

Analýza mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o.

Vladislava Šerá

Bakalářská práce
2015

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vladislava Šerá**
Osobní číslo: **M11621**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o.**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- **Proveďte průzkum literárních pramenů a zpracujte teoretické poznatky týkající se mzdového účetnictví.**

II. Praktická část

- **S využitím aktuálních zákonů a zásad vyplývajících z pracovně právních vztahů analyzujte mzdy ve firmě Anvis AVT s.r.o.**
- **Zhodnoťte analýzu a navrhněte možná řešení.**

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice.* 11th ed. London: Kogan Page, 2009, 1062 s. ISBN 978-0-7494-5242-1.
HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 280 s. ISBN 978-80-7400-300-4.
PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti.* 21. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 423 s. ISBN 978-80-7263-717-1.
VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce.* 17. vyd. Praha: Grada, 2014, 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví
Datum zadání bakalářské práce: **16. února 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2015**

Ve Zlíně dne 16. února 2015

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.
ředitel ústavu

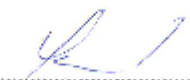
Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UIB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen příponští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citovala. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13.5.2015


.....

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá analýzou mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o. Je složena ze dvou částí, teoretické a praktické. V rámci teoretické části byly zpracovány poznatky z odborné literatury z oblasti zákoníku práce, daně z příjmu, zdravotního a sociálního pojištění. V praktické části jsou analyzovány mzdy ve firmě, popsán způsob odměňování zaměstnanců, včetně stanovení měsíční daňové povinnosti a výpočtů sociálního a zdravotního pojištění. V závěru práce je provedeno srovnání konkrétního příkladu peněžní a nepeněžní odměny, resp. vyhodnocení její efektivity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Klíčová slova: pracovní poměr, mzda, daň z příjmů, zdravotní pojištění, sociální pojištění, zaměstnanecké výhody,

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with wage analysis in the company Anvis AVT s.r.o. It consists of two parts, theoretical and practical. Within the theoretical framework, knowledge is processed from the professional literature in the fields of labor code, income taxes, social and medical insurance. The theoretical part analyzes wages in the concerned company and describes the manner of remuneration, including setting the monthly tax obligation and calculation of social and medical insurance. At the end of this work a concrete comparison is provided of the financial and non-financial reward in the company, and its effectiveness is evaluated from the employer's and employee's points of view.

Key words: employment, wage, income tax, health insurance, social insurance, employee benefits

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Mgr. Evě Kolářové, Ph. D. za cenné rady a připomínky. Velké díky patří mé rodině, která mě po celou dobu vypracování bakalářské práce podporovala. Děkuji.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	12
1.1 PRACOVNÍ POMĚR.....	12
1.1.1 Vznik pracovního poměru.....	12
1.1.2 Změny pracovního poměru.....	14
1.1.3 Skončení pracovního poměru.....	14
1.2 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	15
1.2.1 Dohoda o provedení práce.....	16
1.2.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	16
2 ODMĚŇOVÁNÍ	17
2.1 MZDA.....	18
2.1.1 Základní mzda.....	18
2.1.2 Příplatky a prémie.....	19
3 ZATÍŽENÍ ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE Z HLEDISKA PLATBY DANÍ A POJISTNÉHO	21
3.1 DAŇ Z PŘÍJMU FYZICKÝCH OSOB.....	21
3.1.1 Poplatníci daně z příjmů fyzických osob.....	21
3.1.2 Plátce daně.....	22
3.1.3 Předmět daně.....	22
3.1.3.1 Příjmy ze závislé činnosti.....	22
3.1.3.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně.....	23
3.1.3.3 Příjmy osvobozené od daně.....	23
3.1.4 Základ daně.....	24
3.1.5 Způsob zdanění a výpočet měsíční daňové povinnosti.....	24
3.1.6 Nezdanitelná část základu daně.....	26
3.1.7 Slevy na dani, daňové zvýhodnění.....	27
3.1.9 Vyúčtování daně z příjmů.....	29
3.1.9.1 Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti.....	29
3.1.9.2 Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob.....	30
3.2 ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ.....	30
3.2.1 Vyměřovací základ.....	30
3.2.2 Zdravotní pojištění.....	31
3.2.3 Sociální pojištění.....	32
4 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	34
4.1 POPIS A DAŇOVÉ DOPADY VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
5 ANALÝZA MEZD VE FIRMĚ ANVIS AVT	39

5.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	39
5.2	HISTORIE SPOLEČNOSTI.....	39
5.3	PROFIL SPOLEČNOSTI.....	40
5.4	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	40
5.5	ZAMĚSTNANCI.....	41
5.5.1	Vývoj počtu zaměstnanců a struktura zaměstnanců.....	41
5.5.2	Vývoj osobních nákladů.....	47
5.6	PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY	48
5.6.1	Pracovní poměr	48
5.6.2	Dohoda o provedení práce	49
6	ODMĚŇOVÁNÍ	50
6.1	PRACOVNÍ POMĚR.....	52
6.2	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE.....	56
6.3	ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	58
6.3.1	Srovnání nepeněžního odměňování zaměstnanců s peněžním odměňováním formou mzdy	59
7	SHRNUTÍ ANALÝZY	64
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	69
	SEZNAM OBRÁZKŮ	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM GRAFŮ	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	73

ÚVOD

Mzdové účetnictví a celkově celá problematika mezd je velmi zajímavým tématem. Musí být řešena ve všech společnostech, bez ohledu na to, zda zaměstnává jednoho nebo sto zaměstnanců. Není pochyb, že komplexní znalost dané problematiky vyžaduje neustálé sebevzdělávání a sledování častých změn právních předpisů, které se týkají zaměstnanosti, pracovního práva, zdanění příjmů ze závislé činnosti či sociální oblasti. Jedná se o dosti širokou oblast, která zahrnuje jak mzdovou, tak personální evidenci.

Nedílnou součástí mzdové problematiky je daň z příjmů ze závislé činnosti. Pro správné vyčíslení daňové povinnosti je velmi důležité stanovení povahy pracovněprávního vztahu. Je nutné rozpoznat, které příjmy jsou předmětem daně, které naopak ne, nebo jsou od daně osvobozeny a správně tak stanovit základ daně.

Velmi důležité je také sledování neustálých změn, které se této daně týkají a to i v oblasti možností snižování základu daně a tím i snížení daně samotné.

Bakalářská práce má dvě části, teoretickou a praktickou.

V teoretické části vysvětluji základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů, způsobu odměňování, dále pojmy vztahující se k dani příjmů ze závislé činnosti, sociálnímu a zdravotnímu pojištění a v neposlední řadě se věnuji otázce zaměstnaneckých výhod, včetně stanovení jejich daňového režimu a režimu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění jak u zaměstnavatele tak i zaměstnance.

V praktické části práce se zabývám analýzou mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o. V úvodu této části nejdříve představím společnost, jaká je její historie a jakou činností se společnost zabývá. Následně se věnuji struktuře zaměstnanců spolu s jejím vývojem v čase. Pro doplnění neopomenou ani vývoj osobních nákladů. V další části praktické části se zaměřuji na způsob odměňování ve společnosti, na výpočet daně z příjmů při různých způsobech zaměstnávání a na výpočet sociálního a zdravotního pojištění při současném stavu. Závěr práce patří srovnání dopadu poskytnutí nepeněžního zaměstnaneckého benefitu a zvýšení hrubé mzdy zaměstnance na výši daňových nákladů zaměstnavatele a čistých příjmů zaměstnance.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analyzovat mzdy z pohledu jejich zdanění včetně odvodu sociálního a zdravotního pojištění ve společnosti Anvis AVT za současného stavu a provést srovnání při uplatnění navrhovaných zaměstnaneckých výhod v dané společnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovněprávními vztahy, tak jak jsou upraveny v zákoníku práce, rozumíme právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé práce, jakož i právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Jde o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Zaměstnancem je vždy fyzická osoba. „Způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku.“ (Vybíhal, 2014, s. 21)

Zaměstnavatelem může být právnická osoba (např. obchodní společnost, družstvo, veřejná vysoká škola, příspěvková organizace, aj.) nebo fyzická osoba oprávněná podnikat nebo vykonávat jinou samostatnou výdělečnou činnost.

Podle § 1a ZP se v pracovněprávních vztazích uplatňuje pět základních zásad:

- ✓ zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- ✓ uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- ✓ spravedlivé odměňování zaměstnance,
- ✓ řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- ✓ rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Tyto základní zásady jsou významnými výkladovými pravidly pro použití právních norem ZP, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“ a to i pro použití právních norem NOZ v pracovněprávních vztazích.

V základním pracovněprávním vztahu je vykonávána závislá práce. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Andraščíková, 2015, str. 30-33)

1.1 Pracovní poměr

1.1.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jmenováním.

Pracovní smlouva je nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru. Musí být uzavřena písemně, a to minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Za písemně uzavřenou považujeme pracovní smlouvu tehdy, pokud je oběma smluvními stranami podepsána buď předem, nebo v den nástupu do práce.

Každá pracovní smlouva musí obsahovat 3 základní náležitosti (§ 34 ZP)

- ✓ druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- ✓ místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- ✓ den nástupu do práce.

Pokud se obě smluvní strany nedohodnou na těchto podstatných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne. (Andraščíková, 2015, 75-78)

Mimo to může pracovní smlouva obsahovat i další typy ujednání, která však musejí být v souladu se zákoníkem práce a s jinými právními předpisy, jako např. zkušební doba, pracovní poměr na dobu určitou či kratší pracovní doba.

Druh práce lze sjednat úžeji (např. mzdová účetní, celní deklarant), nebo šíře (účetní, technik) nebo se může jednat o kumulaci funkcí.

Místo výkonu práce by mělo být naopak stanoveno co nejpřesněji. V případě, že to nedovoluje povaha práce, je možné v pracovní smlouvě dohodnout i více míst výkonu práce. Z hlediska nároku na náhradu při pracovních cestách je však možné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. (Vybíhal, 2014, s. 25)

Den nástupu do práce určuje zaměstnavatel se zaměstnancem. Tímto dnem vzniká pracovní poměr a z něho vyplývající práva a povinnosti.

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou nebo neurčitou. Novela ZP 2012 zásadně změnila sjednávání pracovního poměru na dobu určitou především tím, že pro ně stanovila tzv. pravidlo 3 x 3 a dost. Podle tohoto pravidla je v § 39 odstavci 2 stanoveno, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát.

Důležitou součástí pracovní smlouvy může být sjednání zkušební doby. Zkušební doba (§35 ZP) nesmí být delší než 3 měsíce resp. 6 měsíců u vedoucího zaměstnance, po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností.

V případě, že je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nesmí zkušební doba přesáhnout jeho polovinu.

Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednané pracovní smlouvou.

1.1.2 Změny pracovního poměru

Obsah pracovní smlouvy lze měnit jen dohodou obou smluvních stran. Ke změnám pracovního poměru dochází z těchto důvodů:

- ✓ jmenování na vedoucí pracovní místo,
- ✓ převedení na jinou práci,
- ✓ pracovní cesty
- ✓ přeložení.

Pouze v určitých případech zákonem stanovených je možné převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se o důvody zdravotní, trestněprávní, pracovněprávní a objektivní překážky. (Vybíhal, 2014, s. 30)

1.1.3 Skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním jednáním jednoho z účastníků pracovní smlouvy, nebo na základě oboustranné dohody.

Pracovní poměr může skončit:

- ✓ dohodou,
- ✓ výpovědí,
- ✓ okamžitým zrušením,
- ✓ zrušením ve zkušební době,
- ✓ uplynutím sjednané doby,
- ✓ u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním a též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání,
- ✓ smrtí zaměstnance. (Šubrt et al, 2015)

Dohoda musí být písemná a je platná, jakmile se obě smluvní strany shodně vyjádřili svůj projev vůle skončit pracovní poměr v souladu se svým úmyslem. Podstatnou náležitostí této dohody je určení dne, kdy pracovní poměr končí.

Výpověď je jednostranné právní jednání, buď ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele, musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Pokud byla dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která musí být stejná pro obě strany a činí nejméně 2 měsíce. „Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.“ (Šubrt et al, 2015, s. 56)

Podle § 53 ZP nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v ochranné době a to je, jestliže je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, při výkonu vojenského cvičení, v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, v době těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, nebo kdy je zaměstnanec pracující v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Okamžité zrušení pracovního poměru by mělo být užíváno zřídka, v krajních případech a po pečlivém zvážení. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Každý z nich tak může učinit ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro toto opatření dozvěděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. (Šubrt et al, 2015)

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době se provádí písemně, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu a pracovní poměr končí dnem doručení zrušení. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. (Vybíhal, 2014)

Uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele vykonává i nadále práci, platí, že se tento pracovní poměr změnil na dobu neurčitou.

1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Při zaměstnávání pracovníků lze využít také vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohody o provedení práce (§ 75 ZP) a dohody o pracovní činnosti (§76 ZP). U těchto dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, proto je možné jejich využití i k tzv. práci na zavolanou. (Vybíhal, 2014)

1.2.1 Dohoda o provedení práce

Podle § 75 ZP nesmí být rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá větší než 300 hodin ročně. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedena doba, na kterou se uzavírá.

1.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Podle § 76 ZP může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít dohodu o pracovní činnosti, i když rozsah práce nebude nepřesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, dohoda nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doba a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to doba určitá nebo neurčitá. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, lze ji zrušit dohodou nebo jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem doručení výpovědi. (Andraščíková, 2015, str. 162 – 165)

2 ODMĚŇOVÁNÍ

Je třeba si uvědomit, že odměňování zaměstnanců je velmi komplikovaný proces. Při odměňování stojí na jedné straně zaměstnanec, který musí zabezpečit svoje potřeby a na straně druhé je to společnost, která má zase zájem na pracovním výkonu a výsledku.

Odměňování zaměstnanců za výkon práce v pracovním poměru, stejně jako odměňování zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno přímo v zákoníku práce.

Platem jsou odměňováni zaměstnanci státu, územních samosprávních celků (krajů a obcí), státních fondů a příspěvkových organizací.

Mzda náleží za práci zaměstnancům tzv. podnikatelském (soukromém) sektoru.

„Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosažených pracovních výsledků“. (Šubrt et al, 2015, str. 94)

Podle Armstronga (2002) tvoří základní peněžní odměnu (také základní mzdu nebo plat) sazba (tarif) za určitou práci nebo pracovní místo. U manuálních pracovníků se může jednat o časovou nebo denní sazbu. Tato základní peněžní odměna pak může být základnou pro určení dodatečných odměn v závislosti na výkonu, schopnostech a dovednostech.

„Hypotéza odměny závislé na výkonu vychází ze studií z rozvojových ekonomik, kdy bylo zaznamenáno, že vyšší mzda podporovala kvalitu výživy a zdraví, což vedlo následně ke zvýšení celkové produktivity. V dnešním kontextu, jestliže firma platí zaměstnanci odměnu nad rámec běžné sazby a zaměstnanec by nepracoval řádně, potrestá tímto sám sebe a pokud bude vyhozen, nebude pro něj snadné takto lukrativní zaměstnání získat někde jinde. Z toho vyplývá, že potřeba monitoringu ze strany zaměstnavatele je nižší; nasazení zaměstnance (a tudíž jeho produktivita) je závislá na výsledné mzdě.“(vlastní překlad), (Brewster, 2002, s. 273 – 274)¹

¹ The Efficiency wage hypothesis is originated from studies of developing countries where it was noticed that higher wages improved nutrition and health and thereby raised productivity. In the current context, if a firm pays above the going rate, then an employee will pay a penalty by shirking since, if fired, the person would not be able to gain such lucrative employment elsewhere. Thus, the need for monitoring is reduced; effort (and hence productivity) is not independent of wage paid. (Brewster, 2002, s. 273-274)

Dále se budeme podrobněji věnovat otázce mezd.

2.1 Mzda

Mzda je obvykle vymezena jako peněžité plnění, ale zákon připouští i možnost poskytovat část mzdy jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Je vyplácena ve výplatním termínu, většinou zpětně, nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. (Andraščíková, 2015)

„Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší.“ (Šubrt et al, 2015, str. 97)

V případě, že je mzda sjednána mzdovým výměrem, hovoříme o jednostranném právním jednání zaměstnavatele, a proto nemůže být mzdový výměr součástí pracovní smlouvy.

Sjednaná mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Její výše je stanovena nařízením vlády. Od 1. 1. 2015 se minimální mzda zvýšila a její základní sazba (stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně) činí 9200 Kč/měsíc, resp. 55 Kč/hod. V případě, že celková mzda zaměstnance nedosáhne výše minimální mzdy (nezahrnuje se zde mzda za práci přesčas, v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a neděli) náleží mu doplatek do minimální mzdy. (Šubrt et al, 2015)

Za mzdu lze považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, různé druhy prémie, naturální mzdu, příplatky a nedoplatky. (Vybíhal, 2014)

2.1.1 Základní mzda

Základní mzda může mít několik forem:

- ✓ časová
- ✓ úkolová
- ✓ podílová
- ✓ provizní
- ✓ osobní

Časová mzda nachází uplatnění především u pracovních činností, u nichž nelze objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů. Základním ukazatelem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas.

Úkolová mzda je přímo závislá na výkonu pracovníka. Ve srovnání se mzdou časovou je u této formy mzdy snadnější motivace.

Podílová a provizní mzda se stanoví jako podíl v procentech z realizovaných obchodů.

