných jízdenek poskytnutých zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům“ (Brychta a kol., 2014),*
- *cena „stanovená při poskytnutí motorového vozidla k používání pro soukromé i služební účely jako 1% ze vstupní ceny vozidla při splnění dalších podmínek“ (Schmied a kol., 2014). Je-li výše částky, kterou posuzujeme jako příjem zaměstnance nižší než 1 000 Kč, považujeme za příjem částku 1 000 Kč. Součástí vstupní ceny je vždy i DPH. Nerozhoduje ani to, že zaměstnanec v daném kalendářním měsíci vozidlo nepoužil.*

3. 3 Příjmy osvobozené od daně

Dle § 6 odst. 9 daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny tyto příjmy:

- a) Nepeněžní plnění poskytnuté od zaměstnavatele určené na odborný rozvoj zaměstnanců. Odborný rozvoj musí souviset s činností zaměstnavatele. Může se jednat o různé vzdělávací kurzy, rekvalifikace, přeškolení, prohlubování kvalifikace či rozšíření apod. Studia organizují např. střední školy, které otvírají specializační kurzy nebo VŠ v rámci celoživotního vzdělání. Osvobození se nevztahuje na jízdné, školné, příspěvek na nákup skript, studijní poplatky a další.
- b) Nepeněžní plnění spotřebované hodnoty stravování poskytované zaměstnancům od zaměstnavatele. Zaměstnavatel může umožnit stravování ve vlastní závodní jídelně nebo v jiných stravovacích zařízeních. Velmi oblíbené jsou v současné době poskytované stravenky, se kterými si zaměstnanec může vybrat, v jakém stravovacím zařízení se bude stravovat. Pokud zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek na stravování, jedná se o zdanitelný příjem.
- c) Nealkoholické nápoje poskytnuté zaměstnavatelem formou nepeněžitého plnění ke spotřebě na pracovišti. Poskytnuty ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z nedaňových výdajů (nákladů). Zaměstnavatel je povinen dle § 133 odst. 3 ZP poskytovat svým zaměstnancům tzv. ochranné nápoje bezplatně na pracovištích s nevyhovujícími klimatickými podmínkami. Povinnost poskytovat zdarma nápoje je důležitá hlavně v horkých provozech, při obsluze venkovních strojů (za předpokladu, že nejsou vybaveny klimatizací), na venkovních pracovištích, na chladných pracovištích, kde dosahuje průměrná teplota méně než -4°C.
- d) Nepeněžní plnění od zaměstnavatele svým zaměstnancům do výše 20 000 Kč (platí pro rok 2014, v roce 2015 pouze poloviční výše 10 000 Kč) za kalendářní rok z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), ze sociálního fondu (SF) a ze zisku. Nutností je splnit podmínku nepeněžního plnění. V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci poskytl na rekreaci či zájezd finanční příspěvek, musel by podlehnout zdanění i odvodu pojistného. Zaměstnavatel by měl vůči zaměstnancům dodržovat jisté zásady a zákoník práce „*musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců*“ (Neščáková, 2014). Příspěvek na rekreaci může poskytovat zaměstnavatel i některým zaměstnancům, ale musí při tom dodržovat jistá pravidla navržená např. ve vnitropodnikové směrnici daného podniku. Na základě vnitropodnikové směrnice může posoudit plnění podmínek pro poskytnutí nepeněžního příspěvku. Zaměstnanec si může vybrat rekreaci dle svého

uvázení. Pokud zájezd přesáhne hodnotu 20 000 Kč, rozdíl uhradí zaměstnanec zaměstnavateli. V případě, že je zaměstnanci poskytnut poukaz na rekreaci ve výši 26 000 Kč, tak je částka do 20 000 Kč osvobozena a 6 000 Kč je zdanitelným příjmem zaměstnance.

- e) *„Hodnota poskytnutého zvýhodnění v podobě zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnanců zaměstnavatelů provozující veřejnou dopravu osob“* (Schmied a kol., 2014).
- f) Příjmy z vykonávání závislé činnosti v ČR daňovými nerezidenty, jejichž příjmy plynou od zaměstnavatelů sídlících v zahraničí. Podmínkou je časové období, které souvisí s vykonáváním této činnosti a nepřesáhne 183 dnů po dobu 12 měsíců po sobě jdoucích. Osvobozeny nejsou příjmy z činnosti z vykonávané činnosti osobně umělci, sportovci, artisty a spoluúčinkujících osob vystupujících na veřejnosti.
- g) Poskytnutá hodnota nepeněžního bezúplatného plnění z FKSP dle vyhlášky MF č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Nepeněžní plnění v hodnotě 2 000 Kč je osvobozeno při příležitostech uvedených v §10 vyhlášky o FKSP:
 - Při poskytnutí pomoci při požáru, živelných pohromách, humanitární a sociální aktivita, péče o rodinné příslušníky zaměstnance a péče zaměstnance a dalších mimořádných aktivit ve prospěch zaměstnavatele.
 - Při výročí 20 let práce u zaměstnavatele a dalších každých odpracovaných let.
 - Při životních výročích 50 let a dalších každých pět let př. 55, 60, 65.
 - Při prvním odchodu do starobního či invalidního důchodu.

Př. Zaměstnanci je k 50. narozeninám poskytnut nepeněžní dar v hodnotě 5 000 Kč. Částka 2 000 Kč je osvobozena a částka 3 000 Kč je zdanitelným příjmem zaměstnance.

- h) *„Peněžní plnění za výstrojní a proviantní náležitosti poskytované příslušníkům ozbrojených sil a naturální náležitosti poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů (podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání), zvláštní požitky poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů (podle § 139 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) a úhrada majetkové újmy (podle § 66 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb.)“* (Daněk a kol., 2014).

Organizace je povinna poskytnout např. bezplatné ubytování, bezplatný pracovní oděv, stravu min. 3x denně, služné v odpovídající výši – případně příplatky za práci ve ztížených podmínkách či ve zdraví škodlivém prostředí. Pokud není organizace schopna zajistit bezplatné stravování nebo ubytování, tak uhradí skutečné náklady na přiměřené ubytování a stravování. Náklady může hradit paušální částkou.

- i) „Náhrady za ztrátu na služebním příjmu poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle právních předpisů účinných do 31. Prosince 2005“ (Marková, 2014).
- j) „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“ (Daněk a kol., 2014). Od roku 2008 neexistuje z pohledu zaměstnavatele žádné omezení ve výši limitu do nákladů. Pokud je zaměstnanci poskytováno ubytování v místě shodném s jeho bydlištěm, tak se tento příjem u zaměstnance nepovažuje za osvobozený. Za osvobozený příjem se také nepovažuje příjem, kde není dodržena podmínka nepeněžitého plnění.
- k) „Mzdové vyrovnání rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění u pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci“ (Schmied a kol., 2014). Jedná se o mzdové vyrovnání o rozdíl mezi dřívější mzdou na pracovišti a dávkami nemocenského pojištění a mzdou na novém pracovišti.
- l) „Náhrada za ztrátu na důchodu přiznaná podle zákoníku práce za dobu před 1. 1. 1989 a vyplácena po 31. 12. 1992“ (Daněk a kol., 2014). Do roku 1988 byly náhrady poskytovány a vypočítány z důchodu ze sociálního zabezpečení a z tohoto důvodu nepodléhaly zdanění. Náhrady za ztrátu na důchodu, jsou stále vypláceny, a proto se na ně osvobození vztahuje.
- m) „Příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy“ (Marková, 2014). Jde o příjem vyplývající na základě jednání mezi školou a organizací zavázanou a oprávněnou provádět praktické vyučování. Od 1. 1. 2014 se jedná o nové osvobození. Náležitosti smlouvy (způsob odměňování) vyplývají z § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb. Nezáleží na tom, zda je odměna za odborný výcvik vypláceno přímo žákovi nebo prostřednictvím školy žáka.
- n) „Příplatky v cizí měně pro vojáky a příslušníky bezpečnostních sborů vyslané na mise mimo ČR po dobu těchto misí“ (Schmied a kol., 2014). Upravuje § 11 odst. 3

zákona č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech a také § 119 zákona č. 361/2003 Sb. Jedná se např. o jednotky mírových sil OSN. Příspěvek je poskytován po dobu, kdy dochází k působení příslušníka ozbroj. sil mimo ČR v zahraničí.

- o) *„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“* (Marková, 2014),
- p) *„příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádné obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav“* (Marková, 2014). Příjmy musí být vyplaceny z FKSP nebo ze SF u zaměstnavatele, na něhož se nevztahuje předpis o FKSP. Může se jednat o příjem ze zisku po zdanění nebo nákladů (výdajů), které nejsou určené na dosažení, zajištění či udržení příjmů. *„Za živelnou pohromu se pro účely tohoto zákona považuje nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice s rychlostí větru nad 75 km/hod., povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuvy půdy a skalní zřícení, pokud k ní nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavení provozem, sesouvání nebo zřícení lavin a zemětřesení dosahující alespoň 4. Stupně mezinárodní stupnice udávající makroseizmické účinky zemětřesení“* (Daněk a kol., 2014). Stávky vedené na ochranu práv a oprávněných hospodář. a sociál. zájmů není považována za nouzový stav. (Ústavní zákon o bezpečnosti České Republiky č. 110/1998 sb.).
- q) Od daně osvobozená náhrada škody při úmrtí zaměstnance dle § 375 Zákoníku práce. Poskytnuté částky nesmí převýšit limity stanové v Zákoníku práce. Jedná se především o poskytnutí náhrady od zaměstnavatele:

“a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,

b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem“ (Trylč, Schmied, 2014).

Přiměřené náklady pohřbu jsou: výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše min. 20 000 Kč, výdaje na případnou úpravu

pomníku či desky, cestovní náklady a 1/3 obvyklých výdajů na ošacení smutečních oděvů pro osoby blízké (§ 376 ZP).

„c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých“ (Marková, 2015). V případě, že zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo měl povinnost poskytovat výživu, přísluší pozůstalým náhrada do doby, kdy měl povinnost výživu poskytovat, avšak nejdéle do doby 65 let věku, kterých by se zemřelý zaměstnanec dožil. Náhrada ve výši 50 % průměr. výdělku zaměstnance přísluší jedné osobě, které výživu poskytoval nebo měl povinnost poskytovat. Náhrada ve výši 80% prům. výdělku bude příslušet více osobám, kterým výživu poskytoval nebo měl povinnost.

„d) jednorázové odškodnění pozůstalých“ (Marková, 2015). Jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240.000 Kč přísluší pozůstalému manžel, nezaopatřenému dítěti, rodičům (pokud žili se zemřelým zaměstnancem v domácnosti a i případě, že se jednalo jen o jednoho z rodičů).

„e) náhrada věcné škody“ (Trylč, Schmied, 2014) – náleží dědicům zemřelého zaměstnance.

Dalšími náhradami jsou odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání:

- jednorázová náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (§372 ZP),
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením (§373 ZP),
- náhrada věcné škody (§369 ZP).

- r) „Platba zaměstnavatele v celkové výši 30.000 Kč ročně jako“ (Marková, 2014):
- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, který zasílá na účet zaměstnance u penz. fondu nebo společnosti,
 - „příspěvek na penzijní pojištění poukazovaný 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 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“ (Marková, 2014),

- příspěvek zaměstnavatele, který hradí pojišťovně za zaměstnance pro případ dožití, smrti, nebo na důchod. pojištění. Jedná se o pojistnou smlouvu (soukromé životní pojištění) mezi pojistníkem (zaměstnancem) a pojišťovnou, která je k tomu oprávněna. Podmínkou smlouvy je sjednání pojistného plnění po 60 kalend. měsících a nejdříve až po dosažení věku 60 let. V případě úmrtí pojištěného zaměstnance přechází výplata pojistného plnění na osobu určenou podle zákona upravující pojistnou smlouvu.
- s) *„Naturální plnění poskytované podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům“* (Daněk a kol., 2014). Upravuje např. zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých dalších státních orgánů a soudců, dále zákon č. 201/1997 Sb., a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.
- t) *„Náhrada prokázaných výdajů poskytovaná podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům spojených s výkonem funkce“* (Daněk a kol., 2014). Může se jednat o: výdaje letecké dopravy v tuzemsku, dopravní výdaje v zahraničí, výdaje na stravování v tuzemsku, tak i v zahraničí, výdaje na ubytování v tuzemsku i zahraničí, výdaje na přechodné ubytování, pokud se jedná o místo sídla orgánu, výdaje použité pro odborné práce, výdaje na administrativní práce, výdaje na osob. asistenta a činnost průvodce, výdaje na dopravu MHD soudci při tuzemské cestě, výdaje na odbornou literaturu.
- u) Daňový bonus.
- v) Náhrada mzdy nebo platu po dobu dočasné pracovní neschopnosti – tj. prvních 14 dní pracovní neschopnosti, kterou hradí zaměstnavatel dle zákona č. 187/2006 Sb. Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytovat vyšší náhradu než je dovolena v § 192 Zákoníku práce, bude muset nadměrný příjem zaměstnance zdanit.

Tabulka 1 Náhrada mzdy za neschopnost

| Náhrada mzdy za neschopnost | | | |
|---|------------------|---|----------------------|
| Výše náhrady | | Zaměstnanec | Zaměstnavatel |
| Minimální povinnost náhrady | zákoník práce | § 192 - § 193 | § 192 - § 193 |
| | náhrada | 1. - 3. pracovní den 0 Kč (max. 24 hodin) 4. 14. pracovní den 60 % (od 25. hodiny) | |
| | daňově | osvobozeno (§6/9/t) | daňově (§ 24/2úp) |
| Lze náhradu vyšší, ale jen do výše průměrného výdělku za 1 - 14 | zákoník práce | § 192/3 | § 192/3 |
| | daňově | "prémie" (§6) | daňově (§ 24/2/j/5) |
| Náhrada vyšší než průměrný výdělek za 1 - 14 (co převyšuje) | daňově | "prémie" (§6) | nedaňově (§ 25/l/j) |

Zdroj: Dušek, 2014

w) „Částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se srážkami ze mzdy zaměstnanci, s placením příspěvku na pojistné (připojištění) ve prospěch zaměstnance, jakož i částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s poskytováním nepeněžitěho plnění zaměstnanci“ (Marková, 2014). Jedná se např. o bankovní či poštovní poplatky a další výdaje související s nepeněž. plněním zaměstnancům.

3. 4 Základ daně příjmů ze závislé činnosti

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o sociální (25 %) a zdravotní pojištění (9 %), které je zaměstnavatel povinen platit. Základ daně u závislé činnosti, který podléhá srážce sociálního a zdravotního pojištění, se navyšuje o koeficient 1,34. Tento pojem se nazývá „superhrubá mzda“.

U nerezidenta, u kterého není povinnost platit povinné tuzemské pojistné (neřídí se právními předpisy ČR nebo se jedná o zaměstnance, na kterého se částečně nebo zcela vztahuje povinné zahran. pojištění), se stanoví základ daně stejně jako u ostatních zaměstnanců.

Povinné pojistné se zaokrouhluje nahoru na celé koruny. Základ daně pro zálohovou daň se zaokrouhluje do 100 Kč nahoru na celé koruny nebo v případě nad 100 Kč nahoru na celé stokoruny.

„Jedná-li se o příjem plynoucí ze zdrojů v zahraničí, je u poplatníka uvedeného v § 2 odst. 2 základem daně jeho příjem ze závislé činnosti vykonávané ve státě, s nímž Česká republika neuzavřela smlouvu o zamezení dvojitého zdanění, zvýšený o povinné pojistné podle odstavce 12 a snížený o daň zaplacenou z tohoto příjmu v zahraničí. Je-li činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, vykonávaná ve státě, s nímž Česká republika uzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, je u poplatníka uvedeného v § 2 odst. 2 základem daně jeho příjem ze závislé činnosti vykonávané v tomto státě, zvýšený o povinné pojistné podle odstavce 12; tento příjem lze snížit o daň zaplacenou z tohoto příjmu ve státě, s nímž Česká republika uzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, a to pouze v rozsahu, ve kterém nebyla započtena na daňovou povinnost v tuzemsku podle § 38f v bezprostředně předchozím zdaňovacím období. Přitom se musí jednat o nezapočtenou daň z příjmů, které se zahrnují do základu daně“ (Marková, 2014). Příjmy plynoucí ze zahraničí, se rozumí příjem FO ze závislé činnosti z některého ze smluvních států, se kterým uzavřela ČR smlouvu o zamezení dvojitého zdanění. Dílčí základ daně se stanoví pro výpočet měsíční daň. zálohy z veškerých mezd vyplacených v kalend. měsíci stejnému poplatníkovi jedním plátcem, který se zvýší o povinné pojistné za zaměstnavatele.

Neplacené volno a neomluvená absence neovlivní výpočet zdravotního pojištění, jenž zvyšuje základ daně. Základ daně se upravuje jinak v případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením (osoby s invaliditou I., II. nebo III. stupně). Vyměřovacím základem je pouze částka, která přesahuje částku, jenž je vyměřujícím základem u osob, u kterých je plátcem jejich pojistného stát. (§ 3 odst. 7 zákona č. 592/1992). U pojištění zdravotního a sociálního se neberou v potaz příjmy nepatřící do vyměřovacích základů jednot. pojištění. Jedná se ovšem o příjmy, které podléhají dani (nejsou předmětem daně ani se nejedná o příjmy od daně osvobozené).

Maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění pro rok 2014 byl stanoven ve výši 1 245 216 Kč (pro rok 2015 1 277 328 Kč). V momentě, kdy se dosáhne max. vyměřovacího základu pro pojistné, se dále základ daně nebude upravovat o sociální pojistné.

„V důsledku novely zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění došlo od 1. ledna 2013 k pozastavení účinnosti ustanovení týkajících se maximálního vyměřovacího základu, a to pro rozhodná období let 2013 až 2015. Novelizací zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a dalších souvisejících zákonů platných od 1. ledna 2015 došlo ke zrušení ustanovení týkajících se maximálního vyměřovacího základu.“ (VZP ČR, 2015)

Maximální vyměřovací základ zaměstnance se u každého zaměstnavatele se posuzuje samostatně.

3. 5 Způsob zdanění mzdy

3. 5. 1 Prohlášení poplatníka

Pro zdanění je důležité, zda zaměstnanec (poplatník) u zaměstnavatele (plátce) podepsal Prohlášení poplatníka. Na jeho základě stanoví zaměstnavatel (plátce) základ daně ze všech příjmů a vybere zálohovou daň ve výši 15 %. Zaměstnanec může v kalendářním měsíci podepsat jen jedno prohlášení u jednoho zaměstnavatele. V případě, že během měsíce změní zaměstnavatele, tak se zálohová daň vybere u obou zaměstnavatelů, ale pouze u jednoho (většinou u zaměstnavatele, od kterého poplatník odchází) se uplatní slevy (sleva na poplatníka, daňové zvýhodnění na děti apod.).

Pokud dojde k situaci, kdy zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení poplatníka (z důvodu podepsání Prohlášení poplatníka u jiného zaměstnavatele), tak zaměstnavatel vybere zálohovou daň bez ohledu na výši příjmu v příslušném kalendářním měsíci. Vyjímkou jsou příjmy plynoucí z dohody o provedení práce do výše a včetně 10 000 Kč.

Zaměstnancův příjem z dohody o provedení práce do 10 000 Kč (základ daně se zaokrouhluje na koruny nahoru nově od roku 2015) včetně bez podepsaného prohlášení se zdaňuje srážkovou daní 15% a zaokrouhluje se na koruny nahoru. U zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce s příjmem vyšším než 10 000 Kč a nepodepsaným prohlášením, se základ daně zaokrouhluje na stokoruny nahoru a vybere se zálohová daň 15%.

Příklad č. 1

Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení poplatníka k dani z příjmů a pracuje u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce. V příslušném kalendářním měsíci dosáhl příjmu 9 895 Kč. Platné pro rok 2015.

Výpočet mzdy:

Hrubá mzda: 9 895 Kč

SP zaměstnavatel: 0 Kč

ZP zaměstnavatel: 0 Kč

Základ daně: 9 895 Kč

Zaokrouhlený základ daně (na koruny nahoru): 9 900 Kč

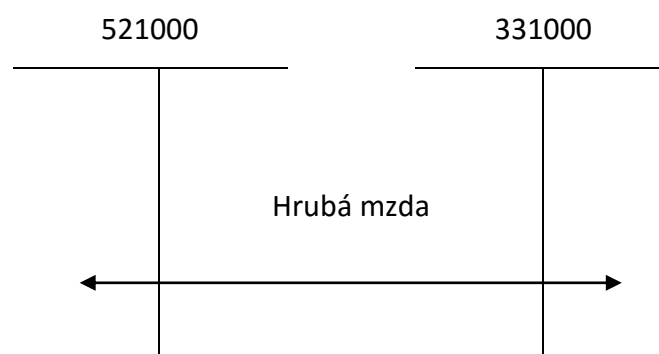
Srážková daň 15 %: 1 485 Kč

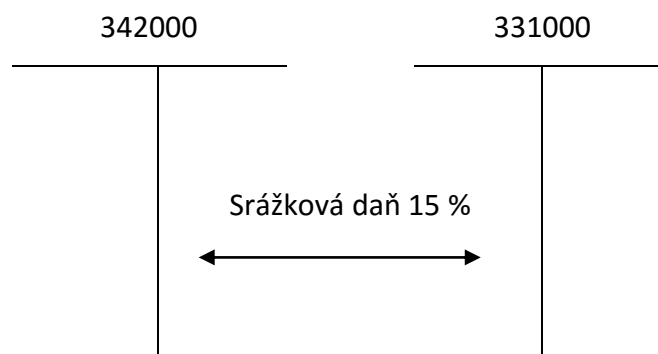
Slevy na dani: 0 Kč (nelze uplatnit)

Výpočet čisté mzdy: Hrubá mzda – srážková daň 15 %

Čistá mzda= 8 410 Kč

Zaúčtování:





Příklad č. 2

Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení a pracuje u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce. V příslušném kalendářním měsíci dosáhl příjmu 11 530 Kč. Platné pro rok 2015.

Zaměstnanec přesáhl hranici 10 000 Kč. Základ daně bude zdaněn zálohovou daní 15 % a navíc podléhá SP a ZP.

Výpočet mzdy:

Hrubá mzda: 11 530 Kč

SP zaměstnavatel 25 % zaokrouhleno na celé koruny nahoru na: 2 883 Kč

ZP zaměstnavatel 9 % zaokrouhleno na celé koruny nahoru na: 1 038 Kč

Základ daně (superhrubá mzda): 15 451 Kč

Zaokrouhlený základ daně (na stokoruny nahoru): 15 500 Kč

Zálohová daň 15 %: 2 325 Kč

Slevy na dani: 0 Kč (nelze uplatnit)

Zálohová daň 15 % snižená o slevy: 2 325 Kč

Výpočet čisté mzdy: Hrubá mzda – SP zaměstnance – ZP zaměstnance

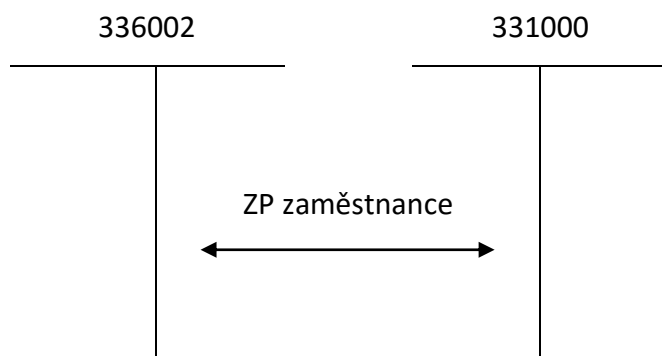
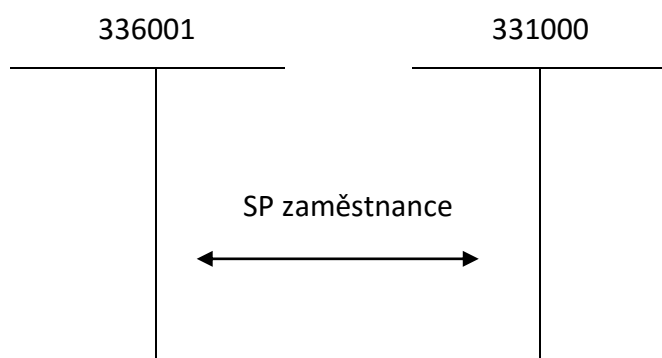
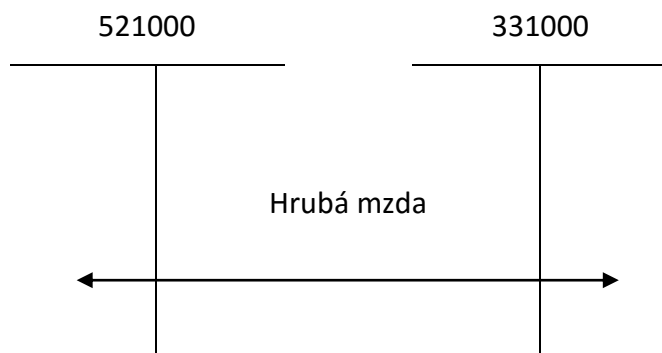
Hrubá mzda: 11 530 Kč

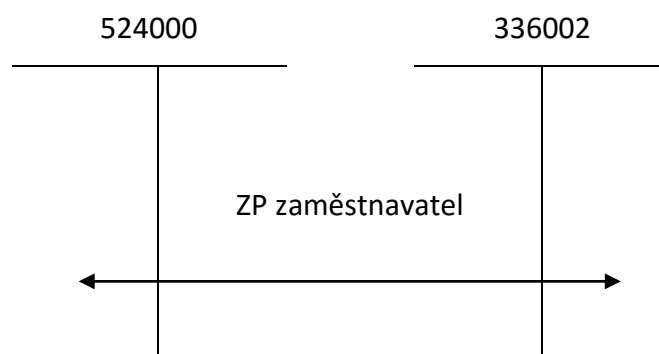
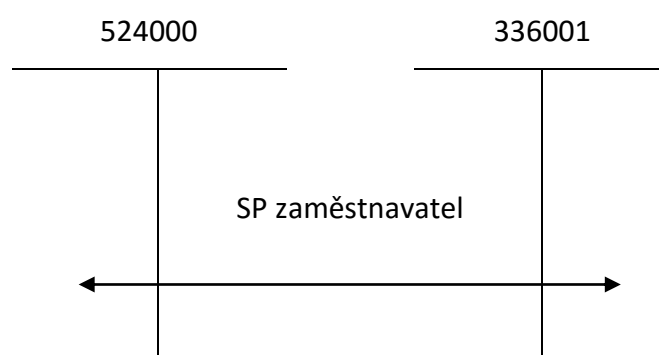
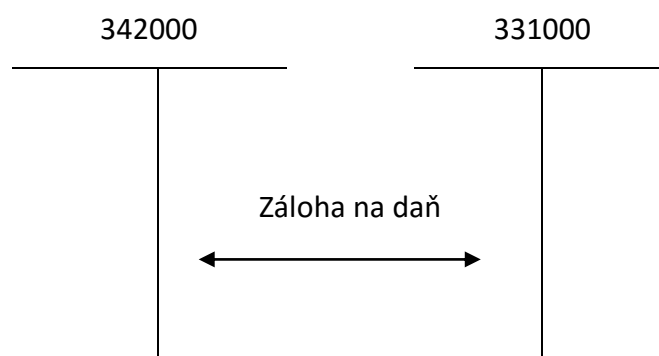
SP zaměstnanec 6,5 %: 750 Kč

ZP zaměstnanec 4,5 %: 519 Kč

Čistá mzda: 10 216 Kč

Zaúčtování:





3. 5. 2 Zdanění doplatku mzdy za více kalendářních měsíců

V případě vyplacení doplatku mezd poplatníkovi za více kalendářních měsíců běžného zdaňovacího období (upravuje §38h odst. 8 DZ), lze vypočítat zálohu na daň za jednotlivé měsíce, ale pouze v případě, že poplatník neuplatňuje měsíční daňové zvýhodnění. Tento způsob výpočtu doplatku mzdy je výhodný např. kdyby hrozilo solidární zvýšení daně.

Příklad č. 3

Zaměstnanec má měsíční mzdu ve výši 68 000 Kč. V červenci je mu vyplacena odměna za předchozí 3 měsíce ve výši 51 000 Kč. Pokud bude odměna zahrnuta do července v celkové výši, bude celkový příjem ve výši 119 000 Kč. Tento příjem přesáhl hranici pro výpočet solidární daně 103 768 Kč v kalendářním měsíci. Zaměstnavatel, ale využije uvedeného ustanovení a základ pro výpočet daně bude v jednotlivých měsících ve výši 85 000 Kč (68 000 Kč + 17 000 Kč).

3. 5. 3 Zdanění doplatku mzdy za minulá období

Zaměstnavatel má možnost doplatit mzdy za minulé roky př. proplacení dovolené, odměny, proto srazí zálohu na dani ze základu daně včetně doplatku a zvýšení o SP a ZP.

Příklad č. 4

V únoru r. 2014 činila mzda zaměstnance 13 500 Kč a odměna za r. 2013 ve výši 8 000 Kč. Základ daně pro výpočet zálohové daně bude ve výši 21 500 Kč.

3. 5. 4 Výpočet měsíční daňové povinnosti

Základem daně je úhrn všech příjmů ze závislé činnosti vyplacených jedním zaměstnavatelem (plátcem) a navýšené o částku SP a ZP, které je povinen platit zaměstnavatel.

Za předpokladu, že dojde ke vzniku základu daně pro zdanění srážkovou daní i pro výpočet zálohové daně, zvýší se vyměřovací základ o povinné pojistné sociální a zdravotní pro výpočet zálohy na dani.

Základ daně pro výpočet zálohy na dani se zaokrouhlí do 100 Kč nahoru na korunu a nad 100 Kč na stovky nahoru. Ze zaokrouhleného základu daně se vypočete zálohová daň ve výši 15 %.

Od 1. 1. 2013 platí dle § 38ha DZ – Solidární zvýšení daně u zálohy. „*Solidární zvýšení daně u zálohy činí 7 % z kladného rozdílu mezi*

- a) *příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a*
- b) *4násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení“* (Marková, 2014).

Příklad č. 5

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na hlavní pracovní poměr, podepsal prohlášení a v příslušném měsíci dosáhl mzdy 150 000 Kč. Zaměstnanec přesáhl hranici 103 768 Kč pro výpočet solidární daně.

Výpočet čisté mzdy:

Hrubá mzda: 150 000 Kč

SP zaměstnavatel 25 % zaokrouhleno na celé koruny nahoru na: 37 500 Kč

ZP zaměstnavatel 9 % zaokrouhleno na celé koruny nahoru na: 13 500 Kč

Základ daně (superhrubá mzda): 201 000 Kč

Zaokrouhlený základ daně (na stokoruny nahoru): 201 000 Kč

Částka pro výpočet solidární daně (150 000 – 103 768): 46 232 Kč

Zálohová daň 15 % z částky 201 000 Kč: 30 150 Kč

Solidární daň (7 % z částky 46 232 Kč): 3 236,24 Kč

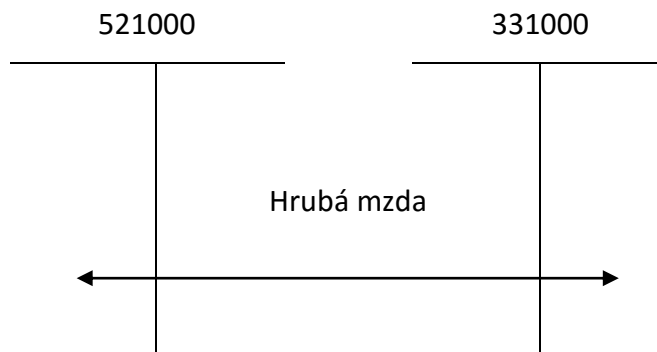
Záloha na daň celkem: 33 386,24 Kč

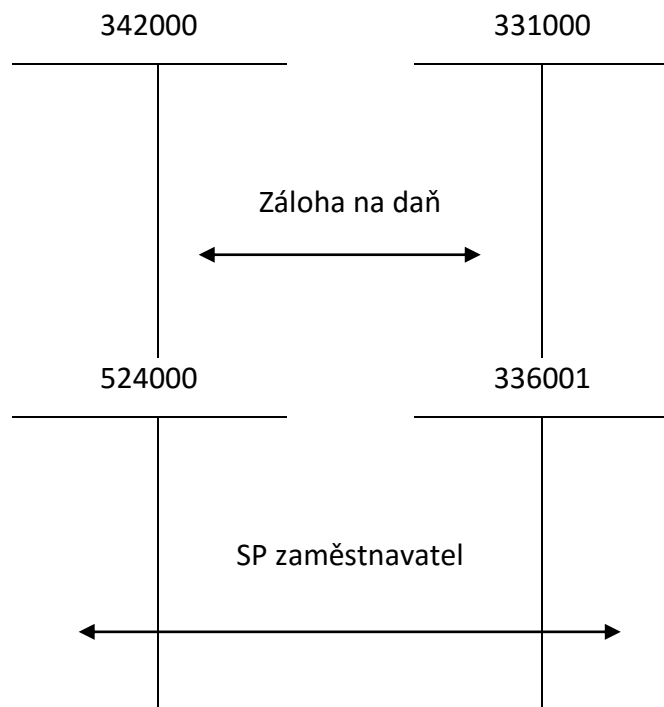
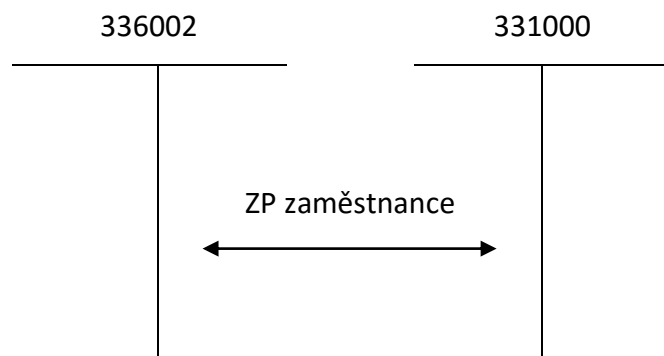
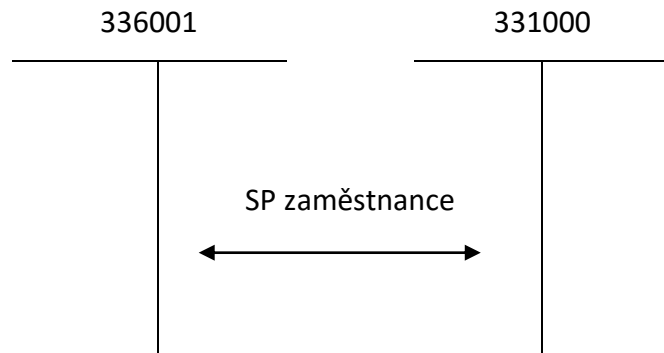
Záloha na daň celkem zaokrouhlená na koruny nahoru: 33 387 Kč

