

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

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

Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Andrea PEKAROVÁ, DiS.**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Radka VEJMEKOVÁ**

Znojmo, 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí bakalářské práce Ing. Radky Vejmelkové a že jsem veškeré použité zdroje uvedla v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 24. 4. 2021

.....

Andrea Pekarová, DiS.

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Radce Vejmelkové za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Další poděkování patří mé rodině za poskytnutou podporu.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Andrea PEKAROVÁ, DiS.
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele
Název (v angličtině)	Tax burden of an employee and an employer

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je popsat proces vzniku, trvání a ukončení pracovního vztahu, analyzovat zdanění a dopady daňové zátěže na zaměstnance s rozdílnou výší mezd v konkrétní účetní jednotce a navrhnout optimalizaci daňové povinnosti zaměstnanců.

Postup práce:

1. Charakteristika pracovněprávních vztahů a daňového zatížení
2. Analýza daňové zátěže zaměstnanců a zaměstnavatele v konkrétní účetní jednotce
3. Dotazníkový průzkum daňové gramotnosti zaměstnanců
4. Návrh daňové optimalizace zaměstnanců

Metody: Literární rešerše, deskripce, analýza, komparace

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 2., rozš. a aktual. vyd. Praha: ASPI, 2009, 436 s. ISBN 978-80-7357-404-8.
2. MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2020: úplná znění platná k 1. 1. včetně daňového balíčku*. 31. vyd. Praha: Grada, 2020, 296 s. ISBN 978-80-271-1333-0.
3. PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2020, 432 s. ISBN 978-80-7554-255-7.
4. ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní*. 30. vyd. Olomouc: ANAG, 2020, 656 s. ISBN 978-80-7554-253-3.
5. VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 452 s. ISBN 978-80-7552-927-5.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2021



Andrea Pečarová

Andrea PEKAROVÁ, DiS.
student

Radka Vejmelková

Ing. Radka VEJMELKOVÁ
vedoucí bakalářské práce

Hana Březinová

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

Hana Březinová

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou daňové zátěže zaměstnance a zaměstnavatele. V první části práce je popsán proces pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Navazující část je zaměřena na daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti, kde je věnována pozornost sociálnímu pojištění a následně dani z příjmů fyzických osob. V druhé části je provedena analýza daňové zátěže zaměstnanců s rozdílnou výší mzdy ve vybrané společnosti. Na základě výsledků dotazníkového šetření daňové gramotnosti uvnitř společnosti je u vybraných zaměstnanců provedeno vypořádání roční daňové povinnosti s důrazem na daňovou optimalizaci zaměstnance. V poslední části práce je proveden návrh ke snížení osobních nákladů společnosti.

Klíčová slova: Zaměstnavatel, zaměstnanec, daň z příjmů ze závislé činnosti, sociální pojištění, daňové zatížení.

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the problematics of the tax burden of employers and employees. The first part focuses on the process of labour law relation between the employee and the employer. The subsequent part is aimed at the tax burden of the incomes from dependent activity, where the attention is paid to the social insurance and subsequently to personal income tax. In the other part of the thesis, an analysis of tax burden of employees with different salary amounts in the selected company is carried out. Based on the tax literacy survey inside the company, annual tax settlement focusing on employee's tax optimization is performed in selected employees. In the final part of the thesis, the proposal to reduce personal expenses of the company is made.

Key words: employer, employee, tax income from dependent activity, social insurance, tax

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	9
3	TEORETICKÁ ČÁST	10
3.1	PRACOVNÍ POMĚR	10
3.1.1	Vznik pracovního poměru	11
3.1.2	Změny pracovního poměru.....	13
3.1.3	Skončení pracovního poměru	14
3.2	PRÁCE KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR	15
3.2.1	Dohoda o provedení práce	16
3.2.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	16
3.3	MZDA, PLAT A ODMĚNY Z DOHOD	17
3.4	SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	19
3.4.1	Pojistné na sociální zabezpečení.....	19
3.4.2	Veřejné zdravotní pojištění.....	21
3.5	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB	23
3.5.1	Předmět daně ze závislé činnosti	23
3.5.2	Stanovení základu daně ze závislé činnosti a způsob zdanění	27
3.5.3	Sleva na dani z příjmů	28
3.5.4	Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti.....	30
3.5.5	Roční zúčtování daně.....	32
3.5.6	Shrnutí teoretické části	36
4	PRAKTICKÁ ČÁST	38
4.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	38
4.1.1	Zaměstnanci společnosti.....	38
4.1.2	Mzdový systém podniku.....	40
4.2	ANALÝZA ZDANĚNÍ A DOPADY DAŇOVÉ ZÁTĚŽE	42
4.3	PRŮZKUM DAŇOVÉ GRAMOTNOSTI ZAMĚSTNANCŮ	51
4.4	ROČNÍ VYPOŘÁDÁNÍ DANĚ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI.....	58
4.5	NÁVRH KE SNÍŽENÍ OSOBNÍCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE.....	65
5	ZÁVĚR.....	71
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	72
7	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A SCHÉMAT.....	76
8	SEZNAM ZKRATEK.....	77

1 ÚVOD

Daň z příjmu fyzických osob, která se řadí mezi daně přímé, je zakotvena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a do našeho daňového systému byla zavedena v roce 1993. Daň se týká všech ekonomicky aktivních obyvatel, kteří mají příjmy a musí je zdaňovat. Stát prostřednictvím daní získává příjem do státního rozpočtu. Optimalizace daňové povinnosti není záležitostí jen velkých společností, živnostníků, ale i zaměstnanců. Každý by chtěl mít svoje daňové zatížení co nejmenší, proto využívá možnosti snížení základu daně a daňových slev. Důležité je v této oblasti aktivně sledovat vývoj změn, které mají bezprostřední vliv na specifikace jednotlivých dílčích základů daně, a jejich dopad na výslednou daňovou povinnost. Jednou z významných změn je od 1. ledna 2021 zrušení konceptu superhrubé mzdy, která byla u nás zavedena roku 2008, kdy hrubý příjem zaměstnance se navyšoval o odvody zaměstnavatele, a tím se zvýšil základ daně z příjmu pro výpočet samotné daně.

Příjmy ze závislé činnosti se týkají většiny z nás. Každý ví, co je mzda, že je na jedné straně označována jako potřeba k uspokojení zaměstnanců, na druhé straně je významnou osobní nákladovou položkou zaměstnavatele.

V teoretické části bude popsán proces pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na což naváže problematika daňové zátěže v pracovněprávních vztazích. Jedná se o velice rozsáhlou oblast, a tak nebude možné ji v rámci práce obsáhnout zcela komplexně a analyticky.

Praktická část se bude zabývat analýzou daňové zátěže zaměstnavatele a zaměstnanců s rozdílnou výší mezd v konkrétní účetní jednotce. Dále bude provedeno dotazníkové šetření daňové gramotnosti zaměstnanců uvnitř firmy a vznikne návrh na daňovou optimalizaci zaměstnanců a zaměstnavatele.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

V teoretické části bude hlavním cílem popsat proces pracovněprávního vztahu od vzniku přes jeho trvání až po jeho ukončení. Navazující kapitola popíše daňové zatížení v pracovněprávních vztazích, pro lepší orientaci bude tato oblast rozdělena do tří kapitol. V prvních dvou kapitolách bude cílem popsat systém sociálního pojištění, do kterého spadá veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Třetí kapitola bude stěžejní a bude pojednávat o důležité oblasti daně z příjmů ze závislé činnosti.

V praktické části bude cílem analýza zdanění a dopadů daňové zátěže zaměstnanců s rozdílnou výší mezd ve vybrané společnosti. Součástí této práce bude dotazníkové šetření daňové gramotnosti zaměstnanců uvnitř společnosti. Na základě výsledků z dotazníkového šetření bude cílem u vybraných zaměstnanců provést vypořádání roční daňové povinnosti dle jejich životních situací. Bude navržena nejvýhodnější alternativa daňové optimalizace a maximální daňová úspora dosažená zvolením efektivnějších nezdanitelných částí i využitím možných slev. V poslední části práce bude proveden návrh ke snížení osobních nákladů společnosti.

V teoretické části budou použity metody literární rešerše a deskripce, které vychází z odborné literatury. K danému tématu je k dispozici celá řada publikací. V praktické části budou uplatněny metody komparace a analýza, které jsou nejjednodušším způsobem, jak vysvětlit a ukázat možnosti využitelné pro danou oblast snížení daňové povinnosti.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, rovněž mezi vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem (Šubrt et al., 2020, s. 33). Tyto vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále ZP). Jak uvádí Šubrt et al. (2020, s. 33), současný zákoník práce upravuje závislou práci, je navázán na občanský zákoník a vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, které podle zákoníku práce patří: „Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“ (Zákon 262/2006 Sb., § 1).

„Závislou prací se rozumí taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, za plat, mzdu nebo odměnu za práci, podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem. Mezi další aspekty patří, že závislá činnost se koná v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě a na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 2).

Jestliže práce vykazuje znaky závislé práce je vykonávána vždy v některém ze základních pracovněprávních vztahů. Těmi jsou **pracovní poměr** nebo **dohody konané mimo pracovní poměr** tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce (Chládková a Bukovjan, 2009, s. 84).

Mezi smluvní strany pracovněprávního vztahu patří zaměstnanec, který se zavazuje vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. ZP uvádí: „Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákon 262/2006 Sb., § 6). Pracovněprávní způsobilost být zaměstnancem (tj. mít v základním pracovněprávním vztahu nejen práva a povinnosti, ale také činit samostatně pracovněprávní úkony) vzniká nezletilé fyzické osobě teprve dovršením 15 let věku s tím, že dnem nástupu nezletilého do

práce nesmí být den předcházející skončení jeho povinné školní docházky (Roučková a Schmied, 2019, s. 14). A dále: „Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 7).

3.1.1 Vznik pracovního poměru

Nejobvyklejší způsob založení pracovního poměru je uzavření **pracovní smlouvy**. Jedná se o dvoustranné právní jednání. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě, a to minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Pracovní smlouva musí být oběma stranami podepsána buď předem, anebo v den nástupu, aby byla považována za písemně uzavřenou (Šubrt et al., 2020, s. 47).

Ještě před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel řadu povinností. Jde především o seznámení budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru, který má být uzavřen, s pracovními a mzdovými podmínkami. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se budoucí zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce u smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb. Pokud se zaměstnanec nepodrobí této prohlídce, považuje se za osobu zdravotně nezpůsobilou pro výkon jakékoli práce (Šubrt et al., 2020, s. 47). Chládková a Bukovjan (2009, s. 105) zdůrazňují, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti. Vždy se musí podrobit vstupní prohlídce, v odůvodněných případech i tehdy, pokud je práce vykonávána na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Potřebné informace k vytvoření pracovní smlouvy získá zaměstnavatel z osobního dotazníku uchazeče o zaměstnání. Osobní dotazník má podle Chládkové a Bukovjana (2009, s. 66) obsahovat základní osobní údaje, jako je jméno, příjmení, titul, trvalou adresu, datum narození, státní příslušnost a údaje o dosaženém vzdělání.

Jak píše dále Chládková a Bukovjan (2009, s. 108) **povinné náležitosti** pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele jsou:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

ZP uvádí: „Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, přičemž informace musí obsahovat:

- jméno a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnická osoba, nebo jméno, příjmení a adresa zaměstnavatele, je-li fyzická osoba,
- označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu, termínu mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance“ (Zákon 262/2006 Sb., § 37, odst. 1).

Vedle povinných náležitostí se v pracovní smlouvě podle Šubrta et al. (2020, s. 48–51) sjednává také např.:

- zkušební doba, která musí být písemná, jinak je neplatná, ze zákona je maximálně tříměsíční, u vedoucích pracovníků až šestiměsíční,
- doba trvání pracovního poměru ve smlouvě se stanoví buď pracovní poměr na dobu neurčitou, anebo určitou – na dobu vymezenou časovým intervalem,
- kratší týdenní pracovní doba pokud není ve smlouvě uvedeno jinak, má se za to, že pracovní poměr je sjednán na plný úvazek,
- konkurenční doložka, která se může sjednat na dobu nejvýše jednoho roku po skončení pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Po uzavření pracovní smlouvy potřebuje zaměstnavatel získat větší množství osobních údajů o zaměstnancích pro splnění veškerých zákonných oznamovacích povinností zaměstnavatele vůči zdravotní pojišťovně a okresní správě sociální zabezpečení. Jedná se zejména o rodné číslo zaměstnance, místo narození, údaje o důchodu a druhu důchodu, pokud mu je přiznán, údaje zda je osobou se zdravotním postižením, a údaje o zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn. Požadované údaje musí vždy splňovat podmínku, že souvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem. Údaje, které si zaměstnavatel o zaměstnanci nashromáždí, může uchovávat v osobním spisu zaměstnance, a to jen po dobu, kdy pracovněprávní vztah trvá. Vedení spisu zaměstnavatel ukončí společně s ukončením pracovního poměru, kdy dojde

k likvidaci osobních údajů, kromě písemností, které musí archivovat na základě právních předpisů (Doušová, 2015).

Jak uvádí Šubrt et al. (2020, s. 47), povinností každého zaměstnavatele je seznámit nastupujícího zaměstnance s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy, předpisy o bezpečnosti práce, ochraně zdraví při práci a s protipožárními předpisy.

Při vzniku pracovního poměru je dle § 94 zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. povinností každého zaměstnavatele oznámit den nástupu zaměstnance do zaměstnání příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (dále OSSZ), a to ve lhůtě 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě přihlásí zaměstnavatel svého zaměstnance i u příslušné zdravotní pojišťovny dle §10 zákona o veřejném zdravotním pojištění č. 48/1997 Sb. Pokud v průběhu zaměstnání dojde u zaměstnance ke změně zdravotní pojišťovny, zaměstnavatel se odhlásí od platby pojistného za tohoto zaměstnance u původní pojišťovny a přihlásí se k platbě pojistného u nové pojišťovny, kterou si zaměstnanec zvolil (Oznamovací povinnost, c2020).

3.1.2 Změny pracovního poměru

Chládková a Bukovjan (2009, s. 138) uvádí, že během trvání pracovního poměru může dojít ke změnám pracovních podmínek, které se zpravidla sjednávají v pracovní smlouvě. Zákoník práce v § 40 odst. 1 stanoví, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu je nutné provést písemně.

Šubrt et al. (2020, s. 55–56) považuje mezi nejčastější změnu „převedení na jinou práci“, kterou zaměstnavatel může učinit **bez dohody o změně pracovní smlouvy a bez souhlasu zaměstnance**, tj. jednostranně. Jen je třeba rozlišit, kdy je zaměstnavatel povinen převést (taxativně uvedeny případy v ZP § 41 odst. 1) a kdy má pouze možnost tak učinit (taxativně uvedeny případy v ZP § 41 odst. 2). Před převedením na jinou práci je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem důvod převedení a dobu, po kterou má toto převedení trvat. V některých situacích, je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, při které mu náleží nižší mzda, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do průměrného výdělku dle § 139 ZP. Mezi další změnu pracovního poměru, ke které může dojít, je např. vyslání zaměstnance na pracovní cestu nebo přeložení zaměstnance do jiného místa. To vždy musí být se souhlasem zaměstnance. Po uplynutí doby a důvodu, na kterou je změna sjednána, zařadí zaměstnavatel zaměstnance podle pracovní smlouvy zpět (Chládková a Bukovjan, 2009, s. 147–149).

3.1.3 Skončení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru může nastat (Šubrt et al., 2020, s. 57–62):

- **Dohodou**, která musí být písemná, jinak je neplatná. Obě strany musí souhlasit s jejím obsahem, kde je sjednaný den, kterým pracovní poměr končí. Jde o nejjednodušší způsob ukončení. Ukončení dohodou je podle § 49 ZP.
- **Výpovědí**, která musí být dána také písemně a doručena druhému účastníku. Pracovní poměr může rozvázat zaměstnanec i zaměstnavatel a skončí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce. Tato výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne kalendářního měsíce. **Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď bez udání důvodu. Zaměstnavatel jen z důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZP.**
- **Zrušením pracovního poměru ve zkušební době**, které může písemně podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoli důvodu. Podstatné je, že pracovní poměr se zruší v rámci zkušební doby. Zrušení má písemnou formu a pracovní poměr končí dnem doručení. Přitom platí, že ve zkušební době nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je obsaženo v § 66 ZP.
- **Okamžitým zrušením pracovního poměru**, což se využívá jen zřídka. Pracovní poměr může být zrušen oboustranně, včetně uvedení důvodu, který musí být obsažen v zákoně. Jedním z důvodů podle § 55 je, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud dojde k porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Naopak jedním z důvodů ke zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, může podle § 56 nastat, pokud neobdrží výplatu od zaměstnavatele do 15 dnů následujícího měsíce, kdy vzniklo právo.

Ke skončení pracovního poměru dochází i **nezávisle na právním jednání jeho účastníků**, a to pokud nastane určitá právní skutečnost, jako je uplynutí sjednané doby určité, uplynutí doby platnosti zaměstnanecké karty, uplynutí povolení k dlouhodobému pobytu cizince za účelem výkonu zaměstnání nebo vyhoštění cizince z území České republiky (Schmied, 2015, s. 48).

Se skončením pracovního poměru vznikají zaměstnavateli povinnosti vůči samotnému zaměstnanci, musí mu předat určité listiny, které jsou následně důležité pro daňové účely, pro účely stanovení podpory v nezaměstnanosti. Mezi tyto listiny patří:

- zápočtový list,
- potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků, sražených zálohách na dani a daňovém zvýhodnění,
- potvrzení zaměstnavatele pro posouzení nároku na podporu nezaměstnanosti (Hubinková, 2020).

Jestliže má zaměstnavatel povinnost při vzniku pracovního poměru přihlásit zaměstnance v příslušné zdravotní pojišťovně a u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, musí při skončení pracovního poměru zaměstnance odhlásit, a to do 8 dnů od data změny. Povinností každého zaměstnavatele je také vést pro každého pojištěnce tzv. **evidenční list důchodového pojištění** (dále jen ELDP), a to vždy za jednotlivý kalendářní rok. Při skončení pracovního poměru vyplní ELDP do 30 dnů po konečném vyúčtování příjmů, zašle příslušné OSSZ a předloží zaměstnanci (Hauzarová, 2017).

3.2 Práce konané mimo pracovní poměr

Poměrně rozšířeným a oblíbeným pracovněprávním nástrojem jsou dohody konané mimo pracovní poměr. V praxi jsou tyto dohody nejčastěji sjednávány se studenty, důchodci a rodiči na mateřské či rodičovské dovolené. Existují dvě formy, které může zaměstnavatel využít, při výkonu pracovních činností nižšího rozsahu, které stále však vykazují znaky závislé činnosti:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Dohody musí být uzavřeny písemně, kde jedno vyhotovení zaměstnavatel vydá zaměstnanci. U dohod neexistuje žádná zkušební lhůta. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti mohou být ukončeny dohodou, výpovědí bez udání důvodu s patnáctidenní lhůtou a okamžitým zrušením. I zde se vyžaduje písemná forma (Hauzarová, 2020).

Výše odměny z dohod a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Výše odměny nemůže být nižší než minimální mzda, která je nejnižší přípustnou výší odměny za práci v každém základním pracovněprávním vztahu (Roučková a Schmied, 2019, s. 50).

3.2.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce patří mezi nejoblíbenější právní vztah pro případ příležitostných zaměstnání. Nižší zdanění a jednodušší administrativa patří mezi hlavní pozitiva (Tomanová, 2020).

U dohody o provedení práce nesmí rozsah práce překročit 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se u zaměstnance započítává rovněž doba z jiných dohod o provedení práce, které může zaměstnanec mít u téhož zaměstnavatele, v témže kalendářním roce. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá (Šubrt et al., 2020, s. 67).

Podmínky pro účast na sociálním a zdravotním pojištění z dohody o provedení práce a jeho odvod platí od výše rozhodného příjmu za kalendářní měsíc, který v úhrnu z jedné či více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele musí činit více než 10 000 Kč. Pokud odměna nepřesáhne 10 000 Kč, neodvádí odvody z dohody ani zaměstnanec ani zaměstnavatel, tudíž dohoda do 10 000 Kč včetně je bez pojištění (Vančurová, 2017, s. 121).

Pro lepší orientaci je v Tabulce 1 uvedeno, od jaké výše rozhodného příjmu u DPP je účast na pojištění a jaké zdanění použijeme při učiněném nebo neučiněném prohlášení poplatníka k dani z příjmů.