Osobní mzda se uplatňuje u zaměstnanců se stabilním pracovním tempem a požadovanou kvalitou práce. (Vybíhal, 2014)

2.1.2 Příplatky a prémie

Zaměstnavatel může uplatnit jakýkoliv mzdový systém, použít různé formy mzdy (časovou, úkolovou, podílovou, atd.) a může zavést různé složky čili části mezd (prémie, odměny, příplatky, bonusy, aj.). Jsou však mzdové náležitosti, které poskytovány být musí. (Šubrt et al, 2015, str. 97)

Vybíhal (2014, str. 90) uvádí, že Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanoví jako závazné pět druhů příplatků a to ve formě:

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

Mzda a příplatek za práci přesčas podle § 114 ZP je mzda za dobu práce přesčas, na kterou vzniklo zaměstnanci za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. (Vybíhal, 2014, str. 92)

Mzda a náhrada mzdy za svátek podle § 115 ZP je dosažená mzda, která přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (Vybíhal, 2014, str. 93) Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. (Šubrt et al, 2015, str. 121)

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 ZP je dosažená mzda za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy. (Vybíhal, 2014, str. 96)

Mzda a příplatek za noční práci podle § 116 ZP je dosažená mzda a k ní přísluší zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Příplatek přísluší za práci v noci mezi 22.00 a 6.00 hodinou. (Šubrt et al, 2015, str. 98)

Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli podle § 118 ZP je dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Je možné sjednat i jinou minimální výši příplatku. (Vybíhal, 2014, str. 99)

Vedle zákonem stanovených příplatků může zaměstnavatel vyplácet i pobídkovou neboli pohyblivou složku mzdy a to ve formě různých prémie a odměn. Ty mají působit jako jakýsi stimulant pro vyšší výkon zaměstnance, neboť u nich existují pravidla určující velikost částky a to podle měřitelných ukazatelů práce. Zaměstnavatelé si sami dle svých potřeb vytváří mzdové systémy, které tyto ukazatele vymezují. Může to být produktivita, dodržování kvality, termínů dodávek a podobně. (d'Ambrosová et al, 2009)

3 ZATÍŽENÍ ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE Z HLEDISKA PLATBY DANÍ A POJISTNÉHO

3.1 Daň z příjmu fyzických osob

Daň z příjmu fyzických osob patří mezi přímé daně. V souvislosti se změnou soukromého práva, tzv. rekonstrukcí došlo od 1. 1.2014 ke změnám v daňových zákonech. Tyto změny mají povahu jak terminologickou, tak věcnou.

V zákoně o daních z příjmu je zaveden v § 21 e odst. 4 pojem „společně hospodařící domácnost“ a nově použitý tam, kde se dosud hovoří o „domácnosti“. Dosavadní „půjčka“ se nově nazývá „zápůjčka“, vypouští se slovo „příjmení“ a zůstává ponechán pojem „jméno“ podle kterého se rozumí jak osobní jméno, tak i příjmení člověka.

Je nutné si uvědomit, že nahrazení starých pojmů novými neznamená nutně změnu jejich obsahu, ale má za cíl zabránit výkladovým nejasnostem a nežádoucím dopadům na výběr daní.

3.1.1 Poplatníci daně z příjmů fyzických osob

Poplatníci daně z příjmů fyzických osob podle §2 ZDP jsou:

- 1) „Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty.
- 2) Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, pokud mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují. Daňoví rezidenti České republiky mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.
- 3) Poplatníci jsou daňovými nerezidenty, pokud nejsou uvedeni v odstavci 2 nebo to o nich stanoví mezinárodní smlouvy. Daňoví nerezidenti mají daňovou povinnost, která se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky (§22). Poplatníci, kteří se na území České republiky zdržují za účelem studia nebo léčení, jsou daňovými nerezidenty a mají daňovou povinnost, která se vztahuje pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, i v případě, že se na území České republiky obvykle zdržují.
- 4) Poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to v souvisle nebo v ně-

kolika obdobích; do doby 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí místo, kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl se v tomto bytě zdržovat.“ (Marková, 2015, str. 7)

3.1.2 Plátce daně

Plátcem daně je podle § 6 odst. 2 ZDP je zaměstnavatel. Vybíhal (2014) uvádí, že „plátcem daně ze závislé činnosti za zaměstnance je ten zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanci pracují, podle jehož pokynů je práce vykonávána, který k výkonu práce poskytuje prostory, nářadí, materiál, rozděluje úkoly, zúčtovává mzdy podle počtu zaměstnanců, odpracovaných hodin apod..“

Každý zaměstnavatel jako plátce daně tak má velkou odpovědnost, aby správně určil příjmy podléhající této dani, aby správně uplatnil případné slevy na dani a včas odvedl měsíční zálohu na daň místně příslušnému správci daně.

Po skončení zdaňovacího období pak zaměstnanci (poplatníci daně) mohou požádat zaměstnavatele (plátce daně) o provedení ročního zúčtování, nejsou-li povinni podat daňové přiznání.

3.1.3 Předmět daně

Předmětem daně jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků.

3.1.3.1 Příjmy ze závislé činnosti

Zákon o dani z příjmů č. 586/1992, v § 6 odst. 1 uvádí, že příjmy ze závislé činnosti jsou:

- a) plnění v podobě
 1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, služebního, členského nebo obdobného poměru, v nichž je poplatník povinen dbát příkazů plátce
 2. funkčního požitku,
- b) příjmy za práci člena družstva, společníka s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti,
- c) odměny člena orgánu právnické osoby, likvidátora,
- d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c) a není brán ohled, zda ply-

nou od plátce, u něhož poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjemce závislé činnosti, nebo od plátce u něhož poplatník tuto činnost nevykonává. (Šubrt et al, 2015, str. 216)

Funkčními požitky jsou:

- a) funkční platy a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce,
- b) odměny za výkon funkce a plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem funkce např. v orgánech obcí, státních orgánech, spolicích, komorách apod. (Marková, 2015, str. 13)

V § 6 odst. 2 ZDP je poplatník s příjmy ze závislé činnosti označen jako „zaměstnanec“, plátce příjmu jako „zaměstnavatel“.

Za příjmy se považují příjmy v penězích i příjmy nepeněžní. Nepeněžním příjmem může být používání motorového vozidla ke služebním i soukromým účelům. Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla to včetně daně z přidané hodnoty za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla. V případě, že je částka nižší, než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. (Marková, 2015, str. 12)

3.1.3.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně

V § 6 ZDP, odst. 7 jsou uvedeny příjmy, které se za předmět daně nepovažují, a tudíž nepodléhají zdanění. Jedná se zejména o náhrady cestovních výdajů do výše zákonem stanovených limitů, hodnota poskytnutých pracovních a ochranných prostředků, záloha poskytnutá zaměstnanci na výdaje provedené jménem zaměstnavatele, náhrady poskytované zaměstnancům podle ZP za opotřebení vlastního nářadí a zařízení potřebných pro výkon funkce nebo povinná plnění zaměstnavatele jako jsou náklady na povinné prohlídky, očkování apod. (Lošťák a Pelech, 2015b, str. 35-40)

3.1.3.3 Příjmy osvobozené od daně

Za příjmy ze závislé činnosti od daně osvobozené se podle § 6 odst. 9 ZDP považují:

- ✓ Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

- ✓ Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanců ke spotřebě na pracovišti a hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnancům jako nepeněžní plnění
- ✓ Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu nebo ze zisku, ve formě používání rekreačních, zdravotnických, sportovních a vzdělávacích zařízení; hodnota poskytnuté rekreace je osvobozena od daně do výše 20 000 Kč za kalendářní rok. Hodnota nepeněžního bezúplatného plnění při příležitostech vyjmenovaných v § 10 vyhlášky o FKSP do výše 2 000 Kč za kalendářní rok
- ✓ Hodnota přechodného ubytování jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, maximálně do výše 3 500 Kč za měsíc.
- ✓ Příjmy za práci žáků a studentů z praktické přípravy.
- ✓ Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo smrti, v úhrnu maximálně do výše 30 000 Kč za kalendářní rok.
- ✓ Příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény do výše minimálního nároku. (Vybíhal, 2014)

3.1.4 Základ daně

Podle Vybíhala (2014) jsou základem daně (dílčím základem daně) příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Hovoříme o tzv. „povinném pojištění“, které činí celkem 34 % (25% sociální a 9% zdravotní pojištění).

Pouze v případě příjmu na základě dohody o provedení práce do částky hrubého příjmu 10 000 Kč včetně, nedochází k navýšení o „povinné pojištění“. (Vybíhal, 2014)

3.1.5 Způsob zdanění a výpočet měsíční daňové povinnosti

Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, zda poplatník u plátce podepsal prohlášení (§ 38 k odst. 4 ZDP). Při zdaňování příjmů ze závislé činnosti jsou uplatňovány dva režimy zdanění:

- ✓ výběr daně zvláštní sazbou daně (tzv. srážkovou),

- ✓ výběr daně prostřednictvím zálohy na daň.

Tabulka 1 *Přehled způsobu zdaňování příjmů ze závislé činnosti (vlastní zpracování)*

Podpis prohlášení	Podepsal		Nepodepsal	
Druh příjmů ze závislé činnosti	Všechny příjmy ze ZČ		Jen DPP do 10 000 Kč měsíčně	Všechny příjmy ze ZČ kromě DPP do 10 000 Kč měsíčně
Způsob zdanění	Záloha		Srážka	Záloha
Daňové slevy a zvýhodnění	Lze		Nelze	
Vypořádání roční daně	RZ dobrovolně	DaP dobrovolně nebo povinně	Konečné zdanění	DaP (Daňové přiznání)

Vybíhal (2014) uvádí, že zvláštní sazbou daně se zdaňují příjmy zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u zaměstnavatele nepřesáhne 10 000 Kč za kalendářní měsíc a zaměstnanec u zaměstnavatele nepodepsal prohlášení k dani, a to ani zpětně po skončení zdaňovacího období. Základ daně se zaokrouhlí na celé Kč dolů a vypočtená daň ve výši 15% se zaokrouhlí na celé Kč dolů. Zvláštní sazba daně (srážková daň) musí být odvedena plátcem daně (zaměstnavatelem) místně příslušnému finančnímu úřadu nejpozději do konce měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnavatel tuto srážkovou daň srazil. Odvedením, tedy zaplacením této daně, je daňová povinnost ze strany poplatníka (zaměstnanec) splněna. (Lošťák a Pelech, 2015)

Má-li zaměstnanec podepsáno prohlášení (na stejné období kalendářního roku pouze u jednoho plátce) stanoví plátce daně základ daně z úhrnu všech příjmů a vybere zálohu na daň ve výši 15%. Základ daně se před zdaněním zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny směrem nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. (Šubrt et al, 2015, str. 234). Vybíhal (2014) uvádí, že tato tzv. jednotná sazba pro výpočet zálohy na daň se použije i u poplatníka, který nepodepsal prohlášení k dani. Od roku 2013 platí nové ustanovení § 38 ha ZDP tzv. solidární zvýšení daně u zálohy, které činí 7% z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy stanovené pro účely pojistného na sociální pojištění. Pro rok 2015 činí 106 444 Kč (4 x 26 611). (Šubrt et al, 2015, str. 236)

Měsíční daňové zálohy sražené zaměstnancům musí být odvedeny plátcem daně (zaměstnavatelem) místně příslušnému finančnímu úřadu do 20 dne v měsíci. (např. z mezd za prosinec zúčtovaných začátkem ledna do 20 ledna). (Lošťák a Pelech, 2015)

Na konci zdaňovacího období zaměstnanec požádá zaměstnavatele o roční zúčtování záloh (při splnění určitých podmínek na straně zaměstnance), nebo zaměstnanec podá vlastní daňové přiznání. V případě, že zaměstnanec není povinen podat daňové přiznání, pohlíží se na zálohy na daň jako na splnění jeho daňové povinnosti.

3.1.6 Nezdánitelná část základu daně

„O nezdanitelné částky uvedené v § 15 zákona, snižuje poplatník-fyzická osoba základ daně před výpočtem daňové povinnosti z příjmů za zdaňovací období.“ (Vybíhal, 2014, str. 294). Poplatník tedy uplatní jejich odečet až v ročním zúčtování, nebo v daňovém přiznání. Od základu daně po skončení zdaňovacího období lze odečíst:

- ✓ Hodnotu bezúplatného plnění (daru), který může být poskytnut fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky, obcím a právnickým osobám se sídlem na území České republiky na zákonem stanovené účely, pokud úhrnná hodnota bezúplatného plnění přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1000 Kč. Maximálně lze odečíst 15 % ze základu daně. Jeden bezpríspevkový odběr krve se oceňuje částkou 2 000 Kč a hodnota odběru orgánu od žijícího dárce částkou 20 000 Kč. (*Daně z příjmů*, 2015, str. 27)
- ✓ Úroky z úvěru na bytové potřeby. Za bytovou potřebu se považuje např. výstavba bytového domu, rodinného domu, koupě pozemku za dodržení podmínky zahájení výstavby předmětu bytové potřeby do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy, koupě bytového či rodinného domu, vypořádání společného jmění manželů aj. Jejich přesně vymezení je v odst. 3 a 4. Úhrnná částka úroků snižující základ ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti nesmí činit více než 300 000 Kč za zdaňovací období. V případě, že je účastníky smlouvy o úvěru více zletilých osob, uplatní odpočet jedna z nich, anebo každá z nich, a to rovným dílem. (Vybíhal, 2014, str. 296-297). Podle Vančurové a Láchové (2012, str. 200) se jedná o odečet, který má nejvýznamnější vliv na základ daně poplatníka.
- ✓ Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření podle odst. 5. Lošťák a Pelech (2014) uvádí, že lze nejvýše od základu daně odečíst 12 000 Kč, tzn., maximálního odpočtu může dosáhnout poplatník, který za-

platí v souladu se smlouvou o penzijním připojištění nebo o doplňkovém penzijním spoření částku 24 000 Kč za zdaňovací období.

- ✓ Zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění upravuje odst. 6. Ročně lze odečíst maximálně 12 000 Kč za podmínky, že výplata plnění bude po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a zároveň nejdříve v roce dosažení 60 let poplatníka. Od roku 2015 je stanovena další podmínka pro daňové zvýhodnění soukromého životního pojištění a to, že pojistná smlouva nemůže umožňovat výběr během doby pojištění. (Šubrt et al, 2015, str. 245) Dojde-li k porušení některé z podmínek a výplatě pojistného plnění, zaniká nárok na nezdanitelnou část základu daně, a příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v uplynulých 10 letech z důvodu zaplaceného pojistného snížen základ daně. (Marková, 2015, str. 19)
- ✓ Zaplacené členské příspěvky odborové organizaci do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle §6, maximálně však 3 000 Kč za zdaňovací období. (Marková, 2015, str. 19)
- ✓ Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, nejvýše 10 000 Kč. (Vybíhal, 2014, str. 246)

3.1.7 Slevy na dani, daňové zvýhodnění

„Vypočtená daň, resp. záloha na daň, se sníží o poplatníkem uplatněné slevy na dani dle § 35 ba. Nárok na uplatnění slev na dani dle § 35 ba prokazuje poplatník u plátce daně podpisem prohlášení k dani a předložením předepsaných dokladů, uvedených v § 381 zákona.“ (Vybíhal, 2014, str. 300). Prohlášení musí být podepsáno do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně do 15. února na příslušné zdaňovací období.

- ✓ **Základní sleva na poplatníka** ve výši 24 840 Kč za rok, při výpočtu zálohy na daň 2 070 Kč za měsíc. Opětovně mají nárok na slevu i starobní důchodci.
- ✓ **Na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti** ve výši 24 840 za rok, která (ý) nemá žádné vlastní příjmy, nebo její (jeho) vlastní příjmy nepřesáhnou částku 68 000 Kč. Pokud je druhý z manželů držitelem průkazu ZTP/P částka roční slevy se zdvojnásobuje na 49 680 Kč. Sleva se uplatní až po skončení zdaňovacího období v ročním zúčtování, nebo v daňovém přiznání. V případě, že netrvalo manželství po celý rok, sleva se uplatní poměrnou částí.