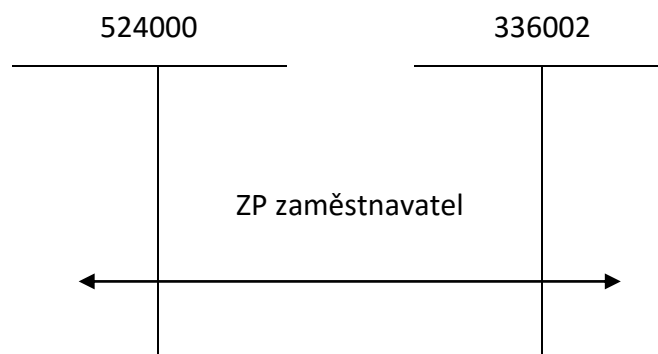
Slevy na dani: 2 070 Kč

Zálohová daň 15 % snižená o slevy: 31 317 Kč

Zaučtování:







3. 5. 5 Shrnutí výpočtu měsíční daňové povinnosti:

- 1) Poplatník podepsal Prohlášení, neuplatňuje daňové zvýhodnění na děti:
 $\text{Hrubá mzda} + \text{SP zaměstnavatel (25 \%)} + \text{ZP zaměstnavatel (9 \%)} = \text{základ daně} \rightarrow$
 $\text{záloha na daň 15 \%} - \text{sleva na dani (§35ba DZ)} = \text{konečná záloha na daň}$
- 2) Poplatník podepsal Prohlášení a uplatňuje slevu na vyživované děti:
 $\text{Hrubá mzda} + \text{SP zaměstnavatel (25 \%)} + \text{ZP zaměstnavatel (9 \%)} = \text{základ daně} \rightarrow$
 $\text{záloha na daň 15 \%} - \text{sleva na dani (§35ba DZ)} = \text{záloha na daň po slevě} - \text{daňové}$
 $\text{zvýhodnění} = \text{konečná záloha na daň}$
- 3) Poplatník nepodepsal Prohlášení, nemá děti nebo neuplatňuje daňové zvýhodnění:
 $\text{Hrubá mzda} + \text{SP zaměstnavatel (25 \%)} + \text{ZP zaměstnavatel (9 \%)} = \text{základ daně} \rightarrow$
 $\text{záloha na daň 15 \%}$
- 4) Poplatník nepodepsal Prohlášení, zaměstnán na základě dohody o provedení práce do 10 000 Kč.
 $\text{Hrubá mzda} = \text{základ daně} \rightarrow \text{srážková daň 15 \%}$
- 5) Poplatník nepodepsal Prohlášení, zaměstnán na základě dohody o provedení práce nad 10 000 Kč.
 $\text{Hrubá mzda} + \text{SP zaměstnavatel (25 \%)} + \text{ZP zaměstnavatel (9 \%)} = \text{základ daně} \rightarrow$
 $\text{záloha na daň 15 \%}$

6) Čistá mzda:

Hrubá mzda – SP zaměstnanec (6,5 %) – ZP zaměstnanec (4,5 %) – záloha na daň + daňový bonus

3. 6 Nezdánitelná část základu daně

Od základu daně po skončení zdaňovacího období může snížit poplatník dle § 15 DZ nezdánitelné částky.

3. 6. 1 Bezúplatné plnění

Od roku 2014 byl v rámci rekodifikace soukr. práva nahrazen pojem „dar“ novým pojmem „bezúplatné plnění“. Bezúplatné plnění jsou podřízeny pod kategorii bezúplatných příjmů v zákoně o dani z příjmů.

„Od základu daně lze odečíst hodnotu bezúplatného plnění, pokud úhrnná hodnota bezúplatných plnění ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně nebo činí alespoň 1 000 Kč“ (Brychta a kol., 2015) Příjemcem bezúplatného plnění mohou být obce, kraj, organizační složka státu, zařízení pro péči o toulavá zvířátka či opuštěná.

„Obdobně se postupuje u bezúplatných plnění na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu. V úhrnu lze odečíst nejvýše 15 % ze základu daně.“ (Marková, 2014).

Příjemcem může být i PO se sídlem na území ČR, která je pořadatelem veřejných sbírek dle zvláštního zákona č. 117/2001 Sb. a jde-li o bezúplatné plnění za účelem financování vědy, vzdělání a výzkumu, školství, kultury, na PČR, požární ochranu, ochranu zvířat, podporu mládeže apod.

Bezúplatným plněním se rozumí bezplatné darování krve, které se oceňuje částkou 2 000 Kč a odběr orgánů od žijícího dárce, který se oceňuje částkou 20 000 Kč.

„Daňově uznatelný je i odpočet bezúplatného plnění fyzickým osobám s bydlištěm v ČR, které jsou poživateli invalidního důchodu, nebo byly poživateli důchodu ke dni přiznání starobního důchodu, na zdravotnické prostředky, nejvýše do částky nehrazené zdravotní pojišťovnou, nebo na zvláštní pomůcky, nejvýše do částky nehrazené příspěvkem ze státního rozpočtu, a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání (od roku 2011 lze takové bezúplatné plnění poskytnout i osobám, které byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu). Od roku 2006 byl okruh fyzických

osob, kterým lze poskytnout bezúplatné plnění na zdravotnické prostředky nebo zvláštní pomůcky, rozšířen též o nezletilé děti závislé na péči jiné osoby podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů“ (Schmied a kol., 2014).

Bezúplatné plnění lze odečíst až po skončení roku. Je stanovena max. hranice úhrné hodnoty a to ve výši 15% ze superhrubé mzdy (od roku 2014). Není-li známa hodnota bezúplatného plnění, ocení se částkou obvyklou na trhu. Jedná-li se např. o nepeněžní plnění včetně služeb z podnikání a výdaje byly uplatněny jako daňové, je nutné změnit daňové výdaje a zvýšit příjmy.

Bezúplatné plnění se prokazuje platným dokladem, kde musí být uveden příjemce, hodnota bezúplatného plnění, datum plnění a účel bezúplatného plnění dle § 15 odst. 1 a 2 ZD.

3. 6. 2 Příspěvek na penzijní připojištění

Dle § 15 odst. 5 ZD lze odečíst od základu daně příspěvky zaplacené poplatníkem na jeho:

„a) penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč,

b) penzijní pojištění podle smlouvy o penzijního pojištění uzavřené mezi poplatníkem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti poplatníka na penzijním pojištění u instituce penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní pojištění na zdaňovací období, nebo

c) doplňkové penzijní spoření podle smlouvy o doplňkovém penzijním spoření uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvku zaplacených poplatníkem na jeho doplňkové penzijní spoření na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč“ (Marková, 2014).

Ročně lze uplatnit částku max. 12 000 Kč. Od částky zaplacených příspěvku se ve zdaňovacím období odečítá částka 12 000 Kč.

Příklad č. 6:

- a) Zaměstnanec zaplatil za zdaňovací období na penzijní připojištění 6 000 Kč. Penzijní připojištění neovlivní základ daně (6 000 Kč – 12 000 Kč).

- b) Zaměstnanec zaplatil ve zdaňovacím období na penzijním připojištění 21 600 Kč. Po skončení roku si může uplatnit částku 9 600 Kč (21 600 Kč – 12 000 Kč).

- c) Zaměstnanec zaplatil ve zdaňovacím období na penzijním připojištění 25 200 Kč. Zaměstnanec si může uplatnit max. 12 000 Kč (25 200 Kč – 12 000 Kč). Zbývající část 1 200 Kč si nemůže uplatnit.

Poplatník musí prokázat plátcí daně nárok na odpočet nezdanitelné částky:

- platnou smlouvou o penzijním připojištění se státním příspěvkem,
- potvrzením penzijní společnosti o zaplacených příspěvcích poplatníkem za předešlé zdaňovací období,
- smlouvou o doplňkovém penzijním spoření
- v případě změny výše příspěvku, je třeba doložit doklad o změně (dodatek smlouvy).

Nárok na uplatnění nezdanitelné části ZD zaniká za předpokladu, že „*penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaniklo bez nároku na penzi, jednorázové vyrovnání nebo jednorázové plnění z penzijního pojištění a současně bylo poplatníkovi vyplaceno odbytné nebo jiné plnění související se zánikem penzijního pojištění*“ (Marková, 2014). Částky, o které si poplatník v předchozích letech základ daně snižoval, se v období kdy nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části zaniká, stanou příjmem.

3. 6. 3 Pojistné na soukromé životní pojištění

Na základě § 15 odst. 6 ZD lze odečíst poplatníkem od základu daně „zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené

mezi poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru“ (Marková, 2014). Podmínkou pro uplatnění soukromého životního pojištění je výplata pojistného plnění po 60 měsících od uzavření smlouvy a zároveň musí poplatník v kalendářním roce dosáhnout věku 60 let věku. Pojistné na soukromé životní pojištění s pevně stanovenou pojistnou částkou pro případ dožití musí mít:

- sjednanou minimální pojistnou výši na 40 000 Kč s pojistnou dobou od 5 – 15 let,
- sjednanou minimální pojistnou výši na 70 000 Kč s pojistnou dobou nad 15 let.

Ročně je možno odečíst max. 12 000 Kč i za předpokladu, že má poplatník sjednáno více smluv na soukromé životní pojištění.

V případě, že nedojde k dodržení podmínek např. z důvodu zániku pojištění nebo změny období trvání pojištění, nárok na odpočet zaniká. Částky uplatněné v předchozích letech se ve zdaňovacím období, kdy došlo k nedodržení podmínek se stanou příjmem.

Vyjimku tvoří pojistné smlouvy, které byly převedeny bez výplaty na nové soukromé životní pojištění splňující podmínky pro nárok na odpočet.

Uplatnit lze pojisté na základě:

- smlouvy o soukromém životním pojištění,
- potvrzení pojišťovny o zaplaceném pojistném poplatníkem za předchozí zdaňovací období.

Nárok na odpočet se uplatňuje při ročním zúčtování daně po skončení zdaňovacího období nebo také v daňovém přiznání.

Příklad č. 7

Zaměstnanec zaplatil za zdaňovací období na soukromé životní pojištění 12 000 Kč. Za předpokladu, že splňuje všechny podmínky pro uplatnění nároku na odpočet, si může odečíst celou částku 12 000 Kč. Pokud by si místo soukromého životního pojištění platil penzijní připojištění v částce 12 000 Kč, nemohl by si odečíst žádnou částku (12 000 Kč – 12 000 Kč = 0 Kč).

3. 7 Slevy na dani

Vypočtená daň se sníží o slevy na dani uvedené v §35ba ZDP. Podmínkou pro uplatnění slev na dani je podepsané prohlášení a předložení předepsaných dokladů.

Tabulka 2 Vývoj slev na dani od r. 2006 - 2012

| Platnost | | | Roční částka slevy na dani | | | | | | |
|----------|------------|---------|----------------------------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|
| | | | zákl. | manž. | | ČID | PID | ZTP/P | stud. |
| Od | do | Předpis | a) | b) | | c) | d) | e) | f) |
| 1.1.2006 | 31.12.2007 | 545/05 | 7 200 | 4 200 | 8 400 | 1 500 | 3 000 | 9 600 | 2 400 |
| 1.1.2008 | 31.12.2010 | 261/07 | 24 840 | 24 840 | 49 680 | 2 520 | 5 040 | 16 140 | 4 020 |
| 1.1.2011 | 31.12.2011 | 346/10 | 23 640 | 24 840 | 49 680 | 2 520 | 5 040 | 16 140 | 4 020 |
| 1.1.2012 | | 346/10 | 24 840 | 24 840 | 49 680 | 2 520 | 5 040 | 16 140 | 4 020 |

Zdroj: Dušek (2014)

3. 7. 1 Sleva na poplatníka

Základní roční sleva na poplatníka je 24 840 Kč a měsíčně ji lze uplatnit ve výši 2 070 Kč.

Slevu na poplatníka od roku 2013 nelze uplatňovat u poplatníka, který pobírá starobní důchod z důchod. pojištění či ze zahr. povinného pojištění stejného druhu. Od roku 2014 lze opět uplatňovat slevu u poplatníka, který pobírá starobní důchod. Zpětně za rok 2013 nelze slevu na poplatníka uplatnit.

Nárok na slevu mají všichni poplatníci bez ohledu, zda jsou rezidenti či nerezidenti.

Slevu na poplatníka lze uplatnit v kalendářním měsíci jen u jednoho zaměstnavatele. Prokazuje se podepsaným prohlášením.

V případě, že poplatník během kalendářního měsíce změní zaměstnavatele (např. ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele k 20. dni, ale nechá se zaměstnat u nového zaměstnavatele od 21. dne), může si uplatnit slevu na poplatníka pouze u jednoho zaměstnavatele. Zpravidla

se v kalendářním měsíci, kdy dojde ke změně zaměstnání, uplatní sleva na poplatníka u zaměstnavatele, u kterého došlo k ukončení pracovního poměru.

3. 7. 2 Sleva na invaliditu

Základní roční sleva na invaliditu lze uplatnit ve výši 2 520 Kč a měsíčně ve výši 210 Kč. Pro uplatnění slevy musí být dodržena podmínka výplaty vlastního invalidního důchodu pro invaliditu I. a II. stupně. Invalidní důchod musí být skutečně vyplácen. Při zániku nároku na invalid. důchod „*pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního a starobního důchodu*“ (Brychta a kol., 2015), musí mít poplatník potvrzení od místně příslušného finančního úřadu (dle bydliště).

3. 7. 3 Rozšířená sleva na invaliditu

Rozšířenou slevu na dani lze ročně uplatnit ve výši 5 040 Kč a měsíčně ve výši 420 Kč. Podmínkou je pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. Stupně nebo jiného důchodu, u kterého je invalidita v tomto stupni. Pokud dojde k splnění podmínek pro výplatu více důchodu (př. starobního a invalidního), tak se vyplácí starobní důchod. Jednou z podmínek invalidity poplatníka ve III. stupni, se rozumí vdovský důchod, na nějž má nárok invalidní vdova (vdovec) ve III. stupni po 1 roce od úmrtí manžela (manželky) dle Pokynu GFŘ D-6.

3. 7. 4 Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Sleva na držitele průkazu ZTP/P lze ročně uplatnit 16 140 Kč a měsíčně ve výši 1 345 Kč. Pokud poplatník pobírá souběžně invalidní důchod a navíc je držitelem průkazu ZTP/P, slevy se sčítají. Např. sleva na invaliditu III. stupně + sleva na držitele průkazu ZTP/P = 21 180 Kč ročně.

3. 7. 5 Sleva na studenta

Ročně lze uplatnit slevu na studenta ve výši 4 020 Kč a měsíčně ve výši 335 Kč. Slevu lze uplatnit na základě potvrzení od školy, kde dochází k soustavné přípravě na budoucí povolání (semestr, rok, pololetí). V případě, že je studium v cizině, musí mít poplatník

potvrzení od ministerstva školství, o tom, že je studium v cizině na stejné úrovni jako studium v ČR.

Soustavnou přípravou na budoucí povolání není studium na střední škole formou dálkového, distančního, večerního studia při zaměstnání, povinná školní docházka, v níž se pokračuje, při nedosažení základního vzdělání, 10. ročník v základní škole speciální, vzdělávání žáků se zdravotním postižením v ZŠ, denní vyuka SŠ, kterou navštěvují osoby mladší 26 let denně a které získaly základní vzdělání apod. (Daněk a kol., 2014).

Nárok na slevu na studenta má poplatník do dovršení 26 let, případně do 28 let u prezenčního doktorského studia.

3.8 Daňové zvýhodnění

„Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společné hospodařící domácnosti na území členského státu EU, Norska nebo Islandu, pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo § 35b DZ. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň stanovenou podle § 16 – ročně a podle § 38h odst. 2 – měsíčně, případně sníženou podle § 35, § 35 ba DZ“ (Daněk a kol., 2014). Ročně lze uplatnit daňové zvýhodnění ve výši 13 404 Kč na 1 dítě a měsíčně ve výši 1 117 Kč na 1 dítě. V případě, že je dítě držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se daňové zvýhodnění na dvojnásobek.

V roce 2015 byl zákonem č. 267/2014 Sb. novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Touto novelou se se změnila pravidla pro daňové zvýhodnění a pravidla pro poskytování dle počtu dětí ve společné domácnosti *„na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor (dále jen: daňové zvýhodnění), ve výši:*

- *13 404 Kč ročně na jedno dítě, (měsíčně 1 117 Kč)*
- *15 804 Kč ročně na druhé dítě, (měsíčně 1 317 Kč) a*
- *17 004 Kč ročně na třetí a každé další dítě (měsíčně 1 417 Kč).“* (Finační Správa, 2015)

Daňový bonus lze uplatnit ve výši min. 100 Kč až do výše 60 300 Kč ročně. Měsíčně lze pak uplanit ve výši min. 50 Kč a maximálně do 5 025 Kč.