Tabulka 1 Účast na pojištění u dohody o provedení práce

Odměna DPP	1 až 10 000 Kč	10 001 Kč a více
Zdravotní pojištění	NE	ANO
Sociální pojištění	NE	ANO
Zdanění – bez učiněného prohlášení poplatníka k dani z příjmů	srážková daň	zálohová daň
Zdanění – s učiněným prohlášením poplatníka k dani z příjmů	zálohová daň	zálohová daň

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se může uzavřít se zaměstnancem, pokud rozsah vykonané práce je v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně. Tato pracovní doba se posuzuje za celou dobu, na kterou je dohoda sjednána, nejdéle za období 52 týdnů.

V dohodě je třeba sjednat konkrétní práce, odměnu, místo výkonu práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá (Roučková a Schmied, 2019, s. 50–51).

Podmínky pro účast a odvod zdravotního a sociálního pojištění z dohody o pracovní činnosti, stejně jako u DPP, platí od výše rozhodného příjmu, který v úhrnu u DPČ činí alespoň 3500 Kč. Nedosáhne-li příjem alespoň 3 500 Kč u téhož zaměstnavatele, neodvádí se sociální ani zdravotní pojištění. (Pelech a Rindová, 2020, s. 201–202). Pro lepší orientaci je v Tabulce 2 uvedeno, od jaké výše rozhodného příjmu u DPČ je účast na pojištění a jaké zdanění použijeme při učiněném nebo neučiněném prohlášení poplatníka k dani z příjmů.

Tabulka 2 Zdanění dohody o pracovní činnosti BEZ učiněného prohlášení

Odměna DPČ	1 až 3 499 Kč	3 500 Kč	3 501 Kč a více
Zdravotní pojištění	NE	ANO	ANO
Sociální pojištění	NE	ANO	ANO
Zdanění - bez učiněného prohlášení	srážková daň	srážková daň	zálohová daň

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Mzda, plat a odměny z dohod

Podle § 109 zákoníku práce: „přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených tímto zákonem. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce“ (Zákon 262/2006 Sb., § 109). Šubrt et al. (2020, s. 95) dodává, že **platem** jsou odměňováni zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací i školských právnických osob oproti tomu ostatní zaměstnanci jsou odměňováni **mzdou**. Žádný ze zmíněných způsobů odměňování nesmí být nižší než minimální mzda, kde se pro tento účel do mzdy a platu nezahrnuje mzda a plat za práci přesčas ani jiné zákonem stanovené příplatky. Minimální mzda nám stanovuje nejnižší přípustnou hranici výše odměny. Nedosáhne-li zaměstnanec minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen rozdíl doplatit. **Minimální mzda pro rok 2021 činí 15 200,- Kč** pro odměňování měsíční mzdou a **90,50 Kč hodinovou mzdou** (Minimální mzda 2021, c2021). Pokud minimální mzda v tzv. podnikatelské sféře není sjednána v kolektivní smlouvě, mají všichni ostatní zaměstnanci odměňování mzdou nebo platem nárok na nejnižší úroveň zaručené mzdy, která je

stanovena v nařízení vlády a podle složitosti a odpovědnosti rozdělena do 8 skupin. Nedosáhne-li zaměstnanec nejnižší úrovně zaručené mzdy, má nárok na doplatek (Šubrt et al., 2020, s. 97).

Šubrt et al. (2020, s. 98–104) popisuje příplatky, které se poskytují ke mzdě nebo platu podle zákoníku práce. **Ke mzdě se poskytují zákonné příplatky, mezi které patří například:**

„Příplatek za práci přesčas – zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Maximální rozsah práce přesčas je 150 hodin ročně.

Příplatek ve svátek – zaměstnanci náleží příslušná mzda a náhradní volno v délce konané práce ve svátek. Za náhradní volno se mzda nekrátí. Namísto náhradního volna zaměstnanci náleží k dosažené mzdě příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku.

Příplatek za noční práci – zaměstnanci náleží dosažená mzda za noční práci a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Noční práce je mezi 22.00 a 6.00 hodinou.

Příplatek za práci za sobotu a neděli – zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

K platu se poskytují zákonné příplatky, mezi které patří například:

Příplatek za noční práci – náleží zaměstnanci za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku za hodinu. Noční práce je mezi 22.00 a 6.00 hodinou.

Příplatek za sobotu a neděli – náleží zaměstnanci za každou hodinu práce o víkendu ve výši 25 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve svátek – zaměstnanci náleží příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku namísto náhradního volna. Pokud čerpá náhradní volno, plat se nekrátí.

Příplatek za rozdělenou směnu – náleží zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí. Příplatek je ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah – náleží za každou tzv. nadúvazkovou hodinu v rámci přímé pedagogické činnosti ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku“.

3.4 Sociální pojištění

Základním druhem příjmů jak z pohledu daně z příjmů fyzických osob, tak z hlediska sociálního pojištění je **mzda**, která je vyplácena zaměstnanci zaměstnavatelem za rozhodné období, a tím je **kalendářní měsíc**. Převážná část daně a celé sociální pojištění se vybírají prostřednictvím zaměstnavatelů pro menší administrativní zátěž zaměstnance, a to přímou srážkou z jeho hrubé mzdy. Nejčastěji formou záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a samozřejmě odvodu pojištění na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Tím se zajistí pravidelný tok příjmů do veřejného rozpočtu s nižšími administrativními náklady na výběr daní (Vančurová, 2017, s. 345–347).

„Sociální pojištění se v České republice skládá z několika subsystémů. **Veřejné zdravotní pojištění** slouží ke krytí výdajů spojených s financováním nutné zdravotní péče v rozsahu daném zákonnými pravidly. Druhým subsystémem je **nemocenské pojištění**. Dávky z něj mají pomoci pojištěncům pro nemoc nebo úraz krátkodobě neschopným výdělečné činnosti nahradit chybějící příjem z činnosti. Třetím subsystémem je **důchodové pojištění**, které pomáhá zejména v případě dlouhodobé nebo trvalé neschopnosti pracovat (stáří, invalidita), a posledním subsystémem je **státní politika nezaměstnanosti**“ (Vančurová, 2017, s. 24–25). Schéma 1 ukazuje strukturu systému sociálního pojištění.



Zdroj: Vančurová, 2017, s. 25

3.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální pojištění neboli pojistné na důchodové zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Poplatníci pojistného

Poplatníci pojistného na sociální zabezpečení jsou **zaměstnavatelé**, fyzické nebo právnické osoby, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance a dále **zaměstnanci**, kteří jsou účastníkem nemocenského pojištění (Šubrt et al., 2020, s. 432–433). Podmínkou účasti zaměstnance na nemocenském pojištění je, že vykonává činnost na území České republiky. Přechodná práce mimo území ČR nemá žádný vliv na jeho pojištění. Pojištění jsou i zaměstnanci, kteří pracují trvale v cizině nebo na území EU pro zaměstnavatele se sídlem v ČR a mají trvalý pobyt v ČR. Další podmínkou je rozhodný příjem za vykonanou práci, která musí být **alespoň 3 500 Kč** (Účast na pojištění, c2021). Ženíšková (2021, s. 20) uvádí, že podle sjednaného příjmu se zaměstnanci pro posouzení účasti na nemocenském pojištění dělí na zaměstnance konající zaměstnání:

- **malého rozsahu**, pokud sjednaná částka příjmu nedosáhne alespoň výše 3 500 Kč,
- **ostatní**, které není zaměstnání malého rozsahu ani dohodou o provedení práce do 10 000 Kč a sjednaná částka je vyšší než 3 500 Kč. Ze zaměstnání ostatního je zaměstnanec účastem nemocenského pojištění od počátku pracovního poměru až do jeho skončení.

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení je souhrn zdanitelných příjmů v peněžní či nepeněžní formě nebo formě výhod, které mu zaměstnavatel zúčtuje v souvislosti se zaměstnáním, tzv. **hrubá mzda zaměstnance** (Šubr et al., 2020, s. 446). Do vyměřovacího základu nepatří příjmy osvobozené a příjmy, které nejsou předmětem daně. (Šubrt et al., 2020, s. 349). **Vyměřovací základ zaměstnavatele** je souhrn hrubých příjmů všech jeho zaměstnanců, pokud jejich příjmy podléhají odvodu na pojistném (Šubrt et al., 2020, s. 450).

U sociálního zabezpečení je stanoven **maximální vyměřovací základ ve výši 48násobku průměrné mzdy, tj. 1 701 168 Kč**. Maximální vyměřovací základ je sledován za rozhodné období, a tím je kalendářní rok (Vančurová, 2017, s. 153). Ženíšková (2013, s. 13) k tomu dodává, že pokud zaměstnanec u stejného zaměstnavatele překročí v daném měsíci maximální výši, zaměstnavatel přestává srážet zaměstnanci pojistné a neodvádí z částky **hrubé mzdy nad stanovenou výši pojistné** na sociální zabezpečení ani za zaměstnance, ani sám za sebe.

Sazby a odvod pojistného na sociální zabezpečení

Rozhodné období, z něhož se zjistí vyměřovací základ pro výpočet odvodu pojistného na sociální zabezpečení, je kalendářní měsíc. Výše pojistného se vypočítá procentní sazbou z vyměřovacího základu zaměstnance (Šubrt et al., 2020, s. 446). Sazby jsou stanoveny zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem činí 6,5 %, které srazí zaměstnavatel přímo z jeho hrubé mzdy. Zaměstnavatel odvádí celkem 24,8 % z úhrnu vyměřovacího základu každého zaměstnance ze svých prostředků, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Výpočet pojištění provádí zaměstnavatel (Šubrt et al., 2020, s. 455–456). Celkové pojistné za kalendářní měsíc jak za sebe, tak i za zaměstnance vykáže na příslušném tiskopisu **Přehled o výši pojistného**, který zasílá měsíčně na OSSZ. Zároveň ve stejné lhůtě do 20. dne následujícího měsíce odvede pojistné na příslušný účet OSSZ (Šubrt et al., 2020, s. 458). Tabulka 3 znázorňuje přehled výše podílu na sociálním zabezpečení, a to jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele.

Tabulka 3 Výše podílu pojistného z vyměřovacího základu zaměstnance

Pojistné na sociální zabezpečení	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	24,8 %
Státní politika zaměstnanosti	0	1,2 %	
Nemocenské pojištění	0	2,1 %	

Zdroj: Vlastní zpracování

3.4.2 Veřejné zdravotní pojištění

„Zdravotní pojištění odvádí nejenom zaměstnavatel za své zaměstnance, ale část své mzdy odvádí na tento účel i sám zaměstnanec“ (Zdravotní pojištění u zaměstnanců, c2020). Zdravotní pojištění se v České republice řídí zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, a zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Plátcí veřejného zdravotního pojištění

Mezi plátce pojistného na zdravotní pojištění patří: stát, zaměstnavatelé, osoby bez zdanitelných příjmů, za něž se považují osoby s trvalým pobytem v ČR, za které stát neplatí pojištění (Šubrt et al., 2020, s. 341). Výčet osob, za které platí pojistné stát, obsahuje § 7 zákona č. 48/1997 Sb.

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní pojištění je souhrn zdanitelných příjmů, které jsou zaměstnanci zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním, a to v peněžní či nepeněžní formě nebo formou výhod (Zdravotní pojištění u zaměstnanců, c2020), stejně jako u sociálního pojištění.

U veřejného zdravotního pojištění je stanoven **minimální vyměřovací základ** (zákonné minimum), který je roven výši minimální mzdy (Vančurová, 2017, s. 145). K tomuto Šubrt et al. (2020, s. 384) dodává, že základní povinností zaměstnavatele při odvodu na zdravotní pojištění je nutné dodržení minimálního vyměřovacího základu. V případě, že zaměstnanec nedosáhl své hrubé mzdy alespoň v minimální výši, doplácí určitou částku z rozdílu mezi hrubým příjmem a minimálním vyměřovacím základem své zdravotní pojišťovně prostřednictvím zaměstnavatele. U některých zaměstnanců existuje výjimka, kdy zaměstnavatel nemusí přihlížet k minimálnímu vyměřovacímu základu a pojistné na zdravotní pojištění vypočítá a odvádí ze **skutečné výše hrubého příjmu**. Mezi tyto zaměstnance patří např. ženy na mateřské či rodičovské dovolené, studenti, uchazeči o zaměstnání a poživatelé důchodu, za které platí pojištění stát (Zdravotní pojištění u zaměstnanců, c2020).

Sazby a odvod pojistného na zdravotní pojištění

Šubrt et al. (2020, s. 374) uvádí, že za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc, se odvádí celkem **13,5 %** pojistného z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel z toho odvádí **9 %** pojistného za každého zaměstnance, a to ze svých prostředků, současně odvádí **4,5 %** pojistného, které hradí zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho hrubé mzdy. Pojistné se zaokrouhluje **vždy na celé koruny nahoru**. Pojistné vypočtené za sebe i zaměstnance za daný kalendářní měsíc, odvádí zaměstnavatel na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Je splatné do 20. dne následujícího měsíce, stejně jako odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (Šubrt et al., 2020, s. 416). „Zaměstnavatelé jsou povinni, současně s platbou pojistného, předávat všem zdravotním pojišťovnám, u kterých jsou pojištěni jejich zaměstnanci, tiskopis **Přehled o platbách pojistného**“ (Povinnost podat přehled o platbách, c2020). Tabulka 4 znázorňuje sazby pojistného na zdravotní pojištění stanovené pro zaměstnance a zaměstnavatele a minimální výši vyměřovacího základu pro rok 2021.

Tabulka 4 Výše sazby na zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,5 %	9 %
Minimální měsíční vyměřovací základ	15 200 Kč	-

Zdroj: Vlastní zpracování

3.5 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmu fyzických osob je jednou z přímých daní a její úprava je v zákoně č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, dále jen ZDP. „Daň z příjmů fyzických osob je vnímána jako nepopulární daň, kvůli přímému dopadu na 99 % ekonomicky aktivního obyvatelstva“ (Andrlík, 2014).

„Poplatník s příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP je označován jako **zaměstnanec**, plátce příjmu jako **zaměstnavatel**“ (Šubrt et al., 2020, s. 224).

Poplatník daně z příjmů fyzických osob

„Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby, pokud měly příjmy podléhající dani. Člení se do dvou skupin:

- Poplatníci s neomezenou daňovou povinností (tzv. **daňoví rezidenti**) – jsou ti poplatníci, kteří mají na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržují (pobývají na území ČR alespoň 183 dnů v příslušném roce).
- Poplatníci s omezenou daňovou povinností (tzv. **daňoví nerezidenti**) – jsou ti poplatníci, kteří nemají v ČR bydliště a zdržují se zde méně než 183 dnů v příslušném kalendářním roce“ (Štohl, 2020, s. 14).

3.5.1 Předmět daně ze závislé činnosti

Veškeré příjmy, které zvyšují užitek zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda se jedná o příjem peněžitý či nepeněžitý patří do hrubé mzdy – předmětu **daně z příjmů fyzických osob** (Vančurová, 2017, s. 84).

Pro správné zdanění příjmů je nutné stanovit, které příjmy se zdaňují a jsou předmětem daně, a které příjmy jsou od daně osvobozené. Mezi příjmy, které **jsou předmětem daně**, patří příjmy ze závislé činnosti ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo

členského poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát příkazů plátce. Dále příjmy z funkčních požitků, platy a odměny za výkon funkce, příjmy členů družstev, společníků společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditní společnosti. V neposlední řadě patří mezi příjmy ze závislé činnosti odměny členů orgánu právnické osoby a odměny likvidátorů (Marková, 2020, s. 11).

Mezi příjmy vyňaté, které **nejsou předmětem daně z příjmů**, patří například:

- „Náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zákoníkem práce. Cestovními výdaji se rozumí výdaje, které vzniknou při pracovní cestě mimo pravidelné pracoviště. Pokud zaměstnavatel vyplatí vyšší náhrady, než je rozsah stanovený v ZP, tak se jedná u zaměstnance o zdanitelný příjem.
- Hodnoty osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem.
- Hodnota pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem včetně příspěvků na jeho udržení. Za pracovní oblečení se považuje stejnokroj, který musí být označen obchodním jménem nebo např. firemními barvami. Zaměstnavatel vymezi charakter ve vnitřním předpise či v kolektivní smlouvě.
- Povinná plnění zaměstnavatele, na vytváření a dodržení pracovních podmínek pro výkon práce“ (Šubrt et al., 2020, s. 230–233).

Mezi osvobozené příjmy se podle Burešové (2017, s. 40–52) běžně řadí **benefity**, které jsou vypláceny formou odměn a staly se prostředkem pro získání nových zaměstnanců. **Benefity se člení na peněžní či nepeněžní plnění.**

Nepeněžní plnění lze ve většině případů zahrnout do daňových nákladů zaměstnavatele a nejsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem (příjem je osvobozený). Jistá nevýhoda u nepeněžního plnění je, že podléhají mnoha omezením a limitům.

Mezi vybrané nepeněžní plnění patří:

- **Stravování zaměstnanců** – lze poskytnout ve vlastní podnikové jídelně, zajištěním stravování u jiného subjektu, prostřednictvím stravenek. Pokud zaměstnavatel

provozuje vlastní jídelnu, je provoz u zaměstnavatele daňovým nákladem, mimo hodnoty nakoupených potravin. Pokud je jídlo poskytováno zaměstnancům bezplatně, výdaje na pořízení potravin jsou pro zaměstnavatele nedaňové, ale na straně zaměstnance jde o osvobozený příjem. Mezi způsoby zajištění stravování jinými subjekty se řadí i nejobvyklejší způsob poskytování stravenek. Pro zaměstnance je to příjem osvobozený od zdanění. Zaměstnavatel může jako daňový náklad uplatnit jen 55 % z hodnoty stravenek, maximálně 70 % z horního limitu zákonné sazby stravného při pracovní cestě trvající 5–12 hodin, vymezeného podle § 176 ZP pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře (v roce 2021 je horní limit 108 Kč). Další podmínkou pro uznatelnost je přítomnost zaměstnance v práci nejméně 3 hodiny. Zbýlých 45% hodnoty stravenek je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem nebo může tuto hodnotu předepsat k úhradě zaměstnanci. Novou alternativou příspěvku je tzv. stravenkový paušál, který je u zaměstnance osvobozen do výše 75,60 Kč za jednu směnu – 70 % ze 108 Kč (horního limitu zákonné sazby stravného, vymezeného při pracovní cestě trvající 5–12 hodin pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře). Zároveň ve stejné výši jde na straně zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad (Hajšmanová, 2021, s. 17–19).

- **Penzijní pojištění a soukromé životní pojištění** – příspěvky od zaměstnavatele jsou pro zaměstnance osvobozeným příjmem maximálně do výše 50 000 Kč ročně. Částka se vztahuje v součtu na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění. Pro osvobození musí být splněny podmínky, že k výplatě plnění z pojištění musí dojít až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, kdy zaměstnanec dosáhne 60 let. Další podmínkou je nemožnost mimořádných výběrů pojistného. Pokud příspěvek od zaměstnavatele převyší hranici, musí být tato částka zahrnuta zaměstnanci do základu daně, a z této částky se odvede i pojistné. Pro zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem bez ohledu na výši příspěvku zaměstnanci v případě, že poskytne tyto příspěvky v rozsahu vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné smlouvy.
- **Přechodné ubytování** – limit je stanoven ve výši 3 500 Kč měsíčně a je u zaměstnance osvobozený od zdanění za předpokladu, pokud jsou současně splněny podmínky, že se jedná o přechodné ubytování mimo pracovní cestu, hodnota je poskytnuta v nepeněžní formě, ubytování je poskytnuto v souvislosti s výkonem práce a obec není shodná s bydlištěm zaměstnance. Nepeněžní plnění nad stanovený limit je u zaměstnance

zdanitelným příjmem, ze kterého se odvádí i pojistné. Pro zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem bez ohledu na výši příspěvku zaměstnanci v případě, že poskytne tyto příspěvky v rozsahu vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné smlouvy.

- **Nepeněžní bezúplatná plnění** – dary jsou na straně zaměstnance osvobozeným příjmem v případě, že jejich hodnoty nepřevýší částku 2 000 Kč ročně a jejich plnění je v nepeněžní formě poskytované z FKSP, ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou daňovým nákladem zaměstnavatele, pokud se nejedná o reklamní předměty do 500 Kč.
- **Nepeněžním plnění** – poskytnutí motorového vozidla také pro soukromé potřeby zaměstnance. Nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc vstupuje do hrubé mzdy zaměstnance, ze kterého se odvádí i pojistné. Měsíční vypočtená částka nepeněžního příjmu musí být alespoň ve výši 1 000 Kč, i kdyby 1 % vstupní ceny auta představovalo částku nižší (Štohl, 2020, s. 29).