- ✓ **Základní sleva na invaliditu 1. a 2. stupně** ve výši 2 520 Kč za rok, při výpočtu zálohy na daň 210 Kč za měsíc.
- ✓ **Rozšířená sleva na invaliditu 3. stupně** ve výši 5 040 Kč za rok, při výpočtu zálohy na daň 420 Kč za měsíc.
- ✓ **Sleva na držitele průkazu ZTP/P** ve výši 16 140 Kč za rok, při výpočtu zálohy na daň 1 345 Kč za měsíc.
- ✓ **Sleva na studenta** ročně 4 020 Kč, měsíčně 335 Kč, pokud se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání studiem (soustavná příprava je definována zákonem o státní sociální podpoře). Naposledy se sleva uplatní v měsíci dovršení 26 let, u prezenčního doktorského programu 28 let.
- ✓ **Sleva za umístění dítěte (poprvé za rok 2014)** ročně maximálně do výše minimální mzdy (za rok 2015 je limit 9 200 Kč) za každé vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Výše slevy odpovídá výši výdajů, které poplatník prokazatelně vynaložil za umístění dítěte v daném zdaňovacím období v zařízení péče o děti předškolního věku. (Šubrt et al, 2015, str. 247-253)

Podmínky pro **daňové zvýhodnění** na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti vymezuje § 35c a 35d ZDP. Do konce roku 2014 byla výše zvýhodnění 13 404 Kč za rok/ 1117 Kč za měsíc. (Vybíhal, 2014) Od roku 2015 má poplatník nárok na daňové zvýhodnění ve výši 13 404 Kč ročně na jedno dítě, 15 804 Kč ročně na druhé dítě a 17 004 Kč ročně na třetí a každé další dítě. Při výpočtu zálohové daně je to pak měsíčně 1 117 Kč na první dítě, 1 317 Kč na druhé dítě a 1 417 Kč na třetí a každé další dítě. Daňové zvýhodnění může mít formu slevy na dani, daňového bonusu nebo může být kombinací obou forem. Výše slevy na dani je možná do výše daňové povinnosti. Pokud je daňová povinnost nižší, než daňové zvýhodnění je vzniklý rozdíl daňovým bonusem, který může být uplatněn, pokud příjmy §6 – 8 a 9 jsou ve zdaňovacím období vyšší než šestinásobek minimální mzdy. Poplatník může bonus uplatnit, pokud je za rok jeho minimální výše 100 Kč, maximálně do výše 60 300 Kč ročně. (Marková, 2015, str. 50)

3.1.8 Roční zúčtování

Podle Lošťáka a Pelecha (2014) platí obecně, že po skončení kalendářního roku je zaměstnanec (poplatník):

- a) buď povinen podat daňové přiznání a nemůže žádat o provedení ročního zúčtování, nebo
- b) není povinen podat daňové přiznání a potom může, ale nemusí žádat o provedení ročního zúčtování.

Vybíhal (2014) uvádí, že poplatníkovi, který nepožádá o roční zúčtování, plátce daně roční zúčtování neprovede (není-li poplatník povinen podat daňové přiznání) a jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň z příjmů ze závislé činnosti. Požádat o roční zúčtování může poplatník při splnění určitých podmínek:

- ✓ měl ve zdaňovacím období pouze od jednoho plátce,
- ✓ pobíral příjmy ve zdaňovacím období od více plátců, které měl postupně za sebou a to včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených těmito plátcí dodatečně,
- ✓ podepsal u všech těchto plátců prohlášení k dani podle § 38 k odst. 4 a 5 ZDP,
- ✓ písemně požádal o roční zúčtování nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období posledního z plátců daně ve zdaňovacím období,
- ✓ nepodal nebo nemá povinnost podat daňové přiznání (§ 38g odst. 2 ZDP).

„Roční zúčtování provede poslední plátce daně na základě potvrzení o zdanitelných příjmech a sražených zálohách od všech předchozích plátců daně ve zdaňovacím období, které je poplatník povinen předložit současně se žádostí o roční zúčtování v termínu do 15. února následujícího roku.“ (Vybíhal, 2014, str. 310) Poplatník tak může v ročním zúčtování dodatečně uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění a také odečít nezdánitelných částek, které neuplatnil v průběhu zdaňovacího období. Poplatník musí rovněž do 15. února následujícího roku doložit zákonem stanovené průkazy k uplatnění slev, daňového zvýhodnění a nezdánitelných částek. Za splnění všech podmínek pro provedení ročního zúčtování provede plátce daně výpočet daně, a pokud vznikne přeplatek vyšší než 50 Kč, vrátí jej plátce poplatníkovi nejpozději při zúčtování mzdy za březen následujícího roku. (Vybíhal, 2014, str. 310)

3.1.9 Vyúčtování daně z příjmů

3.1.9.1 Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti

Ať už poplatník požádá zaměstnavatele o roční zúčtování nebo si podá daňové přiznání sám, je podle § 38 písm. j, odst. 4 ZDP povinností zaměstnavatele podat příslušnému finančnímu úřadu Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti. Součástí vyúčtování je povinná příloha zachycující počet zaměstnanců v jednotlivých měsících daného roku. Podle §

38 písm. j, odst. 5 ZDP je plátce daně (zaměstnavatel) povinen podat správci daně vyúčtování do dvou měsíců po uplynutí kalendářního roku, v případě elektronického podání je lhůta posunuta do 20. března.

3.1.9.2 Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob

Zaměstnavatel rovněž podává příslušnému finančnímu úřadu vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob. Termín podání je podle Daňového řádu do 3 měsíců po skončení zdaňovacího období. Podáním tohoto vyúčtování je splněna povinnost na straně zaměstnavatele. (Marková, 2015)

3.2 Zdravotní a sociální pojištění

3.2.1 Vyměřovací základ

Další povinnost vyplývající z pracovněprávního vztahu je platba pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc.

Vyměřovací základ zaměstnance je tvořen úhrnem zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Do „zúčtování“ jsou zahrnuty veškeré příjmy ze zaměstnání podléhající zdanění tedy i takové, které jsou svým charakterem pouze fiktivní. Příkladem takového příjmu je částka ve výši 1% pořizovací ceny služebního vozidla používaného pro soukromé účely. (Poradce, 2014)

Do vyměřovacího základu se podle zákona č. 592/192 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení nezahrnují například příjmy:

- ✓ náhrada škody podle zákoníku práce,
- ✓ odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné,
- ✓ odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích,
- ✓ jednorázové sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí následků živelné pohromy nebo jiné mimořádně závažné události. (Vybíhal, 2014)

3.2.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje v ČR zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Podle zákona č. 48/1997 jsou povinně pojištěny všechny osoby, které:

- ✓ mají trvalý pobyt na území ČR,
- ✓ na území ČR nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnání u zaměstnavatele, který má trvalý pobyt nebo sídlo na území ČR. (Vybíhal, 2014, str. 136)

Podle Vybíhala (2014) je vymezen okruh plátců zdravotního pojištění následovně:

1. individuální plátce – pojištěnec,
2. hromadný plátce – zaměstnavatel,
3. stát.

Pojištěnec je plátce zdravotního pojištění z důvodu, že je zaměstnancem. Za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, která vykonává práci, ze které jí plynou příjmy ze závislé činnosti, s výjimkou:

- ✓ osoby, která má pouze příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny,
- ✓ žáka nebo studenta, který má pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku,
- ✓ osoby činné na základě dohody o provedení práce, pokud v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, která zakládá účast na nemocenském pojištění (částka vyšší než 10 000 Kč),
- ✓ osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu (2 500 Kč a více).

Hromadným plátcem pojistného za zaměstnance je zaměstnavatel. Může to být jak fyzická tak právnická osoba, která má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR a je plátcem příjmů ze závislé činnosti ve smyslu § 6 ZDP. (Šubrt et al, 2015, str. 341)

Stát je plátcem zdravotního pojištění prostřednictvím státního rozpočtu především za nezaopatřené děti, poživatele důchodu z důchodového pojištění, příjemce rodičovského příspěvku a ženy na mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání, osoby bez zdanitelných příjmů, kteří jsou příjemci dávek nemocenského pojištění a další. (Vybíhal, 2014)

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. Tuto částku odvede zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně, přičemž 1/3 je stržena zaměstnanci z platu, zbylé 2/3 tvoří pojistné hrazené zaměstnavatelem. Pokud je vyměřovací základ nižší než minimální vyměřovací základ, což je minimální mzda, provádí se dopočet do částky 9 200 Kč (minimální mzda od ledna 2015). Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance, u kterých není stanoven minimální vyměřovací základ podle § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Od 1. 1. 2015 platí nově, že pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci neplacené volno, nebo má zaměstnanec neomluvenou absenci, není již povinen odvádět za tyto dny pojistné. Musí být pouze dodržena zásada minimální mzdy. (Šubrt et al, 2014)

3.2.3 Sociální pojištění

Sociální 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, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Poplatníky pojistného jsou všechny osoby, které jsou účastny důchodového a nemocenského pojištění a mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu. (Vybíhal, 2014, str. 170)

První skupinou poplatníků jsou zaměstnavatelé, ať už právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance.

Druhou skupinu poplatníků tvoří fyzické osoby, povinně pak zaměstnanci, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od daně osvobozeny. Jedná se především o zaměstnance:

- ✓ v pracovním poměru,
- ✓ zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- ✓ členy družstva, kteří mimo pracovní právní vztah vykonávají práci pro družstvo,
- ✓ fyzické osoby, které jsou do funkce voleny nebo jmenovány a další.

Třetí skupinou poplatníků jsou OSVČ, čtvrtou osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a ve skupině páté jsou zahraniční zaměstnanci. (Šubrt et al, 2015).

Dále jen zaměstnavatel a zaměstnanec.

Podmínkou účasti na pojištění u zaměstnance je dosažení započitatelného příjmu alespoň 2 500 Kč (vyjma zaměstnanců činných na základě DPP, u nichž je započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč). Pokud mají zaměstnanci sjednán nižší započitatelný příjem, hovoříme o tzv. zaměstnání malého rozsahu, které nezakládá účast na nemocenském pojištění. V případě, že zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více takových zaměstnání, pak se jednotlivé příjmy sčítají a při dosažení rozhodného příjmu 2 500 Kč vzniká zaměstnanci účast na nemocenském pojištění, nejvýše však po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. (Ženíšková, 2015, str. 28-33)

Výše pojistného činí u zaměstnavatele za zaměstnance účastné pojištění 25 % z úhrnu vyměřovacích základů, z toho jde 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. S účinností od 1. 1. 2015 se ruší možnost zvýšené platby 26% u zaměstnavatelů s počtem méně než 26 zaměstnanců. U zaměstnance, který není účasten důchodového spoření, činí pojištění 6,5 % z vyměřovacího základu. (Šubrt et al, 2015, str. 438) Jinak je tomu u poplatníka, který je účasten nového důchodového spoření - II. pilíře důchodového systému, který se rovněž nazývá opt-out, vstup je dobrovolný, ale nelze z něj vystoupit. Sazba pojistného je u takového poplatníka 3,5 % z vyměřovacího základu. Pro úplnost je třeba dodat, že sazba pojistného na důchodové spoření činí 5%. Z toho 3% je převod z důchodového pojištění (proto je odvod na důchodové pojištění 3,5 % místo 6,5 %) a zbylé 2% si hradí sám zaměstnanec jako účastník důchodového spoření. (Šubrt et al, 2015, str. 304)

Pro odvod pojistného je stanoven maximální vyměřovací základ za rozhodné období, kterým je kalendářní rok. Maximálním vyměřovacím základem je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy. (Vybíhal, 2014) Pro rok 2014 je to částka 1 245 216 Kč a pro rok 2015 částka 1 277 328Kč. (MPSV, 2015) Pokud tedy zaměstnanec v průběhu roku dosáhne této částky ve svých vyměřovacích základech, přestane za něj zaměstnavatel odvádět pojistné na sociální zabezpečení. (Šubrt et al, 2015, str. 434)

4 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2, přísluší zaměstnancům za vykonanou práci mzda jako základní motivační faktor. Vedle mzdy však mohou být zaměstnancům poskytovány nej-různější zaměstnanecké výhody – benefity.

Zaměstnanecké benefity lze členit z různých hledisek. Za nejdůležitější lze považovat členění z hlediska daňového režimu na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance. Podle Pelce (2011) se člení benefity na mimořádně výhodné a na benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné). Mimořádně výhodné benefity jsou daňovým výdajem (případně do limitu) na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance (také případně do limitu) jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nevstupují ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Naopak u benefitů s dílčí výhodností mohou nastat různé situace, jako například benefit může být daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a příjmem ze závislé činnosti, tedy daňovým příjmem na straně zaměstnance, přičemž nemusí vstupovat do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, nebo je u zaměstnavatele nedaňovým výdajem a u zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob osvobozen a nevstupuje rovněž do vyměřovacích základů pro odvod zákonného pojistného.

Z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance se benefity členění na:

- ✓ finanční (zaměstnavatel vydává finanční prostředky, zaměstnanec obdrží finanční částku),
- ✓ nefinanční (nejsou spojeny s výdajem finančních prostředků na straně zaměstnavatele, zaměstnanec obdrží naturální plnění či výhodu). (Pelc, 2011, str. 19)

Z hlediska zdrojů, ze kterých jsou poskytovány, se člení na benefity poskytované na vrub daňově či nedaňově uznatelných výdajů (nákladů), ze sociálního fondu nebo fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, ze zisku po jeho zdanění, resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Z hlediska cílové skupiny, které jsou benefity ve firmě určeny jsou to benefity pro všechny zaměstnance (příspěvky na stravování, hrazení zdravotních prohlídek, dary k životním a jiným výročím apod.), benefity určené pouze vybrané skupině osob (používání služebního automobilu pro soukromé účely, poskytnutí přechodného ubytování apod.) a benefity po-

skytované zaměstnancům individuálně, např. při živelné pohromě nebo při dlouhodobé nemoci.

Z hlediska způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod se člení na plošný (fixní) systém zaměstnaneckých výhod a pružný (flexibilní) systém zaměstnaneckých výhod. U fixního systému zaměstnavatel nabízí či poskytuje stejné zaměstnanecké výhody – benefity všem zaměstnancům a záleží jen na zaměstnanci, zda je využije či nikoliv. Naopak pružný (flexibilní) systém zaměstnaneckých výhod je variabilní a umožňuje zaměstnanci vybírat benefity z nabízeného portfolia podle osobních preferencí. (Macháček, 2008, str. 13-16)

4.1 Popis a daňové dopady vybraných zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity jsou upraveny především zákonem o daních z příjmů.

Situace v oblasti benefitů není jednoduchá a nelze obecně říct, že je z hlediska zákona o dani z příjmů přístup ke všem benefitům stejný. Zaměstnavatel proto musí vždy vědět, co je zapotřebí udělat z pohledu daně z příjmů a také jaké má poskytnutí benefitu dopady na odvody sociálního a zdravotního pojištění. Z tohoto důvodu je velmi důležité znát odpověď na následující otázky:

- ✓ Jak se bude zacházet s benefitem u zaměstnavatele? Je to či není daňově uznatelný náklad?
- ✓ Jak se bude zacházet s benefitem u zaměstnance? Jde či nejde o zdanitelný příjem?
- ✓ Je třeba odvést z hodnoty benefitu pojistné na sociální a zdravotní pojištění?

Ideální benefit je pak samozřejmě takový, který je na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň pro zaměstnance představuje od daně osvobozený příjem, který nepodléhá ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění. I když takových benefitů není mnoho, přece jen se jich pár najít dá. (Bartyzalová a Krákorová, 2009)

Náklady na rozvoj a vzdělání zaměstnanců patří jednoznačně za plnění, které lze, při splnění podmínek zákona o dani z příjmu podle § 6, odst. 9 písm. a) považovat za daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele. Zároveň se jedná o osvobozený příjem i u zaměstnance a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (d'Ambrosová et al, 2009)

Daňově optimálním režimem je dále příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo na soukromé životní pojištění zaměstnance. Do limitu stanoveného zákonem o dani z příjmu je osvobozeným příjmem zaměstnance a zároveň nepodléhá

odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Stejně tak u zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem. Podle § 6 písm. p) zákona o dani z příjmu je stanoveným limitem částka 30 000 Kč ročně a to za podmínky, že byla sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance, s možným průběžným výběrem. Nově pak v roce 2015 přibyla u soukromého životního pojištění nová, zásadní podmínka, která říká, že kdo bude chtít dále využívat daňové úlevy, nebude moct peníze z pojistky průběžně vybírat a dosáhne na ně nejdříve v 60 letech věku. V případě uplatnění průběžných výběrů, se pak bude příspěvek zaměstnavatele danit stejně jako mzda.

Částečně daňově optimální režim platí v případě poskytování stravenek či příspěvku na závodní stravování. d' Ambrosová (2009) uvádí, že při zabezpečení stravování ve vlastním zařízení jsou na straně zaměstnavatele daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, při zabezpečení stravování prostřednictvím jiných subjektů jde na vrub daňových výdajů příspěvek na stravování do výše 55 % z ceny jednoho jídla, maximálně však do výše 70 % horního limitu stravného vymezeného v zákoníku práce. Na straně zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem osvobozena od daně z příjmů a nezahrnuje se rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Co se týká poukázek, jsou podle zákona o daních z příjmů nepeněžním plněním poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci na vrub nedaňových nákladů, sociálních fondů nebo ze zisku po zdanění. Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP se jedná o nepeněžní plnění ve formě:

- ✓ „použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance hodnota nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,
- ✓ použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- ✓ příspěvku na kulturní a sportovní akce.“ (Daně z příjmů, 2015, str. 16)

U zaměstnance jsou poukázky osvobozeny od daně z příjmu a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. (d' Ambrosová, 2009)

Jiný daňový režim se aplikuje v případě poskytnutí benefitu jakým je služební automobil, který zaměstnanec používá pro služební i soukromé účely. Pozitivní zprávou je, že náklady spojené s poskytnutím takového benefitu jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem. (Ma-

cháček, 2010, str. 14) Na straně zaměstnance je podle § 6 odst. 6 ZDP zdanitelným příjmem částka 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla. K tomu přistupuje i povinnost zahrnout je do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (d' Ambrosová, 2009)

Zaměstnanecké benefity jako nedílná součást odměňování zaměstnanců představují významnou část nákladů zaměstnavatelů. Mělo by být proto v jejich nejlepším zájmu, aby si rozsah a způsob jejich poskytování nastavili do daňově optimálního režimu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANALÝZA MEZD VE FIRMĚ ANVIS AVT

5.1 Představení společnosti

Obchodní jméno: Anvis AVT s.r.o.