Daňový bonus se může uplatnit poplatník, jenž měl ve zdaň. období příjem dle § 6, 7, 8 nebo 9 ve výši 6 násobku min. mzdy.

„V kalendářním měsíci – za příslušný kalendářní měsíc musí dosáhnout u poplatníka příjmy výše alespoň minimální mzdy stanovené podle § 111 ZP pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou k počátku příslušného zdaňovacího období a neupravené s ohledem na odporacovanou dobu a další okolnosti podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, a příjmy, které jsou podle § 38f vyňaty ze zdanění“ (Daněk a kol., 2014). *„Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní nebo osvojenec, dítě v péči nahrazující péči rodičů a vnuk a dítě nebo vnuk druhého z manželů. Za vyživované dítě se považuje i vnuk nebo vnučka v případě, že jeho rodiče nedosahují příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit. V takovém případě může daňové zvýhodnění uplatnit některý z prarodičů dítěte, ovšem opět jen za předpokladu, že s ním dítě žije ve společně hospodařící domácnosti a to až po skončení roku v rámci ročního zúčtování u zaměstnavatele nebo v daňovém přiznání“* (Schmied a kol., 2014). Vyživovaným dítětem se považuje dítě nezletilé. U nezletilých dětí se nesleduje jejich nahodilý příjem. Nezletilé dítě si může samo uplatňovat vlastní odpočty a slevy na dani u zaměstnavatele a přesto si jeden z rodičů může uplatňovat daňové zvýhodnění.

Vyživovaným dítětem se považuje zletilé dítě do 26 let, jenž nepobírá invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a které se soustavně připravuje na budoucí povolání, nevykonává výdělečnou činnost z důvodu úrazu či nemoci nebo se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání a nevykonává výdělečnou činnost z důvodu dlouh. nepříznivého zdravotního stavu.

Žije-li vyživované dítě ve společné domácnosti s více poplatníky, může si daň. zvýhodnění uplatnit pouze jeden z nich. Za předpokladu, že poplatník vyživuje dítě jen v určitých měsících, uplatní si daňové zvýhodnění jen za kalendářní měsíc, ve kterém byly splněny podmínky.

Př. Ve společné domácnosti žijí rodiče se 2 dětmi. Dohodnou se, že jedno dítě si bude uplatňovat matka a druhé otec. V září se rozhodnou, že obě děti si bude uplatňovat jen otec.

Každé dítě je uplatněno v kalendářním měsíci pouze u jednoho z rodičů, nelze si uplatnit dítě u obou najednou. O tom, že si jeden z rodičů neuplatňuje daňové zvýhodnění, musí předložit potvrzení zaměstnavatel druhého z rodičů. Z potvrzení musí být jasné kdo, kdy a které dítě si bude uplatňovat.

3.9 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle §3. Mzda, plat nebo odměna z dohody není nižší než minimální mzda.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Minimální mzda je užívána jako minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění.

V následující tabulce Minimální mzdy v ČR lze vidět vývoj minimální mzdy v jednotlivých letech od r. 1993 do r. 2016. Od roku 2002 do roku 2006 lze pozorovat postupný vzestup minimální mzdy, avšak v letech 2007 – 2013 dochází ke stagnaci. Od srpna 2013 dochází k výraznému navýšení a v dalších letech se plánuje postupné navýšení.

Tabulka 3 Minimální mzda v ČR

| Platnost | | Minimální mzda | |
|-----------------|------------|-----------------------|-------------------|
| Od | Do | hodinová (§ 2/1a) | měsíční (§ 2/1/b) |
| 1.1.1993 | 31.12.1995 | 12 | 2 200 |
| 1.1.1996 | 31.12.1997 | 13,6 | 2 500 |
| 1.1.1997 | 31.12.1998 | 14,8 | 2 650 |
| 1.1.1999 | 30.6.1999 | 18 | 3 250 |
| 1.7.1999 | 31.12.1999 | 20 | 3 600 |
| 1.1.2000 | 30.6.2000 | 22,3 | 4 000 |
| 1.7.2000 | 31.12.2000 | 25 | 4 500 |
| 1.1.2001 | 31.12.2001 | 30 | 5 000 |
| Platnost | | Minimální mzda | |
| Od | Do | hodinová (§ 2/1a) | měsíční (§ 2/1/b) |
| 1.1.2002 | 31.12.2002 | 33,9 | 5 700 |
| 1.1.2003 | 31.12.2003 | 36,9 | 6 200 |
| 1.1.2004 | 31.12.2004 | 39,6 | 6 700 |
| 1.1.2005 | 31.12.2005 | 42,5 | 7 185 |
| 1.1.2006 | 31.12.2006 | 44,7 | 7 570 |
| 1.1.2007 | 31.7.2013 | 48,1 | 8 000 |
| 1.8.2013 | 31.12.2014 | 50,6 | 8 500 |
| 1.1.2015 | 31.12.2015 | 55 | 9 200 |
| 1.1.2016 | | 58,7 | 9 900 |

Zdroj: Dušek, 2014, nařízení vlády č. 204/2014 Sb., nařízení vlády č. 233/2015 Sb.

Tabulka 4 Minimální mzda ve vybraných zemích v Eur/měsíc za období od r. 2005 do r. 2015

| | 2005 | 2008 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Belgie | 1,21 | 1,309.6 | 1,415.24 | 1,443.54 | 1,501.82 | 1,501.82 | 1,501.82 |
| Bulharsko | 76.69 | 112.49 | 122.71 | 138.05 | 158.5 | 173.84 | 184.07 |
| Česká republika | 235.85 | 300.44 | 319.22 | 310.23 | 318.08 | 309.91 | 331.71 |
| Estonsko | 171.92 | 278.02 | 278.02 | 290 | 320 | 355 | 390 |
| Irsko | 1,183 | 1,461.85 | 1,461.85 | 1,461.85 | 1,461.85 | 1,461.85 | 1,461.85 |
| Řecko | 667.68 | 794.02 | 862.82 | 876.62 | 683.76 | 683.76 | 683.76 |
| Španělsko | 598.5 | 700 | 748.3 | 748.3 | 752.85 | 752.85 | 756.7 |
| Francie | 1,286.09 | 1.280.07 | 1,365 | 1,398.37 | 1,430.22 | 1,445.38 | 1,457.52 |
| Maďarsko | 231.74 | 271.94 | 280.63 | 295.63 | 335.27 | 341.7 | 332.76 |
| Polsko | 207.86 | 313.34 | 348.68 | 336.47 | 392.73 | 404.4 | 409.53 |
| Slovensko | 490.07 | 538.53 | 748.1 | 763.06 | 783.66 | 789.15 | 790.73 |
| Turecko | 266.15 | 354.34 | 384.89 | 362.84 | 415.52 | 361.76 | 424.26 |
| USA | 655.36 | 688.81 | 940.48 | 971.22 | 952.46 | 911.22 | 1,035.06 |

Zdroj: Eurostat, 2015

V tabulce 4 jsou uvedeny určité země ke srovnání minimálních mezd v Eur/měsíc v jednotlivých letech. Česká Republika má ve srovnání s ostatními uvedenými zeměmi velmi nízkou minimální mzdu. Obdobně jako ČR je na tom Maďarsko a Estonsko. Nejnížší minimální mzdu z uvedené tabulky má Bulharsko a nejvyšší minimální mzdu má Belgie, dále Irsko, Francie a USA.

V tabulce 5 jsou zobrazeny data vybraných zemí, ve kterých jsou uvedeny minimální mzdy (měsíční) v běžných cenách dané země v jednotlivých letech. Na první pohled zaujme minimální mzda v Koree, kde je měna ve Wonech – kurz 2,35/100 Won. Při komparaci České Republiky a Maďarska zaujme rozdíl minimální mzdy. Ačkoliv v převodech na kurz Eur v předchozí tabulce 4, byla Česká Republika a Maďarsko na obdobné úrovni.

Tabulka 5 Minimum wages at current prices in NCU (minimální mzdy v běžných cenách)

| Pay period | | Monthly | | | | |
|-----------------|--------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Time | | 2005 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Country | Unit | | | | | |
| Belgium | Euro | 1 268,7 | 1 489,1 | 1 528,9 | 1 559,4 | 1 559,4 |
| Chile | Chilean Peso | 123 750 | 177 000 | 187 500 | 201 500 | 216 250 |
| Czech Republic | Czech Koruna | 7 185 | 8 000 | 8 000 | 8 208 | 8 500 |
| Estonia | Euro | 172 | 278 | 290 | 320 | 355 |
| France | Euro | 1 186,03 | 1 367,4 | 1 412,04 | 1 430,2 | 1 445 |
| Hungary | Forint | 57 000 | 78 000 | 93 000 | 98 000 | 101 500 |
| Israel | New Israeli Sheqel | 3 335,18 | 3 985,11 | 4 150 | 4 300 | 4 300 |
| Korea | Won | 66 1430 | 976 320 | 957 220 | 1 015 740 | 1 088 890 |
| Luxembourg | Euro | 1 476 | 1 769 | 1 813 | 1 865 | 1 923 |
| Netherlands | Euro | 1 264,8 | 1 421,8 | 1 451,4 | 1 469,4 | 1 490,4 |
| Poland | Zloty | 849 | 1 386 | 1 500 | 1 600 | 1 680 |
| Portugal | Euro | 374,7 | 485 | 485 | 485 | 490 |
| Slovak Republic | Euro | 219,1 | 317 | 327,2 | 337,7 | 352 |
| Slovenia | Euro | 499,19 | 745,78 | 763,03 | 783,66 | 788,69 |
| Spain | Euro | 513 | 641,5 | 641,5 | 645,3 | 645,3 |
| Turkey | Turkish Lira | 488,7 | 816,75 | 913,5 | 1 000,05 | 1 002,5 |
| Lithuania | Lithuanian Litas | 525 | 800 | 821 | 1 000 | 1 009 |
| Romania | Romanian Leu | 310 | 670 | 700 | 770,83 | 875 |

Zdroj, OECD, 2016

3. 10 Srážky ze mzdy – exekuce, insolvence

Existují 3 základní druhy srážek z mezd:

1. srážky na základě zákona, které dále rozlišujeme na:
 - a. povinné srážky – zálohy na daň z příjmů (§ 147 odst. 1 písm. a) ZP), zdravotní pojištění (§ 147 odst. 1 písm. b) ZP), sociální pojištění (§ 147 odst. 1 písm. b) ZP), pojistné na důchodové spoření (zákon č. 589/1992 Sb., zákon č. 426/2011 Sb.),

- b. nepovinné srážky – neoprávněná záloha na mzdu (§ 147 odst. 1 písm. c) ZP), nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady (§ 147 odst. 1 písm. d) ZP), neoprávněná náhrada mzdy za dovolenou (§ 147 odst. 1 písm. e) ZP), neoprávněná náhrada mzdy za dobu prvních 21 dní pracovní neschopnosti (§ 147 odst. 1 písm. e) ZP),
2. srážky na základě dohod - např. splátky dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli, členské příspěvky zaměstnance za členství v odborové organizaci, výživné,
3. srážky na základě nařízeného výkonu rozhodnutí či exekuce – druhy: soudní výkon rozhodnutí, exekuce (soudních exekutorů), daňová exekuce a exekuce (správní).

Zaměstnavatel je povinen od r. 2007 evidovat údaje o srážkách ze mzdy. Srážky se provádějí zejména ze mzdy a platu, dále náhrad ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti či karantény.

Pořadí srážek se řídí dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí, usnesení nebo exekuční příkaz. Pořadí srážek se zachovává i pro budoucího zaměstnavatele – obdrží potvrzení o zaměstnání („zápočet“), ve kterém jsou uvedeny srážky, výše a pořadí.

Jakmile dojde k zaslání nařízení výkonu rozhodnutí, soud přikazuje plátcí mzdy (zaměstnavateli), aby prováděl ze mzdy dlužníka příslušné srážky a deponoval tyto srážky, až do okamžiku nabytí právní moci od příslušného soudu. Po nabytí právní moci vyplatí plátce mzdy deponované částky oprávněné osobě (věřiteli).

Pokud zaměstnanec podá návrh na povolení oddlužení ke krajskému soudu, jsou věřitelům vypláceny dle splátkového kalendáře po dobu 5 let částky ve stejném rozsahu, v jakém by byly uspokojovány přednostní pohledávky.

Výpočet je prováděn ze součtu:

- životního minima: 3 410 Kč a
- normativních nákladů na bydlení jedince: 5 767 Kč.

Součet částek pro rok 2015 vychází na 9 117 Kč. Tento součet je považován za výpočtovou základnu.

Nezabavitelnými částkami jsou stanoveny dle zákona:

- na osobu povinného 6 118 Kč pro rok 2015,
- na osobu poskytující výživné 1 529,5 Kč pro rok 2015.

Nezabavitelnou částkou se rozumí součet těchto dvou položek viz. výše. Nezabavitelná částka se odečítá z čisté mzdy zaměstnance a zbytek z této částky se zaokrouhlí dolů na částku, která se dá vydělit 3 a je v celých korunách. Částka, která zbyde po zaokrouhlení (do 3 Kč) se vyplácí zaměstnanci.

Zbytek zaokrouhlené čisté mzdy se vydělí 3. V případě, že činí třetina vyšší částku než 3 094 Kč, srazí se zbytek čisté mzdy bez omezení.

Platí že:

- 1/3 je určena pro nepřednostní pohledávky,
- 1/3 je určena pro přednostní pohledávky (v případě, že nejsou, tak se třetina vyplácí zaměstnanci),
- 1/3 je vyplácena zaměstnanci.

Bez omezení se srazí zbytek čisté mzdy za předpokladu, že přesahuje částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení 9 177 Kč (pro rok 2015).

Přednostními pohledávkami rozumíme:

„a) pohledávky výživného,

b) pohledávky náhrady škody způsobené poškozenomu ublížením na zdraví,

c) pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy,

d) pohledávky daní a poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění,

e) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění, úrazového pojištění a důchodového zabezpečení,

- f) pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění (nový pojem nahrazující v OSŘ platný pojem „všeobecné zdravotní pojištění“),
- g) pohledávky náhrady za příspěvek na výživu dítěte a příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče,
- h) pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- i) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory,
- j) pohledávky regresivní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění“ (Breburda, 2014),
- k)“ pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény“ (Daněk a kol., 2014).

3. 10. 1 Insolvenční řízení a srážky ze mzdy

Insolvenční řízení začíná podáním návrhu na povolení oddlužení, který zadlužený zaměstnanec předkládá insolvenčnímu soudu. Insolvenční soud poté podá výhlášku o zahájení insolvenčního řízení a zveřejní ji v insolvenčním rejstříku. Insolvenční rejstřík by měl zaměstnavatel pravidelně sledovat na stránkách **www.justice.cz**. Po zahájení insolvenčního řízení je zakázáno provádět exekuce. Zaměstnavatel nesmí srážet ze mzdy exekuce ani nedržet srážky v depozitu, ale plnou výši mzdy vyplácí zaměstnanci.

V okamžiku, kdy insolvenční soud shledá, že byly splněny všechny zákonné podmínky a prohlásí úpadek, rozhodně o formě úpadku – oddlužení plněním splátkového kalendáře, oddlužení zpeněžením majetkové podstaty, reorganizace nebo konkurz. Pro zaměstnavatele se v podstatě nic nemění. Bude postupovat obdobně jako při exekuci srážkami ze mzdy. Dále bude srážet z měsíční čisté mzdy a jiných postizitelných příjmů.

Nejčastějším způsobem oddlužení je oddlužení plněním splátkového kalendáře. Po dobu 5 let zaměstnavatel zaměstnanci sráží částky ve výši přednostní exekuční pohledávky či částky ve výši určené soudem. Insolvenční správce sráženou částku rozdělí věřitelům dle poměru, který mu určil soud. Podmínkou oddlužení je, že dlužník do 5 let zaplatí věřitelům min. 30 % ze svých závazků + odměna insolvenčnímu správci nařízená soudem.

Srážky začne zaměstnavatel srážet od rozhodnutí o schválení oddlužení stanoveného insolvečním soudem. Insolveční srážky se provádí do té doby, než insolveční soud po 5 letech rozhodne o splnění oddlužení. Ve výjimečných případech může oddlužení předčasně zrušit např. při předčasném splácení.

3. 11 Navrhované změny ve výpočtu daně z příjmů ze závislé činnosti

Již od roku 2011 se projednává legislativní návrh v daňové oblasti a tj. zrušení superhrubé mzdy. Kalouskova daňová reforma navrhovala zrušení superhrubé mzdy. Sazba daně by se měla dle změn zvýšit z 15 % na 19 % a výpočet by měl být proveden z hrubé mzdy. Superhrubá mzda je ve světě unikátní. Nikde jinde než v ČR se nevyskytuje.

Platby zdravotního pojištění u zaměstnanců by se zvýšily o 2 %, tedy z původních 4,5 % na 6,5 %.

Nově připravuje konec superhrubé mzdy šéf ANO Andrej Babiš na základě koaliční smlouvy s ČSSD a KDU-ČSL, která měla v předvolebním programu právě zrušení superhrubé mzdy. Reforma se připravuje s termínem k 1. lednu 2016.

Zrušení superhrubé mzdy dle resortu MF nebude tak jednoduché. Stále probíhají analýzy, pro plynulejší přechod. Dle Andreje Babiše bude stát tato změna cca. 1 mld. Kč a výsledek nebude nijak zvlášť přínosný. Se změnou je spojeno množství administrativy a proces bude velice komplikovaným zásahem do daňového systému.