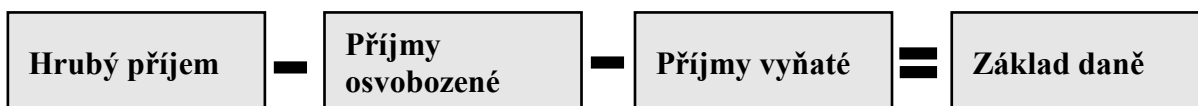
Mezi vybrané peněžní plnění patří například:

- Peněžní příspěvky na kulturu, sport, rekreaci – u zaměstnavatele je daňově neuznatelný náklad a pro zaměstnance je zdanitelným příjmem podléhající odvodům.
- Peněžní příspěvek na vzdělání – u zaměstnavatele je daňově neuznatelný náklad a pro zaměstnance je zdanitelným příjmem podléhající odvodům.
- Peněžní příspěvek na odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele je daňově uznatelný náklad a pro zaměstnance je zdanitelným příjmem podléhající odvodům.
- Peněžní příspěvky na pobyt dětí v předškolním zařízení (vlastním i cizím) – daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, v rozsahu vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy a pro zaměstnance je zdanitelným příjmem podléhající odvodům (Burešová, 2017, s. 40–52).

3.5.2 Stanovení základu daně ze závislé činnosti a způsob zdanění

Změna ve zdanění příjmů ze závislé činnosti v důsledku zrušení konceptu superhrubé mzdy vychází od ledna 2021 z nového výpočtu. Dílčím základem daně pro výpočet měsíční daňové zálohy jsou pouze příjmy, které jsou předmětem daně, bez příjmů od daně osvobozených, obvykle jen z hrubé mzdy zaměstnance (Hajšmanová, 2021, s. 17–21). Pelech a Rindová (2020, s. 69) uvádí, že do základu daně pro výpočet měsíční zálohy byly do minulého roku zahrnuty nejen příjmy ze závislé činnosti, zahrnující i funkční požitky, ale základ byl zvýšený o částku pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které byl povinen platit zaměstnavatel. Schéma 2 ukazuje stanovení základu daně zaměstnance pro výpočet měsíční zálohy na daň.

Schéma 2 Stanovení základu daně zaměstnance v roce 2021



Zdroj: Vlastní zpracování

Pro způsob zdanění mzdy daní z příjmů ze závislé činnosti je rozhodné, zda zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti (dále jen prohlášení), či nikoliv:

- a) pokud podepíše zaměstnanec prohlášení, je daň z příjmů ze mzdy sražena vždy ve formě měsíčních záloh na daň z příjmů ve výši 15 %,
- b) pokud nepodepíše, pak daň z příjmů vybere zaměstnavatel formou měsíčních záloh na daň, a to bez ohledu na výši příjmů zaměstnance. Výjimku tvoří příjmy získané:
 - z dohod o provedení práce při hrubé mzdě do 10 000 Kč měsíčně a
 - u zaměstnání malého rozsahu do 3 500 Kč měsíčně, v těchto případech se příjem zdaňuje srážkovou daní, také ve výši 15 %. Jedná se o konečnou daňovou povinnost. Základ daně i vypočtená srážková daň se zaokrouhlí na Kč dolů (Štohl, 2020, s. 30–33).

V případě, že zaměstnanec dosáhne v měsíci vyšší hrubé mzdy, která přesáhne čtyřnásobek průměrné mzdy stanovené podle zákona o pojistném na sociálním zabezpečení (pro rok 2021 činí limit 141 764 Kč), část základu daně přesahující tuto hranici bude zdaňována sazbou 23 % (Hajšmanová, 2021, s. 17–19).

3.5.3 Sleva na dani z příjmů

Podmínkou k tomu, aby poplatník mohl u zaměstnavatele uplatňovat již v průběhu zdaňovacího období slevy na dani a tím snížit svou měsíční daňovou povinnost, je **podepsané prohlášení k dani**. Je pochopitelné, že za jeden měsíc může být sleva uplatněna maximálně u jednoho zaměstnavatele, který je označován jako hlavní. Záleží tedy, jestli prohlášení k dani podepíše, či nikoliv. Zaměstnanec nemůže u dalších zaměstnavatelů podepsat prohlášení k dani ani uplatňovat měsíční slevy ke snížení daně. Základní částku zálohy na daň lze snížit o téměř všechny slevy na dani, viz Tabulka 5 níže, kromě slevy na manžela/manželku a za umístění dítěte (tzv. školkovné), které lze u zaměstnance uplatnit jen jednou ročně v ročním vypořádání daně z příjmu (Vančurová, 2017, s. 348–351). Zaměstnanec si uplatní slevy na dani ve výši jedné dvanáctiny za kalendářní měsíc, pokud jsou na počátku měsíce podmínky pro uplatnění nároku splněny. Podmínky jsou uvedeny v § 35ba ZDP. Výši slevy si může zaměstnanec uplatnit až do výše vypočtené daně za kalendářní měsíc (Marková, 2020, s. 51).

Mezi slevy na dani pro poplatníka daně z příjmů fyzických osob patří podle Markové (2020, s. 51–52):

Základní sleva – na celou základní slevu má nárok každý zaměstnanec. Není vázaná na žádné podmínky. Nikdy se nekrátí, sleva na dani se zaměstnanci odečte vždy plné výši, i pokud poplatníkovi plynuly zdanitelné příjmy pouze po část zdaňovacího období,

Sleva na manželku/manžela – uplatní se v případě, pokud manžel/manželka žije s poplatníkem ve společné domácnosti a nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč. Slevu je možné zvýšit na dvojnásobek, pokud je manželce nebo manželovi přiznán nárok na průkaz ZTP/P.

Sleva na invaliditu – zaměstnanec má nárok, je-li mu přiznán invalidní důchod. Výše invalidity se liší podle stupně invalidity a podle typu invalidního důchodu. U poplatníků pobírajících invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně se tato sleva zvýší na dvojnásobek.

Sleva na studenta – uplatní ji zaměstnanec, je-li studentem připravujícím se na budoucí povolání až do dovršení 26 let, u doktorského prezenčního studia u VŠ až do dovršení 28 let.

Sleva za umístění dítěte – uplatní zaměstnanec, pokud žije s dítětem ve společné domácnosti. Výše slevy odpovídá výši výdajů, které zaměstnanec prokazatelně vynaloží za umístění dítěte v předškolním zařízení za zdaňovací období, tzv. školkovné. Za jedno dítě lze maximálně uplatnit do výše minimální mzdy.

Daňové zvýhodnění na dítě – na daňové zvýhodnění na dítě má poplatník nárok za předpokladu, že se jedná o dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, které žije ve společně hospodařící domácnosti. Daňové zvýhodnění lze uplatnit na nezletilé dítě nebo zletilé dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz nebo není z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu schopno vykonávat výdělečnou činnost. Daňové zvýhodnění lze oproti jiným slevám uplatnit již v tom měsíci, kdy se dítě narodí, kdy začne studovat, kdy je dítě osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí. Pokud není daňová povinnost poplatníka dostatečně velká, aby mohl využít celou slevu na dítě, je vzniklý rozdíl **daňový bonus**. Daňový bonus může zaměstnanec uplatnit, pokud má měsíční příjem alespoň ve výši poloviny minimální mzdy. „Je důležité, že daňové zvýhodnění nezávisí na počtu měsíců v roce, kolik měsíců je zaměstnanec zaměstnán, ale na počtu měsíců, kolik dítě vyživuje“ (Štohl, 2020, s. 56). V Tabulce 5 jsou uvedeny typy slev a jejich výše, které si může poplatník za daných podmínek uplatnit ke snížení daňové povinnosti. Jsou v ní uvedené i roční slevy za rok 2020, které se použijí ke snížení daňové povinnosti ze zdanitelných příjmů v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování daní za rok 2020.

Tabulka 5 Přehled výše měsíční a roční slevy pro rok 2021 a roční 2020

Druh slevy	Měsíční v Kč 2021	Roční v Kč 2021	Roční v Kč 2020
Základní na poplatníka	2 320	27 840	24 840
Invalidita I. a II. stupně	210	2 520	2 520
Invalidita III. stupně	420	5 040	5 040
ZTP/P	1 345	16 140	16 140
Sleva na studenta	335	4 020	4 020
Sleva na manželku/manžela	---	24 840	24 840
Sleva za umístění dítěte	---	Max. do 15 200	Max. do 14 600
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 267	15 204	15 204
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	1 617	19 404	19 404
Daňové zvýhodnění na 3. dítě a každé další	2 017	24 204	24 204

Zdroj: Vlastní zpracování

Při uplatnění slev na dani je důležité, že se nejedná o snížení základu daně, z něhož se daň vypočítá, ale o snížení vlastní povinnosti (Štohl, 2020, s. 53).

3.5.4 Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti

Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti patří mezi platbu povinnou, která se zaměstnanci sráží v průběhu kalendářního roku. Není to daňová povinnost konečná, započte se na celoroční daňovou povinnost zaměstnance až po skončení zdaňovacího období. Základem daně je **hrubá mzda** zaměstnance, kde se další postup výpočtu liší podle toho, zda zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, či nikoliv.

- a) **Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani** – základ daně se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Záloha na daň se spočítá procentní sazbou 15 %. Takto vypočtená daň z příjmů se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Od této částky se odečtou měsíční slevy na dani dle § 35ba ZDP, maximálně do nuly. Poté se odečte měsíční částka daňového zvýhodnění na děti. Pokud vyjde částka záporně, záloha na daň je nulová a vzniklý rozdíl je měsíčním daňovým bonusem, o který se zvýší částka k výplatě. Výše daňového bonusu musí činit alespoň 50 Kč.

Tabulka 6 znázorňuje výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance, který podepsal prohlášení, uplatňuje nejen základní slevu, ale i slevu na studenta a dále daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě.

Tabulka 6 Výpočet zálohy na daň z příjmů, podepsané prohlášení

Hrubá mzda = základ daně	Kč
Hrubá mzda	25 000
Záloha na daň před uplatnění slev (sazba 15 %)	3 750
Sleva na poplatníka	2 320
Sleva na studenta	335
Daň po uplatnění slev	1 095
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 267
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění	0
Daňový bonus ve výši	172

Zdroj: Vlastní zpracování

- b) **Zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani** – záloha na daň se vypočítá stejným způsobem jako v bodě a), ale zaměstnanec nemůže uplatnit slevy na dani.

Tabulka 7 znázorňuje výpočet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance se stejnou hrubou mzdou 25 000 Kč, ale bez podepsaného prohlášení.

Tabulka 7 Výpočet zálohy na daň z příjmů, nepodepsané prohlášení

Hrubá mzda = základ daně	Kč
Hrubá mzda	25 000
Záloha na daň před uplatnění slev (sazba 15 %)	3 750
Sleva na poplatníka	0
Sleva na studenta	0
Daň po uplatnění slev	3 750
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	0
Záloha na daň po daňovém zvýhodnění	3 750
Daňový bonus ve výši	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Vypočtená měsíční záloha na daň z příjmů se odečte zaměstnanci ze mzdy. O daňový bonus se zaměstnanci zvýší částka k výplatě (Štohl, 2020, s. 30–32).

Tabulka 8 ukazuje výpočet srážkové daně u zaměstnance, který je zaměstnaný na základě DPP s měsíční odměnou 8 000 Kč, bez podepsaného prohlášení. Stejný postup výpočtu je u odměny až do výše 10 000 Kč, ze které se neodvádí ani VZP, ani SP.

Tabulka 8 Výpočet srážkové daně u DPP, bez podepsaného prohlášení

DPP – výše odměny	Kč
Hrubá mzda	8 000
Srážková daň (15 %)	1 200

Zdroj: Vlastní zpracování

Základ daně i konečná srážková daň se zaokrouhluje na Kč dolů. Srážková daň je považována za konečnou daňovou povinnost (Štohl, 2020, s. 33).

Daňové zálohy sražené zaměstnancům při měsíčním zúčtování mezd odvádí zaměstnavatel na účet příslušného finančního úřadu podle svého sídla (je-li právnickou osobou) nebo podle svého bydliště (je-li fyzickou osobou) do 20. dne následujícího měsíce, kdy byly sražené (Pelech a Rindová, 2020, s. 168). Oproti tomu srážková daň se zasílá na zvláštní účet finančního úřadu a termín pro připsání platby na účet správce je nejpozději do konce měsíce následující po měsíci, v jehož průběhu byla srážková daň sražená (Pelech a Rindová, 2020, s. 175).

V Tabulce 9 je uvedený modelový příklad výpočtu zálohy na daň z příjmů při hrubé mzdě 26 620 Kč a zjištění čisté měsíční mzdy při uplatnění základní slevy a daňového zvýhodnění na 1 dítě. Dále jsou vyčísleny celkové náklady zaměstnavatele vynaložené na zaměstnance.

Tabulka 9 Výpočet čisté mzdy zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele

ř.	Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
	1	Hrubá mzda	26 620	Hrubá mzda
2	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	26 700	SP zaměstnavatel 24,8 % z ř. 1	6 602
3	Záloha na daň 15 % z ř. 2	4 005	VZP zaměstnavatel 9 % z ř. 1	2 396
4	Sleva na poplatníka	2 320		
5	Daňové zvýhodnění na dítě	1 267		
6	Výsledná záloha na daň ř. 3 – ř. 4 – ř. 5.	418		
7	VZP zaměstnanec 4,5 % z ř. 1	1 198		
8	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 1	1 731		
9	Výplata čistého příjmu ř. (1 – 6 – 7 – 8)	23 273	Mzdové náklady celkem	35 618

Zdroj: Vlastní zpracování

3.5.5 Roční zúčtování daně

„Snížit svůj celoroční základ daně z příjmů a tím následně i daňovou povinnost může zaměstnanec o nezdanitelné části podle § 15 ZDP. Tyto částky odečítá od základu daně v daňovém přiznání nebo zaměstnavatel na základě ročního zúčtování záloh z příjmů ze závislé činnosti“ (Štohl, 2020, s. 52).

O roční zúčtování může požádat zaměstnanec zaměstnavatele nejpozději do 15. února na předepsaném tiskopisu. Jedná se vždy o posledního zaměstnavatele uplynulého zdaňovacího období, u kterého měl podepsané prohlášení. Nezáleží, zda to bylo po celý kalendářní rok nebo jen pouze po jeho část. O roční zúčtování je možné požádat i v případě, kdy nebylo v průběhu roku podepsané prohlášení, ale zaměstnanec tak učiní dodatečně do 15. února. Ve stejné lhůtě předloží zaměstnanec zaměstnavateli všechny doklady potřebné k provedení ročního zúčtování, především Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na dani a daňovém zvýhodnění od předchozího zaměstnavatele, příslušná potvrzení a dokumenty, které prokazují nárok, který chce zaměstnanec uplatnit a tím snížit svou daňovou povinnost (Příhodová, 2021, s. 6–7).

O roční zúčtování může požádat zaměstnanec, který nemá povinnost podat daňové přiznání, který nemá souběžně příjmy od více zaměstnavatelů nebo příjmy od jednoho zaměstnavatele bez podepsaného prohlášení k dani, který nemá příjmy ze závislé činnosti ze zahraničí nebo neobdrží dodatečně vyplacené příjmy ze závislé činnosti z předchozích let (Šubrt et al., 2020, s. 289).

Do ročního zúčtování vstupují všechny příjmy ze závislé činnosti vyjma příjmů, které nejsou předmětem daně a příjmy od daně osvobozené (Příhodová, 2021, s. 8).

Snížit svůj základ daně může poplatník o tyto odpočty nezdanitelných částí, splní-li podmínky pro jejich uplatnění podle § 38l zákona o daních z příjmů (Marková, 2020, s. 17–19):

- **Bezúplatné plnění** – od ročního základu daně lze odečíst hodnota darů na vymezené účely za podmínek § 15 odst. 1 ZDP, které poplatník prokazatelně poskytl ve zdaňovacím období. Úhrn těchto darů musí přesáhnout 2 % ze základu daně, nebo musí minimálně dosáhnout alespoň 1 000 Kč, maximálně lze však odečíst 15 % ze základu daně. Způsob prokazování zaměstnance je potvrzení o příjemci daru, jeho zákonného zástupce nebo pořadatele sbírky, o výši a účelu daru. Pokud je plnění spojeno s odběrem krve, oceňuje se částkou 3 000 Kč za jeden odběr. Dárcovství krve zaměstnanec prokazuje potvrzením vydaným zdravotnickým zařízením. Obdobně se postupuje i u odběru krvotvorných buněk, které se oceňují částkou 20 000 Kč.
- **Úroky z úvěru** – od ročního základu daně lze odečíst úroky z úvěru ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru, snížené o státní příspěvky podle zvláštních právních předpisů, poskytnuté na financování bytové potřeby za podmínek stanovených ustanovením § 15 odst. 3 a 4 ZDP. Do roku 2020 nesměl maximální limit odpočtů překročit částku 300 000 Kč. Od 1. 1. 2021 dochází ke snížení tohoto limitu na 150 000 Kč. Bytovými potřebami se rozumí například výstavba bytového, rodinného domu nebo jednotky, koupě pozemku na výstavbu bytového potřeby, kde musí být splněna podmínka zahájení výstavby do 4 let, do roku 2020 od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy. Od 1. 1. 2021 se začíná čtyřletá lhůta pro zahájení výstavby počítat až od zápisu vkladu do katastru nemovitostí. Dalším příkladem bytové potřeby je koupě bytového, rodinného domu, rozestavěné stavby bytového nebo rodinného domu a koupě jednotky. Poplatník může uplatnit nárok na odpočet úroků ze základu daně za předpokladu, že je účastníkem smlouvy o úvěru a že je vlastníkem bytové potřeby po

celé zdaňovací období. Ve zdaňovacím období, kdy dojde k nabytí bytové potřeby, stačí ve shora uvedených případech, když ji poplatník vlastní ke konci tohoto zdaňovacího období. Pokud je některá z výše uvedených bytových potřeb nebo její část používána k podnikatelské činnosti nebo k pronájmu, lze uplatnit odečet úroků pouze v poměrné výši. Způsob prokazování zaměstnance při uplatnění úroku z úvěru je smlouvou o úvěru a potvrzením o částce úroků zaplacených ve zdaňovacím období.

- **Zaplacené příspěvky na penzijní pojištění** – od ročního základu daně lze odečíst příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle § 15 odst. 5 písm. a) ZDP a doplňkové penzijní spoření podle § 15 odst. 5 písm. c) ZDP za zdaňovací období ve výši, o které v jednotlivých měsících převýšily stanovenou částku, od které přísluší státní příspěvky. Dále lze odečíst penzijní pojištění podle § 15 odst. 5 písm. b) ZDP. Zaměstnanec může uplatnit v celkovém úhrnu nejvýše 24 000 Kč. Zaměstnanec nárok prokáže smlouvou o penzijním pojištění a potvrzením penzijního fondu o příspěvcích zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění v uplynulém kalendářním roce.
- **Zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění** – od ročního základu daně lze odečíst příspěvky pojistného uhrazené poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě podle § 15 odst. 6 ZDP. Maximálně lze v úhrnu odečíst 24 000 Kč. Za soukromé životní pojištění se považuje pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti a dožití nebo pojištění na důchodové pojištění. Jednou z podmínek při uplatnění odpočtu je výplata pojistného plnění, která je sjednána nejdříve po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník věku 60 let a dále není umožněna výplata mimořádných výběrů. Zaměstnanec nárok prokáže smlouvou o soukromém životním pojištění nebo pojistkou a potvrzením pojišťovny o pojistném zaplaceném na jeho soukromé životní pojištění v uplynulém zdaňovacím období.
- **Zaplacené členské příspěvky** – od ročního základu daně lze odečíst příspěvky člena odborové organizace této organizaci podle § 15 odst. 7 ZDP, skutečně prokázané do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 ZDP, maximálně do výše 3 000 Kč. Zaměstnanec je prokáže potvrzením odborové organizace o výši zaplaceného členského příspěvku v uplynulém zdaňovacím období.