Sídlo: Benátky 904, 755 01 Vsetín

IČ: 24778877

Právní forma: společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 7 200 000 Kč

Datum vzniku: 20. 10. 2010

Počet zaměstnanců: 357

Předmět činnosti: vulkanizace, příprava vkládaných dílů a montáž antivibračních systémů; pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor.

5.2 Historie společnosti

Společnost Anvis AVT s.r.o. byla založena v roce 1994 a zapsána do obchodního rejstříku dne 8. března 1995 s původním názvem ANTIVIBRATIONSTECHNIK s.r.o (dále jen „AVT“). Zakladatelem byla německá firma WOCO s.r.o., kterou založil dne 15.8.1956 Franz Josef Wolf, jako závod na zpracování gumy a plastických hmot. V prvních letech se AVT specializovala na výrobu komponentů „bílé techniky“ – pračky, myčky a sortiment pro stavební průmysl. Strategickým cílem firmy však bylo stát se vývojovým partnerem a dodavatelem pro automobilový průmysl. V roce 2000 se AVT stalo vlastníkem areálu v Drnovicích (cca 3,5 ha plochy) s 5 halami. V témž roce začaly úpravy výrobních a ostatních ploch areálu a o tři roky později v roce 2003 začala firma AVT produkovat již ve větší míře komponenty pro automobilový průmysl. Koncem roku 2005 a v roce 2006 se do AVT přesídlila výroba automobilových komponent ze sesterské společnosti ve Francii., která přinesla až 8 x větší obrát firmy. V roce 2008 došlo společně s prodejem společnosti firmě Anvis Netherlands B. V. také ke změně názvu na současný název Anvis AVT s.r.o. K 1. lednu 2011 došlo k fúzi společností sloučením. Při této přeměně byla společnost Anvis AVT s.r.o. IČ 62361678 zanikající společností a společnost MNA MANAGEMENT, s.r.o. IČ 24778877 společností nástupnickou. Následně došlo k přejmenování společnosti na

Anvis AVT s.r.o. (dříve MNA MANAGEMENT, s.r.o.), která se stala nástupnickou organizací společnosti Anvis AVT s.r.o IČ 62361678.

5.3 Profil společnosti

Anvis AVT s.r.o. patří od roku 2013 do nadnárodní japonské společnosti Tokai Rubber Industries (TRI), která je jedním z největších světových výrobců antivibračních systémů v oblasti automotive. Jedná se o výrobu cca 70 druhů komponent na bázi pryže a spojení pryž-kov, pryž-plast a pryž-kov-plast. K zákazníkům Anvis AVT patří světoznámí automobiloví výrobci jako VW, Audi, Škoda, Seat, Mercedes-Benz, Porsche, BMW, Bussabm PSA a další.

Společnost nemá vlastní vývoj a výzkum výrobků, stejně tak jako vlastní prodej a nákup, které jsou řízeny a koordinovány z centrály v Německu.

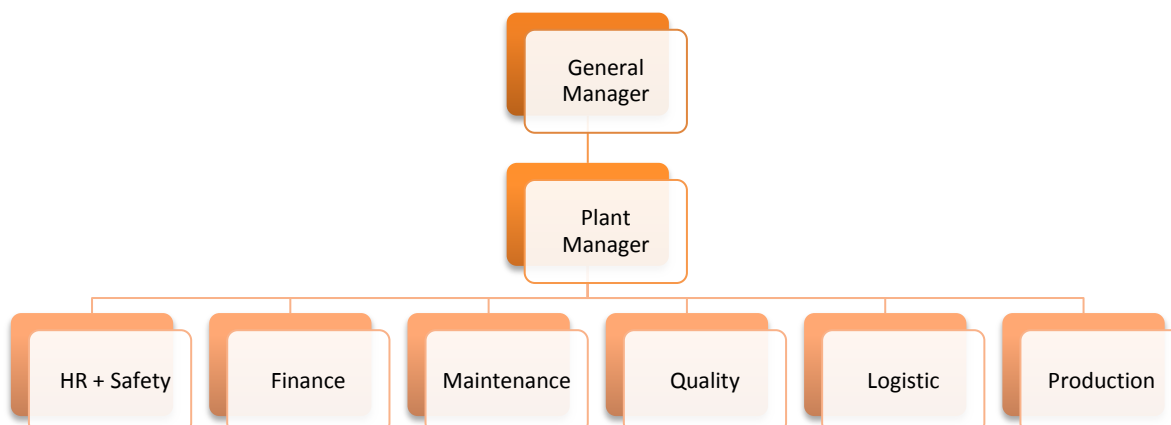
Sídlo společnosti se nachází na Vsetíně, ale svoji výrobní činnost realizuje již od roku 1995 v odloučeném provozu v obci Drnovice v okrese Zlín. V sídle společnosti se nachází pouze finanční oddělení firmy.

Jakožto dodavatel dílů pro automobilový průmysl disponuje společnost standardními certifikáty svých výrobků, jako jsou ISO 9001, ISO TS 16949 a ISO 14001. (Výroční zpráva, 2014)

Podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE můžeme Anvis AVT s.r.o. zařadit do oblasti 22.1 Výroba pryžových výrobků a 29.3 – Díly a příslušenství pro motorová vozidla (kromě motocyklů), konkrétně 29.3.200 – Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla. (MPO, © 2013) Jelikož jsou hlavními produkty ve sledovaných odvětvích díly pro motorová vozidla (kovové a pryžové) je logické, že jsou tato odvětví do značné míry závislá na odběru svých výrobků automobilovým průmyslem. Společně tak mají značný podíl na zpracovatelském průmyslu a tedy i vliv na celou českou ekonomiku.

5.4 Organizační struktura

Společnost řídí General Manager v Německu, kterému je přímo podřízen Plant Manager působící přímo v provozovně. Obrázek č 1 zobrazuje organizační strukturu. Za jednotlivá oddělení zodpovídají vedoucí manažeři.



Obrázek 1 *Organizační struktura společnosti Anvis AVT s.r.o. (zdroj: interní materiály společnosti)*

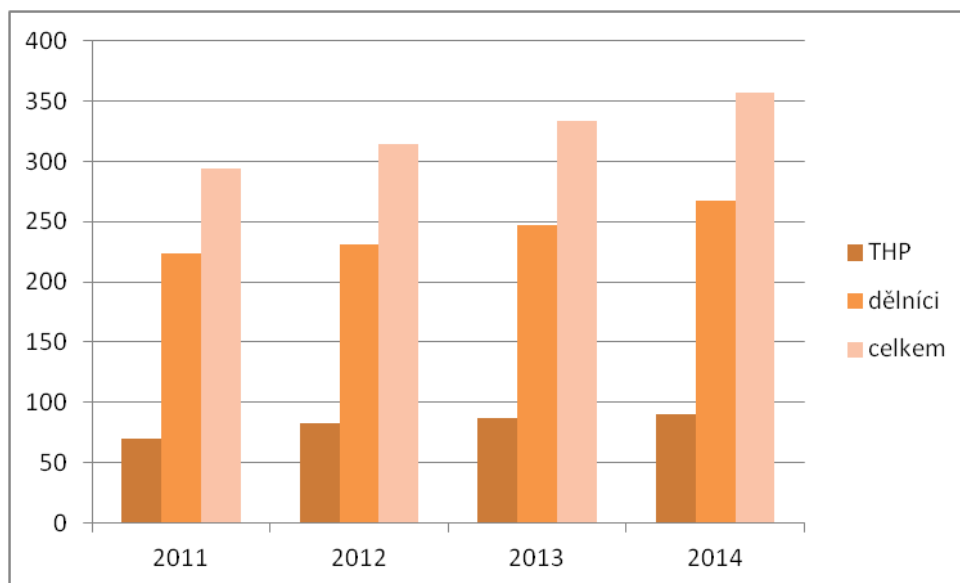
5.5 Zaměstnanci

5.5.1 Vývoj počtu zaměstnanců a struktura zaměstnanců

Informace o vývoji počtu zaměstnanců a struktuře zaměstnanců ve společnosti Anvis AVT ukazují následující tabulky a grafy.

Tabulka 2 *Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)*

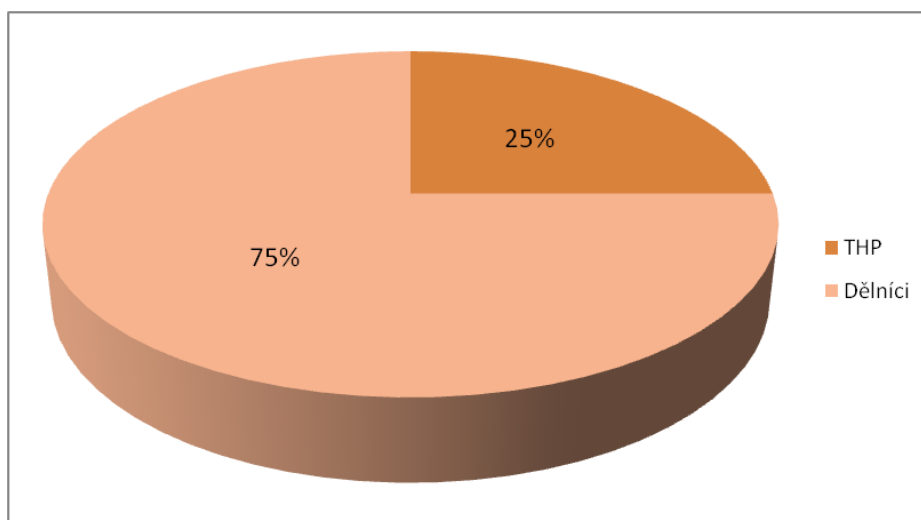
	2011	2012	2013	2014
THP	70	83	87	90
THP (%)	23,8%	26,4%	26,0%	25,2%
Dělníci	224	231	247	267
Dělníci (%)	76,2%	73,6%	74,0%	74,8%
Celkem	294	314	334	357



Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)

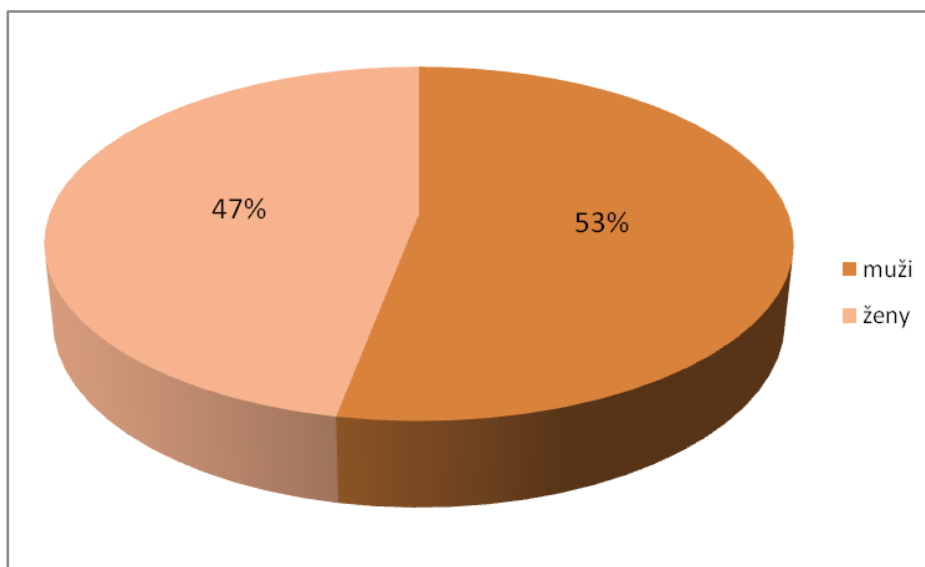
V tabulce č. 2 a grafu č. 1 je detailně znázorněn vývoj počtu zaměstnanců (stav uveden vždy ke konci roku) v letech 2011 až 2014. Ve všech analyzovaných letech je vidět postupný nárůst.

Ve společnosti Anvis AVT se zaměstnanci dělí podle vykonávané práce na pracovníky THP (technicko-hospodářské) a výrobní dělníky. Ke konci roku 2014 je ve firmě celkem 357 zaměstnanců, z toho výrobních dělníků je 267, což představuje 75 % z celkového počtu. Zbývajících 25% jsou THP pracovníci, kterých firma zaměstnává 90. Tento poměr názorně ukazuje graf č.2.



Graf 2 Poměr THP pracovníků a dělníků (vlastní zpracování)

Dalším členěním je rozdělení na muže a ženy, kteří ve společnosti pracují. Z celkového počtu 267 dělníků je 123 mužů a 144 žen. U THP pracovníků je naopak zastoupení žen nižší. Z celkem 90 THP je žen 24 a mužů 64. Součtem se dostaneme na číslo 187 mužů a 170 žen, vyjádřeno v procentech muži tvoří z celkového počtu zaměstnanců 53 % a ženy 47 %. Názorně v grafu č. 3.



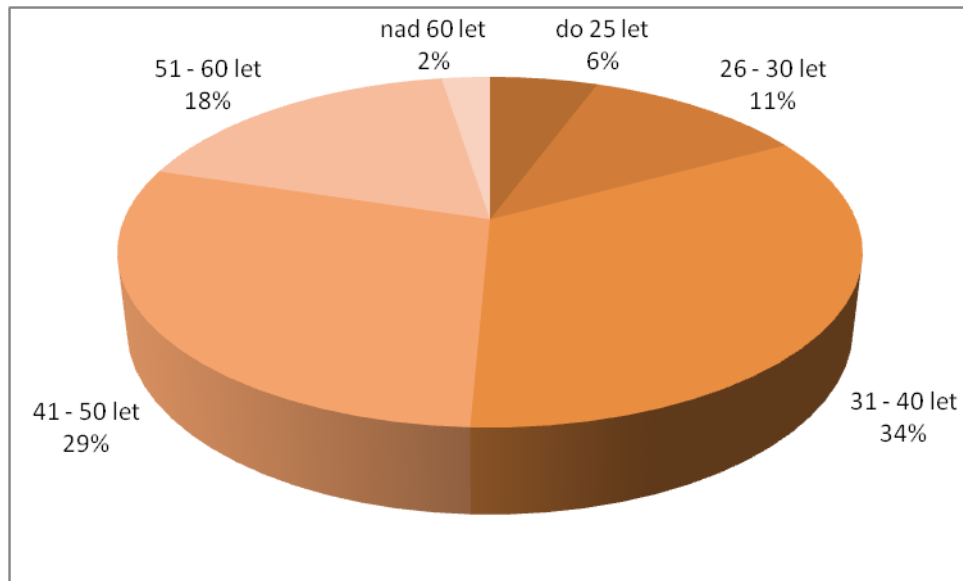
Graf 3 Poměr mužů a žen (vlastní zpracování)

Dále analýza podává informace o věkové a kvalifikační struktuře zaměstnanců a o tom, jak dlouho ve firmě pracují. Všechny data jsou uvedeny k 31. 12. 2014.

Tabulka 3 Věková struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)

	počet
do 25 let	20
26 - 30 let	41
31 - 40 let	120
41 - 50 let	104
51 - 60 let	63
nad 60 let	9
celkem	357

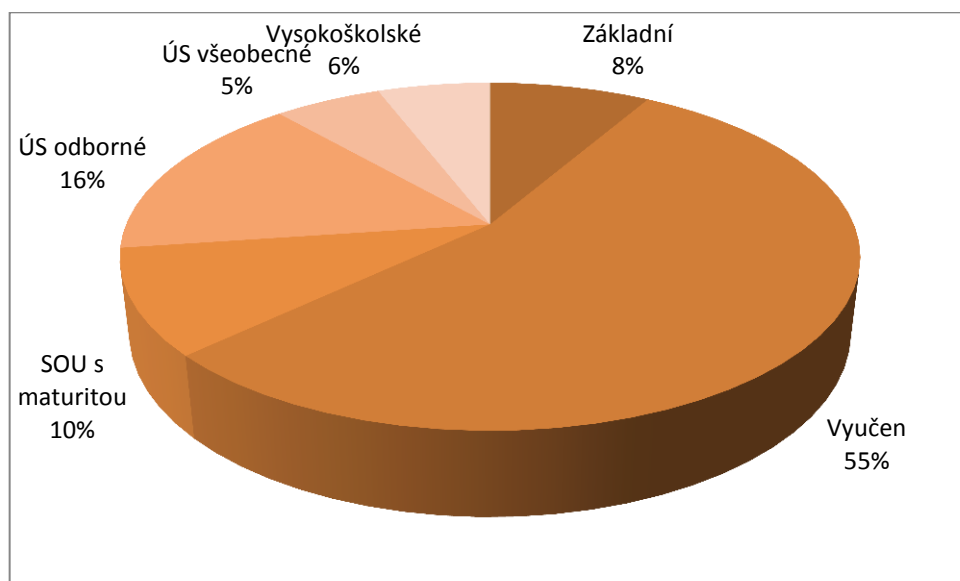
Z tabulky č. 3 a následného grafu č. 4 vyplývá, že nejpočetnější skupinou zaměstnanců (34 %) jsou ve společnosti Anvis AVT ke konci roku 2014 zaměstnanci ve věku 31 – 40 let. Naopak nejmenší zastoupení (2 %) měli zaměstnanci nad 60 let věku.