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika podniku

Společnost metaxo s. r. o. byla založena 2. května 2012. Původní a hlavní činností společnosti byla výroba sériových kovových palet. Okrajově probíhala výroba boxů pro koně a stájových technologií pro skot – hlavně krční fixace. Boxy pro koně se vyrábějí vnitřní a venkovní. Vnitřní boxy se vyrábí ve variantách Primary, Luxury, Luxury Plus, Luxury Clasic, Palacio Basic, Palacio Arco a Palacio Clasic. Firma si zakládá na funkčnosti, dlouhé životnosti a kvalitě.

V roce 2013 však celý proces výroby palet i firmu zasáhla světová krize a došlo k radikálnímu snížení výroby palet na minimum. Společnost se proto vrátila k výrobě stájových technologií pro skot a boxů pro koně a rozšířila výrobní sortiment o další doplňkové služby.

V roce 2014 se začala firma zabývat novým výrobním programem mobilního hrazení Texas pro skot a neustále svůj sortiment v průběhu dalších měsíců rozšiřovala.

Mobilní hrazení umožňuje snadnou manipulaci s hospodářskými zvířaty (především skotem, ovce, ale i koňmi). Jsou pomocníkem při třídění, nakládání či shromažďování hospodářských zvířat. A hlavně užitečné v rámci bezpečnosti při různých veterinárních zákrocích včetně inseminace. Dále firma rozšířila svůj výrobní sortiment o kruhová krmidla pro skot, ovce a koně. Je to vhodná pomůcka při krmení hospodářských zvířat na pastvině, ve výběhu nebo zimovišti.

V současnosti (v roce 2015) si firma metaxo s. r. o. vyjednala výhradní zastoupení u Americké společnosti z Texasu Priefert, která se zabývá také výrobou mobilního hrazení Texas, ale hlavně vlastní patent na pákový systém fixačních čel a fixačních klecí pro skot. Fixační čela zajišťují jednoduchý a bezpečný způsob fixace hospodářských zvířat. Zámky se otevírají velice jednoduchým pohybem obsluhy a umožňují držet zvíře bezpečně a pevně uvnitř fixačního čela nebo fixační klece. Nedochází k přeskočení zvířete ani k zranění obsluhy (př. veterináře vykonávající inseminaci či jiné veterinární ošetření).

V níže uvedené tabulce a grafu jsou zobrazeny tržby v Kč v jednotlivých výrobních programech (firma se zabývá výrobou i dalších výrobků a služeb, ale pouze okrajově – není uvedeno v tabulce a grafu) a jejich vývoj v letech 2012 – 2015.

Tabulka 6 Tržby v Kč dle výrobních programů v letech 2012 - 2015

| Tržby v Kč dle výrobních programů | | | | |
|--|---------------|----------------------|---------------------|---------------|
| Rok | Palety | Boxy pro koně | Krční fixace | Texasy |
| 2012 | 10 148 654 | 410 845 | 763 591 | 0 |
| 2013 | 4 094 754 | 2 130 098 | 692 797 | 195 873 |
| 2014 | 2 525 157 | 1 970 455 | 11 804 | 534 137 |
| 2015 | 770 779 | 1 973 392 | 230 391 | 2 530 307 |

Zdroj: Vlastní zpracování

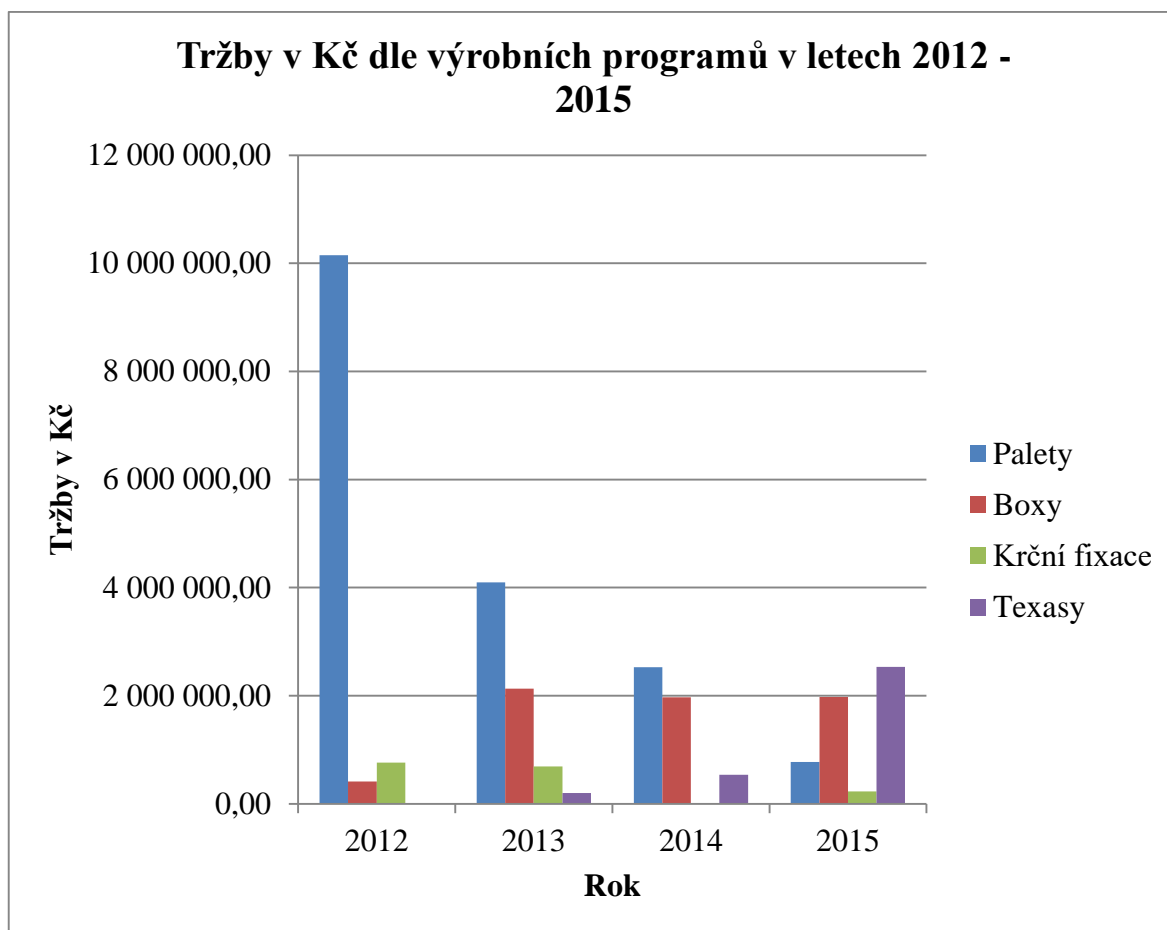
V níže uvedeném grafu je na první pohled zřejmý prudký pokles výrobního programu – palet. Největší propad byl v roce 2013 a v dalších letech postupný útlum.

Naopak boxy pro koně měly v roce 2013 vzestupnou tendenci, ale v dalších letech 2014 a 2015 se tržby ustálily na hranici 2 milionů Kč. Jedná se o výrobní program s dlouholetou tradicí a očekává se v dalších letech obdobná hladina tržeb bez výkyvů.

Krčních fixací pro skot se nejvíc prodávalo v letech 2012 a 2013, ale v roce 2014 došlo k téměř úplnému zániknutí tohoto výrobního programu. V roce 2015 došlo k mírnému vzestupu, ale v roce 2016 se očekává opět navýšení tržeb z důvodu poskytnutí dotací na stájové technologie pro zemědělce.

Výrobní program Texasy byl v roce 2013 „nováček“ a jistý krok do neznáma. Ačkoliv tržby v roce 2013 byly zanedbatelné, v roce 2014 se tržby téměř ztrojnásobily a v roce 2015 se tržby zvýšily pětinasobně. V roce 2016 se očekávají tržby ve výši cca. 10 milionů Kč.

Graf 1 Tržby v Kč dle výrobních programů v letech 2012 - 2015



Zdroj: Vlastní zpracování

V současnosti dochází k modernizaci webových stránek a dokončení nové podoby e-shopu na internetu – webové stránky: shop.metaxo.cz. Několik měsíců se vyráběly výrobky, které nikdo v ČR nevyrábí, ale jsou známé např. v USA – Priefert.

Na jaře 2015 došlo k vytvoření nového firemního katalogu pro výrobní program Texas panel, kde jsou mimo jiné představeny výrobky společnosti Priefert a nově Texas panely pro ovce. Intenzivně se propagují výrobky v inzertních novinách Agrospoj a Agroobchod a nově byla podpořena reklama na seznam.cz – v kategorii zbozi.cz, firmy.cz a sklik.cz. Již během několika dní byl zřetelný obrovský nárůst objednávek. Prodej výrobků velice podpořily letošní dotační programy pro rozvoj zemědělských podniků. Pro zákazníky je velice atraktivní získat zpět podporu až do výše 60 %.

Cílem společnosti je oslovit co nejvíce prodejců zemědělské technologie a chovatelských potřeb ve všech krajích ČR, prorazit na Slovensko a Německo.

Od založení společnosti v roce 2012 došlo k výrazným změnám jak ve výrobě, tak i personálním. V roce 2012 a 2013 společnost spolupracovala z důvodu nedostatku pracovníků i s několika personálními agenturami.

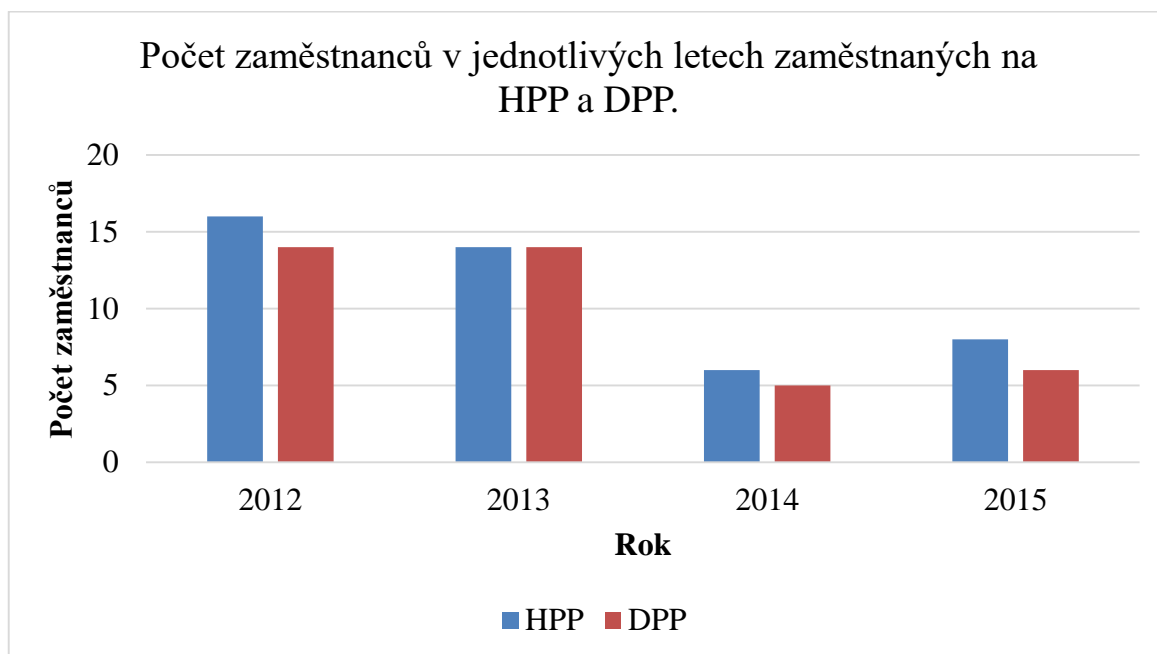
Tabulka 7 Počet zaměstnanců v jednotlivých letech zaměstnaných na HPP a DPP

| Rok | HPP | DPP |
|------------|------------|------------|
| 2012 | 16 | 14 |
| 2013 | 14 | 14 |
| 2014 | 6 | 5 |
| 2015 | 8 | 6 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmý pokles zaměstnanců na hlavní pracovní poměr i dohodu o provedení práce. Největší propad nastal začátkem roku 2014, kdy došlo k radikálnímu úbytku zaměstnanců. Ke snížení stavu zaměstnanců došlo hlavně v důsledku ekonomické krize.

Graf 2 Počet zaměstnanců v jednotlivých letech zaměstnaných na HPP a DPP



Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2015 sice k výraznému zvýšení stavu zaměstnanců nedošlo, ale naopak v roce 2016 a 2017 se očekává nárůst o 100 %.

Nevýhodou pro společnost metaxo s. r. o. je její poloha v blízkosti německých hranic. Kvalifikované a zkušené pracovní síly odcházejí do Německa za lepšími mzdovými podmínkami, které jim malá česká firma není schopna obstarat. Dalším problémem jsou zahraniční investoři v Plzeňském kraji, který je v ČR jedním s nejnižší mírou nezaměstnanosti, ale zároveň zde chybí kvalifikovaní zaměstnanci.

4. 2 Komparace zdaňování mzdy zaměstnance v režimu hrubé a superhrubé mzdy

Na modelových příkladech výpočtu mezd dochází ke komparaci výpočtu v roce 2015 a 2016. Důležité je rozhodnutí vlády, které by mělo změnit výpočet mezd. Nejdůležitější změnou je zrušení superhrubé mzdy. Výpočet daně (zálohové a srážkové) bude nově počítán z hrubé mzdy. U sazby daně dochází ke změně a místo původních 15% ze superhrubé mzdy, bude výpočet daně spočítán z hrubé mzdy ve výši 19 %. Další změnou chystanou pro rok

2016 je zvýšení procentuálního odvodu na zdravotní pojištění za zaměstnance z původních 4,5 % na 6,5 %. Dále dochází ke změnám daňového zvýhodnění a změny výpočtu exekučních a insolvenčních srážek ze mzdy. Na modelových příkladech jsou znázorněny výše uvedené změny.

Modelový příklad č. 1

Zaměstnanec p. Zdeněk v uvedených letech odpracoval za měsíc 176 hod a je ohodnocen mzdou ve výši 80 Kč hrubého. Srovnání výpočtu příjmů v roce 2015 a 2016. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 8 Modelový příklad č. 1

| 2015 | | 2016 | |
|---------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| Odpracováno | 176,00 | Odpracováno | 176,00 |
| Hrubá mzda | 80,00 | Hrubá mzda | 80,00 |
| Hrubá mzda | 14 080,00 | Hrubá mzda | 14 080,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 |
| Superhrubá mzda | 18 868,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 18 900,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 14 100,00 |
| Zálohová daň 15 % | 2 835,00 | Zálohová daň 19 % | 2 679,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 765,00 | Daň po slevě | 609,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 634,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| Čistá mzda | 11 765,00 | Čistá mzda | 11 639,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 156 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 156 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 20,39%.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 282 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,79 % více.
- 3) V konečném vyúčtování dostane zaměstnanec o 126 Kč méně, tj. o 1,07 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 9 Účetní deník modelový příklad č. 1

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 765,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 3 520,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 916,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 268,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 634,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Zdeněk | 11 765,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 14 080,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 765,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 11 765,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 1 902,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 4 436,00 Kč | 336000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 2

Zaměstnanec p. Radek odpracoval v uvedeném měsíci mzdu ve výši 110 Kč hrubého/hod.

Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 10 Modelový příklad č. 2

| 2015 | | 2016 | |
|---------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| Odpracováno | 176,00 | Odpracováno | 176,00 |
| Hrubá mzda | 110,00 | Hrubá mzda | 110,00 |
| Hrubá mzda | 19 360,00 | Hrubá mzda | 19 360,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 4 840,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 4 840,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 743,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 743,00 |
| Superhrubá mzda | 25 943,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 26 000,00 | Hrubá mzda zaokrouhlená | 19 400,00 |
| Zálohová daň 15 % | 3 900,00 | Zálohová daň 19 % | 3 686,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 1 830,00 | Daň po slevě | 1 616,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 1 259,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 1 259,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 872,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 1 259,00 |
| Čistá mzda | 15 399,00 | Čistá mzda | 15 226,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 214 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 214 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 11,69 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 387 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,74 % více.
- 3) V konečném vyúčtování dostane zaměstnanec v čisté mzdě o 173 Kč méně, tj. o 1,12 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 11 Účetní deník modelový příklad č. 2

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 1 830,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 4 840,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 1 259,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 743,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 872,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Radek | 15 399,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 19 360,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 1 830,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 15 399,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 2 615,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 6 099,00 Kč | 336000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 3

Zaměstnankyně p. Sandra má jedno nezletilé dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění a podepsala Prohlášení poplatníka.