- **Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání** – od ročního základu daně lze odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání podle zákona č. 179/2006 Sb., pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem nebo uplatněny jako daňový výdaj podle § 24 ZPD poplatníkem s příjmy podle § 7 ZDP (příjmy z podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti), nejvýše však 10 000 Kč. U poplatníka se zdravotním postižením se může odečíst 13 000 Kč a u poplatníka s těžším zdravotním postižením 15 000 Kč. Zaměstnanec nárok prokáže potvrzením o výši zaplacené úhrady za zkoušku ověřující výsledky dalšího vzdělání.

Pokud poplatník daně z příjmů nemůže za zdaňovací období uplatnit plnou výši odpočtů od základu daně nebo bude moci uplatnit jen část těchto odpočtů, pak neuplatněný odpočet v příslušném zdaňovacím období již nemůže nikdy uplatnit a odpočet zaniká (Macháček, 2019, s. 23).

Snížit daňové povinnosti v ročním zúčtování nebo v daňovém přiznání lze i o slevy, které nelze uplatnit u zaměstnance měsíčně. Jde o slevu na manželku/manžela a slevu za umístění dítěte viz kapitola 3.5.3. Všechny měsíční slevy i daňové zvýhodnění, které lze uplatnit v průběhu roku, lze uplatnit i zpětně, pouze v celoročním vypořádání daňové povinnosti (Příhodová, 2021, s. 9– 10).

Cílem ročního zúčtování je **zjistit přeplatek na dani nebo nedoplatek na daňovém bonusu**. Zaměstnavatel má povinnost roční zúčtování daně provést do 31. března tj. nejpozději v březnové mzdě, ve výplatním termínu v dubnu (Příhodová, 2021, s. 8).

Roční zúčtování daně za rok 2020 u hlavního zaměstnavatele § 38ch ZDP

V Tabulce 10 je znázorněn výpočet ročního zúčtování záloh na daň ze závislé činnosti, který se týká výpočtu ročního vypořádání za rok 2020, kdy se základ daně rovnal superhrubé mzdě.

Tabulka 10 Roční zúčtování daní za rok 2020

ROČNÍ ÚHRN PŘÍJMŮ
+ úhrn povinného pojistného, které byl povinen platit zaměstnavatel
= základ daně – SUPERHRUBÁ MZDA
- odpočet nezdanitelných částí § 15 ZDP
= snížený základ daně (zaokrouhlený na 100 Kč dolů)
× sazba 15 %
= daň z příjmů
- slevy § 35ba
= daň po slevě
- daňové zvýhodnění
- zúčtování měsíčních záloh na daň z příjmů a daňových bonusů
= přeplatek na dani / nedoplatek na daňovém bonusu

Zdroj: Vlastní zpracování

Roční zúčtování daně pro rok 2021 u hlavního zaměstnavatele § 38ch

V Tabulce 11 je znázorněn výpočet ročního zúčtování zálohy na daň ze závislé činnosti, který se bude týkat již ročního vypořádání daně za rok 2021.

Tabulka 11 Roční zúčtování daní pro rok 2021

ROČNÍ ÚHRN PŘÍJMŮ – Základ daně
- odpočet nezdanitelných částí - § 15 ZDP
= snížený základ daně (zaokrouhlený na 100 Kč dolů)
× sazba 15 %
= daň z příjmů
- slevy § 35ba
= daň po slevě
- daňové zvýhodnění
- zúčtování měsíčních záloh na daň z příjmů a daňových bonusů
= přeplatek na dani / nedoplatek na daňovém bonusu

Zdroj: Vlastní zpracování

3.5.6 Shrnutí teoretické části

V úvodu teoretické části byl charakterizován proces vzniku, trvání a ukončení pracovněprávního vztahu. Navazující část teoretické práce byla zaměřena na daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti, kde byla věnována pozornost sociálnímu pojištění. Byl vymezen okruh plátců, poplatníků, způsob výpočtu pojistného, odvod pojistného a následně jeho placení. Poslední část, která byla stěžejní, byla věnována dani z příjmů ze závislé činnosti. Touto daní je ovlivněna většina obyvatel, a proto je na ni také práce zaměřena. Byly zde vymezeny příjmy ze

závislé činnosti, stanovení základu daně a způsob zdanění. Byla popsána možnost uplatnění slev na dani ke snížení daňové povinnosti a zároveň snížení daňového základu o odpočty nezdavitelných částí, které může zaměstnanec využít v rámci ročního zúčtování záloh na daň z příjmů.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce je nejprve krátce představena společnost a předmět podnikání. Posléze stručně popsán mzdový systém. Vzhledem k povinnosti zachovat mlčenlivost a z důvodu citlivosti některých uvedených informací, nebude po dohodě s majitelem společnosti v práci uveden její název. Pro tuto práci budu užívat název společnost AB.

Praktická část vychází z teoretických poznatků, obsažených v předchozích kapitolách, vnitřních předpisů a interních dokumentů, ale i z informací poskytnutých od paní účetní a hlavně od majitele společnosti. Cílem je provést analýzu zdanění a dopady daňové zátěže na zaměstnance a zaměstnavatele s rozdílnou výší mezd. Na základě výsledků z průzkumu daňové gramotnosti provést vypořádání roční daňové povinnosti u vybraných zaměstnanců s maximální daňovou úsporou. V poslední části provést návrh ke snížení osobních nákladů.

4.1 Představení společnosti

Společnost AB je společností s ručením omezeným, která působí již několik let na českém trhu, kde má stabilní místo. Hlavním předmětem podnikání společnosti jsou stavební práce. Společnost AB, s. r. o., nabízí výstavbu a rekonstrukci rodinných domů, a to buď formou dodávky domu, tzv. na klíč, kde je důraz kladen na snížení energetické náročnosti staveb, nebo realizací hrubé stavby, případně dílčích stavebních prací. Společnost AB, s. r. o., disponuje střední i malou mechanizací k provádění zemních stavebních a bouracích prací, vlastní dopravní stroje včetně kontejnerové dopravy.

4.1.1 Zaměstnanci společnosti

Ve společnosti AB, s. r. o., je v současné době zaměstnáno 38 zaměstnanců, z toho 6 zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou, a 32 pracovníků v dělnické profesi odměňováni hodinovou mzdou. Pracovní poměr je ve společnosti sjednán na základě pracovní smlouvy. Při nástupu zaměstnance do pracovního poměru je smlouva uzavřena na dobu určitou na jeden rok, aby majitel mohl prověřit kvalitu zaměstnance. Pokud mu nevyhovuje nebo není se zaměstnancem spokojen, tak není svázaný časově neomezeným pracovním vztahem. V případě, že je spokojen, nedojde k opakovanému prodlužování a hned je uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Mimo jiné společnost využívá i zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, především se studenty nebo důchodci.

Někteří zaměstnanci ve firmě, většinou jde o administrativu, mají možnost využít pružnou pracovní dobu, kdy za týden musí mít odpracováno 40 hodin. Všichni ostatní mají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu od pondělí do pátku. Jsou situace, kdy zaměstnavatel, a to převážně v letních měsících, nařizuje práci přesčas, která není více než 8 hodin týdně, za kterou zaměstnanec obdrží příslušnou mzdu a příplatek za přesčas. V Tabulce 12 je uveden počet zaměstnanců k 28. 2. 2021.

Tabulka 12 Počet zaměstnanců k 28. 2. 2021

Pracovní zařazení	Počet	Relativní počet (v %)
Pracovníci v administrativě	6	15,79
Pracovníci dělnických profesí	32	84,21
Celkem	38	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat poskytnutých společností

V Tabulce 13 je počet zaměstnanců k 31. 12. 2020 a k 28. 2. 2021 a dále průměrná mzda na jednoho zaměstnance ve společnosti s vynaloženými průměrnými mzdovými náklady na jednoho zaměstnance.

Tabulka 13 Počet zaměstnanců, průměrná mzda, průměrné mzdovými náklady firmy

Ukazatel	2020	K 28. 2. 2021
Počet zaměstnanců	37	38
Průměrná mzda na 1 zaměstnance společnosti	25 438 Kč	24 449 Kč
Průměrné osobní náklady vynaložené na 1 zaměstnance	34 037 Kč	32 713 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat poskytnutých společností

4.1.2 Mzdový systém podniku

Zaměstnanci za vykonanou práci ve společnosti přísluší mzda za práci podle zákoníku práce, ale také nárok na příplatky ke mzdě a doplňkové složky mzdy. Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnanec seznámen s vnitřním mzdovým předpisem společnosti. Mzdový předpis se vztahuje na zaměstnance společnosti AB, s. r. o., s uzavřenou platnou smlouvou. Mzdový předpis je vydán na dobu neurčitou a obsahuje:

1. Struktura mzdy:
 - a) Základní mzda je měsíční nebo hodinová (u dělnických profesí). Výše základní mzdy se stanoví podle profese zaměstnance, složitosti a pracovní výkonnosti. Základní měsíční mzda je určena ve mzdovém opatření. Je vyplácena v závislosti na počtu odpracovaných hodin.
 - b) Odměna je poskytnuta za splnění mimořádných pracovních úkolů a dále na základě dobrých výsledků hospodaření společnosti. Výši odměny navrhuje přímý nadřízený zaměstnance a schvaluje majitel společnosti. Nárok na odměnu má zaměstnanec po uplynutí zkušební doby.
 - c) Čtvrtletní prémie je poskytnuta zaměstnanci s měsíční mzdou až do výše 15 % ze součtu jeho hrubých mezd v předešlém čtvrtletí, konkrétní výši stanoví nadřízený podle dosahovaných výsledků zaměstnance. Zaměstnanci s hodinovou mzdou je poskytnuta měsíční prémie až do výše 20 % z jeho základní mzdy v příslušném měsíci. Konkrétní výši určí přímý nadřízený.
 - d) Zákonné příplatky
 - Příplatek ke mzdě za práci přesčas – za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
 - Příplatek ke mzdě za práci ve svátek – za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku. Příplatek náleží v případě, že zaměstnanec nečerpá za práci ve svátek náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek.
 - Příplatek ke mzdě za práci v sobotu a v neděli – za dobu práce v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

2. Splatnost mzdy – mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Pravidelný termín je stanoven k 15. dni následujícího měsíce. Mzda je zaměstnanci vyplacena bezhotovostně na účet, který zaměstnanec sdělí společnosti.
3. V případě zaměstnanců vykonávajících činnost na základě uzavřených dohod konaných mimo pracovní poměr je u pozic postupováno následovně: jejich hodinová odměna je na stejné úrovni pro stejnou pracovní pozici zaměstnance v pracovním poměru u společnosti. Zaměstnanci nemají nárok na žádné příplatky (příplatek za noční práci, příplatek za svátek, příplatek za sobotu a neděli).
4. Společná ustanovení – zaměstnanci mají možnost nahlédnout do vnitřního mzdového předpisu v sídle firmy.

Zaměstnanecké benefity

Následující zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnancům bez ohledu na délku pracovního poměru. Benefity jsou zakotveny v interním předpisu společnosti. Mezi tradiční benefit ve společnosti AB, s. r. o., patří stravenky od firmy Sodexo, a. s. Nárok na stravenky mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru, ale i zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Dalším benefitem je pracovní oblečení, které poskytuje společnost všem dělníkům. Kromě zmíněných benefitů společnost umožňuje některým vybraným zaměstnancům využívat služební automobil i pro soukromé účely.

Stravenky

Jediný benefit pro všechny zaměstnance společnosti je příspěvek na stravování ve formě stravenek. Každý zaměstnanec získá stravenky v hodnotě 90 Kč za každý odpracovaný den v měsíci za podmínky, že odpracuje alespoň polovinu stanovené pracovní doby. Stravenky obdrží vždy po zpracování mezd předešlého měsíce, tj. do 15. dne následujícího měsíce. Výše příspěvku společnosti je 55 % z hodnoty stravenky, které jsou pro společnost AB, s. r. o., daňově uznatelným nákladem. Zbývajících 45 % z hodnoty stravenky sráží zaměstnanci z čisté mzdy, pro kterého je nepeněžní plnění osvobozené od daně z příjmů.

Pracovní oblečení

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je povinností každého zaměstnavatele. Společnost má ve vnitřním předpisu vymezenou povinnost nošení pracovního oděvu u dělnických profesí. Jedná se o jednotné oblečení v podobě montérek a montérkové blůzy, které jsou označeny obchodním jménem společnosti, a dále o uzavřenou pracovní obuv. Zaměstnanec má nárok na pracovní oblečení jednou za rok. Pro zaměstnance se jedná o plnění, které není předmětem daně. Pro společnost AB, s. r. o., se jedná o daňový náklad.

Automobil pro soukromé účely

Poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely je nabízeno jen vedoucím zaměstnancům, se kterými je uzavřena smlouva o bezplatném poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely. Zároveň jsou podmínky užívání vozidla upraveny vnitřním předpisem. U zaměstnance, který používá automobil i pro soukromé účely, se započítává 1 % z ceny vozidla do hrubých příjmů a tato částka vstupuje pro výpočet daně z příjmů a pro výpočet sociálního pojištění. Částka za pohonné hmoty pro soukromé účely je zaměstnanci sražena z čisté mzdy.

4.2 Analýza zdanění a dopady daňové zátěže

Následující kapitola se věnuje analýze výpočtů daňového zatížení konkrétních zaměstnanců v pracovním poměru s rozdílnou výší mezd a zjištění jeho čistého příjmu. Daňovým zatížením je v této práci daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění. Úkolem je zohlednit celkové osobní náklady zaměstnavatele vynaložené na zaměstnance a dále spočítat celkové odvody státu.

Zdanění příjmů zaměstnance při uplatnění daňového zvýhodnění

Pan Kohoutek je ve společnosti zaměstnaný na hlavní pracovní poměr jako zedník. Týdenní pracovní doba je 40 hodin, rovnoměrně rozvržená. Jeho hodinová mzda činí 149 Kč na hodinu. Má podepsané prohlášení k dani, dvě studující zletilé děti, u kterých má doložené potvrzení o studiu na vysoké škole. Uplatňuje tedy na obě dvě děti daňové zvýhodnění. Pan Kohoutek odpracoval 160 hodin a má nárok na 20 ks stravenek.

Tabulka 14 Zdanění příjmů zaměstnance při uplatnění daňového zvýhodnění

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
1	Hrubá mzda 160 hodin × 149 Kč	23 840	Hrubá mzda zaměstnance ř. 1	23 840
2	Základ daně zaokrouh. na 100 Kč nahoru	23 900	Náklady na pojistné 33,8 % z ř. 1	8 058
3	Záloha na daň 15 % z ř. 2	3 585		
4	Sleva na poplatníka	2 320		
5	Daňové zvýhodnění na dítě	2 884		
6	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4 – ř. 5	0		
7	Daňový bonus	1 619		
8	VZP zaměstnance 4,5 % z ř. 1	1 073		
9	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 1	1 550		
10	Čistý příjem ř. (1 – 6 + 7 – 8 – 9)	22 836		
11	Stravenky 45 % z (20 × 90 Kč)	– 810	Stravenky 55 % z (20 × 90 Kč)	990
12	Výplata bezhotovosti ř. 10 – ř. 11	22 026	Osobní náklady celkem	32 888

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

Z Tabulky 14 lze vidět, že daňové zatížení pana Kohoutka je ve výši 1 004 Kč. Sníží mu hrubý příjem na 22 836 Kč. Daňové zatížení vychází z odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Jelikož podepsal prohlášení k dani a uplatňuje si nejen základní slevu na poplatníka, ale i daňové zvýhodnění na obě děti, je tím jeho daňová povinnost nulová. Vznikl mu daňový bonus. O výši daňového bonusu je tím daňové zatížení sníženo. Celkové osobní náklady společnosti AB, s. r. o., na pana Kohoutka činí 32 888 Kč, včetně odvodů na sociálním pojistném ve výši 8 058 Kč. Celkové odvody státu jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele jsou v celkové výši 9 062 Kč.

Zdanění příjmů bezdětného zaměstnance

Pan Dočekal pracuje na stejné pozici jako zedník na HPP. Pracovní smlouva je na dobu určitou. Týdenní pracovní doba je 40 hodin, která je rovnoměrně rozvržená. Jeho hodinová mzda je stejně jako u pana Kohoutka 149 Kč. Je svobodný, bezdětný. Má podepsané prohlášení k dani, proto uplatňuje jen základní slevu. Odpracoval 160 hodin s nárokem na 20 ks stravenek.

Tabulka 15 Zdanění příjmů bezdětného zaměstnance

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
	1	Hrubá mzda 160 hodin × 149 Kč	23 840	Hrubá mzda zaměstnance ř. 1
2	Základ daně zaokrouh. na 100 Kč nahoru	23 900	Náklady na pojistné 33,8 % z ř. 1	8 058
3	Záloha na daň 15 % z ř. 2	3 585		
4	Sleva na poplatníka	2 320		
5	Daňové zvýhodnění na dítě	0		
6	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4.	1 265		
7	Daňový bonus	0		
8	VZP zaměstnance 4,5 % z ř. 1	1 073		
9	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 1	1 550		
10	Čistý příjem ř. (1 – 6 – 8 – 9)	19 952		
11	Stravenky 45 % z (20 × 90 Kč)	- 810	Stravenky 55 % z (20 × 90 Kč)	990
12	Výplata bezhotovosti ř. 10 – ř. 11	19 142	Osobní náklady celkem	32 888

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

V Tabulce 15 lze vidět, že odvody na zdravotního a sociálního pojištění u pana Dočekala jsou stejně vysoké jako u pana Kohoutka, jelikož mají stejnou hrubou mzdu. Daňové zatížení je ve výši 3 888 Kč, o 2 884 Kč více, oproti panu Kohoutkovi, který na dani neodvedl nic. Hrubý příjem se tím sníží na 19 952 Kč. Celkové osobní náklady společnosti AB, s. r. o., na pana Dočekala činí 32 888 Kč, včetně odvodů na sociálním pojistném ve výši 8 058 Kč. Souhrn odvodů státu jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele tvoří celkem částku 11 946 Kč. Při komparaci zdanění zaměstnanců se stejnou hrubou mzdou vyplývá, že daňové zatížení u pana Kohoutka je menší a on je tím daňově zvýhodněný oproti bezdětnému panu Dočekalovi.

Zdanění příjmů zaměstnance s nízkou měsíční mzdou

Paní Černá (viz Tabulka 16) pracuje u společnosti na hlavní pracovní poměr na dobu určitou jako uklízečka. Týdenní pracovní doba je 40 hodin. Má sjednanou měsíční mzdu ve výši 15 400 Kč. Uplatňuje jen základní slevu na poplatníka. Má nárok na 20 ks stravenek, protože pracovala celý měsíc.

Tabulka 16 Zdanění příjmů zaměstnance s nízkou měsíční mzdou

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
	1	Hrubá mzda 160 hodin	15 400	Hrubá mzda zaměstnance ř. 1
2	Základ daně zaokrouh. na 100 Kč nahoru	15 400	Náklady na pojistné 33,8 % z ř. 1	5 206
3	Záloha na daň 15 % z ř. 2	2 310		
4	Sleva na poplatníka	2 320		
5	Daňové zvýhodnění na dítě	0		
6	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4 – ř. 5	0		
7	Daňový bonus	0		
8	VZP zaměstnance 4,5 % z ř. 1	693		
9	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 1	1 001		
10	Čistý příjem ř. (1– 6 – 8 – 9)	13 706		
11	Stravenky 45 % z (20 × 90 Kč)	– 810	Stravenky 55 % z (20 × 90 Kč)	990
12	Výplata bezhotovosti ř. 10 – ř. 11	12 896	Osobní náklady celkem	21 596

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních podkladů

Shrnutí:

Z Tabulky 16 lze jasně vidět, že paní Černá má daňové zatížení ve výši 1 694 Kč. Podepsané prohlášení opět umožňuje využít slevu na poplatníka, která převyšuje zálohu na dani. Při stejné hrubé mzdě každý měsíc ale paní Černá neodvede žádnou daň. Lze konstatovat, že zaměstnanci s nízkými příjmy při uplatnění základní slevy neodvedou na dani z příjmů nic. Celkové měsíční osobní náklady společnosti AB, s. r. o., na paní Černou činí 21 596 Kč, včetně odvodů na sociálním pojistném ve výši 5 206 Kč. Celkové odvody státu jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele jsou 6 900 Kč.