Graf 4 Věková struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)

Tabulka 4 Kvalifikační struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)

	počet
Základní	30
Vyučen	195
SOU s maturitou	35
ÚS odborné	56
ÚS všeobecné	20
Vysokoškolské	21
Celkem	357

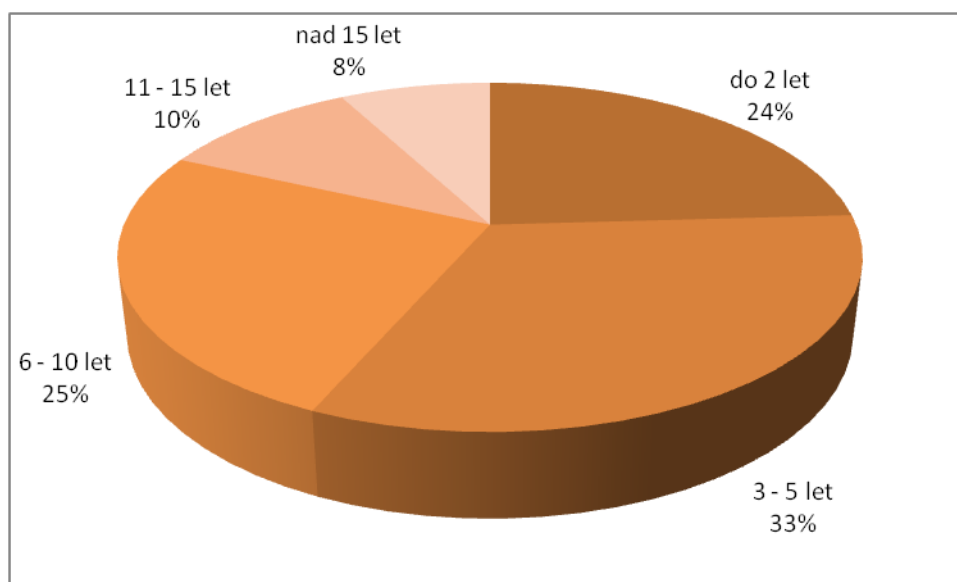


Graf 5 Kvalifikační struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)

Z tabulky č. 4 a grafu č. 5 je zřejmé, že co se týká vzdělání zaměstnanců, největší zastoupení mají ke konci roku 2014 vyučení zaměstnanci, celých 55 %. Dále se 16 % jsou zaměstnanci se středním odborným vzděláním, 10 % zaměstnanců má vystudované střední odborné učiliště s maturitou. 6 % zaměstnanců dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Tabulka 5 *Délka zaměstnání zaměstnanců (vlastní zpracování)*

	počet
do 2 let	86
3 - 5 let	116
6 - 10 let	90
11 - 15 let	37
nad 15 let	28
celkem	357



Graf 6 *Délka zaměstnání zaměstnanců (vlastní zpracování)*

Z tabulky č. 5 a grafu č. 6 můžeme vyčíst, že k 31. 12. 2014 byla nejpočetnější skupina zaměstnanců (33 %) v délce trvání zaměstnání od 3 do 5 let. Naopak nejmenší skupinou s 8 % to byli zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují déle než 15 let.

Typický zaměstnanec ve společnosti Anvis AVT je dělník ve věku 31 – 40 let, který je vyučen a pracuje u společnosti 3 - 5 let.

I když údaje o počtech zaměstnanců během analyzovaných čtyř let vykazují vzestupnou tendenci, neznamená to, že společnost pouze přijímá nové zaměstnance. Naopak značný

počet zaměstnanců ze společnosti i odchází. Míru odchodů ze společnosti udává fluktuace zaměstnanců.

Míra fluktuace se počítá podle vzorce:

$$\text{míra fluktuace v \%} = \frac{\text{počet propuštěných zaměstnanců za rok}}{\text{průměrný přepočtený počet zaměstnanců v daném roce}} \times 100$$

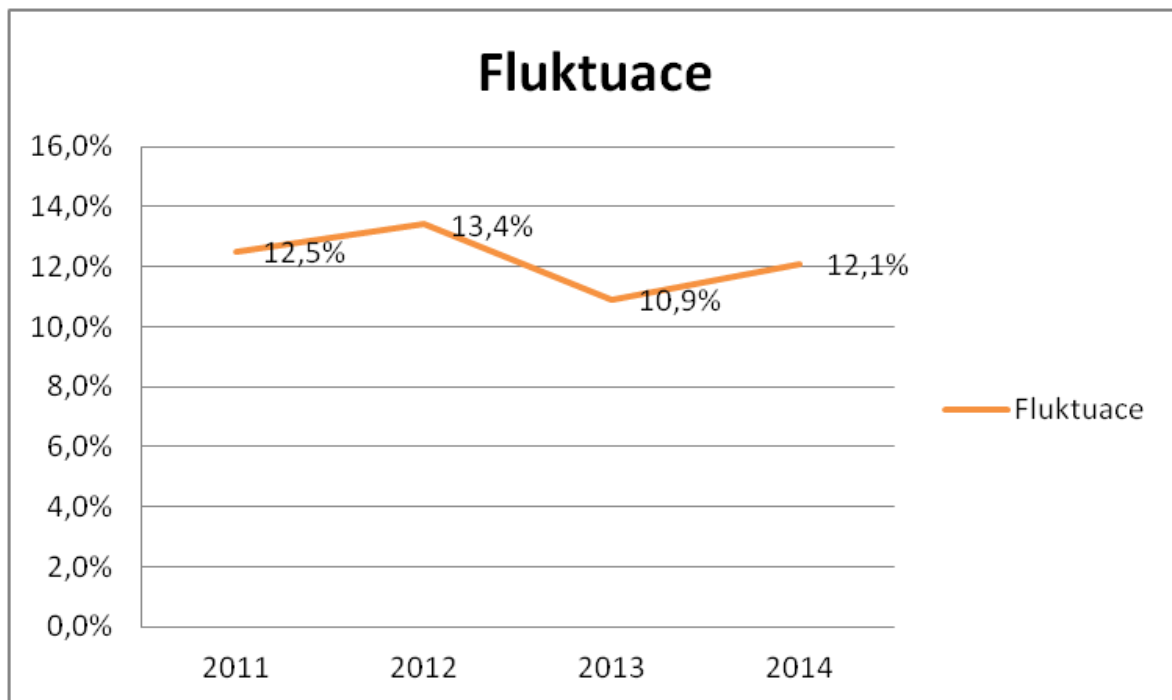
Podle výše uvedeného vzorce se pro výpočet fluktuace použije průměrný přepočtený počet zaměstnanců v daném roce. Ten se zjistí tak, že se sečtou skutečně odpracované hodiny (včetně přesčasové práce) všech zaměstnanců v pracovním poměru, přičtou se k nim neodpracované hodiny z důvodu čerpání řádné dovolené a pracovní neschopnosti. Tento součet se vydělí celkovým ročním fondem pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance.

Příkladem při 7,5 hodinové pracovní době a 251 pracovních dnech v roce 2014, je fond pracovní doby roku 2014 1 882,50 hodin.

Míra fluktuace zaměstnanců ve firmě Anvis AVT v letech 2011 až 2014 je vyčíslena v tabulce č. 6 a grafu č. 7.

Tabulka 6 *Fluktuace zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)*

	2011	2012	2013	2014
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	272	313	320	346
Počet propuštěných zaměstnanců	34	42	35	42
Fluktuace (%)	12,5	13,4	10,9	12,1



Graf 7 *Fluktuace zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)*

Ve všech analyzovaných letech je míra fluktuace znatelně vyšší, než je tzv. zdravá míra fluktuace, udávaná mezi 5-7% (Trexima, 2013). V roce 2013 byla nejvyšší a to 13,4 %, rok nato došlo k znatelnému poklesu, ovšem v roce 2014 má fluktuace opět stoupající tendenci.

V porovnání s výzkumem průměrné míry fluktuace u firem s více než 100 zaměstnanci (Trexima, 2013), kde výsledná udávaná míra činí 11,5%, je rovněž vyšší, v porovnání s odvětvím, tzn. auto-moto, 11,4%, taktéž.

Z výše uvedených čísel jednoznačně vyplývá prostor pro práci se zaměstnanci s cílem tuto fluktuaci snížit.

5.5.2 Vývoj osobních nákladů

Od počtu zaměstnanců se odvíjí i výše osobních nákladů. Vzhledem k tomu, že v průběhu roku se počet zaměstnanců mění, je pro účel analýzy vývoje osobních nákladů použit počet zaměstnanců, který je přepočtený na celý rok, tzv. průměrný přepočtený počet zaměstnanců (blíže vysvětleno u fluktuace zaměstnanců)

Tabulka 7 Vývoj osobních a celkových nákladů v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)

	2011	2012	2013	2014
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	272	313	320	346
Osobní náklady v tis. Kč	97 160	110 395	110 824	139 521
Celkové náklady v tis. Kč	1 209 513	1 208 703	1 198 364	1 508 297
Podíl osobních nákladů v %	8,0%	9,1%	9,2%	9,3%

V tabulce č. 7 jsou vyčísleny osobní náklady v tis. Kč ve firmě Anvis AVT v rozmezí roku 2011 až 2014.

5.6 Pracovní právní vztahy

5.6.1 Pracovní poměr

Společnost Anvis AVT přijímá své zaměstnance především do pracovního poměru. Se zaměstnancem je v den nástupu sepsána pracovní smlouva, která obsahuje nezbytné náležitosti jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání. Pracovní smlouva neobsahuje ujednání o mzdě, to je dáno mzdovým výměrem, který zaměstnanec obdrží společně s pracovní smlouvou. Ve většině případů je pracovní poměr sjednán na dobu určitou (převážně na 1 rok) s tříměsíční zkušební dobou. Pouze se zaměstnanci na manažerských pozicích je sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou s šestiměsíční zkušební dobou. U zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou se většinou využije možnost dalšího prodloužení na dobu určitou, a to až do 3 let ode dne vzniku pracovního poměru. Právě doba určitá tak dává společnosti možnost výběru zaměstnanců, neboť pokud pracovník přidělenou práci nezvládá, společnost s ním ukončí pracovní poměr. Naopak schopného zaměstnance dále zaměstná na dobu neurčitou.

Ukončení pracovního poměru na dobu určitou je jednou z možností skončení zaměstnání ve firmě. Dále firma končí pracovní poměr se svými zaměstnanci na základě oboustranné dohody, výpovědi nebo ve zkušební době.

Tabulka 8 Způsob ukončení pracovního poměru v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)

	2011	2012	2013	2014
Dohoda § 49 ZP	21	14	14	22
Výpověď § 50 ZP	1	6	1	0
Doba určitá § 65 ZP	4	8	5	6
Zkušební doba § 66 ZP	8	14	15	14
Celkem	34	42	35	42

Z tabulky č. 8 můžeme vyčíst, že během let 2011 až 2014 byly počty ukončení pracovního poměru ve společnosti Anvis AVT v rozmezí od 34 do 42 zaměstnanců za kalendářní rok. Nejčastějším způsobem ukončení je dohoda, kdy v roce 2014 byl tímto způsobem ukončen pracovní poměr se zaměstnanci ve 22 případech z celkem 42 ukončení, což je přes 52%. Druhou nejčtenější formou ukončení pracovního poměru je jeho zrušení ve zkušební době. V roce 2014 tak ze společnosti odešlo 14 zaměstnanců, tedy přes 33 % z celkových odchodů daného roku.

5.6.2 Dohoda o provedení práce

Zaměstnávání na dohodu o provedení práce využívá společnost především pro potřebu nahodilé práce a výpomoci v období letních prázdnin. Zaměstnává tak především studenty, kteří tak mají možnost přivýdělku za podmínky, že tato práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce. Ve výjimečných případech umožňuje společnost pracovat studentům i během školního roku, v době jejich volna (odpoledne, či víkendu).

6 ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnanci jsou za vykonanou práci ve společnosti odměňováni mzdou. Forma mzdy je odlišná v závislosti na vykonávané práci. THP pracovníci jsou odměňováni měsíční mzdou, která je stanovena mzdovým výměrem. Způsob odměňování dělníků stanovuje mzdový řád společnosti. Ten upravuje pravidla pro tarifní (hodinovou) mzdu a nenárokovou (variabilní) složku.

Tarifní složka (základní hodinová mzda) vyjadřuje výši nároku na odměnu za hodinu vykonané práce a variabilní složka ohodnocuje dělníka podle kvality a produktivity odvedené práce. Ve společnosti se uplatňuje 8 tarifních tříd. Přesun do vyšší tarifní třídy je pak závislý na délce zaměstnání a dosažení požadované kvalifikace. Variabilní složka mzdy zvyšuje základní hodinovou sazbu 30-50% a závisí na splnění požadovaných kritérií. (Mzdový řád, 2014)

Měsíční mzda THP pracovníka a tarifní mzda dělníka představují základní složku mzdy. Mimo tuto základní složku jsou ve společnosti zaměstnancům vypláceny zákonné příplatky, prémie, odměny apod.

Prvním typem zákonného příplatku je příplatek za práci přesčas. U společnosti mají zaměstnanci při práci přesčas nárok na pravidelnou mzdu, ke které je připočten příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, tak jako je tomu i v zákoníku práce.

Při práci ve svátek má zaměstnanec nárok na pravidelnou mzdu a příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku, přesně podle zákoníku práce.

Jelikož zaměstnanci v dělnických profesích pracují ve třísměnném provozu, tedy i v noci, tzn. mezi 22 a 6 hodinou, vyplácí společnost podle zákoníku práce příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku za každou takovou odpracovanou hodinu.

Příplatek k dosažené mzdě ve výši 25 % průměrného výdělku je zaručen při práci v sobotu nebo neděli. V těchto případech tedy zaměstnavatel vyplácí o 15 % více, než říká zákoník práce.

Mezi další příplatky, které společnosti vyplácí je zastupování THP (plánovače) směnovým mistrem. Zastupuje-li směnový mistr na základě pověření vedoucího výroby v plném rozsahu plánovače výroby, náleží mu příplatek ve výši 100 Kč za jeden pracovní den takového zástupu. Příplatek se přiznává po jednom týdnu souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování.

Zastupuje-li dělník mimo svoji práci směnového mistra, přísluší mu rovněž příplatek ve výši 100 Kč za jednu pracovní směnu.

Zaměstnancům, kteří konají pracovní pohotovost mimo pracovní dobu a pracoviště, vyplácí společnost odměnu ve výši 650 Kč. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce, pohotovost mu končí a je dále odměňován podle vykonané práce.

Výplatu odměn a prémie ve společnosti upravuje vnitřní předpis. Zaměstnanci s tarifní mzdou mají nárok na mimořádnou odměnu ve výši 700 Kč za měsíc, při splnění podmínky odpracování všech pracovních směn v měsíci v rozsahu základního fondu pracovní doby (37,5 hodin týdně), kdy se za odpracovanou směnu se považuje i čerpání řádné dovolené na zotavenou. Naopak nepřítomnost v práci z důvodu pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny nebo osobních překážek v práci (vyjma dárcovství krve, úmrtí rodinného příslušníka nebo vlastní svatby) nezakládá nárok na výplatu této mimořádné odměny. Zaměstnanci, kterým byla mimořádná odměna vyplacena v šesti po sobě jdoucích měsících, jsou zařazeni do losování o další 3 odměny ve výši 5 000 Kč. Losování je veřejné a losuje se za přítomnosti zaměstnanců, jichž se losování týká a vedení společnosti. Odměna je pak vyplacena spolu se mzdou v řádném výplatním termínu.

Dále podle vnitřního předpisu poskytuje společnost zaměstnancům příspěvky při ukončení pracovního poměru odchodem do starobního důchodu nebo při oslavě životního výročí věku, 50 nebo 60 let. V takových případech má zaměstnanec nárok na květinu nebo lahev vína a dále pak:

- ✓ při délce trvání pracovního poměru u společnosti do 2 let na finanční hotovost ve výši 1 000 Kč,
- ✓ při délce trvání pracovního poměru u společnosti od 2 do 5 let na finanční hotovost ve výši 2 000 Kč,
- ✓ při délce trvání pracovního poměru u společnosti více než 5 let na finanční hotovost ve výši 3 000 Kč.

Zaměstnancům, kteří konají pracovní pohotovost mimo pracovní dobu a pracoviště, vyplácí společnost odměnu ve výši 650 Kč. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce, pohotovost mu končí a je dále odměňován podle vykonané práce.

V případě pozitivního hospodářského výsledku poskytuje společnost svým zaměstnancům jednorázovou roční odměnu ve výši jednoho měsíčního platu. Před koncem daného roku stanoví vedení společnosti obecná kritéria (ukazatele) pro rozdělení ročních odměn a se-

známí s nimi zaměstnance. Tyto kritéria zohledňují dobu trvání pracovního poměru ve firmě v průběhu roku, účast zaměstnance v práci (zda byl nemocen nebo ošetřoval člena rodiny), dále hodnocení přímým nadřízeným, zohledňují přesčasovou práci u dělníků a v neposlední řadě dodržování pracovní kázně a pravidel BOZP v průběhu roku. V případě nesplnění některého z daných ukazatelů, dojde ke krácení roční odměny nebo na ni zaměstnanci nárok ani nevznikne.

Z oblasti zaměstnaneckých výhod je to pak zajištění závodního stravování v areálu firmy s příspěvkem na stravu ve výši 50 % z ceny oběda. Zaměstnanci v dělnických profesích mají po ukončení 3 měsíční zkušební doby nárok na firemní oblečení, u kterého firma zajišťuje čištění a pravidelné výměny v případě jeho poškození. K dalším zaměstnaneckým výhodám patří nadstandardní dovolená ve výši 25 ročně. Mezi výhody spojené s postavením ve firmě patří možnost dalšího vzdělávání formou školení nebo jazykových kurzů pro THP pracovníky a pro management společnosti jsou to mobilní telefony a také možnost používání firemních automobilů pro soukromé účely a mobilní telefony.