Tabulka 12 Modelový příklad č. 3

| 2015 | | 2016 | |
|---------------------------------|------------------|-------------------------------|------------------|
| Odpracováno | 176,00 | Odpracováno | 176,00 |
| Hrubá mzda | 80,00 | Hrubá mzda | 80,00 |
| Hrubá mzda | 14 080,00 | Hrubá mzda | 14 080,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 |
| Superhrubá mzda | 18 868,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 18 900,00 | Zaokrouhlení zálohové daně | 14 100,00 |
| Zálohová daň 15 % | 2 835,00 | Zálohová daň 19 % | 2 679,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 765,00 | Daň po slevě | 609,00 |
| Daňové zvýhodnění 1 dítě | 1 117,00 | Daňové zvýhodnění 1 dítě | 1 117,00 |
| Daň (daňový bonus) | 352,00 | Daň (daňový bonus) | 508,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 634,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| Čistá mzda | 12 882,00 | Čistá mzda | 12 756,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnankyně dostane v roce 2016 o 156 Kč více v daňovém bonusu než v roce 2015. V tomto případě poklesl výběr daně o 20,39 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnankyně se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 282 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,79 % více.
- 3) V konečném vyúčtování dostane zaměstnankyně v čisté mzdě o 126 Kč méně, tj. o 0,98 %.

Tabulka 13 Účetní deník modelový příklad č. 3

| Zdroj – ostatní pohledávky | | | | |
|----------------------------|--|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Daňový bonus | 352,00 Kč | 342001 | 331000 |
| Zdroj – Ostatní závazky | | | | |
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 3 520,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 916,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 268,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 634,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnankyně Sandry | 12 882,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 14 080,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Daňový bonus | 352,00 Kč | 221000 | 342001 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 12 882,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 1 902,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 4 436,00 Kč | 336000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 4

Zaměstnankyně p. Klára má 3 nezletilé děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, mzda 80Kč hrubého. Podepsala Prohlášení poplatníka.

Tabulka 14 Modelový příklad č. 4

| 2015 | | 2016 | |
|------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| Odpracováno | 176,00 | Odpracováno | 176,00 |
| Hrubá mzda | 80,00 | Hrubá mzda | 80,00 |
| Hrubá mzda | 14 080,00 | Hrubá mzda | 14 080,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 3 520,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 268,00 |
| Superhrubá mzda | 18868,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 18900,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 14 100,00 |
| Zálohová daň 15 % | 2835,00 | Zálohová daň 19 % | 2 679,00 |
| Sleva na dani | 2070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 765,00 | Daň po slevě | 609,00 |
| Daňové zvýhodnění 3 děti | 3 851,00 | Daňové zvýhodnění 3 děti | 4 251,00 |
| Daň (daňový bonus) | 3086,00 | Daň (daňový bonus) | 3 642,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 634,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 916,00 |
| Čistá mzda | 15 616,00 | Čistá mzda | 15 890,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnankyně dostane v roce 2016 o 556 Kč více v daňovém bonusu než v roce 2015. V tomto případě poklesl výběr daně o 15,27 %. Daňové zvýhodnění na 1. dítě zůstává v roce 2016 ve stejné výši, ale na 2. dítě bylo navýšeno o 100 Kč (1417 Kč/měsíčně) a na 3. dítě bylo navýšeno o 300 Kč (1717 Kč/měsíčně).
- 2) Ze mzdy zaměstnankyně se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 282 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,79 % více.
- 3) V konečném vyúčtování dostane zaměstnankyně v čisté mzdě o 274 Kč více, tj. o 1,72 %.

Tabulka 15 Účetní deník modelový příklad č. 4

| Zdroj – ostatní pohledávky | | | | |
|----------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Daňový bonus | 3 851,00 Kč | 342001 | 331000 |
| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 3 520,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 916,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 268,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 634,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnankyně Klára | 15 616,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 14 080,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Daňový bonus | 3 086,00 Kč | 221000 | 342001 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnanec | 15 616,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 1 902,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 4 436,00 Kč | 336000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 5

Zaměstnanec p. Karel má 3 nezletilé děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Pobírá mzdu 120 Kč hrubého/hod. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 16 Modelový příklad č. 5

| 2015 | | 2016 | |
|------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| Odpracováno | 176,00 | Odpracováno | 176,00 |
| Hrubá mzda | 120,00 | Hrubá mzda | 120,00 |
| Hrubá mzda | 21 120,00 | Hrubá mzda | 21 120,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 5 280,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 5 280,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 901,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 901,00 |
| Superhrubá mzda | 28 301,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 28 400,00 | Zaokrouhlení hrubé mzdy | 21 200,00 |
| Zálohová daň 15 % | 4 260,00 | Zálohová daň 19 % | 4 028,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 2 190,00 | Daň po slevě | 1 958,00 |
| Daňové zvýhodnění 3 děti | 3 851,00 | Daňové zvýhodnění 3 děti | 4 251,00 |
| Daň (daňový bonus) | 1 661,00 | Daň (daňový bonus) | 2 293,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 1 373,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 1 373,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 951,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 1 373,00 |
| Čistá mzda | 20 457,00 | Čistá mzda | 20 667,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec dostane v roce 2016 o 632 Kč více v daňovém bonusu než v roce 2015. V tomto případě poklesl výběr daně o 27,56 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 422 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,74 % více.
- 3) V konečném vyúčtování dostane zaměstnanec v čisté mzdě o 210 Kč více, tj. o 1,02 %.

Tabulka 17 Účetní deník modelový příklad č. 5

| Zdroj – ostatní pohledávky | | | | |
|----------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Daňový bonus | 1 661,00 Kč | 342001 | 331000 |
| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 5 280,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 1 373,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 901,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 951,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnanec Karel | 20 457,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 21 120,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Daňový bonus | 1 661,00 Kč | 221000 | 342001 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnanec | 20 457,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 2 852,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 6 653,00 Kč | 336000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 6

Zaměstnanec p. Robert má hrubou mzdu 70 Kč/hod + osobní ohodnocení 14.280 Kč. Insolvence v celkové výši 340.586 Kč. Původní srážky byly vypočteny na 8.000 Kč, nyní jsou srážky vypočítávány jako přednostní exekuce. Nemá žádnou vyživující povinnost vůči dětem ani manželce. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 18 Modelový příklad č. 6

| 2015 | | 2016 | |
|---------------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| Odpracováno | 168,00 | Odpracováno | 168,00 |
| Hrubá mzda | 26 040,00 | Hrubá mzda | 26 040,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 6 510,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 6 510,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 2 344,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 2 344,00 |
| Superhrubá mzda | 34 894,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 34 900,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 26 100,00 |
| Zálohová daň 15% | 5 235,00 | Zálohová daň 19% | 4 959,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 3 165,00 | Daň po slevě | 2 889,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 1 693,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 1 693,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 1 172,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 1 693,00 |
| Čistá mzda | 20 010,00 | Čistá mzda | 19 765,00 |
| Insolvence | 10 833,00 | Insolvence | 10 497,00 |
| K výplatě celkem | 9 177,00 | K výplatě celkem | 9268,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 276 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 276 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 8,72 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 521 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,77 % více.
- 3) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 245 Kč méně, tj. o 1,22 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 19 Modelový příklad č. 6 výpočet insolvence

| Výpočet insolvence p. Robert | | Výpočet insolvence p. Robert | |
|--|-----------------|--|-----------------|
| Čistá mzda | 20 010,00 | Čistá mzda | 19 765,00 |
| Nezabavitelná částka | 9 177,00 | Nezabavitelná částka | 9 268,00 |
| Insolvence | 10 833,00 | Insolvence | 10 497,00 |
| Zaměstnanci zůstane k výplatě | 9 177,00 | Zaměstnanci zůstane k výplatě | 9 268,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Na insolvenční se v roce 2016 vybere o 336 méně než v roce 2015. Procentuálně to vychází 3,10 % méně.
- 2) Zaměstnanci zůstane k výplatě o 91 Kč více v roce 2016 než v roce 2015. Procentuálně to vychází o 0,98 %.

Tabulka 20 Účetní deník modelový příklad č. 6

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|--|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 3 165,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 6 510,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 1 693,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 2 344,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 1 172,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Robert | 9 177,00 Kč | 331000 | 331001 |
| | Mzdy – insolvence | 10 833,00 Kč | 331000 | 379000 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 26 040,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 3 165,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 9 177,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 3 516,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 8 203,00 Kč | 336000 | 221000 |
| | Úhrada insolvence | 10 833,00 Kč | 379000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 7

Zaměstnanec p. Martin má hrubou měsíční mzdu ve výši 10 000 Kč a osobní ohodnocení 2 600 Kč. Má několik přednostních a nepřednostních exekucí v celkové výši 450 960 Kč. V současné době se srážky uplatňují na přednostní exekuci na OSSZ a na nepřednostní exekuci u GE Money Bank. Nemá vyživovací povinnost k dítěti ani manželce. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 21 Modelový příklad č. 7

| 2015 | | 2016 | |
|--------------------------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|
| Odpracováno | 168,00 | Odpracováno | 168,00 |
| Hrubá mzda | 12 600,00 | Hrubá mzda | 12 600,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 3 150,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 3 150,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 134,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 134,00 |
| Superhrubá mzda | 16 884,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 16 900,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 12 600,00 |
| Zálohová daň 15% | 2 535,00 | Zálohová daň 19% | 2 394,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 465,00 | Daň po slevě | 324,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 819,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 819,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 567,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 819,00 |
| Čistá mzda | 10 749,00 | Čistá mzda | 10 638,00 |
| Exekuce - přednostní OSSZ | 1 543,00 | Exekuce - přednostní OSSZ | 1 486,00 |
| Exekuce - nepřednostní GE Money Bank | 1 543,00 | Exekuce - nepřednostní GE Money Bank | 1 486,00 |
| K výplatě celkem | 7 663,00 | K výplatě celkem | 7 666,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 141 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 141 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 30,32 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 252 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,77 % více.
- 3) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 111 Kč méně, tj. o 1,03 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 22 Modelový příklad č. 7 výpočet exekuce

| Výpočet p. Martina | exekuce | | Výpočet p. Martina | exekuce |
|----------------------------------|----------------|-----------|----------------------------------|----------------------------|
| Čistá mzda | | 10 749,00 | Čistá mzda | 10 638,00 |
| Nezabavitelná částka | | 6 118,00 | Nezabavitelná částka | 6 178,67 |
| 1/3 | | 1 543,00 | 1/3 | 1 486,00 |
| Exekuce - přednostní | | 1 543,00 | Exekuce - přednostní | 1 486,00 |
| Exekuce - nepřednostní | | 1 543,00 | Exekuce - nepřednostní | 1 486,00 |
| Zaměstnanci k výplatě | zůstane | 7 663,00 | Zaměstnanci k výplatě | zůstane 7 666,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Na exekuce v roce 2016 se vybere o 114 Kč méně než-li v roce 2015. Procentuálně to vychází o 3,69 % méně.
- 2) Zaměstnanec dostane k výplatě více o částku 3 Kč. Procentuálně o 0,04 %.

Tabulka 23 Účetní deník modelový příklad č. 7

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 465,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 3 150,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 819,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 134,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 567,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Martin | 7 663,00 Kč | 331000 | 331001 |
| | Mzdy – exekuce – OSSZ | 1 543,00 Kč | 331000 | 379000 |
| | Mzdy – exekuce – GE Money Bank | 1 543,00 Kč | 331000 | 379000 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 12 600,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 465,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 7 663,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 1 701,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 3 969,00 Kč | 336000 | 221000 |
| | Mzdy – exekuce – OSSZ | 1 543,00 Kč | 379000 | 221000 |
| | Mzdy – exekuce – GE Money Bank | 1 543,00 Kč | 379000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 8

Zaměstnanec p. Zdeněk má hrubou měsíční mzdu 60 Kč/hod a osobní ohodnocení 6 720 Kč/měsíčně. Má dvě nepřednostní exekuce a 1 vyživovací povinnost vůči dítěti. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 24 Modelový příklad č. 8

| 2015 | | 2016 | |
|------------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| Odpracováno | 168,00 | Odpracováno | 168,00 |
| Hrubá mzda | 16 800,00 | Hrubá mzda | 16 800,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 4 200,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 4 200,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 1 512,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 1 512,00 |
| Superhrubá mzda | 22 512,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 22 600,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 16 800,00 |
| Zálohová daň 15 % | 3 390,00 | Zálohová daň 19 % | 3 192,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 1 320,00 | Daň po slevě | 1 122,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 1 092,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 1 092,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 756,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 1 092,00 |
| Čistá mzda | 13 632,00 | Čistá mzda | 13 494,00 |
| Exekuce - nepřednostní RWE | 1 994,00 | Exekuce - nepřednostní RWE | 1 923,00 |
| K výplatě celkem | 11 638,00 | K výplatě celkem | 11 571,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 198 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 198 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 25 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 336 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,77 % více.
- 3) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 138 Kč méně, tj. o 1,01 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 25 Modelový příklad č. 8 výpočet nepřednostní exekuce

| Výpočet nepřednostní exekuce p. Zdeňka | | Výpočet nepřednostní exekuce p. Zdeňka | |
|---|------------------|---|------------------|
| Čistá mzda | 13 632,00 | Čistá mzda | 13 494,00 |
| Nezabavitelná částka (6118 + 1529,5) | 7 647,50 | Nezabavitelná částka (6178,67+ 1544,67) | 7 723,34 |
| Rozdíl příjmů a nezabavitelné částky | 5 984,00 | Rozdíl příjmů a nezabavitelné částky | 5 770,66 |
| 1/3 | 1 994,00 | 1/3 | 1 923,00 |
| Zaměstnanci zůstane k výplatě | 11 638,00 | Zaměstnanci zůstane k výplatě | 11 571,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Na nepřednostní exekuci se v roce 2016 vybere o 71 Kč méně. V procentech je to o 3,56 % méně.
- 2) K výplatě dostane zaměstnanec v roce 2016 o 67 Kč méně, tj. o 0,58 % méně.

Tabulka 26 Účetní deník modelový příklad č. 8

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 1 320,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 4 200,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 1 092,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 1 512,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 756,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Zdeněk | 11 638,00 Kč | 331000 | 331001 |
| | Mzdy – exekuce | 1 994,00 Kč | 331000 | 379000 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 16 800,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 1 320,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 11 638,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 2 268,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 5 292,00 Kč | 336000 | 221000 |
| | Mzdy – exekuce – RWE | 1 994,00 Kč | 379000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 9

Zaměstnanec Václav pracuje pro společnost na základě dohody o provedení práce, nepodepsal Prohlášení, neboť již pracuje na hlavní pracovní poměr pro jinou společnost, kde formulář podepsal. Hodinová sazba 70Kč/hod a odpracoval 16 hod.

Tabulka 27 Modelový příklad č. 9

| 2015 | | 2016 | |
|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| Odpracováno | 16,00 | Odpracováno | 16,00 |
| Hrubá mzda | 1 120,00 | Hrubá mzda | 1 120,00 |
| Zaokrouhlení | 1 200,00 | Zaokrouhlení | 1 200,00 |
| Srážková daň 15 % | 180,00 | Srážková daň 19 % | 228,00 |
| Čistá mzda | 940,00 | Čistá mzda | 892,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2015 o 48 Kč méně srážkové daně ze závislé činnosti než v roce 2016. V tomto případě vzrostl výběr daně o 21,05 %.
- 2) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 48 Kč méně, tj. o 5,11 %.

Tabulka 28 Účetní deník modelový příklad č. 9

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|----------------------------|-------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 180,00 Kč | 331000 | 342001 |
| | Mzda zaměstnance p. Martin | 940,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 1 120,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 180,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 940,00 Kč | 331001 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 10

Zaměstnanec p. Libor pracuje pro společnost na základě dohody o provedení práce, nepodepsal Prohlášení. Hodinová sazba 70 Kč a odpracoval v uvedeném měsíci 100 hod.

Tabulka 29 Modelový příklad č. 10

| 2015 | | 2016 | |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| Odpracováno | 100,00 | Odpracováno | 100,00 |
| Hrubá mzda | 7 000,00 | Hrubá mzda | 7 000,00 |
| Zaokrouhlení | 7 000,00 | Zaokrouhlení | 7 000,00 |
| Zálohová daň 15 % | 1 050,00 | Zálohová daň 19 % | 1 330,00 |
| Čistá mzda | 5 950,00 | Čistá mzda | 5 670,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 280 Kč více srážkové daně ze závislé činnosti než v roce 2015. V tomto případě vzrostl výběr daně o 21,05 %.
- 2) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 280 Kč méně, tj. o 4,71 %.

Tabulka 30 Účetní deník modelový příklad č. 10

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|----------------------------|-------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 1 050,00 Kč | 331000 | 342001 |
| | Mzda zaměstnance p. Libor | 5 950,00 Kč | 331000 | 331001 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 7 000,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 1 050,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 5 950,00 Kč | 331001 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelový příklad č. 11

Zaměstnanec p. Pavel má měsíční mzdu 23 200 Kč. Má insolvenční v celkové výši 330 876 Kč. Srážky ve výši přednostní exekuce. Podepsal Prohlášení poplatníka.