Zdanění příjmů zaměstnance při využití služebního automobilu pro soukromé účely

Pan Nejedlý je ve společnosti AB, s. r. o., zaměstnaný na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou na pozici zedník-vedoucí. Jeho hodinová mzda je ve výši 215 Kč. Pracovní doba je 40 hodin týdně. Pan Nejedlý odpracoval 160 hodin. Kromě základní slevy uplatňuje daňové zvýhodnění na svou nezletilou dceru. Pan Nejedlý využívá služební automobil se vstupní cenou 180 000 Kč nejen k pracovním účelům, ale i k soukromým. Ve společnosti má sepsanou smlouvu o bezplatném poskytnutí vozidla a souhlas se srážkou ze mzdy za benzín, za soukromé kilometry. Z knihy jízd bylo paní účetní vyúčtováno, že pan Nejedlý spotřeboval pohonné

hmoty na soukromé účely za 830 Kč. Částku za soukromé kilometry zaměstnavatel srazí na základě jeho souhlasu z čisté mzdy. Pan Nejedlý má nárok na 20 ks stravenek.

Tabulka 17 Zdanění příjmů zaměstnance při využití služebního automobilu

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
	1	Hrubá mzda 160 hodin × 215 Kč	34 400	Hrubá mzda zaměstnance ř. 1
2	Nepenežní příjem 1 % z ceny auta	1 800	Pojistné 33,8 % z 36 200	12 236
3	Zdanitelný příjem ř. 1 + ř. 2	36 200		
4	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	36 200		
5	Záloha na daň 15 % z ř. 4	5 430		
6	Sleva na poplatníka	2 320		
7	Daňové zvýhodnění na dítě	1 267		
8	Měsíční záloha na daň ř. 5 – ř. 6 – ř. 7.	1 843		
9	Daňový bonus	0		
10	VZP zaměstnance 4,5 % z ř. 3	1 629		
11	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 3	2 353		
12	Čistý příjem ř. (1 – 8 – 10 – 11)	28 575		
13	Srážka za pohonné hmoty	– 830		
14	Stravenky 45 % z (20 × 90 Kč)	– 810	Stravenky 55 % z (20 × 90 Kč)	990
15	Výplata bezhotovosti ř. 12 – ř. 13 – ř. 14	26 935	Osobní náklady celkem	47 626

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

Z výpočtu mzdy si lze všimnout, že povinné odvody pana Nejedlého jsou vysoké. Daňové zatížení je ve výši 5 825 Kč. Hrubý příjem se sníží na 28 575 Kč. Nepenežní příjem za využívání služebního automobilu se odrazil na vyšších odvodech. Pokud by pan Nejedlý nevyužíval tento benefit, daňové zatížení by bylo o 468 Kč menší, tedy ve výši 5 357 Kč, z důvodu menší zátěže na odvodech. I celkové osobní náklady společnosti by se nepenežním příjmem snížily o částku 608 Kč na pojistném. Tímto osobní náklady tvoří celkem 47 626 Kč, včetně sociálního pojistného. Celkové odvody státu jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele činí 18 061 Kč.

Zdanění měsíční mzdy s hodinami nad rámec rozvrhu pracovní doby

Paní účetní a sekretářka v jedné osobě je zaměstnána na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Je odměňována měsíční mzdou, její hrubá mzda dle mzdového předpisu činí 25 000 Kč. Odpracovala měsíční pracovní fond 160 hodin a navíc 8 hodin nad rámec rozvrhu pracovní doby. Náleží jí tedy nejen náhrada mzdy, ale i příplatek za přesčas. Průměrný hodinový výdělek z minulého čtvrtletí je 152,67 Kč. Za účetní závěrku měla přiznanou odměnu ve výši 3 000 Kč. Paní účetní má podepsané prohlášení a kromě základní slevy na poplatníka neuplatňuje žádné jiné slevy.

Tabulka 18 Zdanění měsíční mzdy s hodinami nad rámec pracovní doby

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč	Náklady zaměstnavatele v Kč
1	Hrubá mzda 160 hodin	25 000
2	Náhrada mzdy za práci za přesčas 8 h	1 250
3	Příplatek za přesčas	305
4	Odměna měsíční	3 000
5	Hrubá mzda = zákl. daně ř. (1 + 2 + 3 + 4)	29 555
6	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	29 600
7	Záloha na daň 15 % z ř. 6	4 440
8	Sleva na poplatníka	2 320
9	Daňové zvýhodnění na dítě	0
10	Měsíční záloha na daň ř. 7 – ř. 8	2 120
11	Daňový bonus	0
12	VZP zaměstnance 4,5 % z ř. 5	1 330
13	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 5	1 922
14	Čistý příjem ř. (5 – 10 – 12 – 13)	24 183
15	Stravenky 45 % z (20 × 90 Kč)	- 810
16	Výplata bezhotovosti ř. 14 – ř. 15	23 373
		Osobní náklady celkem
		40 535

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

Z výsledků výpočtů čisté mzdy (viz Tabulka 18) je jednoznačné, že výše zdravotního a sociálního pojištění placené zaměstnancem se odvíjí při změně výše hrubé mzdy, dochází k adekvátnímu vývoji odvodů na zdravotní a sociální pojištění a jeho výše neovlivní žádné slevy či zvýhodnění. Zaměstnanec s vyššími příjmy má méně možností, jak snížit svou

daňovou povinnost. S rostoucím příjmem roste i daňová povinnost. Daňové zatížení paní účetní je ve výši 5 372 Kč. Souhrn osobních nákladů zaměstnavatele tvoří celkem 40 535 Kč, včetně sociálního pojistného. Celkový odvod státu za zaměstnance a zaměstnavatele činí celkem 15 362 Kč.

Zdanění dohody o provedení práce

Studentka slečna Pokorná je zaměstnána u společnosti AB, s. r. o., na dohodu o provedení práce na dobu určitou, na 4 měsíce. Slečna Pokorná pomáhá paní účetní v kanceláři každý rok vždy na začátku a na konci roku. Vždy splní podmínku rozsahu práce do 300 hodin za rok. Hodinová mzda je ve výši 140 Kč. Jelikož má podepsané prohlášení k dani, tak uplatňuje slevu nejen na poplatníka, ale i na studenta, kterou řádně doložila potvrzením o studiu na vysoké škole. Slečna Pokorná na docházce vykázala 10 dnů po 7 hodinách. Celkem 70 hodin. Studentka má tedy nárok na 10 ks stravenek.

Tabulka 19 Zdanění dohody o provedení práce

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč	Náklady zaměstnavatele v Kč
1	Odměna DPP 70 hodin × 140 Kč	9 800
2	Základ daně zaokr. na koruny dolů	9 800
3	Srážková daň 15 % z ř. 2	1 470
4	Sleva na poplatníka	2 320
5	Sleva na studenta	335
6	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4 – ř. 5	0
7	VZP zaměstnance 4,5 %	0
8	SP zaměstnance 6,5 %	0
9	Čistý příjem ř. (1 – 6)	9 800
10	Stravenky 45 % z (10 × 90 Kč)	- 405
11	Výplata bezhotovosti ř. 9 – ř. 10	9 395

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

Poněvadž je studentka zaměstnána na dohodu o provedení práce a využívá slevy na dani, její daňové zatížení je nulové (viz Tabulka 19). Pro studentku je nejvýhodnější variantou, když práci vykonává na základě DPP. V tomto případě je hrubý příjem zároveň čistou mzdou, kterou zaměstnankyně od společnosti AB, s. r. o., obdrží. Zároveň nevyužije ani celou výši slevy na dani. Také pro společnost je to nejvýhodnější varianta, protože nemusí odvádět za zaměstnance

zdravotní ani sociální pojištění. Právě z těchto důvodů majitel společnosti přijímá, pokud to charakter práce dovoluje, na dohody mimo pracovní poměr místo klasického pracovního poměru. Celkové osobní náklady společnosti jsou ve výši 10 295 Kč. Odvod státu není v tomto případě žádný.

Zdanění dohody o pracovní činnosti u důchodce

Pan Šimeček je v důchodu a přivydělává si u společnosti AB, s. r. o., jako elektrikář na dohodu o pracovní činnosti. Pro společnost je tento úvazek výhodný, poněvadž z této dohody nevzniká panu Šimečkovi nárok na dovolenou. Vzhledem k tomu, že je v důchodu, nemusí zaměstnavatel u pana Šimečka dodržovat minimální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění. Pro pana Šimečka je úvazek výhodný díky krátkému úvazku a zvýšení důchodu, jelikož odvádí na sociální zabezpečení, ale bohužel tímto mu vzniká daňové zatížení. Pan Šimeček má podepsané prohlášení k dani a tím uplatňuje slevu na dani. Jeho hodinová mzda je 150 Kč. Odpracoval 80 hodin a má nárok na 10 ks stravenek.

Tabulka 20 Zdanění dohody o pracovní činnosti u důchodce

ř.	Daňové zatížení zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
	1	Odměna DPČ 80 hodin × 150 Kč	12 000	Hrubá mzda ř. 1
2	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	12 000	Náklady na pojistné 33,8 %	4 056
3	Záloha na daň 15 % z ř. 2	1 800		
4	Sleva na poplatníka	2 320		
5	Měsíční záloha na daň ř. 2 – ř. 3 – ř. 4	0		
6	VZP zaměstnance 4,5 %	540		
7	SP zaměstnance 6,5 %	780		
8	Čistý příjem ř. (1 – 6)	10 680		
9	Stravenky 45 % z (10 × 90 Kč)	– 405	Stravenky 55 % z (10 × 90 Kč)	495
10	Výplata bezhotovosti ř. 8 – ř. 9	10 275	Osobní náklady celkem	16 551

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních podkladů

Shrnutí:

Jak ukazuje Tabulka 20, stejně jako slečna Pokorná neodvádí ani pan Šimeček nic na měsíčních zálohách na dani. Základní sleva je větší než vypočtená daň. Ale jelikož je zaměstnaný na DPČ a jeho výdělek je větší než 3 500 Kč, musí srazit zaměstnavatel ze skutečného příjmu zdravotní a sociální pojištění. Tím je daňové zatížení pana Šimečka 1 320 Kč. Celkové měsíční osobní

náklady společnosti AB, s. r. o., na pana Pokorného činí 16 551 Kč, včetně odvodů na sociálním pojistném ve výši 4 056 Kč. Celkové odvody státu jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele jsou ve výši 5 376 Kč.

Míra efektivního zdanění

Stanovení míry efektivního zdanění se získá jako procentní podíl všech povinných odvodů zaměstnanců k hrubým příjmům. Detailní výpočty povinných odvodů jsou zachyceny při stanovení čisté mzdy u jednotlivých zaměstnanců v předešlé kapitole 4.2. Z výsledků výpočtů je velmi patrné, jak se proporcionalně daňové zatížení vyvíjí a mění s ohledem na míru uplatněných slev. Na první pohled si v Tabulce 21 můžeme všimnout, že v případě dohody o provedení práce u slečny Pokorné je efektivní zdanění nulové. Z dohody o provedení práce nejsou odvody na sociální a zdravotní pojištění, a jelikož má studentka podepsané prohlášení poplatníka daně, neplatí ani zálohu na daň. Základní sleva na poplatníka byla v tomto případě větší než samotná daň, a tím nebyla využita ani celá výše základní slevy. Dále si můžeme všimnout, že pokud je u zaměstnance vyplácen daňový bonus, jak je tomu v případě pana Kohoutka, míra efektivního zdanění je nízká. O výši daňového bonusu je daňové zatížení sníženo, tudíž může dojít u některých zaměstnanců s nízkými příjmy i k záporné míře daňového zatížení. Srovnáme-li v Tabulce 21 daňové a odvodové zatížení konkrétních zaměstnanců, dosahují vyšší míry zdanění zaměstnanci s vyšší mzdou, kteří kromě základní slevy nemůžou snížit jakýmkoliv způsobem své odvodové zatížení.

Tabulka 21 Míra efektivního zdanění

Hrubý příjem		Odvody na dani z příjmů a sociálním pojistném	
		Celkové zatížení v Kč	Míra zdanění v %
1	23 840 Kč	1 004	4,21
2	23 840 Kč	3 888	16,31
3	15 400 Kč	1 694	11,00
4	34 400 Kč	5 825	16,93
5	29 555 Kč	5 372	18,18
6	9 800 Kč	0	0,00
7	12 000 Kč	1320	11,00

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Průzkum daňové gramotnosti zaměstnanců

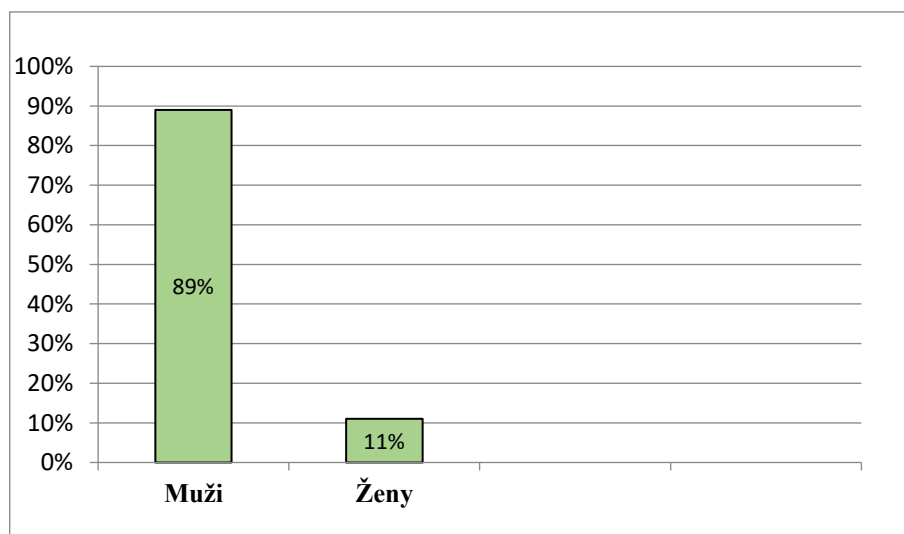
Průzkum daňové gramotnosti zaměstnanců proběhl formou dotazníkového šetření uvnitř společnosti AB, s. r. o. Hlavním cílem bylo ověřit u zaměstnanců jejich znalosti ohledně daňových záležitostí a to, zda se orientují v rozsáhlé problematice daně z příjmů, která se jich nejvíce týká. Vybírala jsem z této problematiky otázky typu sazby daně, výši slevy na poplatníka, znalost nezdanitelných částí ke snížení základu daně apod. Z výsledků šetření, které jsem získala z dotazníku, jsem u konkrétních zaměstnanců, po vzájemné dohodě, provedla vypořádání roční daňové povinnosti s cílem daňové optimalizace a návrhem maximální daňové úspory.

Dotazník v tištěné formě byl rozdán mezi všechny zaměstnance společnosti v době, kdy podepisovali prohlášení k dani na rok 2021. Všichni zaměstnanci se dostavili osobně i přes přísná opatření kvůli současné epidemické situaci. Díky tomu, že žádný ze zaměstnanců nebyl v pracovní neschopnosti ani nečerpal dovolenou, byla návratnost 100 %. Podoba dotazníku je součástí bakalářské práce v Příloze I. Celkově dotazník obsahoval 11 otázek, z toho 3 směřovaly na obecné informace o samotném respondentovi, především jeho věk, pohlaví a délku pracovního poměru. Další otázky se týkaly již zmíněné oblasti daní.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Jelikož se jedná o stavební společnost, převažující část dotazovaných respondentů patří k mužskému pohlaví. Z celkového počtu dotazovaných odpovědělo 34 mužů, což představuje procentuální vyjádření ve výši 89 %, a 4 ženy, procentuálně ve výši 11 %, které pracují převážně v administrativě. Odpovědi na 1. otázku zobrazuje Graf 1.

Graf 1 Pohlaví

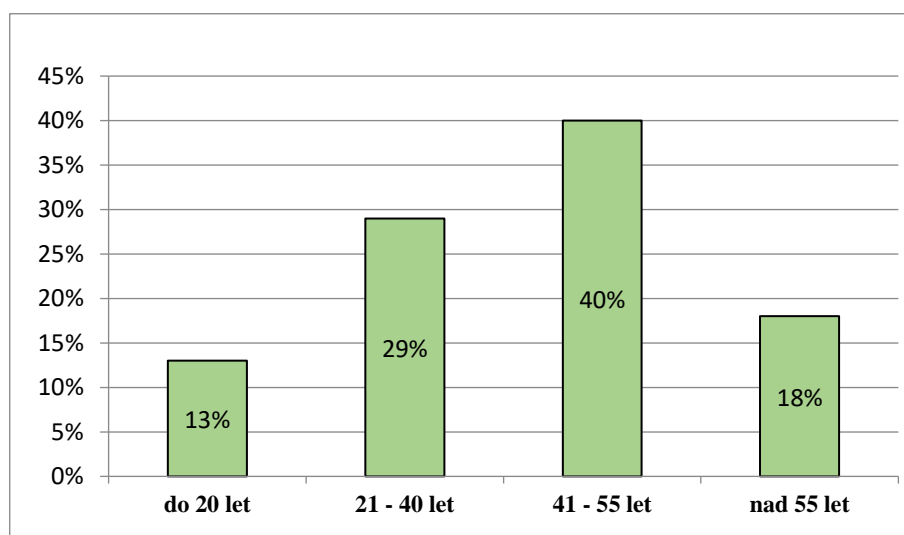


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

2. Jaká je Vaše věková kategorie?

Jak je patrné z Grafu 2, nejvíce dotazovaných respondentů patřilo do věkové kategorie 41–55 let, celkem 15 respondentů, tj. 40 % dotazovaných. Do věkové kategorie mezi 21–40 let patřilo 29 %, tj. 11 dotazovaných. Zaměstnanci ve věku nad 55 let tvoří 18 %, což odpovídá 7 dotazovaným. Nejméně zastoupenou skupinou byla věková kategorie do 20 let – 13 %, tj. 5 respondentů.

Graf 2 Věková kategorie

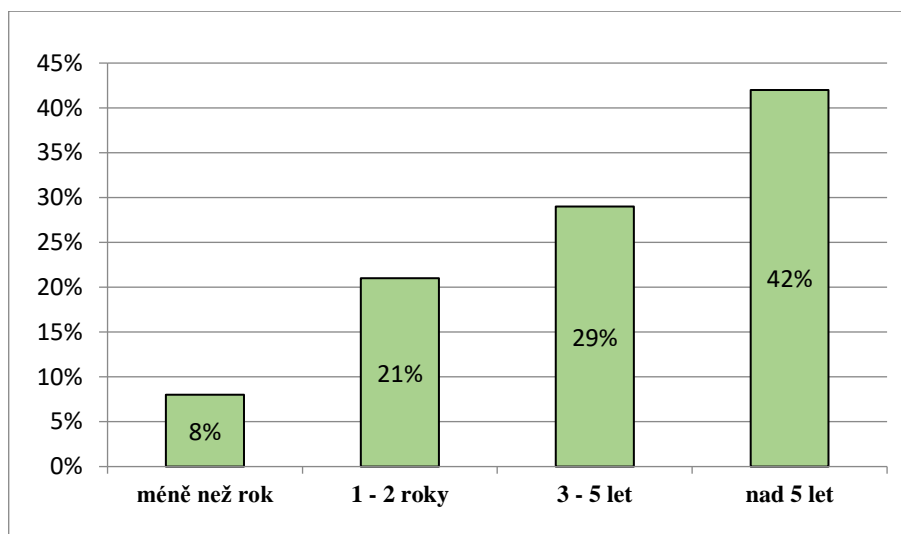


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

3. Jak dlouho jste zaměstnaný/á ve společnosti?

Většina respondentů pracuje ve společnosti více než 5 let, patří sem 16 respondentů, tj. 42 % (viz Graf 3). Jedenáct zúčastněných dotazníkového šetření patří do kategorie 3–5 let, tj. 29 %. Délku zaměstnání 1–2 roky zaznamenalo 8 respondentů, což představuje 21 % dotazovaných. Zbylí zaměstnanci pracují ve společnosti méně než 1 rok. U těchto zaměstnanců je pravděpodobné, že jejich pracovní poměr je na dobu určitou.