6.1 Pracovní poměr

Jak již bylo zmíněno, firma zaměstnává pracovníky především v pracovním poměru. Zaměstnání malého rozsahu, tedy kdy je rozsah práce malý a mzda je nižší než 2 500 Kč firma nevyužívá.

Společnosti jako zaměstnavateli vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání oznamovací povinnost (přihlásit svého zaměstnance do 8 dnů k platbě pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění) a povinnost platit za svého zaměstnance část pojistného.

Zaměstnanci v pracovním poměru náleží za výkon práce mzda, která podléhá dani z příjmu fyzických osob a tím i odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, zda zaměstnanec (poplatník daně) podepsal u zaměstnavatele (plátce daně) Prohlášení. V případě, že má zaměstnanec podepsáno Prohlášení, může si již v průběhu zdaňovacího období při výpočtu zálohy na daň uplatnit slevy na dani, jako je základní sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč, sleva na invaliditu, studenta a daňové zvýhodnění na děti. Od srpna roku 2014 si může uplatnit základní slevu na poplatníka i pracující důchodce. Při stanovení daňové povinnosti se musí rovněž přihlídnout k možným peněžním či nepeněžním plněním, které podléhají zdanění. Ve společnosti Anvis AVT se v daném případě jedná pouze nepeněžní plnění v podobě poskytnutí bezplatné-

ho používání služebního vozidla pro soukromé účely. Pak do základu pro výpočet daně a zákonného pojištění vstupuje 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý započatý měsíc.

Níže uvedená tabulka č. 9 znázorňuje odvod daně při uplatnění základní slevy na poplatníka a odvod zdravotního a sociálního pojištění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele při různé výši hrubé mzdy ve firmě. V posledním sloupci je uveden výpočet daňové povinnosti při uplatnění 1% ze vstupní ceny vozidla.

Tabulka 9 Výpočet čisté mzdy, daně a odvodů na zdravotní a sociální pojištění (vlastní zpracování)

Hrubá mzda v Kč	10 000	25 000	60 000	120 000	120 000
1 % PC služebního vozidla					8 000
SP zaměstnavatel (25 %)	2 500	6 250	15 000	30 000	32 000
ZP zaměstnavatel (9 %)	900	2 250	5 400	10 800	11 520
Základ pro výpočet daňové zálohy zaokrouhlený	13 400	33 500	80 400	160 800	171 600
Částka pro výpočet solidarního zvýšení 7%	0	0	0	13 556	21 556
Záloha na daň ve výši 15 % ze základu	2 010	5 025	12 060	24 120	25 740
Solidární zvýšení 7%	0	0	0	949	1 509
Záloha na daň	2 010	5 025	12 060	25 069	27 249
Záloha na daň po slevě na poplatníka (- 2070 Kč)	0	2 955	9 990	22 999	25 179
SP zaměstnanec (6,5 %)	650	1 625	3 900	7 800	8 320
ZP zaměstnanec (4,5 %)	450	1 125	2 700	5 400	5 760
Čistá mzda	8 900	19 295	43 410	83 801	80 741

SP= sociální pojištění, ZP = zdravotní pojištění, PC= pořizovací cena

V tabulce č. 10 je proveden výpočet daně při uplatnění základní slevy na poplatníka a slevy na 2 děti. Do roku 2014 byla výše slevy na dítě jednotná a činila 1 117 Kč, od roku 2015 platí změna. Jak je v tabulce patrné, sleva na první dítě zůstává 1 117 Kč, sleva na druhé

dítě je vyšší o 200 Kč. Uplatněním slevy na dítě se tak zaměstnanci sníží daňová povinnost a zvýší se tak čistá mzda. V případě zaměstnance s hrubou mzdou ve výši 10 000 Kč se vyplacením bonusu plné výši, za dvě děti 2 434 Kč, dostane zaměstnanec na čistou mzdu 11 334 Kč. Při vyšší hrubé mzdě pak sleva na děti sníží daňovou povinnost u poplatníka.

Tabulka 10 *Výpočet čisté mzdy při uplatnění daňového zvýhodnění na děti (vlastní zpracování)*

Hrubá mzda v Kč	10 000	25 000	60 000	120 000	120 000
1 % PC služebního vozidla					8 000
SP zaměstnavatel (25 %)	2 500	6 250	15 000	30 000	32 000
ZP zaměstnavatel (9 %)	900	2 250	5 400	10 800	11 520
Základ pro výpočet daňové zálohy zaokrouhlený	13 400	33 500	80 400	160 800	171 600
Částka pro výpočet solidárního zvýšení 7%	0	0	0	13 556	21 556
Záloha na daň ve výši 15 % ze základu	2 010	5 025	12 060	24 120	25 740
Solidární zvýšení 7%	0	0	0	949	1 509
Záloha na daň	2 010	5 025	12 060	25 069	27 249
Záloha na daň po slevě na poplatníka (před daňovým zvýhodněním na děti)	0	2 955	9 990	22 999	25 179
Sleva na děti 1.dítě 1 117 Kč 2.dítě 1 317 Kč	2 434	2 434	2 434	2 434	2 434
Záloha na daň po všech slevách	0	521	7 556	20 565	22 745
Daňový bonus	2 434	0	0	0	0
SP zaměstnanec (6,5 %)	650	1 625	3 900	7 800	8 320
ZP zaměstnanec (4,5 %)	450	1 125	2 700	5 400	5 760
Čistá mzda	11 334	21 729	45 844	86 235	83 175

Ještě je třeba zmínit, že pokud by zdanitelné příjmy zaměstnance v měsíci byly nižší než polovina minimální mzdy (tj. pro rok 2015 je to částka 4 600 Kč) pak by v daném měsíci neměl nárok na výplatu daňového bonusu. Takový případ může nastat např. při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance po část měsíce, nebo nástupu do zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce. Pokud z těchto důvodů nemá zaměstnanec nárok na daňový bonus za kalendářní měsíc, ale splní podmínku pro poskytnutí daňového bonusu za kalendářní rok, tedy jeho roční příjem je alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy (tj. pro rok 2015 je to částka 55 200 Kč) má nárok na výplatu daňového bonusu z titulu ročního účtování daně, maximálně do výše 60 300 Kč za rok.

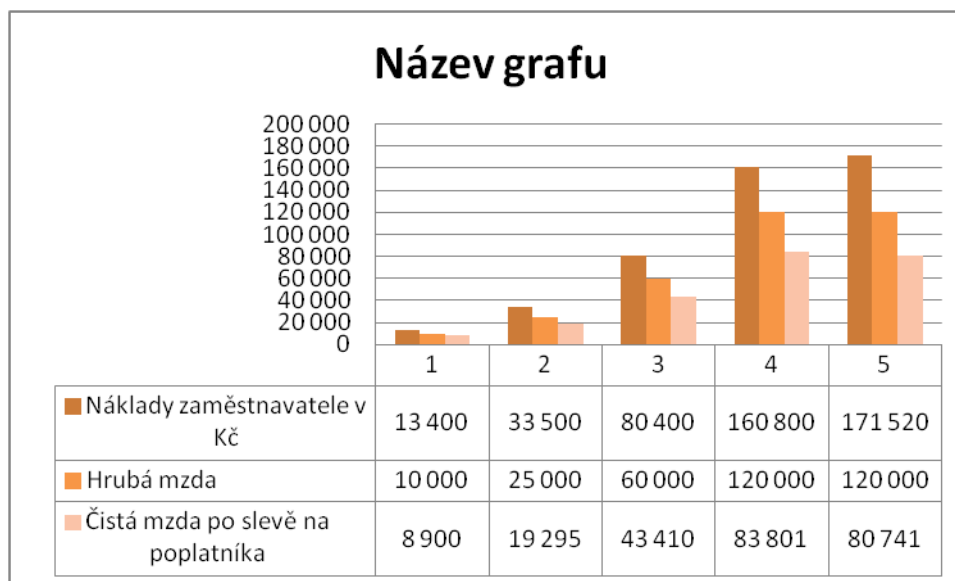
Pokud se na otázku výplaty daňového bonusu podíváme z pohledu zaměstnavatele, musí nárok zaměstnance při výplatě měsíčního daňového bonusu uspokojit v plné výši. O částku vyplaceného daňového bonusu si sníží odvod měsíční zálohy na daň. V případě nižšího odvodu zálohy než činí nárok zaměstnance na výplatu měsíčního bonusu, zaplatí zaměstnavatel měsíční daňový bonus zaměstnanci z vlastních finančních prostředků a o tuto částku si sníží odvody záloh na daň v následujících měsících, nejpozději do konce zdaňovacího období.

Vyčíslenou zálohu na daň odvede zaměstnavatel do 20 dne následujícího kalendářního měsíce místně příslušnému správci daně, tedy např. daň za leden odvede do 20. února. Jednotlivé měsíční zálohy na daň jsou pak u zaměstnance zohledněny v ročním zúčtování daně ze závislé činnosti, které provede zaměstnavatel nebo v případném daňovém přiznání, které si podává sám zaměstnanec. Zaměstnavatel pak ještě provede na konci zdaňovacího období roční vyúčtování daně ze závislé činnosti.

Náklady zaměstnavatele při různé výši mzdy ve společnosti jsou vyčísleny v tabulce č. 11 a grafu č. 8.

Tabulka 11 *Náklady zaměstnavatele, hrubá mzda a čistá mzda zaměstnance po slevě na poplatníka (vlastní zpracování)*

Náklady zaměstnavatele v Kč	13 400	33 500	80 400	160 800	171 520
Hrubá mzda	10 000	25 000	60 000	120 000	120 000
Čistá mzda po slevě na poplatníka	8 900	19 295	43 410	83 801	80 741



Graf 8 *Náklady zaměstnavatele, hrubá mzda a čistá mzda zaměstnance po slevě na poplatníka (vlastní zpracování)*

Zaměstnanec, který za práci ve firmě obdrží čistou mzdu ve výši 19 295 Kč, bude mít tomu odpovídající hrubou mzdu ve výši 25 000 Kč. Aby zaměstnanec získal hrubou mzdu v této výši, musí zaměstnavatel vynaložit 33 500 Kč. (74,6 % z toho je hrubá mzda 25 000 Kč). Poměr čisté mzdy a celkových nákladů zaměstnavatele je 57,6 %.

6.2 Dohoda o provedení práce

Druhou formou pracovněprávního vztahu ve společnosti je dohoda o provedení práce (DPP). Tu společnost využívá především o období letních prázdnin zaměstnáváním studentů. V případě potřeby ji však použije i v průběhu roku na pokrytí různých krátkodobých výpomocí a pomocných prací. Společnost může se zaměstnancem sjednat v průběhu roku více dohod o provedení práce, avšak za podmínky práce nejvýš tři sta hodin v roce. Výše výdělků je omezena pouze v případě, že se společnost rozhodne zaměstnat pracovníka, který je současně veden na úřadu práce. V tomto případě je možnost přivýdělků maximálně do výše poloviny minimální mzdy (tj. v roce 2015 je to částka 4 600 Kč). Zaměstnávání na dohodu o provedení práce je pro společnost výhodné, neboť při stanovení odměny 10 000 Kč za kalendářní měsíc, nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Totéž platí i v případě, že má společnost s jedním zaměstnancem uzavřeno více dohod a součet odměn nepřesáhne za měsíc 10 000 Kč. Pokud však součet odměn v měsíci překročí limit 10 000 Kč, musí se z výdělků odvést sociální i zdravotní pojištění. Tady nastala v roce 2015 změ-

na oproti loňskému roku, kdy se pro účely zdravotního pojištění posuzovala každá odměna zvlášť.

Z daňového hlediska se řeší otázka, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsané Prohlášení či nikoliv. V případě DPP znamená podepsané nebo nepodepsané prohlášení rozdíl, jakým způsobem bude odměna do 10 000 Kč zdaněna, tedy jaký bude použit daňový režim. V případě, kdy je odměna vyšší než 10 000 Kč podepsané nebo nepodepsané prohlášení neznámá rozdíl ve využití daňového režimu, ale pouze zda bude nebo nebude uplatněna základní měsíční sleva n poplatníka, případně i jiné další slevy.

Rozdíl výpočtu daně při daňovém režimu srážkové daně a zálohové daně u odměny ve výši 10 000 Kč je názorně uveden v tabulce č. 12.

Tabulka 12 *Výpočet daně srážkové a daně zálohové (vlastní zpracování)*

	Prohlášení	
	Podepsané	Nepodepsané
Základ daně v Kč	10 000	10 000
Daň zálohová	1 500	
Daň srážková		1 500
Sleva na poplatníka	2 070	0
Daň po slevě	0	1 500
Čistá mzda	10 000	8 500

Určitě je tedy výhodné, aby zaměstnanec, který nemá v daném kalendářním měsíci podepsané prohlášení u jiného zaměstnavatele, Prohlášení ve společnosti podepsal a optimalizoval tak svou daňovou povinnost.

Pokud zaměstnanec nemá podepsáno Prohlášení a odměna nepřesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč, zdaní se odměna srážkovou 15 % daní.

Zaměstnavatel odvede srážkovou daň do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž nastala povinnost provést srážku, např. srážku za leden odvede do konce února. Na konci zdaňovacího období pak zaměstnavatel provede vyúčtování daně vybírané srážkou.

Zaměstnání na dohodu o provedení práce se sjednanou odměnou do 10 000 Kč je tedy výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro samotného zaměstnance. Zaměstnavatel na takového zaměstnance vynaloží celkový náklad sjednání dohody a zaměstnanec, který uplatní slevu na poplatníka, obdrží odměnu ve stejné výši, tedy náklad zaměstnavatele bude roven příjmu zaměstnance. Stačí pak jedna koruna navíc, tedy 10 001 Kč a sjednání zaměstnání

na DPP nebude výhodné ani pro zaměstnavatele, neboť zakládá účast na nemocenském a zdravotním pojištění. Zaměstnavateli vzrostnou náklady o 3 400 Kč (zákonné pojistné ve výši 34 %) a zaměstnanec s podepsaným prohlášením přijde o 1250 Kč čistého zaplacením pojistného na sociální zabezpečení ve výši 9 % a zdravotního pojištění ve výši 4,5 %.

Konkrétní úsporu u zaměstnavatele lze spočítat z množství takto uzavřených dohod. Vyjdu z tabulky č. 13, která zobrazuje vývoj počtu zaměstnanců na dohodu o provedení práce v letech 2011 až 2014.

Tabulka 13 *Vývoj DPP v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)*

	2011	2012	2013	2014
DPP	8	12	16	38

Z tabulky je patrné, že v analyzovaných letech pracovalo na dohodu o provedení práce nejvíce pracovníků v roce 2014. Pokud vezmu, že se jednalo o práce po dobu letních prázdnin a při každé sjednané dohodě byl využit maximální časový rozsah práce, tedy 300 hodin za rok a zároveň měsíční odměna nepřesáhla částku 10 000 Kč za měsíc, dostanu se na číslo 38 uzavřených dohod, krát 2 měsíce (cca 150 hodin odpracovaných za jeden měsíc) je 76 vyplacených odměn z titulu dohody o provedení práce krát 10 000 Kč připadající na jednu odměnu. Náklad zaměstnavatele je v tomto případě 760 000 Kč. Byť tedy jedna koruna navíc, náklady zaměstnavatele vzrostou o 3 400 Kč na jednu vyplacenou odměnu, v našem případě 76 odměn krát 3 400 Kč se rovná 258 400 Kč. Takovou úsporu přineslo firmě sjednání 38 DPP.

6.3 Zaměstnanecké výhody

V předchozí části jsem provedla analýzu mezd ve společnosti Anvis AVT při stávajícím stavu odměňování. Podle mzdového řádu a vnitropodnikové směrnice jsou zaměstnanci odměňováni formou mzdy, pouze manažeři společnosti mají nárok na zaměstnanecký benefit ve formě používání služebního vozidla k soukromým účelům a využití mobilních telefonů. V současné době uvažuje společnost o zvýšení motivace svých zaměstnanců vzhledem ke zvýšeným nárokům spojených s nárůstem výroby v posledních několika měsících. Otázkou je, jakou formu odměny zvolit, aby byla co nejvýhodnější jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

V minulém roce poskytla společnost jednorázově všem svým zaměstnancům zaměstnanec-ký benefit ve formě nepeněžních poukázek. Tato forma nepeněžité odměny se setkala u zaměstnanců společnosti s velmi kladným ohlasem. Z toho důvodu jsem byla jako mzdová účetní ve společnosti požádána vedením společnosti o vyčíslení nákladů při vyplacení odměny formou peněžního plnění, poskytnutím poukázek nebo kombinací obou variant.

V případě poskytnutí poukázek by se jednalo o poukázky typu Flexi Pass od společnosti Sodexo v celkové hodnotě 1 000 Kč. Tyto poukázky mají platnost 2 roky a zahrnují mimo ostatní volnočasové aktivity (jako sport, zdraví, kulturu, vzdělávání) také dovoleno a možnost nákupu v lékárnách. Z tohoto důvodu je také navrženo použití ne jedné 1 000 Kč poukázky, ale poskytnutí 10 ks v nominální hodnotě 100 Kč/1 ks, aby si mohl zaměstnanec sám, dle své potřeby zvolit jejich čerpání v široké síti celorepublikových partnerů, kteří akceptují tyto poukázky.