Tabulka 31 Modelový příklad č. 11

| 2015 | | 2016 | |
|------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| Odpracováno | 168,00 | Odpracováno | 168,00 |
| Hrubá mzda | 23 200,00 | Hrubá mzda | 23 200,00 |
| SP zaměstnavatel 25 % | 5 800,00 | SP zaměstnavatel 25 % | 5 800,00 |
| ZP zaměstnavatel 9 % | 2 088,00 | ZP zaměstnavatel 9 % | 2 088,00 |
| Superhrubá mzda | 31 088,00 | | |
| Zaokrouhlená superhrubá mzda | 31 100,00 | Zaokrouhlená hrubá mzda | 23 200,00 |
| Zálohová daň 15 % | 4 665,00 | Zálohová daň 19 % | 4 408,00 |
| Sleva na dani | 2 070,00 | Sleva na dani | 2 070,00 |
| Daň po slevě | 2 595,00 | Daň po slevě | 2 338,00 |
| SP zaměstnanec 6,5 % | 1 508,00 | SP zaměstnanec 6,5 % | 1 508,00 |
| ZP zaměstnanec 4,5 % | 1 044,00 | ZP zaměstnanec 6,5 % | 1 508,00 |
| Čistá mzda | 18 053,00 | Čistá mzda | 17 846,00 |
| Insolvence | 8 876,00 | Insolvence | 8 578,00 |
| Částka k výplatě | 9177,00 | Částka k výplatě | 9 268,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Zaměstnanec odvede v roce 2016 o 257 Kč méně na zálohové dani ze závislé činnosti než v roce 2015. Zaměstnanec ušetří a státu se vybere o 257 Kč méně. V tomto případě poklesl výběr daně o 9,90 %.
- 2) Ze mzdy zaměstnance se v důsledku vyššího procentuálního výměru na zdravotní pojištění odvede o 464 Kč více. Výhodné je to pro zdravotní pojišťovnu, která vybrala pojistné o 30,77 % více.
- 3) V čisté mzdě dostane zaměstnanec o 207 Kč méně, tj. o 1,15 %. Sice zaplatil nižší zálohovou daň, ale odvedl ze své mzdy vyšší pojistné zdravotní pojišťovně.

Tabulka 32 Modelový příklad č. 11 výpočet insolvence

| Výpočet insolvence p. Pavel | | Výpočet insolvence p. Pavel | |
|--|-----------|--|-----------|
| Čistá mzda | 18 053,00 | Čistá mzda | 17 846,00 |
| Nezabavitelná částka | 9 177,00 | Nezabavitelná částka | 9 268,00 |
| Insolvence | 8 876,00 | Insolvence | 8 578,00 |
| Zaměstnanci zůstane k výplatě | 9 177,00 | Zaměstnanci zůstane k výplatě | 9 268,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdíly:

- 1) Na nepřednostní exekuci se v roce 2016 vybere o 298 Kč méně, pokud zůstanou podmínky pro výpočet zachovány. V procentech je to o 3,36 méně.
- 2) K výplatě dostane zaměstnanec v roce 2016 o 91 Kč více, tj. o 0,98 %.

Tabulka 33 Účetní deník modelový příklad č. 11

| Zdroj – ostatní závazky | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------|--------|
| Firma | Text | Částka | MD | DAL |
| FÚ | Mzdy, daň z příjmů 2015 | 2 595,00 Kč | 331000 | 342001 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnavatel | 5 800,00 Kč | 524000 | 336000 |
| OSSZ | Mzdy, sociální pojištění zaměstnanec | 1 508,00 Kč | 331000 | 336000 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnavatel | 2 088,00 Kč | 524000 | 336001 |
| VZP | Mzdy, zdravotní pojištění - zaměstnanec | 1 044,00 Kč | 331000 | 336001 |
| | Mzda zaměstnance p. Pavel | 9 177,00 Kč | 331000 | 331001 |
| | Mzdy Insolvence | 8 876,00 Kč | 331000 | 379000 |
| Zdroj – Interní doklady | | | | |
| | Hrubá mzda | 23 200,00 Kč | 521000 | 331000 |
| Zdroj - Banka | | | | |
| FÚ | Úhrada OZ daň z příjmů | 2 595,00 Kč | 342001 | 221000 |
| | Úhrada OZ mzda zaměstnance | 9 177,00 Kč | 331001 | 221000 |
| VZP | Úhrada OZ zdravotní pojištění | 3 132,00 Kč | 336001 | 221000 |
| OSSZ | Úhrada OZ sociální pojištění | 7 308,00 Kč | 336000 | 221000 |
| | Mzdy Insolvence | 8 876,00 Kč | 379000 | 221000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Komparace zdanění mezd v roce 2015 a 2016 - souhrn

V níže uvedené tabulce 34 Zdanění mezd v roce 2015 je zobrazen souhrn modelových příkladů 1, 2, 6, 7, 8 a 11. V tabulce je uveden výpočet, kdy je základem daně superhrubá mzda a sazba daně je 15 %.

Tabulka 34 Zdanění mezd v roce 2015

| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 15 % | Daň po slevě | Pojistné | Čistá mzda |
|-----|------------|-------------|----------|--------------|----------|------------|
| 1 | 14 080,00 | 18 900,00 | 2 835,00 | 765,00 | 1 550,00 | 11 765,00 |
| 2 | 19 360,00 | 26 000,00 | 3 900,00 | 1 830,00 | 2 131,00 | 15 399,00 |
| 6 | 26 040,00 | 34 900,00 | 5 235,00 | 3 165,00 | 2 865,00 | 20 010,00 |
| 7 | 12 600,00 | 16 900,00 | 2 535,00 | 465,00 | 1 386,00 | 10 749,00 |
| 8 | 16 800,00 | 22 600,00 | 3 390,00 | 1 320,00 | 1 848,00 | 13 632,00 |
| 11 | 23 200,00 | 31 100,00 | 4 665,00 | 2 595,00 | 2 552,00 | 18 053,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 35 Zdanění mezd v roce 2016 viz. níže, je zobrazen souhrn modelových příkladů 1, 2, 6, 7, 8 a 11. Základem daně je hrubá mzda, která se v budoucnu nahradí nyníjší superhrubou mzdou. V tabulce je na první pohled zřejmá změna v sazbě daně, která se pro rok 2016 zvyšuje z původních 15 % na 19 %. Zvýšení sazby daně ovšem negativně neovlivní výběr daně, ale naopak. Dojde sice ke zvýšení sazby daně, ale paradoxně se v konečném důsledku vybere nižší daň.

Při porovnání tabulek 34 a 35 je zřejmé zvýšení pojistného za zaměstnance, které obsahuje sociální i zdravotní pojištění. Ke zvýšení pojistného ovšem dochází pouze u zdravotního pojištění, kde se původní sazby 4,5 % zvyšuje na 6,5 %.

Při srovnání čisté mzdy v roce 2015 a 2016 lze pozorovat negativní sestup, který má dopad hlavně na zaměstnance. V modelových příkladech šlo o maximální rozdíl v řádkách stokorun.

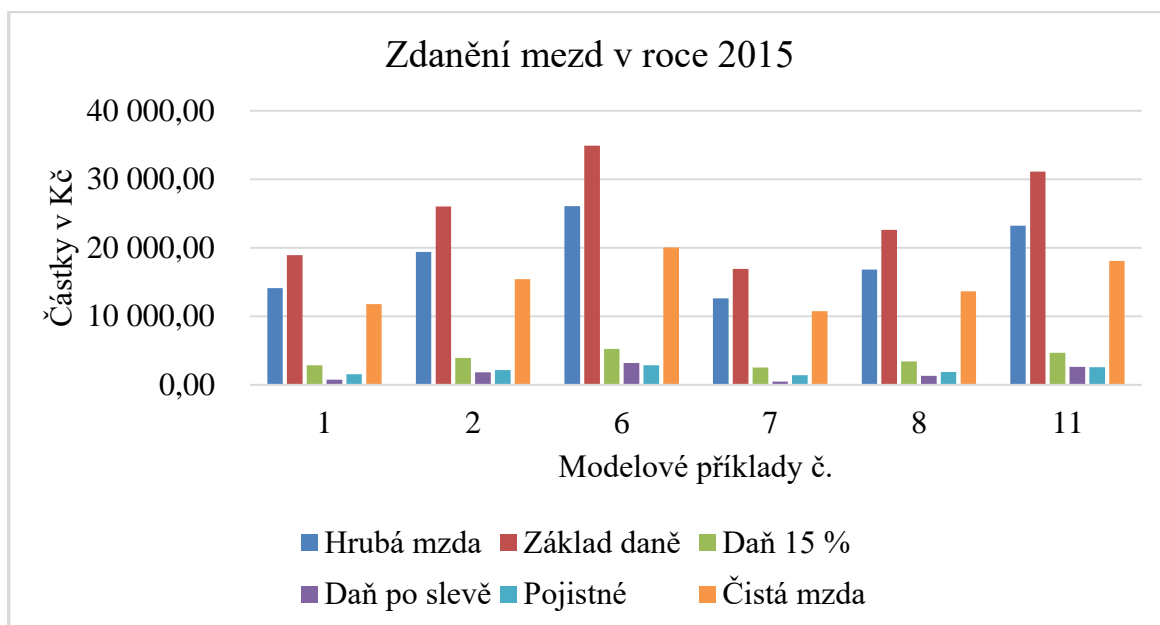
Tabulka 35 Zdanění mezd v roce 2016

| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 19 % | Daň po slevě | Pojistné | Čistá mzda |
|-----|------------|-------------|----------|--------------|----------|------------|
| 1 | 14 080,00 | 14 100,00 | 2 679,00 | 609,00 | 1 832,00 | 11 639,00 |
| 2 | 19 360,00 | 19 400,00 | 3 686,00 | 1 616,00 | 2 518,00 | 15 226,00 |
| 6 | 26 040,00 | 26 100,00 | 4 959,00 | 2 889,00 | 3 386,00 | 19 765,00 |
| 7 | 12 600,00 | 12 600,00 | 2 394,00 | 324,00 | 1 638,00 | 10 638,00 |
| 8 | 16 800,00 | 16 800,00 | 3 192,00 | 1 122,00 | 2 184,00 | 13 494,00 |
| 11 | 23 200,00 | 23 200,00 | 4 408,00 | 2 338,00 | 3 016,00 | 17 846,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

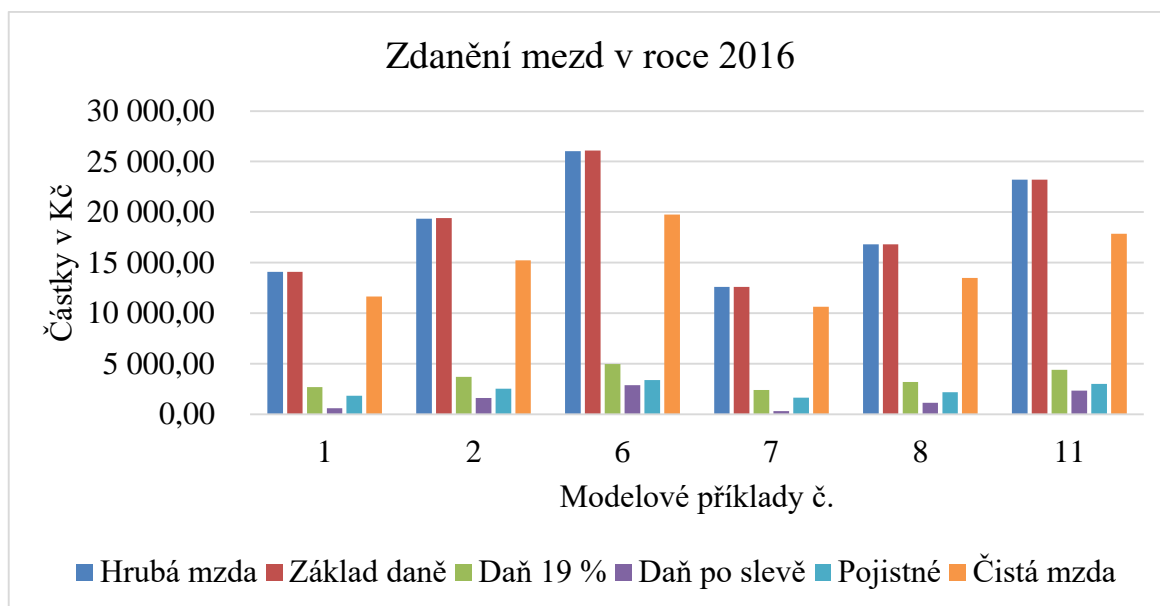
V grafech 3 a 4 jsou názorně zobrazeny změny v letech 2015 a 2016. Nejvýraznější změnou je dle grafu 4 téměř vyrovnání hrubé mzdy a základu daně oproti grafu 3, kde lze zpozorovat větší rozptyl.

Graf 3 Zdanění mezd v roce 2015



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4 Zdanění mezd v roce 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulkách 36 a 37 jsou uvedeny modelové příklady výpočtu mezd č. 3, 4 a 5, které se přímo zabývaly změnami pro rok 2016, ve kterých došlo k navýšení daňového zvýhodnění na děti. V uvedených tabulkách jsou zahrnuty i změny se zrušením superhrubé mzdy, zvýšení sazby daně a zvýšením pojistného na zdravotním pojištění.

Na modelovém příkladu č. 3 je vidět, že i když u daňového zvýhodnění na 1 dítě nedošlo k žádnému nárůstu, dle nového výpočtu v roce 2016 dochází k nárůstu o několik set korun. V ostatních modelových příkladech 4 a 5 je rozdíl u daňového zvýhodnění již mnohonásobně vyšší.

U čisté mzdy v roce 2016 lze díky daňovému bonusu pozorovat vyšší nárůst. Je to velice pozitivní pro přístup rodin s dětmi.

Tabulka 36 Zdanění mezd v roce 2015 včetně daňového zvýhodnění na děti

| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 15 % | Daň po slevě | Pojistné | Čistá mzda | Daňový bonus |
|------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 3 | 14 080,00 | 18 900,00 | 2 835,00 | 765,00 | 1 550,00 | 12 882,00 | 352,00 |
| 4 | 14 080,00 | 18 900,00 | 2 835,00 | 765,00 | 1 550,00 | 15 616,00 | 3 086,00 |
| 5 | 21 120,00 | 28 400,00 | 4 260,00 | 2 190,00 | 2 324,00 | 20 457,00 | 1 661,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 37 Zdanění mezd v roce 2016 včetně daňového zvýhodnění na děti

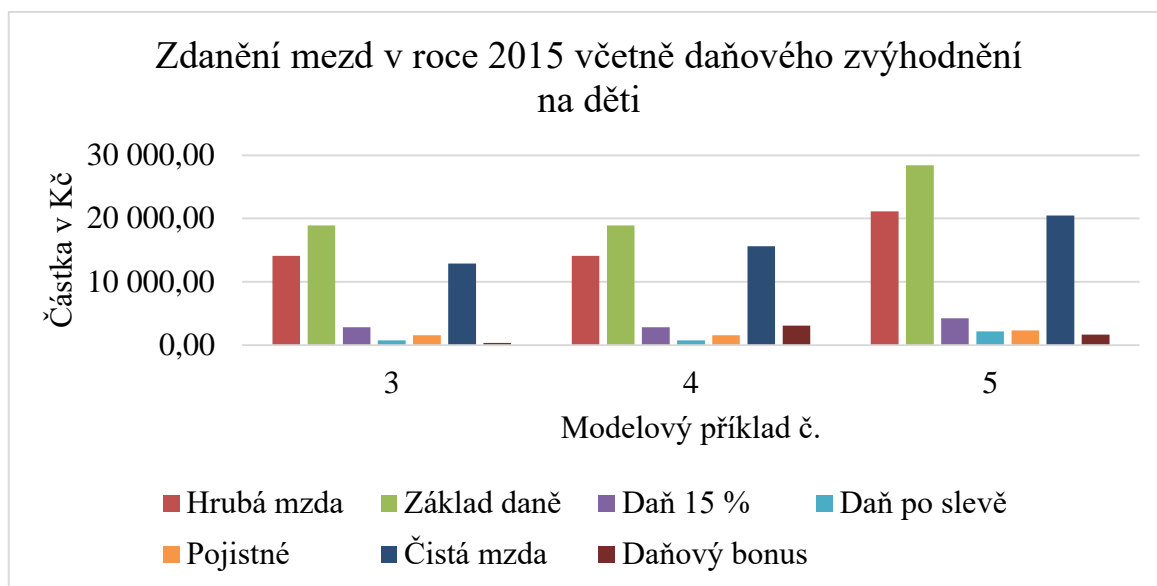
| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 19 % | Daň po slevě | Pojistné | Čistá mzda | Daňový bonus |
|------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 3 | 14 080,00 | 14 100,00 | 2 679,00 | 609,00 | 1 832,00 | 12 756,00 | 508,00 |
| 4 | 14 080,00 | 14 100,00 | 2 679,00 | 609,00 | 1 832,00 | 15 890,00 | 3 642,00 |
| 5 | 21 120,00 | 21 200,00 | 4 028,00 | 1 958,00 | 2 746,00 | 20 667,00 | 2 293,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

V grafech 5 a 6, ve kterých je znázorněn vývoj zdanění mezd v roce 2015 a 2016 včetně daňového zvýhodnění na děti, lze pozorovat již zmíněnou změnu ve vyrovnání v roce 2016 hrubé mzdy a základu daně.