Graf 3 Délka zaměstnání

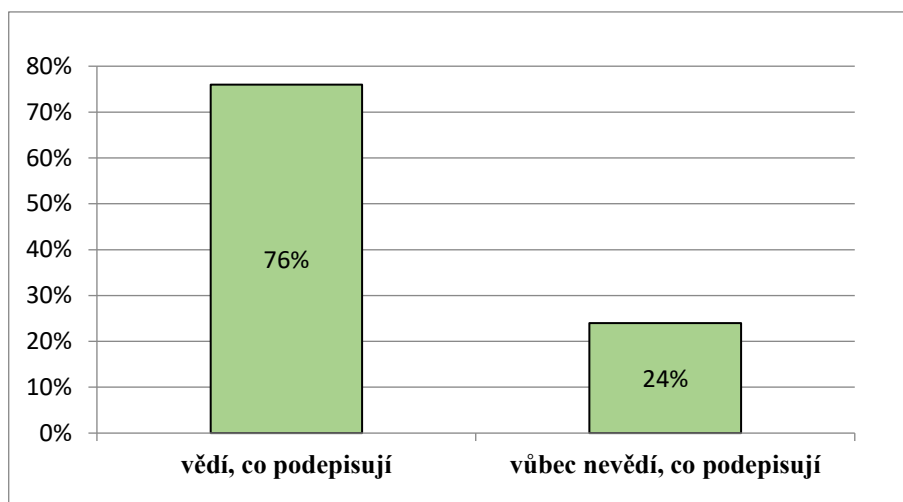


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4. Když podepisujete prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti u paní účetní na počátku nového roku nebo při nástupu do nového zaměstnání, víte, proč prohlášení podepisujete?

Z dotazníků vyplývá, že 9 respondentů, tj. 24 %, vůbec nevědělo, k čemu tiskopis slouží. Tito zaměstnanci patřili do mladší kategorie zaměstnanců. Zbylých 29 dotazovaných, tj. 76 %, odpovědělo, že vědí, k čemu prohlášení poplatníka daně slouží. Odpovědi jsou znázorněny v Grafu 4.

Graf 4 Znalost tiskopisů prohlášení poplatníka k dani z příjmů

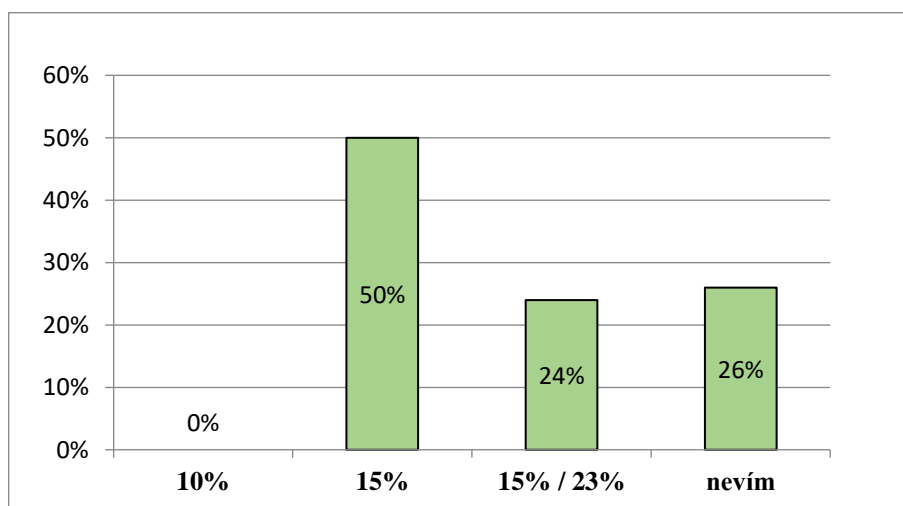


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

5. Jaká je výše aktuální sazby daně z příjmů fyzických osob?

Z odpovědí, které zobrazuje Graf 5, vyplynulo, že výši sazby daně z příjmů 10 respondentů neznalo. 19 zaměstnanců, což je 50 % dotazovaných, odpovědělo patnáct procent a správnou odpověď znalo jen 9 zaměstnanců, tj. 24 % z dotazovaných. Žádný z respondentů nevybral 10 % sazbu.

Graf 5 Znalost výše sazby daně z příjmů fyzických osob



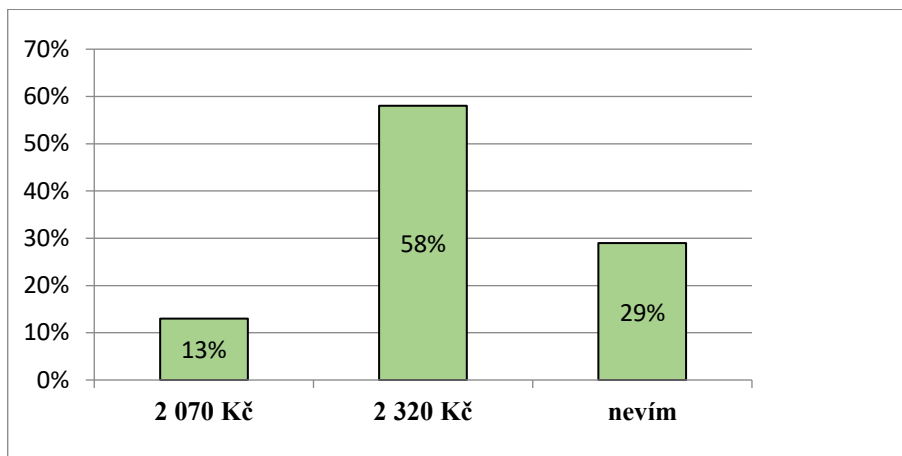
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

6. Jaká je výše základní slevy na poplatníka v roce 2021?

Dotazníkové šetření ukázalo, že na tuto otázku správně odpovědělo 22 zaměstnanců, což představuje 58 %. Slevu ve výši 2 070 Kč vybralo 13 % respondentů. Tento výběr možnosti

přisuzují tomu, že tato sleva na poplatníka platila do konce roku 2020. Zbýlých 11 respondentů z dotazovaných odpovědělo, že neví (viz Graf 6).

Graf 6 Výše základní slevy na poplatníka

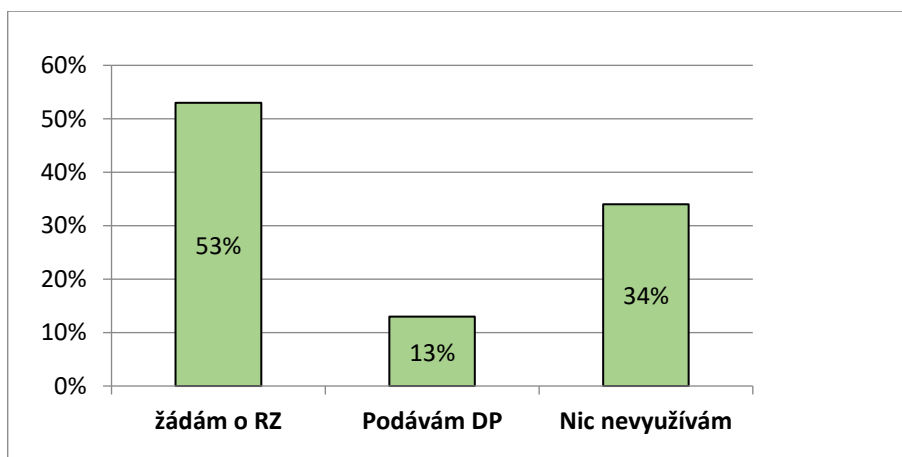


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

7. Využíváte roční zúčtování daně u zaměstnavatele, nebo si děláte daňové přiznání sám/sama?

Jak vyplývá i z Grafu 7, z celkového počtu 38 dotazovaných si žádá o roční zúčtování 20 respondentů, tj. 53 %. Pět respondentů podává daňové přiznání, tj. 13 %. Zbýlých 34 % zaměstnanců nevyužívá roční zúčtování u zaměstnavatele a nepodává ani daňové přiznání. Je zřejmé, že se tato skupina zaměstnanců zcela nevěnuje svým daňovým záležitostem.

Graf 7 Roční zúčtování daně u zaměstnavatele nebo daňové přiznání

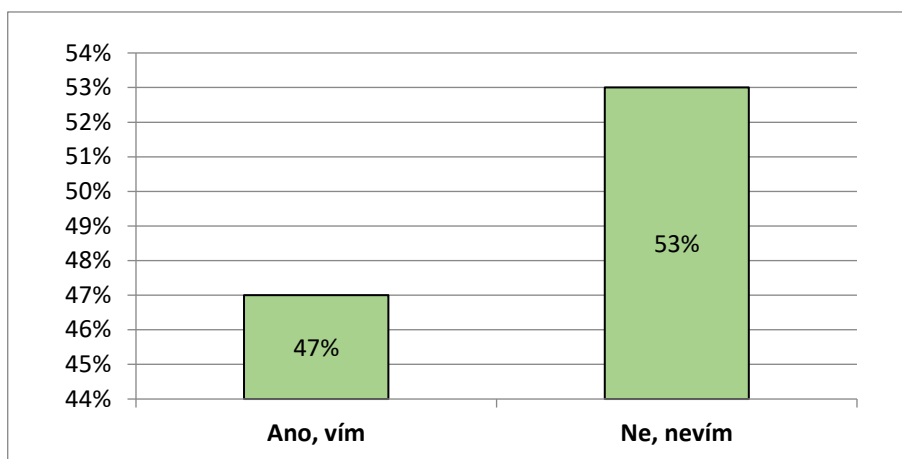


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

8. Víte, jaké nezdánitelné části ke snížení ročního základu daně pro výpočet daně lze využít?

Z odpovědí vyplynulo (viz Graf 8), že 18 zaměstnanců má znalosti o nezdánitelných částech ke snížení základu daně. Zbylých 20 respondentů odpovědělo záporně. Tato odpověď se netýkala zaměstnanců, jejichž délka pracovního poměru je kratší než 1 rok.

Graf 8 Znalost odpočtů nezdánitelných částí základu daně

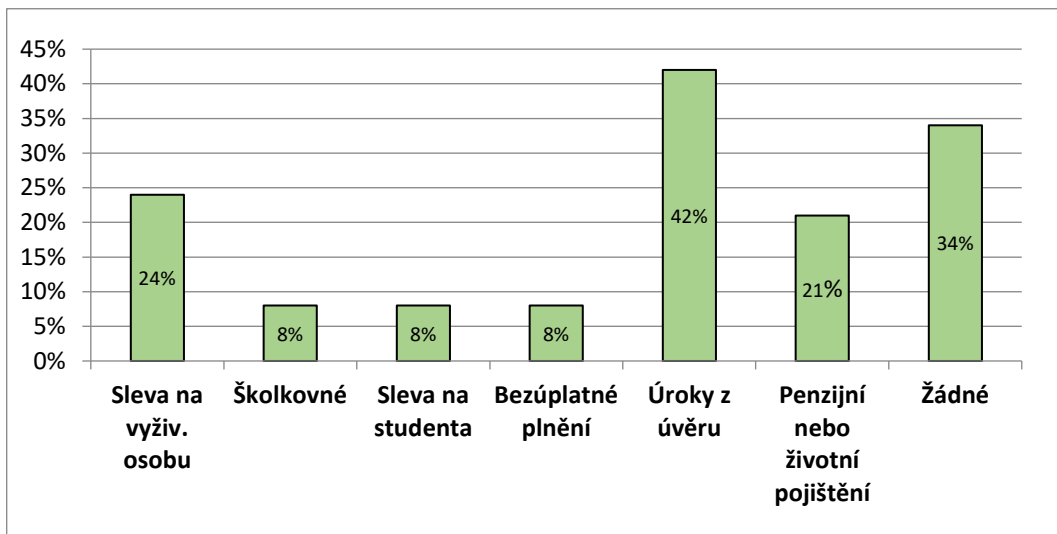


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

9. Jaké z nabízených možností využíváte ke snížení daňové povinnosti v ročním zúčtování daně?

Odpovědi na tuto otázku měly ukázat, jaké slevy na dani a jaké odpočty nezdánitelných částí ke snížení základu daně zaměstnanci uplatňují. Při této otázce bylo u některých z nich přiřazeno několik odpovědí, protože jich mohli zvolit libovolný počet. U 13 respondentů byla odpověď, že nic nevyužívají. Tato odpověď byla v dotazníku u těch, kteří v předešlé otázce odpověděli, že nevyužívají ani roční zúčtování daně, ani nepodávají daňové přiznání. 16 respondentů využívá úroky z úvěru. 8 respondentů využívá příspěvky na penzijní nebo životní pojištění. U této odpovědi 12 respondentů připsalo, že penzijní pojištění mají, ale na příspěvky, které uvedli, dostávají státní podporu, a tím nemohou příspěvky z penzijního pojištění uplatnit ke snížení daňového základu. Devět respondentů uplatňuje slevu na vyživovanou osobu (v dotazníku byla u této možnosti nabídka daňového zvýhodnění na dítě a sleva na manželku). Bezúplatné plnění, slevu na studenta a školkovné bylo uvedeno vždy třemi respondenty. Odpovědi přehledně ukazuje Graf 9.

Graf 9 Uplatnění nabízených možností ke snížení daňové povinnosti v ročním zúčtování daně

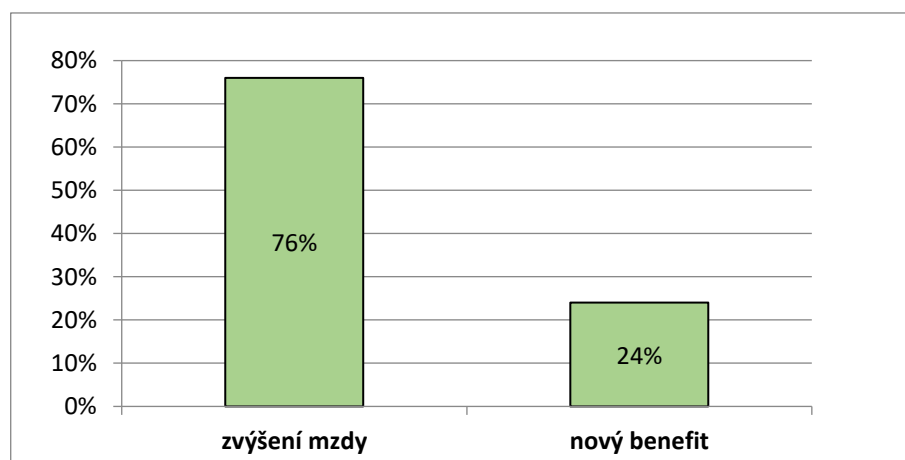


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

10. Čemu byste dali přednost, zvýšení mzdy od zaměstnavatele nebo novému výběru benefitu v podobě penzijního či životního pojištění?

Dotazníkové šetření ukázalo, že většina zaměstnanců ve společnosti by dala přednost zvýšení mzdy před benefitem. Jak ukazuje Graf 10, tuto možnost zvolilo 29 dotazovaných, tj. 76 %. Z šetření zcela jasně vyplývá, že každý z těchto zaměstnanců dá přednost tzv. penězům na ruku, se kterými by mohli podle své vůle okamžitě disponovat. Zbylých 9 respondentů by nabídku benefitů uvítalo.

Graf 10 Přednost zvýšení mzdy před benefitem

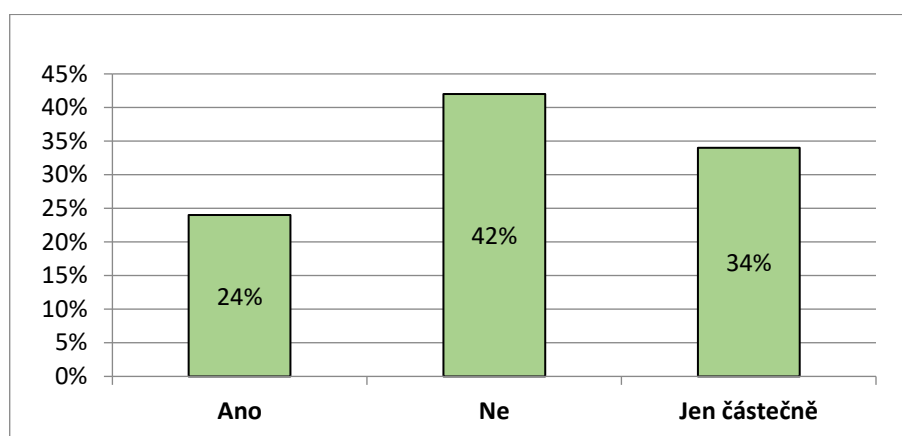


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

11. Znáte daňové výhody zaměstnaneckých benefitů?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda zaměstnanci znají daňové výhody těchto benefitů. Odpovědi jsou zobrazeny v Grafu 11. Znalost benefitů z dotazníkového šetření prokázalo 9 dotazovaných. Jednalo se o zaměstnance, kteří by uvítali nabídku benefitu v předešlé otázce. Z ostatních odpovědí vyplynulo, že většina respondentů odpověděla záporně, celkem 16 z dotazovaných, což představuje procentuální vyjádření 42 %. Částečná znalost byla zaznamenána u 13 respondentů.

Graf 11 Znalost zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Shrnutí:

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ačkoli je daňové zatížení vysoké kvůli dani z příjmů fyzických osob a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, někteří z dotazovaných vůbec nevěnují dostatečnou pozornost svým daňovým záležitostem. Praktické znalosti této problematiky by mohli využít ke snížení své daňové povinnosti, k co největší optimalizaci. Jak již bylo zmíněno, průzkum ukazuje, že 34 % zaměstnanců společnosti neřeší svoje roční vypořádání daně. Poplatníci daně z příjmů ze závislé činnosti si mohou po splnění podmínek daných zákonem snížit svoji daňovou povinnost (v rámci ročního zúčtování) o nezdánitelné části základu daně a roční slevy a tím mohou dosáhnout nemalé finanční úspory.

4.4 Roční vypořádání daně z příjmů ze závislé činnosti

Na základě výsledků z dotazníkového šetření bude tato část práce zaměřena na roční vypořádání daňové povinnosti u vybraných zaměstnanců ve společnosti AB, s. r. o., s ohledem na jejich životní situaci. Bude provedena nejvýhodnější alternativa daňové optimalizace a navržena maximální daňová úspora dosažená zvolením efektivnějších nezdánitelných částí

s využitím možných slev. Roční vypořádání daní u zaměstnanců bude zpracováno za rok 2020, kdy byl základ daně pro výpočet měsíční zálohy do minulého roku zvýšený o částku pojistného na sociální a zdravotní pojištění, které byl povinen platit zaměstnavatel. Dále budou použity částky nezdavitelných částí základu daně a ročních slev platných pro rok 2020.

Roční vypořádání daně – pan Ostrý

Pan Ostrý měl u společnosti AB, s. r. o., za rok 2020 roční hrubý příjem ve výši 390 720 Kč. Díky tomu, že měl podepsané prohlášení k dani a uplatňoval měsíční základní slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč, dosáhl daňové úspory již při výpočtu záloh na dani v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období 2020 v celkové výši 24 840 Kč. Tím si svou daňovou povinnost snížil na 53 640 Kč již v průběhu roku. V případě, že by pan Ostrý neuplatňoval měsíční slevu na poplatníka, byla by jeho záloha na dani z příjmů fyzických osob za rok 2020 ve výši 78 480 Kč. Ke zpracování ročního zúčtování daně z příjmů byly zjištěny tyto skutečnosti. Pan Ostrý žije ve společné domácnosti s manželkou a se synem, se kterým je paní Ostrá na rodičovské dovolené. Paní Ostrá neměla v roce 2020 vlastní příjmy přesahující částku 68 000 Kč. Dále pan Ostrý splácí úvěr ze stavebního spoření, který použil na pořízení vlastního bydlení. Zaplacené úroky za rok 2020 ve výši 17 895 Kč prokázal potvrzením o zaplacených úrocích ze stavební spořitelny. Výpočet ročního vypořádání daně z příjmů fyzických osob v rámci ročního zúčtování za rok 2020 pana Ostrého znázorňuje Tabulka 22.