Dále z pohledu zaměstnavatele pak využití systému odměňování ve formě poukázek přináší díky daňové výhodnosti úsporu nákladů, administrativní nenáročnost (jednoduchá objednávka a dodávka), záruku účelového využití poukázek a v neposlední řadě zvýšenou motivaci, výkonnost a produktivitu zaměstnanců díky vyvážení osobního a pracovního života zaměstnanců.

6.3.1 Srovnání nepeněžního odměňování zaměstnanců s peněžním odměňováním formou mzdy

Pokud by se společnost Anvis AVT s.r.o. rozhodla, že v rámci zvýšení motivace svých zaměstnanců, vzhledem ke zvýšeným pracovním nárokům, odmění své zaměstnance zvýšením mzdy o 1 000 Kč měsíčně, je nutné upravit mzdové podmínky zaměstnance novým mzdovým výměrem, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy. Při zvolení varianty zaměstnaneckého benefitu je povinností společnosti upravit vnitropodnikovou směrnici.

Tabulka č. 7 ukazuje, o kolik se zvýší příjem zaměstnance v případě, že dostane odměnu ve formě poukázky v hodnotě 1 000 Kč oproti stejnému plnění v podobě finanční odměny zúčtované ve mzdě.

Vstupními údaji jsou průměrná hrubá mzda ve společnosti Anvis AVT ve výši 25 000 Kč, finanční odměna nebo poukázka 1 000 Kč, základní sleva na dani na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

Tabulka 14 Srovnání peněžního a nepeněžního odměňování (vlastní zpracování)

Všechny uvedené hodnoty jsou v Kč	Mzda	Mzda + finanční odměna	Mzda + poukázky
Hodnota finanční odměny		1 000	
Hodnota poukázky			1 000
Hrubá mzda	25 000	26 000	25 000
SP zaměstnavatel (25 %)	6 250	6 500	6 250
ZP zaměstnavatel (9 %)	2 250	2 340	2 250
Základ pro výpočet daňové zálohy zaokrouhlený	33 500	34 900	33 500
Záloha na daň ve výši 15 % ze základu	5 025	5 235	5 025
Záloha na daň po slevě na poplatníka (- 2070 Kč)	2 955	3 165	2 955
SP zaměstnanec (6,5 %)	1 625	1 690	1 625
ZP zaměstnanec (4,5 %)	1 125	1 170	1 125
Čistá mzda včetně hodnoty poukázky	19 295	19 975	20 295
Skutečný užitek zaměstnance		680 (19 975-19 295)	1000 (20 295-19 295)

Z tabulky č. 14 je patrné, že při poskytnutí odměny formou poukázek je reálný užitek zaměstnance vyšší o 47 % vyšší oproti poskytnutí finanční odměny.

Tabulka 15 Srovnání nákladů zaměstnavatele při peněžním a nepeněžním odměňování (vlastní zpracování)

Náklady zaměstnavatele v Kč	33 500	34 840	34 690
SP a ZP zaměstnavatel (34%)	8 500	8 840	8 500
Daň z příjmů firma (19%)			190
Hrubá mzda	25 000	26 000	25 000

Poukázka			1 000
Čistá mzda včetně hodnoty poukázky	19 295	19 975	20 295

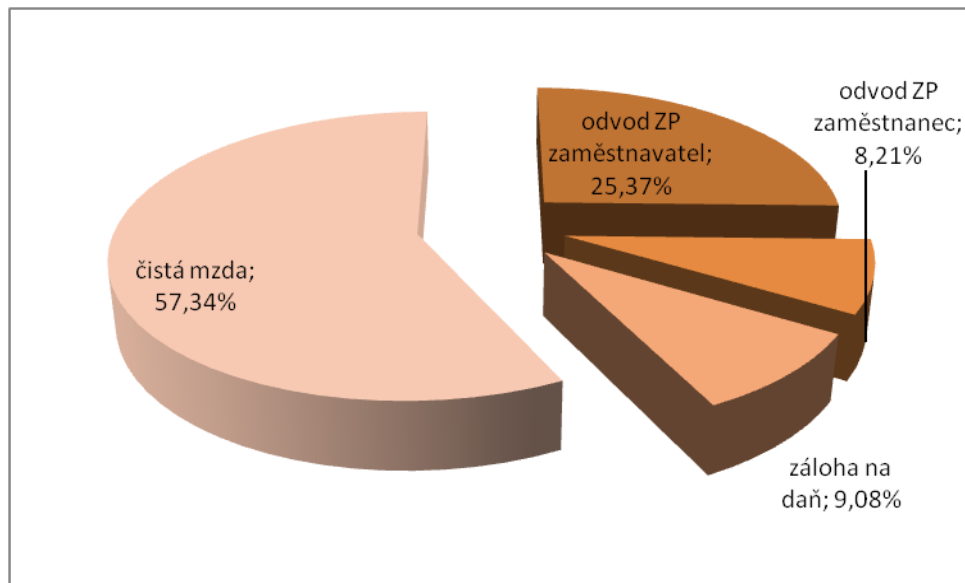
Srovnání celkových nákladů zaměstnavatele při peněžní odměně a nepeněžní odměně je provedeno v tabulce č. 15. První sloupec udává náklady zaměstnavatele na zaměstnance s hrubou mzdou 25 000 Kč, za stávajícího stavu, bez navýšení a to 33 500 Kč. Ve druhém sloupci jsou náklady zaměstnavatele na zaměstnance s hrubou mzdou 26 000 Kč. Jedná se o variantu finanční odměny ve výši 1 000 Kč, z které plyne odvod sociálního pojištění ve výši 25 % a zdravotní pojištění ve výši 9 %. Náklady zaměstnavatele se tedy zvýší o 1 340 Kč na 34 840 Kč. V posledním sloupci je varianta odměny formou poskytnutí poukázky v hodnotě 1 000 Kč. Toto nepeněžní plnění se nezapočítává do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění hrazené zaměstnavatelem. Je však nutné připočíst náklad daně z příjmu právnických osob ve výši 19 %. Celkový náklad zaměstnavatele se pak zvýší o 1 190 Kč na 34 690 Kč.

Rozdíl v nákladech zaměstnavatele činí 150 Kč, při stávajícím počtu 357 zaměstnanců zaměstnavatel takto ušetří až 53 550 Kč měsíčně, respektive 642 600 Kč ročně. Takto „získané“ prostředky je možno v rámci motivačního programu pro zaměstnance znovu efektivně využít.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytovat i vyšší nepeněžní plnění, může být úspora na straně zaměstnavatele ještě výrazně vyšší.

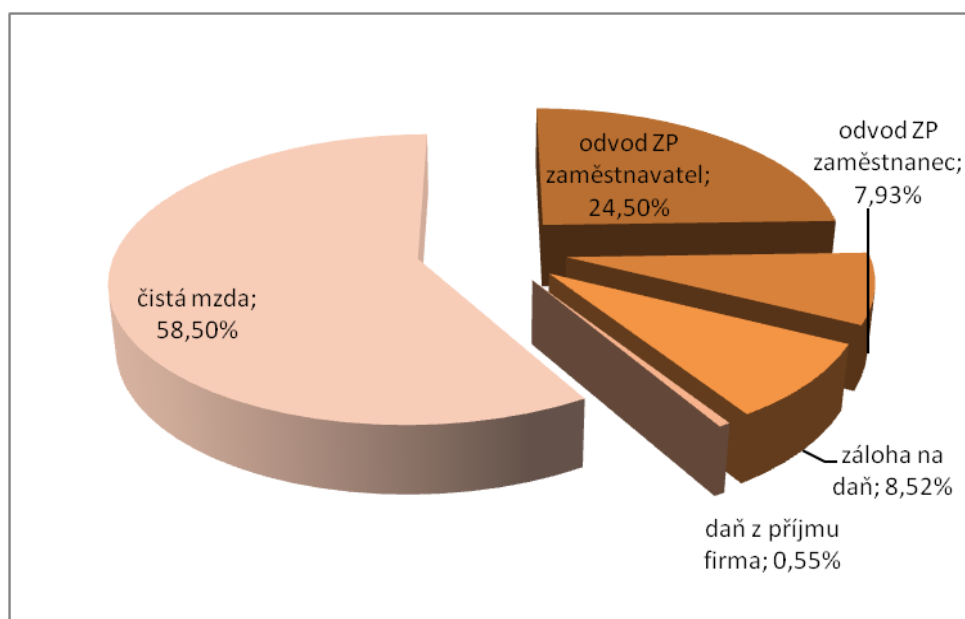
Detailně je analýza celkových nákladů zaměstnavatele při obou možných variantách odměny zpracována v následujících dvou grafech.

ZP = zákonné pojištění (sociální a zdravotní)



Graf 9 Přehled celkových nákladů zaměstnavatele při poskytnutí finanční odměny (vlastní zpracování)

Graf č. 9 názorně ukazuje, že při hrubé mzdě 26 000 Kč (vyplacením odměny 1 000 Kč k současné mzdě) připadá z celkových mzdových nákladů 34 840 Kč na odvod zákonného pojištění zaměstnavatele 25,37 %, zaměstnance 8,21 %, záloha na daň je 9,08% a výnosem zaměstnance je čistá mzda v poměru 57,34 %.



Graf 10 Přehled celkových nákladů zaměstnavatele při poskytnutí nepeněžní odměny (vlastní zpracování)

Podíl jednotlivých nákladů při uplatnění nepeněžní odměny je zobrazen v grafu č. 10. Podíl čisté mzdy k celkovým nákladům je 58,50 %, o 1,26 % více než je to u výplaty finanční odměny. Snížily se i odvody na sociální a zdravotní pojištění. 0,55 % z celkových nákladů pak připadá na odvod daně z příjmu právnických osob, kterou hradí zaměstnavatel.

Z pohledu daně z příjmu u zaměstnavatele je třeba postupovat podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů, který říká, že takto poskytnuté nepeněžní plnění, v podobě poukázek, nelze pro daňové účely uznat za výdaj (náklad) k dosažení, zajištění a udržení příjmů. U zaměstnavatele se tedy jedná o nedaňový náklad. Vzhledem ke skutečnosti, že ve společnosti není zřízen sociální fond, hradilo by se toto nepeněžní plnění ze zisku po zdanění. Proto bylo ve variantě nepeněžního plnění počítáno s daní z příjmů právnických osob (společnosti) ve výši 19%.

Při závěrečném srovnání je vidět, že finančně je na tom v konečném důsledku lépe zaměstnanec, který obdrží odměnu 1 000 Kč ve formě nepeněžního plnění, neboť jeho čistá mzda naroste taky o 1 000 Kč, oproti tomu při vyplacení peněžní odměně se čistá mzda zvýší pouze o 680 Kč.

Nemalou částku ušetří i zaměstnavatel, kterému poskytnutím nepeněžního plnění klesnou mzdové náklady o celých 15 %.

7 SHRnutí ANALýZY

V první části analýzy mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o. byla provedena analýza vývoje zaměstnanců a struktury zaměstnanců v letech 2011 – 2014. Z provedené analýzy vyplývá, že typickým zaměstnancem, ve společnosti je dělník ve věku 31 – 40 let, který je vyučen a pracuje u společnosti 3 -5 let.

V druhé části byla provedena analýza odměňování zaměstnanců při různých formách pracovněprávních vztahů. Z dané analýzy vyplývá, že až na výjimku, je zaměstnancům poskytována pouze peněžní forma mzdy. Pouze manažerům firmy je poskytováno nepeněžní plnění formou využívání osobního automobilu pro soukromé účely. V tomto případě se jim základ pro odvod daně, sociálního a zdravotního pojištění zvyšuje o 1% pořizovací ceny vozidla. Na straně zaměstnavatele se toto navýšení projeví samozřejmě zvýšením jeho mzdových nákladů. Nejvýhodnější formou zaměstnání jak z pohledu zaměstnance tak zaměstnavatele je dohoda o provedení práce, kdy dochází k úsporám nákladů firmy a zvýšení příjmů zaměstnance.

Poslední kapitola analýzy porovnává poskytnutí peněžité odměny s odměnou ve formě nepeněžního plnění a na základě zjištěných skutečností nabízí možnost optimalizace daňových a tím pádem mzdových nákladů firmy.

Vezmeme-li v potaz obecně známý fakt, že zaměstnanci upřednostňují okamžité, krátkodobé a snadno směnitelné benefity, lze od nich očekávat spíše pozitivní ohlas na navrhované zavedení plnění formou nákupních poukázek.

Z provedené analýzy jednoznačně vyplývá výhodnost nepeněžní formy odměny, navíc, uspořené zdroje pak může zaměstnavatel znovu efektivně investovat do dalších forem motivace svých zaměstnanců, například formou navýšení příspěvku na důchodové pojištění.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla analýza mezd ve firmě Anvis AVT s.r.o.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat mzdy z pohledu jejich zdanění včetně odvodu sociálního a zdravotního pojištění ve společnosti Anvis AVT za současného stavu a provést srovnání při uplatnění navrhovaných zaměstnaneckých výhod.

V teoretické části jsem začala vymezením pracovněprávních vztahů a jako základní pramen mi sloužil zákoník práce. Popsala jsem dva možné typy pracovněprávních vztahů, jakými jsou pracovní poměr a dohody o pracích mimo pracovní poměr, jak dané vztahy vznikají a jakým způsobem je možné jejich ukončení. Dále jsem se věnovala způsobu odměňování zaměstnanců, otázce co je to mzda a jaké existují formy mzdy. V poslední kapitole teoretické části jsem se zaměřila na zatížení zaměstnance a zaměstnavatele z pohledu platby daní a pojistného.

V praktické části jsem nejdříve představila firmu Anvis AVT s.r.o. Úvodem jsem popsala historii a profil společnosti a následně provedla analýzu vývoje počtu zaměstnanců, struktury zaměstnanců a vývoje osobních nákladů. Z této analýzy vyplynulo, že je společnost závislá na tržní poptávce v automobilovém průmyslu a při současném růstu trhu zažívá expanzi, kdy se počet zaměstnanců se každoročně zvyšuje o 7%, resp. 20 zaměstnanců.

Obchodní model společnosti, která nedisponuje vlastním vývojem, nákupem ani odbytem, je jako u mnoha dalších subdodavatelů v oboru automobilového průmyslu založen na poměrně kvalifikované a z pohledu výše mezd konkurenceschopné pracovní síle. Podíl THP a dělníků zůstává ve sledovaném období stabilní, tj. 25:75.

Podíl osobních nákladů na celkových nákladech společnosti má lehce stoupající trend, nicméně, za předpokladu stability trhu v nejbližších letech a vzhledem k charakteru výroby a poměrně stálému poměru mezi THP a dělníky, můžeme předpokládat spíše marginální nárůst tohoto podílu v řádu desetin procent.

Míra fluktuace ve společnosti je poměrně stabilní, okolo 12%, v porovnání s celorepublikovým průměrem v oboru, který činí 11,4%, vyšší, nikoliv však dramaticky. Přesto má poměrně daleko k ideálnímu stavu tj. 7%, zde by mohl právě pomoci motivační projekt, zavedení nepeněžní odměny, jehož aspekt je nejen motivační, ale i daňový.

Je třeba podotknout, že poskytnutí zaměstnaneckých benefitů ve formě nepeněžních poukázek je jen jednou z možností jak si může zaměstnavatel optimalizovat daňovou povinnost.

V případě, že by byla cílem zaměstnavatele maximální optimalizace daňové povinnosti, musel by jít cestou poskytnutí zaměstnaneckých výhod ve formě penzijního pojištění či životního připojištění. Z takového benefitu však zaměstnanci neplyne okamžitý užitek, který je v dnešní době tak upřednostňován.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al., *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 1255 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8 vyd. Praha: Grada, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [3] BREWSTER, David. *Business economics*. 1st ed. London: International Thomson Business Press, 1997, 345 s. ISBN 1-86152-425-0.
- [4] D'AMBROSOVÁ, Hana et al., *Abeceda personalisty*. 3 vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 383 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-512-2.
- [5] *Daně z příjmů 2015*. 1.vyd. Ostrava: Sagit, 2015, 256 s. ISBN 978-80-7488-083-4.
- [6] JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [7] LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za rok 2014*. 19. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 295 s. ISBN 978-80-7263-915-1.
- [8] LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 367 s. ISBN 978-80-7263-926-7.
- [9] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2008, 153 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [10] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1.vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [11] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24.vyd. Praha: Grada, 2015, 272 s. ISBN 978-80-247-3206-0.
- [12] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [13] ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 623 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

- [14] VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualiz. vyd. Praha: 1. VOX, 2012, 368 s. ISBN 978-80-87480-05-2.
- [15] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce*. 17.vyd. Praha: Grada, 2014, 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.
- [16] ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění od 1. 1. 2015: s komentářem a příklady*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 279 s. ISBN 978-80-7263-927-4.