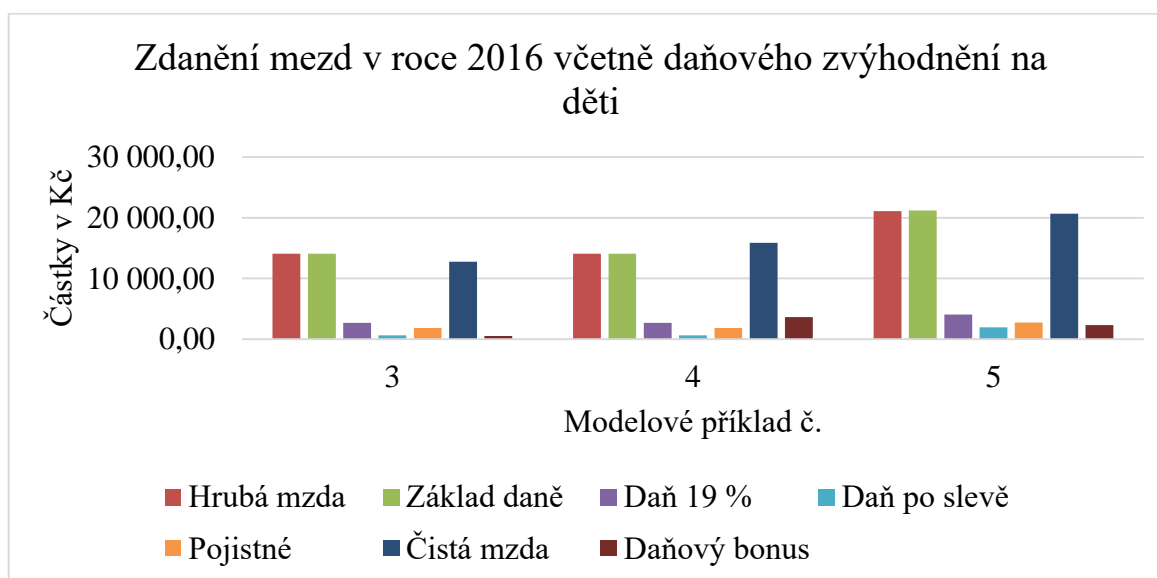
Výraznější změnou v grafech 5 a 6 je zvýšení čisté mzdy v roce 2016 o daňový bonus.

Graf 5 Zdanění mezd v roce 2015 včetně daňového zvýhodnění na děti



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6 Zdanění mezd v roce 2016 včetně daňového zvýhodnění na děti



Zdroj: Vlastní zpracování

V níže uvedených tabulkách 38 a 39 jsou zobrazeny modelové příklady č. 9 a 10, ve kterých byly vypočítány mzdy pro rok 2015 a 2016 na základě dohod o provedení práce. Ani v jednom případě nepřesáhla mzda hranici 10 000 Kč, proto není zobrazeno pojistné zaměstnance.

Tabulka 38 Zdanění mezd v roce 2015 na základě dohod o provedení práce

| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 15 % | Daň po slevě | Čistá mzda |
|------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|-------------------|
| 9 | 1 120,00 | 1 200,00 | 180,00 | 180,00 | 940,00 |
| 10 | 7 000,00 | 7 000,00 | 1 050,00 | 1 050,00 | 5 950,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

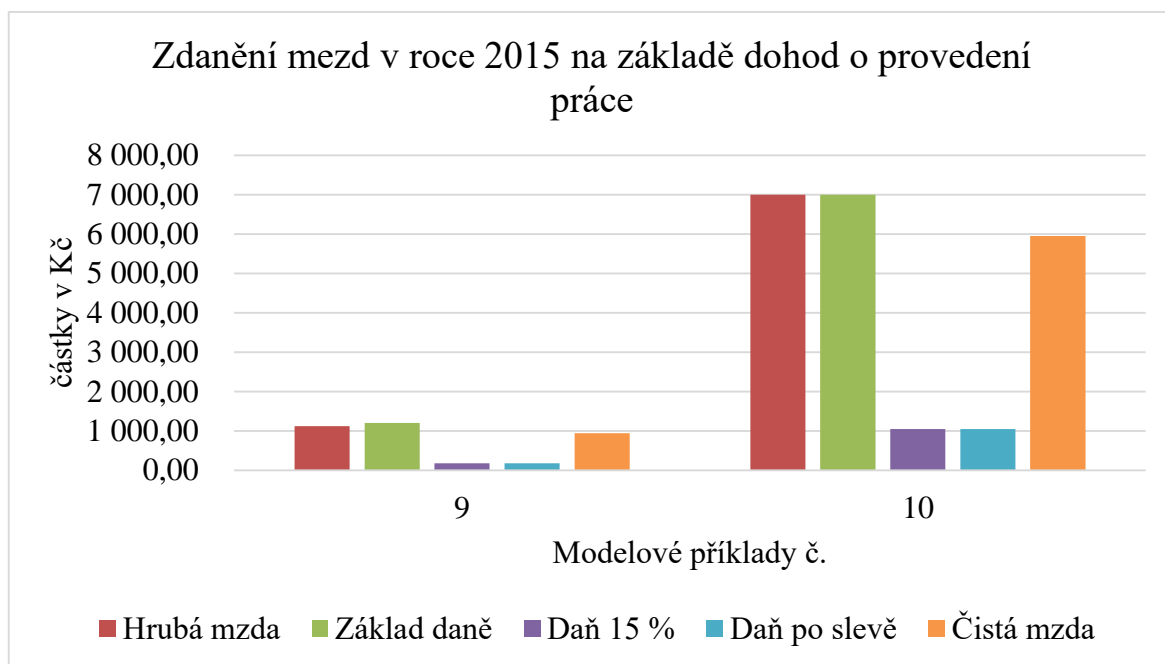
Tabulka 39 Zdanění mezd v roce 2016 na základě dohod o provedení práce

| Př. | Hrubá mzda | Základ daně | Daň 19 % | Daň po slevě | Čistá mzda |
|------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|-------------------|
| 9 | 1 120,00 | 1 200,00 | 228,00 | 228,00 | 892,00 |
| 10 | 7 000,00 | 7 000,00 | 1 330,00 | 1 330,00 | 5 670,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování

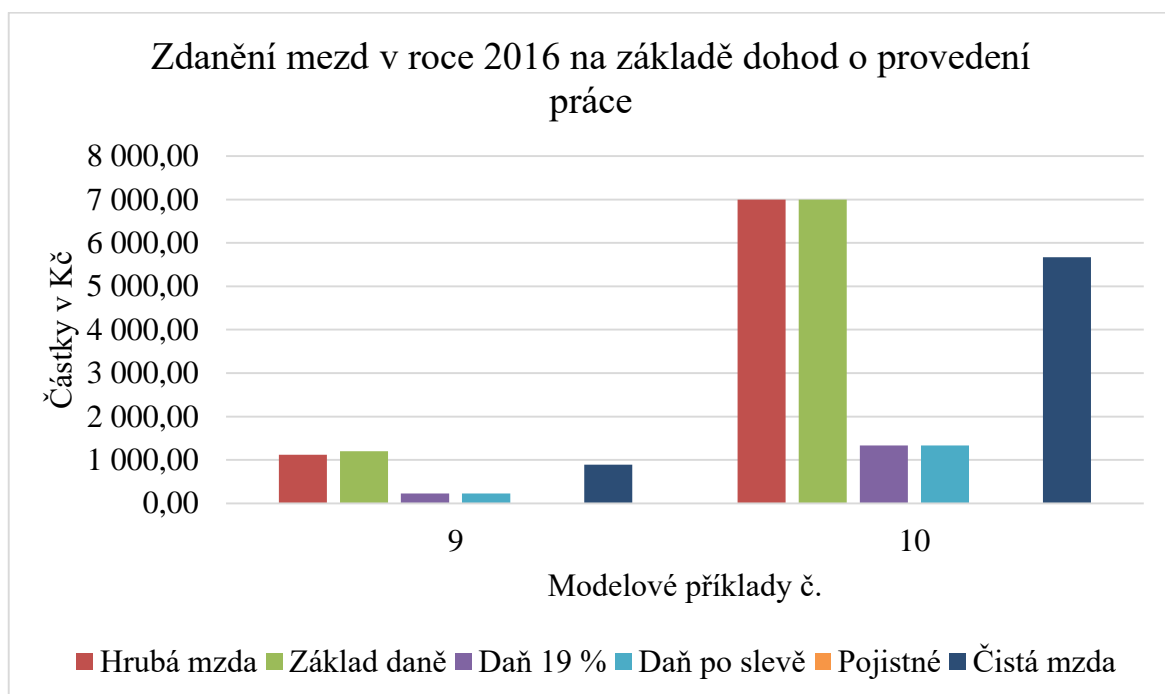
V grafech 7 a 8 je vyobrazeno zdanění mezd pro rok 2015 a 2016, kde jsou uvedené modelové příklady mezd č. 9 a 10 na základě dohod o provedení práce. Zřejmé na obou modelových příkladech je pokles čisté mzdy v roce 2016 z důvodu zvýšení sazby daně z 15 % na 19 %.

Graf 7 Zdanění mezd v roce 2015 na základě dohod o provedení práce



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 8 Zdanění mezd v roce 2016 na základě dohod o provedení práce



Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

Diplomová práce se zabývá komparací zdaňování superhrubé a hrubé mzdy. Výpočty byly provedeny na modelových případech na základě informací z firmy metaxo s. r. o., která se zabývá kovovýrobou pro zemědělské osoby a družstva. Modelové příklady byly vytvořeny dle různých situací z praxe a byly aplikovány pro rok 2015 a 2016.

Modelové příklady pro rok 2015 tvoří pro účel výpočtu mezd superhrubou mzdou a sazbu daně z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %.

Modelové příklady pro rok 2016 obsahují pro účel výpočtu mezd plánovaný základ daně z hrubé mzdy. Plánované změny pro rok 2016 nejsou pouze ve změně výpočtu mezd z hrubé mzdy, ale také ve zvýšení sazby daně z příjmů ze závislé činnosti z původních 15 % na 19 %. Další změnou ve výpočtu mezd v roce 2016 je zvýšení sazby pro výpočet zdravotního pojištění zaměstnance z 4,5 % na 6,5 %, zvýšení daňového zvýhodnění na druhé a pak další dítě a v neposlední řadě změna ve výpočtu exekučních a insolvenčních srážek.

Při výpočtu mezd z roku 2015 a 2016 bylo zjištěno, že ačkoliv je plánovaná změna výpočtu mezd ze superhrubé mzdy na hrubou mzdou a sazba daně se zvýší z 15 % na 19 %, v konečném důsledku se do státního rozpočtu vybere nižší daň. Zaměstnanec odvede nižší daň.

Plánovanou změnou pro rok 2016 je zvýšení daňového zvýhodnění u druhého dítěte o 100 Kč (tj. z 1 317 Kč na 1 417 Kč) a u třetího a dalšího dítěte o 300 Kč (tj. z 1 417 Kč na 1 717 Kč). Na modelových případech mezd v roce 2016 došlo ke zvýšení daňového bonusu i k navýšení mzdy k výplatě. Pro rodiny s dětmi je to velmi příznivá změna a jistě to každý rodič dítěte ocení.

Naopak u změny výpočtu zdravotního pojištění za zaměstnancem, kdy dojde ke zvýšení výpočtové sazby z 4,5 % na 6,5 %, dochází k většímu odvodu peněz zdravotním pojišťovnám. Zaměstnanec tedy odvede méně peněz do státního rozpočtu, ale více peněz naopak odvede do zdravotních pojišťoven.

U výpočtu srážek exekucí v roce 2016 došlo také k několika zásadním změnám. Minimální nezabavitelná část mzdy se zvýšila z 6 118 Kč na 6 178,67 Kč, nezabavitelná částka pro vyživovanou osobu se zvýšila z 1 529,5 Kč na 1 544,67 Kč. Nezabavitelná částka, nad kterou se sráží zbytek mzdy se zvýšila z 9 177 Kč na 9 268 Kč. Při výpočtech srážek mezd bylo zjištěno, že dochází k nižším odvodům srážek na exekuce i insolvence v roce 2016 než 2015. V roce 2016 zůstane zaměstnancům o něco málo vyšší nezabavitelná částka.

V konečném důsledku by při změně výpočtu mezd v roce 2016 došlo k zjednodušení výpočtu mezd, kdyby odpadl jistý administrativně nesmyslně zavedený mezikrok superhrubá mzda. Ve všech zemích světa se čistá mzda vypočítává z hrubé mzdy. Pouze ČR je v tomto ohledu zcela unikátní.

Pokud by prošla změna se zvýšením sazby daně z 15 % na 19 % do státního rozpočtu by bylo odvedeno menší množství peněžních prostředků, ačkoliv zaměstnanci by si polepšili (viz. modelové příklady 1 – 11).

Co se týče změny ve výpočtu zdravotního pojištění za zaměstnance, došlo by k větším peněžním odvodům zdravotním pojišťovnám, ale naopak zaměstnanec by si pohoršil a jeho čistá mzda by poklesla.

Pro rodiny se dvěma a více dětmi bude rok 2016 příznivý a mohou se těšit z větší částky na výplatní pásce. Stejná situace platí pro zaměstnance, kteří mají exekuční či insolvenční srážky z mezd.

Ovšem každá změna ve výpočtu mezd je velice administrativně a finančně náročná. Ikdyž bylo zrušení superhrubé mzdy součástí koaliční smlouvy při sestavování nové vlády po volbách v roce 2015, stále ještě nepadlo konečné rozhodnutí.

Státní rozpočet by si v konečném důsledku mohl ublížit, neboť by se odvedlo méně peněžních prostředků. Naopak zdravotní pojišťovny by jistě změnu uvítaly, neboť by obdržely více peněz.

6 Seznam použitých zdrojů

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy 2013*, 1. vyd., Olomouc: Anag, 2013. 376 s. ISBN: 978-80-7263-758-4.

BRYCHTA, Ivan a kol. *Daň z příjmů 2014*. 11. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-462-0.

DANĚK, Antonín a kol., *Z. Abeceda mzdové účetní 2014*, 24. vydání, Olomouc:ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-851-2.

DUŠEK, Jiří, *Daně z příjmů 2014 přehledy, daňové a účetní tabulky*. 9. vydání. Praha: GRADA, 2014. ISBN 978-80-247-5116-0.

HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*, 3. Vydání, Olomouc: Anag, ISBN: 978-80-7263-857-4.

KAMINSKA, Agata. *Prawo pracy. 1506 pytań i odpowiedzi*, 1. Vydání, Warszawa:Wolters Kluwer Polska SA: 2013. ISBN: 978-83-264-4015-1.

KRBEČKOVÁ, Marie, PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2014*, 4. Vydání, Olomouc: Anag, ISBN: 978-80-7263-865-9.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi – základní pracovněprávní vztahy a rektifikace*, 1. Vydání, Praha: Nakladatelství Leges, ISBN: 978-80-7502-038-3.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2014, úplná znění platná k 1. 1. 2014*), 23. vydání. Praha:GRADA, 2014. ISBN 978-80-247-5171-9.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015, úplná znění platná k 1. 1. 2015*), 24. vydání. Praha:GRADA, 2015. ISBN 978-80-247-5507-6.

MATLOVIČOVÁ, Iveta. *Mzdy profesionálne*, Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN: 978-80-8168-041-0.

MEULDERS, Danièle. *Minimum Wages, Low Pay and Unemployment*, Gordonsville: Palgrave Macmillan, 2004. ISBN: 978-14-0393-642-4.

NEUMARK, David. *Minimum wages*, 2. Vydání, United States: MIT Press, 2008. ISBN: 978-0-262-14102-4.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*, 15. vydání. Praha: GRADA, 2014. ISBN: 978-80-247-5125-2.

PECL, Vladimír, PELECH, Petr. *Daně z příjmů s komentářem 2014*, 14. Vydání, Olomouc: ANAG, 2014. ISBN: 978-80-7263-867-3.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*, 22. Vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN: 978-80-7263-852-9.

PICHTR, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN: 978-80-7400-481-0.

SCHMIED, Zdeněk a kol. *Průvodce mzdovou problematikou 2014*, 2. aktualizované vydání. Bohuňovice:OSWALD, 2014. ISBN: 978-80-905690-0-3.

SOJKA, Vlastimil. *Mezinárodní zdanění příjmů*, 3. Vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN:978-80-7478-035-06.

ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních dvou týdnů nemoci*, 2. Vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN: 978-80-7357-508-3.

ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů (pro roky 2013 a 2014)*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2013, ISBN: 978-80-7478-378-4.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*, 1. vydání, Olomouc: Anag, 2014, ISBN: 978-80-7263-887-1.

TRYLČ, Ladislav, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2014*, 8. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-807263-850-5.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014 praktický průvodce*, 17. vydání. Praha: GRADA, 2014. ISBN: 978-80-247-5120-7.

6.1 Internetové zdroje

Daňové zvýhodnění v roce 2015. *Finanční správa* [online]. 2015 [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/dane-a-pojistne/novinky/2015/danove-zvyhodneni-v-roce-2015-5600>

KONÍČEK, V. Vyhláška 435. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2013 [cit. 2015-06-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16954/Vyhlaska_435_2013.pdf<https://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

Minimum wages. *Eurostat* [online]. 2015 [cit. 2015-07-01]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=ee&pcode=tps00155>

Minimum wages at current prices in NCU. *OECD* [online]. 2016 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/Index.aspx#>

Stanovisko k nové definici nelegální práce. Portál ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2015-07-03]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/svarcssystem

Výklad k § 67 zákona č. 435/204 Sb., o zaměstnanosti Status OZP a jeho prokazování. *Portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-07-7]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p67

Vymezení pojmů zaměstnavatel a zaměstnanec. *Všeobecná zdravotní pojišťovna* [online]. 2015 [cit. 2015-06-19]. Dostupné z: <http://vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/2-4-platce-pojistneho-zamestnavatel>

Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen. *Finanzamt* [online]. 2014 [cit. 2015-07-05]. Dostupné z: http://www.finanzamt.bayern.de/Informationen/Steuerinfos/Steuerarten/Internationales_Steuerecht/2014-11-12-steuerliche-behandlung-arbeitslohn-doppelbesteuerungsabkommen.pdf