Tabulka 22 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Ostrý

Položka	Částky v Kč
Úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti	390 720
Úhrn povinného pojistného placeného zaměstnavatelem	+ 132 072
Dílčí základ daně	522 792
Nezdavitelné části základu daně dle § 15 ZDP	- 17 895
Základ daně snížený o nezdavitelné části	504 897
Základ daně zaokr. na celá sta Kč dolů	504 800
Daň z příjmů 15 % ze základu daně	75 720
Uplatnění slev dle § 35ba ZDP	- 49 680
Daň po slevách	26 040
Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP	- 15 204
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	10 836
Úhrn sražených měsíčních záloh na daň z příjmů	53 640
Přeplatek	42 804

Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí a doporučení:

V rámci ročního zúčtování daně mohl zaměstnanec využít nezdánitelné části ke snížení základu daně. Tím, že pan Ostrý uplatnil zaplacené úroky z úvěru ve výši 17 895 Kč, se jeho základ daně, zaokrouhlený na celé 100 Kč dolů, pro výpočet daně z příjmů snížil na 504 800 Kč. Nově vypočtená daňová povinnost ze sníženého základu daně činila 75 720 Kč. Pokud by neuplatnil nezdánitelnou část základu daně o zaplacené úroky, daň by byla ve výši 78 405 Kč ($522\,700\text{ Kč} \times 15\%$). Tím panu Ostrému vznikla finanční úspora na dani **2 685 Kč**. Zajímavým zjištěním pro pana Ostrého bylo, že si mohl uplatnit i slevu na manželku, protože do rozhodných příjmů se pro uplatnění slevy příjmy z rodičovského příspěvku nezahrnují. Byl velmi mile překvapen, že uplatněním slevy na manželku ve výši 24 840 Kč a uplatněním základní slevy 24 840 Kč, na kterou má každý poplatník nárok, se vypočtená daňová povinnost snížila na 26 040 Kč. Díky možnosti uplatnění slevy na manželku u pana Ostrého vznikla další daňová úspora ve výši **24 840 Kč**. Dále si pan Ostrý mohl snížit svoji daňovou povinnost o daňové zvýhodnění na dítě podle § 35c ZDP, v celkové výši **15 204 Kč**. Od úhrnu sražených měsíčních záloh ve výši 53 640 Kč se odečetla vypočtená konečná daňová povinnost 10 836 Kč, a tím panu Ostrému z ročního vypořádání daně za kalendářní rok 2020 vznikl přeplatek na dani z příjmů. Vypořádáním daňové povinnosti v rámci ročního zúčtování daně zcela jasně vyplývá, že pan Ostrý získal daňovou úsporu v celkové výši **42 804 Kč** ($2\,685\text{ Kč} + 24\,840\text{ Kč} + 15\,204\text{ Kč} + 75\text{ Kč}$ v rámci ročního zaokrouhlení základu daně na 100 Kč dolů).

Pan Ostrý by mohl v současné době ještě využít i jiné nezdánitelné části, které by šly využít ke snížení jeho daňové povinnosti. Podle životní situace a dle finančních možností pana Ostrého bych navrhla, pokud by měl zájem, uzavřít smlouvu na soukromé životní pojištění. Vzhledem k tomu, že pan Ostrý má rodinu a je jediným živitelem, je pro něj životní pojištění výhodné nejen z hlediska zabezpečení rodiny, ale i z hlediska daňové úspory. Z jeho ročního vypořádání lze vidět, že i když uplatnil úroky z úvěru, slevu na manželku a dítě, stále může snížit svou daňovou povinnost. Pokud by uzavřel smlouvu na soukromé životní pojištění dle podmínek § 15 odst. 6 ZDP, aby mohl využít maximální částku 24 000 Kč ke snížení základu daně, jeho daňová úspora by se oproti stávající zvýšila ještě o 3 600 Kč.

Roční vypořádání daně – pan Volný

Pan Volný má pracovní poměr u společnosti AB, s. r. o., uzavřený od 1. 5. 2020. Jeho hrubý příjem ve zdaňovacím období od května do prosince činil 207 000 Kč. Pan Volný měl

u společnosti podepsané prohlášení k dani, kde uplatňoval základní slevu na poplatníka. Jelikož nastoupil v průběhu roku, uplatnil základní slevu v poměrné části, a to za 8 kalendářních měsíců od počátku svého pracovního poměru. Tím využil slevy hned při výpočtu záloh na dani z příjmů v jednotlivých měsících roku 2020 v celkové výši 16 560 Kč (2070 Kč × 8 měsíců). Tím si svou daňovou povinnost snížil na 25 080 Kč. Při konzultaci s panem Volným ohledně ročního zúčtování daně z příjmů bylo zjištěno, že před nástupem do společnosti byl od počátku roku v evidenci na úřadu práce. Měl doložené potvrzení o evidenci uchazeče o zaměstnání u paní účetní. Pan Volný neměl v roce 2020 žádné jiné zdanitelné příjmy. Pan Volný je ženatý, děti má velké, kromě slevy na poplatníka žádnou jinou slevu neuplatňoval. Je dobrovolný dárce krve, v roce 2020 daroval dvakrát krev. Pan Volný nechtěl využít roční zúčtování daně ani nechtěl podávat daňové priznání. Byl přesvědčen, že daně řádně platil, tudíž nemusí za minulý rok daňové vypořádání provádět. Bohužel nevěděl, že pokud poplatník neuplatňuje během roku měsíční základní slevu na poplatníka, může celou část odečíst vždy v plné výši, i pokud poplatníkovi plynuly zdanitelné příjmy pouze po část zdaňovacího období, a to právě v ročním vypořádání daně. Výpočet ročního vypořádání daně z příjmů fyzických osob pana Volného v rámci ročního zúčtování za rok 2020 znázorňuje Tabulka 23.

Tabulka 23 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Volný

Položka	Částky v Kč
Úhrn zúčtovaných příjmů	207 000
Úhrn povinného pojistného placeného zaměstnavatelem	+ 70 174
Dílčí základ daně	277 174
Nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP	- 6 000
Základ daně snížený o nezdanitelné části	271 174
Základ daně zaokr. na celá sta Kč dolů	271 100
Daň 15 % ze základu daně	40 665
Uplatnění slev dle § 35ba ZDP	- 24 840
Daň po slevách	15 825
Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP	0
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	0
Úhrn sražených měsíčních záloh na daň z příjmů	25 080
Přeplatek	9 255

Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí a doporučení:

Tím, že pan Volný daroval 2× bezúplatně krev, kde tuto skutečnost prokázal potvrzením ze zdravotnického zařízení, mohl využít odpočet nezdanitelné části ke snížení základu daně. Podle

§ 15 ZDP se každý odběr oceňuje 3 000 Kč, tudíž si pan Volný mohl snížit základ daně o 6 000 Kč. Tím se mu snížil základ daně, zaokrouhlený na celá 100 Kč dolů, pro výpočet daně z příjmů na 271 100 Kč. Nově vypočtená daňová povinnost byla ve výši 40 665 Kč. Pokud by neuplatnil odpočet nezdanitelné části od základu daně, daňová povinnost by byla ve výši 41 565 Kč ($277\,100 \text{ Kč} \times 15\%$). Využití nezdanitelné části bezúplatného plnění panu Volnému přineslo finanční úsporu na dani ve výši **900 Kč**. Uplatněním základní slevy na poplatníka ve výši 24 840 Kč, která se odečetla přímo od vypočtené daňové povinnosti, se konečná daň snížila na 15 825 Kč. Díky uplatnění zbylé poměrné části základní slevy ($2\,070 \text{ Kč} \times 4$ měsíce), kterou v průběhu roku 2020 nemohl využít, získal pan Volný finanční úsporu **8 280 Kč** na dani z příjmů. Po odečtení daňové povinnosti 15 825 Kč od úhrnu sražených měsíčních záloh ve výši 25 080 Kč vznikl panu Volnému přeplatek na dani z příjmů. Vzhledem k tomu, že pan Volný souhlasil s vypořádáním roční daňové povinnosti, mohl získat daňovou úsporu v celkové výši **9 255 Kč** ($900 \text{ Kč} + 8\,280 \text{ Kč} + 75 \text{ Kč}$ v rámci ročního zaokrouhlení základu daně na 100 Kč dolů). Pokud by roční zúčtování nebylo provedeno, o tuto finanční úsporu by pan Volný přišel.

Zaměstnanec si také platí penzijní připojištění, ale jen ve výši 500 Kč. Panu Volnému bych doporučila zvýšení příspěvku na penzijní připojištění nejen z důvodu vytvoření finančního polštáře na jeho stáří, ale v současné situaci i z hlediska daňové úspory. Pokud by jeho finanční situace dovolila a zvýšil by si příspěvek na penzijní připojištění, aby mohl využít maximální odpočet 24 000 Kč nezdanitelné části ze základu daně za rok 2021, musel by přispět na penzijní pojištění 36 000 Kč za rok, tzn. 3 000 Kč měsíčně. Tím by jeho finanční úspora byla ještě o 3 600 Kč větší z důvodu snížení základu daně o odpočet nezdanitelné části ve výši 24 000 Kč.

Roční vypořádání daně – pan Jedlička

Pan Jedlička dělá u společnosti více než 5 let. Jeho příjem za minulý rok byl v celkové výši 364 800 Kč. Díky podepsanému prohlášení uplatňoval základní slevu a daňové zvýhodnění na dvě děti. Ke zpracování ročního zúčtování daně bylo zjištěno, že pan Jedlička platí hypotéku na dům. O zaplacených úrocích donesl potvrzení od banky, kde za rok 2020 zaplatil 23 562 Kč. Kvůli vysoké hypotéce má uzavřenou životní pojistku. Tuto skutečnost prokázal smlouvou o životním pojištění a potvrzením z pojišťovny o výši odpočtu nezdanitelné části základu daně ve výši 17 356 Kč. Dále prokázal výdaje za umístění dcery v předškolním zařízení potvrzením na částku ve výši 7 720 Kč, tzv. školkovné. Výpočet ročního vypořádání daně z příjmů fyzických osob pana Jedličky v rámci ročního zúčtování za rok 2020 znázorňuje Tabulka 24.

Tabulka 24 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Jedlička

Položka	Částky v Kč
Úhrn zúčtovaných příjmů	364 800
Úhrn povinného pojistného placeného zaměstnavatelem	+ 123 312
Dílčí základ daně	488 112
Nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP	- 40 918
Základ daně snížený o nezdanitelné části	447 194
Základ daně zaokr. na celá sta Kč dolů	447 100
Daň 15 % ze základu daně	67 065
Uplatnění slev dle § 35ba ZDP	- 32 560
Daň po slevách	34 505
Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP	- 34 608
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	0
Daňový bonus	+ 103
Úhrn sražených měsíčních záloh na daň z příjmů	13 812
Přeplatek	13 915

Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí a doporučení:

V ročním vypořádání daně byly uplatněny úroky z hypotéky a příspěvky ze soukromého životního pojištění, kde si těmito odpočty v celkové výši 40 918 Kč snížil základ daně na 447 100 Kč (základ daně zaokrouhlen na 100 Kč dolů) pro výpočet daňové povinnosti. Tím si získal pan Jedlička finanční úsporu ve výši **6 150 Kč**. Pokud by neuplatnil odpočty nezdanitelných částí základu daně, daňová povinnost by byla ve výši 73 215 Kč. Od daňové povinnosti se odečetla základní sleva na poplatníka a sleva za umístění dítěte ve školce. Celková sleva na dani tak činila 32 560 Kč (24 840 Kč + 7 720 Kč). Uplatněním slevy za umístění dítěte ušetřil pan Jedlička na dani **7 720 Kč**. Od daně po slevě se odečetlo daňové zvýhodnění na dvě děti, a tím pan Jedlička dosáhl nulové daňové povinnosti. Po zahrnutí nezdanitelných částí základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění bylo zjištěno, že panu Jedličkovi vzniká nárok na daňový bonus. Při zohlednění sražených záloh na daň mu vznikl poměrně vysoký přeplatek na dani ve výši **13 915 Kč** (sražené zálohy 13 812 Kč + daňový bonus 103 Kč).

Jeho daňová povinnost je v současné době velmi správně optimalizovaná, poněvadž při ročním vypořádání daně dosáhl nulové daňové povinnosti. Vznikl mu daňový bonus. Ale pokud by využil i další nezdanitelné části základu daně, mohl by zvýšit částku daňového bonusu. Podle jeho životní situace a finančních možností bych z hlediska daňové výhodnosti panu Jedličkovi

doporučila uzavřít penzijní připojištění. Pokud bude přispívat částkou 3 000 Kč měsíčně, může si uplatnit maximální odpočet ve výši 24 000 Kč ze základu daně. Jeho daňová úspora by se promítla ve zvýšení daňového bonusu o 3 600 Kč.

Roční vypořádání daně – pan Jelínek

Pan Jelínek ve společnosti pracuje déle než jeden rok. Roční příjem u společnosti AB, s. r. o., měl ve výši 303 012 Kč. Díky podepsanému prohlášení na poplatníka uplatňoval měsíční základní slevu. K ročnímu zúčtování byly zjištěny tyto skutečnosti. V průběhu měsíce dubna minulého roku ukončil dálkové studium na vysoké škole. Na konci července se oženil a čeká rodinu. Pan Jelínek, stejně jako pan Volný, neměl zpočátku zájem o roční vypořádání daně. Pravděpodobně v dotazníkovém šetření patřil do skupiny respondentů, kteří nežadají o zúčtování daně ani nepodávají daňové priznání. Výpočet ročního vypořádání daně z příjmů fyzických osob pana Jelínka v rámci ročního zúčtování za rok 2020 znázorňuje Tabulka 25.

Tabulka 25: Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Jelínek

Položka	Částky v Kč
Úhrn zúčtovaných příjmů	303 012
Úhrn povinného pojistného placeného zaměstnavatelem	+ 102 419
Dílčí základ daně	405 431
Nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP	0
Základ daně snížený o nezdanitelné části	405 431
Základ daně zaokr. na celá sta Kč dolů	405.400
Daň 15 % ze základu daně	60 810
Uplatnění slev dle § 35ba ZDP	- 36 530
Daň po slevách	24 280
Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP	0
Daň po uplatnění daňového zvýhodnění	0
Úhrn sražených měsíčních záloh na daň z příjmů	36 060
Přeplatek	11 780

Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí a doporučení:

Díky tomu, že pan Jelínek měl podepsané prohlášení k dani a uplatňoval měsíční základní slevu na poplatníka, dosáhl úspory ve formě menší daňové zátěže již během roku, a to ve výši 24 840 Kč. V rámci ročního zúčtování nevyužil žádné nezdanitelné části základu daně. Od daňové povinnosti byla uplatněna sleva na studenta za čtyři měsíce včetně dubna (335 Kč × 4 měsíce), protože byl studentem dálkového studia na vysoké škole, kde se

soustavně připravoval na budoucí povolání. Sleva mohla být uplatněna i za měsíc duben, poněvadž podmínky na počátku měsíce byly splněny. Tím zaměstnanci vznikla finanční úspora ve výši **1 340 Kč**. Dále si pan Jelínek, aniž by tuto informaci věděl, mohl uplatnit slevu na manželku, se kterou žije ve společné domácnosti. Paní Jelínková neměla vlastní příjmy přesahující částku 68 000 Kč, a tím byla splněna podmínka pro její uplatnění. Sleva mohla být poprvé uplatněna od měsíce, na jehož počátku byli manželé (tj. 5 měsíců × 2 070 Kč měsíční sleva na manželku). Svou daňovou úsporu si tím zaměstnanec zvýšil o **10 350 Kč**. Dá se říct, že velkou část snížení daňové povinnosti ovlivnily slevy na dani (24 840 Kč + 1 340 Kč + 10 350 Kč). Právě tyto skutečnosti umožnily optimalizovat daňovou povinnost pana Jelínka, který z ročního vypořádání daně za rok 2020 měl přeplatek na dani z příjmů. V rámci ročního zúčtování pan Jelínek získal daňovou úsporu v celkové výši **11 780 Kč** (1 340 Kč + 10 350 Kč + 90 Kč v rámci ročního zaokrouhlení základu daně na 100 Kč dolů).

Panu Jelínkovi bych navrhla, dle jeho uvážení a s ohledem na jeho finanční situaci, k dosažení maximální daňové úspory uzavření penzijního nebo soukromého životního pojištění, které jsou další možností, jak daňovou povinnost optimalizovat. Pokud by uzavřel penzijní nebo životní pojištění za takových podmínek, za kterých lze uplatnit maximální výši odpočtu nezdanitelné části od základu daně ve výši 24 000 Kč podle § 15 ZDP, mohl by pan Jelínek zvýšit svoji daňovou úsporu ještě o dalších 3 600 Kč.

4.5 Návrh ke snížení osobních nákladů zaměstnavatele

Vzhledem k dobrým výsledkům hospodaření má společnost zájem o plošné navýšení mezd. Navýšení by se týkalo 35 zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují na hlavní pracovní poměr. Podle sdělení majitele společnosti by se mělo jednat o navýšení hrubé mzdy o částku 600 Kč. Cílem této části je navrhnout majiteli společnosti efektivnější alternativu navýšení mzdy, která by neměla vliv na zvýšení daňové zátěže zaměstnanců ani osobních nákladů společnosti. Mzdové náklady by se společnosti zvýšily nejen z důvodů navýšení hrubé mzdy u každého zaměstnance o 600 Kč, ale zvýšení by souviselo i s vyšším odvodem na sociální a zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen odvádět za své zaměstnance. Pro zaměstnance znamená navýšení hrubé mzdy vyšší částku zdanitelných příjmů, ze kterých musí odvádět vyšší odvody na zálohách na dani z příjmů, a zároveň vyšší odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Komparací výpočtů bude ukázáno, kolik by touto alternativou mohla společnost ušetřit a kolik by mohli ušetřit i její zaměstnanci. Pro výpočet a porovnání bude použita průměrná mzda zaměstnanců ve společnosti k 28. 2. 2021.

Zvýšení mzdy – daňové řešení u zaměstnance

Z pohledu zaměstnance má zvýšení mzdy zaměstnavatelem své výhody, ale i nevýhody. Mezi výhody patří to, že okamžitě vidí na výplatní pásce vyšší čistou mzdu, okamžitý příjem, se kterým může ihned disponovat. Nicméně nehledí na to, že se navýšením mzdy zvýší jeho daňové zatížení. Názorně bude v Tabulce 26 proveden výpočet a srovnání čisté mzdy zaměstnance se současnou průměrnou mzdou oproti mzdě, která je zvýšena o 600 Kč.

Tabulka 26 Srovnání u zaměstnance – současný stav oproti navýšení mzdy

	Příjem zaměstnance	Současná mzda	Zvýšená mzda	Rozdíl
1.	Hrubá mzda	24 449	25 049	+ 600
2.	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	24 500	25 100	
3.	Záloha na daň 15 % z ř. 2	3 675	3 765	
4.	Sleva na poplatníka	2 320	2 320	
5.	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4	1 355	1 445	+ 90
6.	VZP zaměstnanec 4,5 % z ř. 1	1 101	1 128	+ 27
7.	SP zaměstnanec 6,5 % z ř. 1	1 590	1 629	+ 39
8.	Čistý příjem ř. (1 – 5 – 6 – 7)	20 403	20 847	+ 444

Zdroj: Vlastní zpracování

Komparace současné průměrné mzdy a mzdy navýšené o 600 Kč ukazuje, že by zaměstnanec zvýšením mzdy musel odvést zálohu na daň z příjmů vyšší o 90 Kč měsíčně, částku na odvod na zdravotní pojištění vyšší o 27 Kč a na sociální pojištění o 39 Kč, celkem o 156 Kč více oproti stávající mzdě. Zaměstnanec zvýšením hrubé mzdy o 600 Kč obdrží po všech odvodech **444 Kč** čistého příjmu.

Zvýšení mzdy – daňové řešení u zaměstnavatele

U společnosti by nedošlo k navýšení měsíčních mzdových nákladů pouze o 600 Kč na jednoho zaměstnance, ale došlo by také k navýšení vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatele za zaměstnance. Srovnání měsíčních nákladů zaměstnavatele při současné a zvýšené mzdě na jednoho zaměstnance s průměrnou mzdou je znázorněno v Tabulce 27.

Tabulka 27 Měsíční zvýšení nákladů o navýšení mzdy na 1 zaměstnance

Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance v Kč				
	Příjem zaměstnance	Současná mzda	Zvýšená mzda	Rozdíl
1.	Hrubá mzda na 1 zaměstnance	24 449	25 049	+ 600
2.	Pojistné hrazené zaměstnavatelem 33,8 % z ř. 1	8 264	8 467	+ 203
3.	Osobní náklady celkem ř. (1+ 2)	32 713	33 516	+ 803

Zdroj: Vlastní zpracování

Navýšením mzdy jednomu zaměstnanci o 600 Kč se společnosti zvýší i povinné odvody na pojistném o 203 Kč, a tím celkové měsíční mzdové náklady u zaměstnavatele vzrostou o 803 Kč na jednoho zaměstnance. Zvýšení ročních mzdových nákladů při zvýšené mzdě o 600 Kč za měsíc pro 35 zaměstnanců ve společnosti je znázorněno v Tabulce 28.