Internetové zdroje

- [17] BARTYZALOVÁ, Jana a Jana KRÁKOROVÁ. Benefity a jejich daňové dopady?. *KarieraWeb* [online]. 27. 11. 2009 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-39224440-benefity-a-jejich-danove-dopady>
- [18] MPO, © 2013. Analytické materiály a statistiky. [online]. 2013 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/cz/ministr-a-ministerstvo/analyticke-materialy/#category238>
- [19] Sociální pojištění, 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 10. 2. 2015 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>
- [20] Sodexo. *Sodexo Benefit* [online]. 2015. [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/czcz/nase-sluzby/sodexo-benefity/sodexo-benefity.aspx>
- [21] TREXIMA, SPOL. S.R.O. Míra fluktuace zaměstnanců v roce 2012. *Hr-Monitor.cz* [online]. 17. 4. 2013 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.hr-monitor.cz/fluktuace>

Periodikum

- [22] *Poradce*. Český Těšín: Poradce, 2014, roč. 2014, č. 10. ISSN 1211-2437.

Interní zdroje

- [23] Mzdový řád 2014 [cit. 2015-04-22].
- [24] Vnitropodnikové směrnice [cit. 2015-04-22].
- [25] Výroční zprávy společnosti 2012-2014 [cit. 2015-04-22].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DaP	Daňové přiznání
DDP	Dohoda o provedení práce
NOZ	Nový občanský zákoník
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PC	Požizovací cena
PP	Povinné pojištění
RZ	Roční zúčtování
SP	Sociální pojištění
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 <i>Organizační struktura společnosti Anvis AVT s.r.o. (zdroj: interní materiály společnosti)</i>	41
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 <i>Přehled způsobu zdaňování příjmů ze závislé činnosti (vlastní zpracování)</i>	25
Tabulka 2 <i>Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	41
Tabulka 3 <i>Věková struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	43
Tabulka 4 <i>Kvalifikační struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	44
Tabulka 5 <i>Délka zaměstnání zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	45
Tabulka 6 <i>Fluktuace zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	46
Tabulka 7 <i>Vývoj osobních a celkových nákladů v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	48
Tabulka 8 <i>Způsob ukončení pracovního poměru v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	49
Tabulka 9 <i>Výpočet čisté mzdy, daně a odvodů na zdravotní a sociální pojištění (vlastní zpracování)</i>	53
Tabulka 10 <i>Výpočet čisté mzdy při uplatnění daňového zvýhodnění na děti (vlastní zpracování)</i>	54
Tabulka 11 <i>Náklady zaměstnavatele, hrubá mzda a čistá mzda zaměstnance po slevě na poplatníka (vlastní zpracování)</i>	55
Tabulka 12 <i>Výpočet daně srážkové a daně zálohové (vlastní zpracování)</i>	57
Tabulka 13 <i>Vývoj DPP v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	58
Tabulka 14 <i>Srovnání peněžního a nepeněžního odměňování (vlastní zpracování)</i>	60
Tabulka 15 <i>Srovnání nákladů zaměstnavatele při peněžním a nepeněžním odměňování (vlastní zpracování)</i>	60

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 <i>Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	42
Graf 2 <i>Poměr THP pracovníků a dělníků (vlastní zpracování)</i>	42
Graf 3 <i>Poměr mužů a žen (vlastní zpracování)</i>	43
Graf 4 <i>Věková struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	44
Graf 5 <i>Kvalifikační struktura zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	44
Graf 6 <i>Délka zaměstnání zaměstnanců (vlastní zpracování)</i>	45
Graf 7 <i>Fluktuace zaměstnanců v letech 2011 – 2014 (vlastní zpracování)</i>	47
Graf 8 <i>Náklady zaměstnavatele, hrubá mzda a čistá mzda zaměstnance po</i>	56

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dohoda o provedení práce

Příloha P II Pracovní smlouva

Příloha P III Prohlášení poplatníka

PŘÍLOHA P I: DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (do 300 hod. ročně)

Zaměstnavatel : Anvis AVT s.r.o.	Pracovník : osobní číslo
Název :	Jméno a příjmení :
Zastoupen :	Datum narození :
Sídlo :	Rodné číslo :
IČO :	Bydliště :
Telefon :	

Výše uvedení uzavírají tuto dohodu o provedení práce :

SJEDNANÝ PRACOVNÍ ÚKOL :

Sjednaný rozsah práce v hodinách : do 300 hodin

Zahájení práce dne :

Dokončení a odevzdání práce dne :

Práci převzme pověřený pracovník

SJEDNANÁ ODMĚNA : Kč / 1 hodina brutto

Odměna je splatná po ukončení a převzetí práce v nejbližším výplatním termínu.

DALŠÍ UJEDNÁNÍ :

Pracovník se zavazuje :

- konat práci svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v této dohodě.
- konat práce osobně, případně za pomoci rodinných příslušníků.
- dodržovat právní a jiné předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, zejména k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (včetně rodinných příslušníků).
- neuplatňovat vůči zaměstnavateli žádné další zvýšené nároky na odměnu, v případě pokud plnění pracovního úkolu zajišťoval za pomoci rodinných příslušníků.

Zaměstnavatel se zavazuje :

- vytvářet přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, seznámit pracovníka (rodinné příslušníky) s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané.

Zaměstnavatel může odměnu po projednání s pracovníkem přiměřeně snížit neodpovídá - li provedená práce sjednaným podmínkám.

Zaměstnavatel může od dohody odstoupit, jestliže pracovní úkol nebude proveden ve sjednané době pracovník proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané podmínky.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit tuto dohodu o provedení práce, poruší - li pracovník zvlášť hrubým způsobem povinnosti vyplývající z této dohody a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby v této dohodě o provedení práce pokračoval.

ZÁVĚREČNÁ UJEDNÁNÍ :

Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží pracovník a jedno zaměstnavatel. Pracovník a zaměstnavatel podepisují tuto dohodu o provedení práce na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

Ve Vsetíně

Dne :

Podpis pracovníka

Podpis (razítko) zaměstnavatele

PŘÍLOHA P II: PRACOVNÍ SMLOUVA

PRACOVNÍ SMLOUVA

kteřou dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli :

1. **Jméno a příjmení**
bytem
(dále jen zaměstnanec)

a
2. **Anvis AVT s.r.o.**, se sídlem va Vsetíně, Benátky 904,
zastoupená jednatelem
(dále jen zaměstnavatel)

t a k t o :

§ 1 Druh práce

Zaměstnanec je přijímán do pracovního poměru u zaměstnavatele pro práci jako :

§ 2 Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je provozovna společnosti Anvis AVT s.r.o. v Drnovicích.

§ 3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce byl dohodnut na . Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou a to do . Dýla sjednána zkušební doba, která činí 3 měsíce.

§ 4
Služební cesty

Zaměstnanec se zavazuje provádět v rámci plnění svých pracovních úkolů odpovídající služební cesty. K těmto služebním cestám bude užívat veřejných dopravních prostředků, nebo vlastní osobní automobil, případně služební automobil společnosti bez řidiče. Náhrada cestovních nákladů se řídí podle platných právních předpisů.

§ 5
Pracovní doba

Pracovní doba je 37,5 hodin týdně. Zaměstnanec se zavazuje v případě potřeby zaměstnavatele vykonávat práci přesčas při respektování zásad Zákoníku práce.

§ 6
Mzda

Zaměstnanci přísluší za vykonání práce mzda ve výši stanovené mzdovým výměrem. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o výši své mzdy a o dalších požitcích, které mu zaměstnavatel vyplácí. Zavazuje se také nevyvíjet iniciativu ke zjištění stejných informací o ostatních zaměstnancích společnosti.

§ 7
Zachovávaní tajemství

Zaměstnanec se zavazuje uchovávat v tajnosti všechny plány, záměry a cíle zaměstnavatele, informace o přípravě nových výrobků, výsledky vývoje, technologické postupy a zkušenosti zaměstnavatele, jakož i další skutečnosti týkající se zaměstnavatele. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se týkají firem a osob, jež jsou s firmou zaměstnavatele v pracovních či kooperačních vztazích. Tato povinnost platí i po případném zrušení pracovního vztahu.

Všechny písemnosti, výkresy, receptury i s kopiemi a upisy musí být chráněny před neohraněným nepříslušným osobám a nesmí být bez rozhodnutí vedoucího společnosti předány ani uchovávány mimo firmu. Nejpozději k datu ukončení pracovního poměru u společnosti musí být vráceny všechny podklady nadřízcnému, a to včetně všech opisů a kopií, poznámek a konceptů. Stejně tak musí být vráceny všechny pomůcky, které vznikly nebo byly používány při práci.

V případě nedodržení tohoto ustanovení má zaměstnavatel nárok na náhradu vzniklé škody.

§ 8
Závěrečná ustanovení

Zaměstnanec se zavazuje ihned ohlásit zaměstnavateli veškeré změny ve svých osobních údajích, včetně případné změny své zdravotní pojišťovny.

Obsah této smlouvy lze změnit jen po dohodě smluvních stran, a to výhradně písemnou smlouvou. Neobsahuje-li tato smlouva speciální ustanovení, platí obecná právní úprava.

Ve Vsetíně, dne

podpis zaměstnance

Anvis AVT s.r.o.
jednatel společnosti

PŘÍLOHA P III: PROHLÁŠENÍ POPLATNÍKA

PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmení _____	Jméno(a) _____
Titul _____	Rodné číslo ¹⁾ _____
Číslo a typ dokladu ²⁾ _____	
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____	PSČ _____
Prohlášení podepisují pro plátců (název a adresa) _____	

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), základní slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:

_____ uplatňuji? ³⁾ _____ neuplatňuji? ³⁾	_____ uplatňuji? ³⁾ _____ neuplatňuji? ³⁾	_____ uplatňuji? ³⁾ _____ neuplatňuji? ³⁾
--	--	--

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že⁴⁾

a) pobírám invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo u mne zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu současně nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu,

b) pobírám invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve třetím stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu současně nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve třetím stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve třetím stupni,

c) jsem držitelem průkazu ZTP/P

Druh přiznaného důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, resp. potvrzení I Ú Č., ze dne	Důchod přiznán od	Datum vystavení průkazu ZTP/P

e) se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, ve zdaňovacím období

_____ od - do ⁵⁾	_____ od - do ⁵⁾	_____ od - do ⁵⁾
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

3. Podle § 35c a 35d zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na mnou vyživované dítě podle § 35c odst. 6 zákona a podle § 38a odst. 4 písm. c) zákona uvádím v níže uvedené tabulce, jaký je počet těchto vyživovaných dětí žijících v mé společné hospodářci domácnosti na území členské země Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a současně uvádím, na které děti uplatňuji/neuplatňuji daňové zvýhodnění ve výši náležející podle § 35c zákona

Jméno(a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji nárok ve výši stanovené ne ⁶⁾

¹⁾ jedno dítě – označte „1.“, druhé dítě – označte „2.“, třetí a každé další vyživované dítě – označte „3.“, neuplatňuji – označte „N.“. Jedná se o povinný údaj, který je rozhodný pro výši poskytnutého daňového zvýhodnění.

a) Neztříště dítě

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

b) Ztříště dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a – soustavně se připravuje na budoucí povolání:

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

- nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopna vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Stav	Potvrzení FU č. ... ze dne

c) Z dětí uvedených pod písmeny a) a b) jsou držitelé průkazu ZTP/P:

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

II.

Prohlašuji, že

- současné neuplatňuji za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem nepodpsal(-a) u jiného plátce prohlášení k dani¹⁾;
- současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuji daňové zvýhodnění²⁾ na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění³⁾ na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje jiná osoba;
- v rámci léze sociálně hospodářci domácnosti uplatňuji daňové zvýhodnění⁴⁾ na jinou vyživované děti podle § 35c odst. 6 zákona, na které neuplatňuji nárok, tato osoba

Jméno(-a)	Příjmení	Adresa bydliště (místa trvalého pobytu)	Zaměstnání ANO/NE ⁵⁾

⁵⁾ Pokud uvedete ANO, uveďte zároveň název a adresu zaměstnavatele

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani podle § 35ba zákona, nebo daňového zvýhodnění, písemně o oznámím plátce daně (změnou v prohlášení) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

Jsem si vědom(-a) následků, kdyby toto prohlášení neodpovídalo pravdě a jsem si vědom(-a) toho, že rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy. Dale jsem si vědom(-a), že rozdíl z nesprávně sražené daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy pouze na základě daňové s placem daně. V případě, že k dohodě a plácem daně o sražených dlužných částkách nedojde, bude vzniklý rozdíl na základě oznámení plátce daně správci daně vybrán přímo správcem daně.

Změny, k nimž během zdaňovacího období došlo, níže uvádím:

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka

V případě, že u daňového zvýhodnění dochází ke změně ve vztahu „jedno dítě, druhé dítě, třetí a každé další vyživované dítě“, vyplňte vždy níže uvedenou tabulku (to znamená včetně nového výčtu všech vyživovaných dětí poplatníkem podle § 35c odst. 6 zákona):

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka
Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji nárok ve výši stanovené na ⁶⁾ :

⁶⁾ jedno dítě – označte „1“, druhé dítě – označte „2“, třetí a každé další vyživované dítě – označte „3“, neuplatňuji – označte „N“. Jedná se o povinný údaj, který je rozhodný pro novou výši poskytnutého daňového zvýhodnění.

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis

Nárok na uznání slev na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokázal poplatník*)

Ne zdaňovací období	Za plátce ověřil	Ne zdaňovací období	Za plátce ověřil	Ne zdaňovací období	Za plátce ověřil

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění*) a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

ze zdaňovací období

a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období

- nejsem povinen(-a) podat ze svých příjmů přirážku k dani z příjmů fyzických osob
- jsm nepobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě mzdy od jednoho plátce nebo postupně od více plátců včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti; příjmy zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, jiné příjmy podle § 7 až 10 zákona podléhající dani z příjmů fyzických osob vyšší než 6 000 Kč
- jsm pobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, příjmy podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
 - pouze od jednoho plátce ve zdaňovacím období)
 - postupně od dalších plátců daně včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, které níže uvádím a potvrzení o vyplacených příjmech a sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění od těchto plátců současně předkládám*)

Ve zdaňovacím období	V kalendářních měsících	Jméno plátce

Dále prohlašuji, že:

(vyplní pouze poplatník a) uplatňující nezdanitelnou část základu daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona, b) uplatňující slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. g) zákona)

- a) odpočet úroků ze základu daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru: použitého na financování bytových potřeb ze stavebního spoření*), úroků z hypotečního úvěru*) anebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s těmito úvěry*), poskytovatelem stavebního spoření, bankou*), ze zdaňovací období

neuplatňuje (ná osoba?)
uplatňují tyto osoby? /uveďte v tabulce:

Zdaňovací období	Jméno(-a) a příjmová	Rodné číslo	Adresa trvalého pobytu

- předmět bytové potřeby pod písmeny a) b) c) d) e) f) g) h) § 15 odst. 3 zákona, na který uplatňuji odpočet úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v souladu s § 15 odst. 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se srušuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona v úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících se mnou ve společné domácnosti*) nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročí jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

b) ve zdaňovacím období

slevu za umístění vyživovaného dítěte*) neuplatňuji jiný poplatek, žijící s dítětem (dětmi) ve společné domácnosti).

Kromě nároku na slevu na dani a nároku na daňové zvýhodnění podle údajů uvedených již v prohlášení uplatňuji nárok na:
1a. Slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona na manžela¹⁾

Jméno(-a) _____ Příjmení _____ ŘC _____

kteřá (kteřý) v uplynulém zdaňovacím období

od - do²⁾ _____ od - do²⁾ _____ od - do²⁾ _____

se mnou žije (žili) ve společné hospodářci domácnosti a neměla (neměl) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 68 000 Kč a v uplynulém zdaňovacím období

byla (byl)³⁾ _____ byla (byl)³⁾ _____ byla (byl)³⁾ _____
 nebyla (nebyl)³⁾ _____ nebyla (nebyl)³⁾ _____ nebyla (nebyl)³⁾ _____

držitelkou (item) průkazu ZTP/P.

1b. Slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. g) zákona za umístění vyživovaného dítěte⁴⁾, žijícího se mnou ve společné hospodářci domácnosti⁵⁾ v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona (sleva za umístění dítěte⁶⁾)

Jméno(-a) _____ Příjmení _____ ŘC _____

Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)	Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)	Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)

Jméno(-a) _____ Příjmení _____ ŘC _____

Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)	Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)	Zdaňovací období	Vynaložená částka (Kč)

2. Nezdánitelné části základu daně:

a) Podle § 15 odst. 1 zákona z důvodu bezúplatného plnění

Zdaňovací období	Hodnota bezúplatného plnění (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota bezúplatného plnění (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota bezúplatného plnění (Kč)

b) Podle § 15 odst. 3 a 4 zákona z důvodu zaplacených úroků z úvěru

Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)

c) Podle § 15 odst. 5 zákona z důvodu platby příspěvků na své penzijní připojištění nebo penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

d) Podle § 15 odst. 6 zákona z důvodu zaplaceného pojistného na své soukromé životní pojištění

Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)

e) Podle § 15 odst. 7 zákona z důvodu zaplacených členských příspěvků člena občanské organizace

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

f) Podle § 15 odst. 8 zákona z důvodu úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání

Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v oddíle III.

Za zdaňovací období	Datum podpisu	Podpis poplatníka

¹⁾ U danových nerezidentů ČR uváděte datum narození a číslo a typ dokladu prokazující totožnost poplatníka

²⁾ Nelohotici se škmita, popř. podle jednotlivých zdaňovacích období

³⁾ § 38k odst. 4 zákona

⁴⁾ § 30c a § 30d zákona

⁵⁾ § 38l zákona

⁶⁾ § 21c zákona

⁷⁾ § 35bb zákona