Tabulka 28 Roční zvýšení osobních nákladů s navýšením mzdy

Roční zvýšení mzdových nákladů na zaměstnance v Kč		
	Výpočty	Navýšení
Měsíční hrubé navýšení mzdy na 1 zaměstnance		600
Roční hrubé navýšení mzdy na 1 zaměstnance	12 × 600 Kč	7 200
Roční hrubé navýšení mzdy pro 35 zaměstnanců	35 × 7 200 Kč	252 000
Roční navýšení nákladů na pojistné ze zvýšené mzdy pro 35 zaměstnanců	252 000 Kč × 33,8 %	85 176
Roční navýšení osobních nákladů celkem		+ 337 176

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výpočtu je zřejmé, o kolik by se zvýšily roční osobní náklady společnosti při navýšení měsíčních hrubých mezd o 600 Kč pro 35 zaměstnanců. V závislosti na rozdílných mzdách u jednotlivých zaměstnanců v průběhu roku slouží výsledek propočtu k orientační představě pro majitele společnosti, o kolik by přibližně vzrostly celkové roční náklady, pokud by každému zaměstnanci byla navýšena mzda o 600 Kč měsíčně. Nárůst ročních hrubých mezd pro 35 zaměstnanců by činil řádově 252 000 Kč a s odvodem na sociální a zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen za zaměstnance platit, by se náklady ještě navýšily přibližně o částku ve výši 85 176 Kč. Celkový nárůst osobních nákladů by se pohyboval okolo **337 176 Kč za rok.**

Návrh příspěvku na penzijní spoření

Jako jednu z možností, kdy by společnost ušetřila část nákladů a zaměstnanci by ušetřili na odvodech ze zvýšeného příjmu, bych majiteli společnosti navrhla dát částku plánovanou na zvýšení mezd raději do penzijního pojištění. Na straně zaměstnavatele jde vždy o daňově uznatelný náklad, pokud je výše příspěvku na penzijní spoření sjednaná ve vnitřním předpisu společnosti, kde by bylo nutné uvést výši poskytnutého příspěvku, podmínky získání a způsob vyplácení. Pro zaměstnance by byla tato částka osvobozeným příjmem od daně z příjmů a také by nevstupovala do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Nevýhodou příspěvku pro zaměstnance může být, že si ho nemůže nechat volně k dispozici, ale že je poukázán na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Pro společnost AB, s. r. o., by se z příspěvku nenavýšily odvody na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí za zaměstnance. Celková výše nákladů by se tak skládala **pouze z hodnoty příspěvku**.

Příspěvek na penzijní spoření – daňové řešení u zaměstnance

Tabulka 29 znázorňuje výpočet čisté mzdy zaměstnance s příspěvkem na penzijní pojištění oproti mzdě navýšené o stejnou hodnotu 600 Kč.

Tabulka 29 Porovnání čisté mzdy s možností navýšení mzdy versus příspěvek

		Mzda zvýšená o příspěvek 600 Kč	Hrubá mzda zvýšená o 600 Kč
1.	Hrubá mzda	24 449	25 049
2.	Základ daně zaokr. na 100 Kč nahoru	24 500	25 100
3.	Záloha na daň 15 % z ř. 2	3 675	3 765
4.	Sleva na poplatníka	2 320	2 320
5.	Měsíční záloha na daň ř. 3 – ř. 4	1 355	1 445
6.	VZP zaměstnanec 4,5 % z ř. 1	1 101	1 128
7.	SP zaměstnance 6,5 % z ř. 1	1 590	1 629
8.	Příspěvek na penzijní doplňkové spoření	600	
9.	Čistý příjem ř. (1– 5 – 6 – 7)	20 403	20 847
Finanční úspora u příspěvku na penzijní spoření oproti zvýšené mzdě o 156 Kč			

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci s průměrnou mzdou přinesla finanční úsporu **156 Kč měsíčně** varianta navýšení mzdy o příspěvek na penzijní pojištění oproti zvýšení hrubé mzdy. Zaměstnanec může mít pocit, že se jeho čistá mzda o tento příspěvek na penzijní pojištění snížila, protože hodnota

tohoto příspěvku je poukázána na účet penzijního fondu. Zaměstnanci se z příspěvku na penzijní spoření nesráží ani záloha na daň z příjmů, ani pojistné na sociální a zdravotní pojištění, jak tomu je při zvýšené hrubé mzdě. Příspěvek na penzijní spoření patří mezi osvobozený příjem zaměstnance. Aby byl příspěvek osvobozený, musí splňovat podmínku, že výplata plnění z penzijního spoření je až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Smlouva musí být uzavřena mezi zaměstnancem a penzijní společností.

Příspěvek na penzijní spoření – daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zavedením příspěvku na penzijní spoření by společnost ušetřila část nákladů. Tabulka 30 ukazuje zvýšení ročních osobních nákladů společnosti při vložení částky 600 Kč do penzijního spoření pro 35 zaměstnanců.

Tabulka 30 Roční zvýšení osobních nákladů o příspěvek na penzijní spoření

Roční zvýšení osobních nákladů na zaměstnance v Kč		
	Výpočty	Příspěvek
Měsíční příspěvek 600 Kč na penzijní spoření pro 1 zaměstnance		600
Roční příspěvek na penzijní spoření pro 1 zaměstnance	12×600	7 200
Roční příspěvek na penzijní spoření pro 35 zaměstnanců	$35 \times 7 200$	252 000
Roční pojistné 33,8 %		0
Roční navýšení osobních nákladů celkem		+ 252 000

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro určení lepší optimalizace je provedena rekapitulace výsledků. Pokud by se společnost rozhodla, že by zvýšení vložila do penzijního spoření, je zřejmé, že oproti současným osobním nákladům zaměstnavatele na jednoho zaměstnance vzrostou roční náklady o 7 200 Kč. Celkové roční náklady na 35 zaměstnanců by vzrostly o 252 000 Kč, tedy částka příspěvku na penzijní připojištění zvýší osobní náklady společnosti jen o hodnotu příspěvku, který se nezapočítává do vyměřovacího základu sociálního a zdravotního pojištění, který hradí zaměstnavatel. Výši roční daňové úspory znázorňuje Tabulka 31, kde je porovnáno zvýšení roční hrubé mzdy oproti hrubé mzdě s navrhovaným příspěvkem na penzijní spoření.

Tabulka 31 Porovnání ročního zvýšení nákladů

Roční zvýšení osobních nákladů na zaměstnance v Kč			
		U příspěvku na penzijní spoření	U navýšení mzdy
1.	Roční navýšení mzdových nákladů pro 35 zaměstnanců	252 000	252 000
2.	Roční navýšení nákladů na pojistné 33,8 % × ř. 1	0	85 176
3.	Roční navýšení osobních nákladů celkem	+ 252 000	+ 337 176
4.	Úspora nákladů zaměstnavatele		85 176

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výpočtů je patrné, že ekonomicky výhodnější alternativou je pro společnost AB, s. r. o., poskytnutí příspěvku ve formě penzijního pojištění. Z hlediska daňové optimalizace vede ke snížení osobních nákladů a finanční úspoře. Celková výše osobních nákladů by se tak skládala pouze z hodnoty příspěvku, tj. 252 000 Kč pro 35 zaměstnanců. Jak již bylo konstatováno, v závislosti na rozdílných mzdách u různých zaměstnanců může finanční úspora **85 176 Kč** sloužit majiteli společnosti k orientační představě, kolik by společnost řádově ušetřila. Příspěvek na penzijní pojištění přináší tedy úsporu nejen společnosti, ale i zaměstnanci, proto ho shledávám jako efektivnější řešení místo navýšení mzdy. Díky němu společnost ušetří a ještě k tomu rozšíří nabídku svých benefitů.

5 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala daňovým zatížením zaměstnance a zaměstnavatele. Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se věnovala pracovněprávním vztahům. Popisovala nejnужnější podmínky umožňující vznik, změnu nebo ukončení pracovního poměru. Přiblížila systém sociálního pojištění, který tvoří subsystemy sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Nejobsáhlejší část se zabývala daní z příjmů ze závislé činnosti.

V úvodní praktické části byla nejdříve krátce představena společnost, pro její označení byl použit název „společnost AB, s. r. o.“. Poté proběhla analýza zdanění a daňové zátěže u vybraných zaměstnanců ve společnosti za pomoci získaných interních dat, přičemž došlo také k zohlednění daňového zatížení zaměstnavatele.

V další části práce jsem se věnovala vyhodnocení dotazníkového šetření daňové gramotnosti, které se uskutečnilo mezi zaměstnanci společnosti. Z výsledků šetření vyplynulo, že někteří dotazovaní nevěnují dostatečnou pozornost svým daňovým záležitostem. Většina zaměstnanců neřeší svoje roční daňové vypořádání ke snížení daňové povinnosti, proto platí zbytečně víc na dani z příjmu. U vybraných zaměstnanců jsem provedla roční zúčtování daně za rok 2020 s cílem snížit jejich daňovou povinnost. Poukázala jsem na to, že mají možnost využít nezdanitelné části základu daně a možnost uplatnit slevy na dani, aby došlo k optimalizaci jejich daňové povinnosti. Díky tomu se v ročním vypořádání daně projevila u každého zaměstnance úspora na dani.

V poslední části bakalářské práce byl proveden návrh na úsporu osobních nákladů společnosti. Jako jednu z možností, jak by společnost ušetřila část svých nákladů při plánovaném navýšení hrubé mzdy svým zaměstnancům, jsem navrhla vložit stejnou finanční částku do příspěvků na penzijní pojištění. Jak bylo prezentováno v tabulkách s výpočty a porovnáno s původním návrhem společnosti, ukázalo se toto řešení jako velice efektivní. Tímto návrhem by společnost ročně ušetřila na sociálním pojistném, a tím optimalizovala osobní náklady. Můj návrh předložený majiteli společnosti AB, s. r. o., by pro společnost znamenal roční úsporu okolo 85 176 Kč.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN, 2009. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 2. rozš. a aktual. vyd. Praha: ASPI, 436 s. ISBN 978-80-7357-404-8.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Optimalizace daně z příjmů fyzických osob: Postup, jak platit co nejnižší daň*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 279 s. ISBN 978-80-7554-195-6.

MARKOVÁ, Hana, 2020. *Daňové zákony 2020: úplná znění platná k 1. 1. včetně daňového balíčku*. 31. vyd. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-271-1333-0.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ, 2020. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 432 s. ISBN 978-80-7554-255-7.

ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED, 2019. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1. 1. 2019*. 15. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 175 s. ISBN 978-80-7554-185-7.

ŠTOHL, Pavel, 2020. *Daně: výklad a praktické příklady*. 7. vyd. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická, 200 s. ISBN 978-80-7610-002-2.

ŠUBRT, Bořivoj et al., 2020. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. vyd. Olomouc: ANAG, 656 s. ISBN 978-80-7554-253-3.

VANČUROVÁ, Alena, 2017. *Zdanění osobních příjmů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 452 s. ISBN 978-80-7552-927-5.

VYBÍHAL, Václav a kol., 2020. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. 23. vyd. Praha: Grada, 472 s. ISBN 978-80-271-1032-2.

Periodika

ANDRLÍK, Břetislav, 2014. Measurement of Effectiveness of Personal Income Tax in the Tax System of the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* [online]. Brno: Mendelova Univerzita v Brně, vol. 62, issue 2, p. 307-314. ISSN 2464-8310. Available at: <https://acta.mendelu.cz/62/2/0307/>

BUREŠOVÁ, Milena, 2017. Příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. vyd. Olomouc: ANAG, XXIII (7-8): 40-52. ISSN 1211-1430.

HAJŠMANOVÁ, Marie, 2021. Změny ve zdanění příjmů ze závislé činnosti. *Praktická personalistika: odborný dvoměsíčník*. vyd. Olomouc: ANAG, VIII (1-2): 17-19. ISSN 2336-5072.

PŘÍHODOVÁ, Věra, 2021. Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění za rok 2020. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. vyd. Olomouc: ANAG, XXVII (2): 4-13. ISSN 1211-1430.

SCHMIED, Zdeněk, 2015. Rozvázání pracovního poměru dohodou. *Praktická personalistika: odborný dvoměsíčník*. Olomouc ANAG, II (5-6): 47-48. ISSN 2336-5072.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, 2013. Maximální vyměřovací základ v sociálním pojištění. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. vyd. Olomouc: ANAG, XIX (3): 13-15. ISSN 1211-1430.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, 2021. Změny ve zdanění příjmů ze závislé činnosti. *Praktická personalistika: odborný dvoměsíčník*. vyd. Olomouc: ANAG, VIII (1-2): 19-21. ISSN 2336-5072.

Internetové zdroje

DOUŠOVÁ, Jana, 2015. Personální agenda zaměstnavatele a osobní spisy. In: *Portál.Pohoda CZ* [online]. Jihlava: STORMWARE, 30. 11. 2015 [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/personalni-agenda-zamestnavatele-a-osobni-spisy/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2017. Povinnosti zaměstnavatele vůči institucím. In: *Portál.Pohoda CZ* [online]. Jihlava: STORMWARE, 29. 5. 2017 [cit. 2020-11-8]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/povinnosti-zamestnavatele-vuci-institucim/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2020. Dohody konané mimo pracovní poměr. In: *Portál.Pohoda CZ* [online]. Jihlava: STORMWARE, 17. 2. 2020 [cit. 2020-11-8]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/dohody-konane-mimo-pracovni-pomer/>

HUBINKOVÁ, Adéla, 2020. Listiny při skončení pracovního poměru. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 5. 2. 2020 [2020-11-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/listiny-pri-skonceni-pracovniho-pomeru-110596.html>

Minimální mzda 2021, c2021. In: *Finance.cz* [online]. Praha: Mladá fronta [cit. 2021-06-02]. Dostupné z <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>

Oznamovací povinnost, c2020. *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. Praha: Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky [cit. 2020-11-1]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/povinnosti-zamestnavatele/oznamovaci-povinnost>

Povinnost podat přehled o platbách pojistného, c2020. *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. Praha: Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/povinnosti-zamestnavatele/povinnost-podat-prehled-o-platbe-pojistneho>

Účast na pojištění, c2021: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 2021-02-06]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/matrska-ucast-na-pojisteni>

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce, 2006. In: *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: Aion CS [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zdravotní pojištění u zaměstnanců, c2020. In: *Finance.cz* [online]. Praha: Mladá fronta [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamest>

nanci-zdravotni-pojisteni/

Legislativa

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů

7 SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A SCHÉMAT

Tabulka 1 Účast na pojištění u dohody o provedení práce.....	16
Tabulka 2 Zdanění dohody o pracovní činnosti BEZ učiněného prohlášení.....	17
Tabulka 3 Výše podílu pojistného z vyměřovacího základu zaměstnance	21
Tabulka 4 Výše sazby na zdravotní pojištění	23
Tabulka 5 Přehled výše měsíční a roční slevy pro rok 2021 a roční 2020	29
Tabulka 6 Výpočet zálohy na daň z příjmů, podepsané prohlášení	30
Tabulka 7 Výpočet zálohy na daň z příjmů, nepodepsané prohlášení.....	31
Tabulka 8 Výpočet srážkové daně u DPP, bez podepsaného prohlášení	31
Tabulka 9 Výpočet čisté mzdy zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele	32
Tabulka 10 Roční zúčtování daní za rok 2020	36
Tabulka 11 Roční zúčtování daní pro rok 2021	36
Tabulka 12 Počet zaměstnanců k 28. 2. 2021	39
Tabulka 13 Počet zaměstnanců, průměrná mzda, průměrné mzdovými náklady firmy	39
Tabulka 14 Zdanění příjmů zaměstnance při uplatnění daňového zvýhodnění	43
Tabulka 15 Zdanění příjmů bezdětného zaměstnance.....	44
Tabulka 16 Zdanění příjmů zaměstnance s nízkou měsíční mzdou	45
Tabulka 17 Zdanění příjmů zaměstnance při využití služebního automobilu.....	46
Tabulka 18 Zdanění měsíční mzdy s hodinami nad rámec pracovní doby	47
Tabulka 19 Zdanění dohody o provedení práce	48
Tabulka 20 Zdanění dohody o pracovní činnosti u důchodce	49
Tabulka 21 Míra efektivního zdanění.....	50
Tabulka 22 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Ostrý	59
Tabulka 23 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Volný	61
Tabulka 24 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Jedlička	63
Tabulka 25 Roční vypořádání daně za rok 2020 – pan Jelínek.....	64
Tabulka 26 Srovnání u zaměstnance – současný stav oproti navýšení mzdy	66
Tabulka 27 Měsíční zvýšení nákladů o navýšení mzdy na 1 zaměstnance	67
Tabulka 28 Roční zvýšení osobních nákladů s navýšením mzdy	67
Tabulka 29 Porovnání čisté mzdy s možností navýšení mzdy versus příspěvek	68
Tabulka 30 Roční zvýšení osobních nákladů o příspěvek na penzijní spoření	69
Tabulka 31 Porovnání ročního zvýšení nákladů.....	70
Graf 1 Pohlaví.....	51
Graf 2 Věková kategorie.....	51
Graf 3 Délka zaměstnání	52
Graf 4 Znalost tiskopisu prohlášení poplatníka daně z příjmů	52
Graf 5 Znalost výše sazby daně z příjmů fyzických osob	53
Graf 6 Výše základní slevy na poplatníka	53
Graf 7 Roční zúčtování daně u zaměstnavatele nebo daňové příznání	54
Graf 8 Znalost nezdanitelných částí základu daně	54
Graf 9 Uplatnění nabízených možností ke snížení daňové povinnosti v roč. zúčtování daně ..	55
Graf 10 Přednost zvýšení mzdy před benefitem.....	56
Graf 11 Znalost zaměstnaneckých benefitů	56
Schéma 1 Struktura systému sociálního pojištění	19
Schéma 2 Stanovení základu daně zaměstnance	28

8 SEZNAM ZKRATEK

DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ELDP	Evidenční list důchodového zabezpečení
HPP	Hlavní pracovní poměr
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
SZ	Sociální zabezpečení
VŠ	Vysoké školy
VZP	Veřejné zdravotní pojištění
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZP	Zákoník práce

Příloha I: Dotazník

Vážení zaměstnanci a zaměstnankyně,

Jmenuji se Andrea Pekarová a jsem studentkou oboru Účetnictví a finanční řízení podniku na Soukromé vysoké školy ekonomické ve Znojmě. Jsem v posledním ročníku a jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila „Daňové zatížení zaměstnance a zaměstnavatele“. Téma daní je oblast, která ovlivňuje každého z nás v běžném životě, a proto má podle mě význam se jí věnovat. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění přiloženého dotazníku, který je směřovaný na znalost daně z příjmů fyzických osob a hlavně znalost možností, které můžete aplikovat ke snížení Vaší daňové povinnosti. Dovoluji si Vás ujistit, že průzkum je zcela anonymní.

Prosím Vás o zanechání vyplněného dotazníku ve schránce společnosti.

Předem děkuji.

Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- muž
- žena

2. Jaká je Vaše věková kategorie?

- do 20 let
- 21–40 let
- 41–55 let
- nad 55 let

3. Jak dlouho jste zaměstnaný ve společnosti?

- méně než 1 rok
- 1–2 roky
- 3–5 let
- více než 5 let

4. Když podepisujete prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti u paní účetní na počátku nového roku nebo při nástupu do nového zaměstnání, víte, proč prohlášení podepisujete?

- když podepíši, budu platit na dani méně
- vůbec nevím, k čemu to slouží

5. Jaká je aktuální výše základní sazby daně z příjmů fyzických osob?

- 10 %
- 15 %
- 15 %, pokud část základu přesáhne hranici 141 764 Kč za měsíc, daní se sazbou 23 %
- Nevím

6. Víte, jaká je výše základní slevy na poplatníka v roce 2021?

- 2070 Kč
- 2320 Kč
- nevím

7. Využíváte roční zúčtování daně u zaměstnavatele, nebo si děláte daňové přiznání sám/sama?

- žádám o roční zúčtování zaměstnavatele
- podávám si daňové přiznání
- nic nevyužívám

8. Víte, jaké nezdánitelné části ke snížení Vašeho ročního základu daně pro výpočet daně lze využít?

- ano, vím
- ne, nevím

9. Jaké z nabízených možností využíváte ke snížení daňové povinnosti v ročním zúčtování daně? Můžete zvolit libovolný počet.

- slevu na vyživovanou osobu (daňové zvýhodnění na dítě, sleva na manželku)
- slevu za umístění dítěte v předškolním zařízení
- slevu na studenta
- bezúplatné plnění
- úroky z úvěru
- zaplacené příspěvky na penzijní či soukromé životní pojištění
- žádné z výše uvedených

10. Čemu byste dali přednost, zvýšení mzdy od zaměstnavatele, nebo novému výběru benefitu v podobě penzijního či životního pojištění?

- navýšení mzdy
- další benefit

11. Znáte daňové výhody zaměstnaneckých benefitů?

- ano
- ne
- částečná znalost