

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Specifika daně z příjmů ze závislé činnosti

Specifics of Personal Income Tax from Dependent Activity

Hana Hrdličková

Plzeň 2021

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

Jméno a příjmení: **Hana HRDLIČKOVÁ**
Osobní číslo: **K19B0008K**
Adresa: Pod Velkou 428, Sedlice, 38732 Sedlice u Blatné, Česká republika
Téma práce: Specifika daně z příjmu ze závislé činnosti
Téma práce anglicky: Specifics of Personal Income Tax from Dependent Activity
Vedoucí práce: Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.
Katedra financí a účetnictví

Zásady pro vypracování:

Proveďte literární rešerši k problematice daně z příjmů fyzických osob s důrazem na závislou činnost.
S využitím konkrétních příkladů demonstруйте vybrané specifika daně z příjmů ze závislé činnosti z pohledu praxe.
Vyhodnoťte klady a zápory vybraných specifíků daně z příjmů ze závislé činnosti a diskutujte je z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.
Stanovte závěry bakalářské práce.

Seznam doporučené literatury:

Hejduková, P. (2015). Veřejné finance: teorie a praxe. Praha: C.H.Beck.
Kolektiv autorů. (2020). Abeceda mzdové účetní 2020. Praha: ANAG, spol. s r.o.
Marková, H. (2020). Daňové zákony 2020: úplná znění k 1. 1. 2020. Praha: Grada Publishing, a.s.
Pelech, P., & Rýndová, I. (2020). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020. Praha: ANAG, spol. s r.o.

Podpis studenta:

Datum:

Podpis vedoucího práce:

Datum:

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Specifika daně z příjmů ze závislé činnosti“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň 5.5.2021

.....v.r. Hana Hrdličková.....

podpis autora/autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat paní Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D., mé vedoucí práce, za její pomoc, odborné připomínky a rady a za milý přístup při vedení bakalářské práce v tomto nelehkém období.

Děkuji také paní Bc. Daně Boškové za odbornou podporu a za poskytnutí odborné literatury.

Velké díky také patří mé rodině, která mi byla oporou nejen při psaní této bakalářské práce, ale po celou dobu mého studia, především ve zkouškových obdobích.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 9 |
| 1 Daně – teoretická východiska | 11 |
| 1.1 Znaký daně | 11 |
| 1.2 Funkce daní..... | 11 |
| 1.3 Druhy daní | 12 |
| 1.3.1 Přímé a nepřímé daně | 12 |
| 1.3.2 Výlučné a sdílené daně..... | 13 |
| 2 Daň z příjmů fyzických osob | 14 |
| 2.1 Subjekt daně | 14 |
| 2.2 Předmět daně | 14 |
| 3 Daň z příjmů za závislé činnosti | 16 |
| 3.1 Subjekt daně ze příjmu za závislé činnosti | 16 |
| 3.2 Předmět daně z příjmu za závislé činnosti..... | 16 |
| 3.3 Nepeněžité příjmy..... | 17 |
| 3.4 Příjmy, které nejsou předmětem daně | 18 |
| 3.5 Příjmy od daně osvobozené | 19 |
| 3.6 Základ daně..... | 20 |
| 3.7 Sazba daně | 21 |
| 3.8 Slevy na dani | 22 |
| 3.9 Nezdavitelné části základu daně..... | 24 |
| 3.10 Srážková a zálohová daň..... | 26 |
| 3.11 Roční zúčtování | 28 |
| 3.11.1 Daňové přiznání | 29 |
| 3.11.2 Vyúčtování daně..... | 30 |
| 4 Benefity | 32 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Vybrané aspekty zaměstnaneckých benefitů..... | 32 |
| 4.2 | Osvobození příspěvků zaměstnavatele na penzijní spoření a na soukromé životní pojištění..... | 34 |
| 4.2.1 | Penzijní spoření..... | 34 |
| 4.2.2 | Soukromé životní pojištění..... | 35 |
| 5 | Demonstrace zvýšení příjmu zaměstnance a daňové dopady na zaměstnavatele a zaměstnance na konkrétních příkladech..... | 37 |
| 5.1 | Příklad č. 1 – společnost Bakpra s.r.o..... | 37 |
| 5.1.1 | Varianta A – formou zvýšení platu | 37 |
| 5.1.2 | Varianta B – formou benefitu – penzijní spoření..... | 38 |
| 5.1.3 | Varianta C – formou benefitu – životní pojištění..... | 38 |
| 5.1.4 | Shrnutí - daňový náklad zaměstnavatele | 39 |
| 5.2 | Příklad č. 2: Zaměstnanec firmy Bakpra s.r.o. | 40 |
| 5.2.1 | Varianta A – formou zvýšení platu | 40 |
| 5.2.2 | Varianta B – formou benefitu – penzijní spoření..... | 41 |
| 5.2.3 | Varianta C – formou benefitu – životní pojištění..... | 43 |
| 5.2.4 | Shrnutí - čistý měsíční příjem zaměstnance | 44 |
| 5.3 | Zrušení zaměstnaneckých benefitů..... | 46 |
| 5.3.1 | Příklad 3 – rušení penzijní spoření..... | 46 |
| 5.3.2 | Příklad 4 – zrušení životní pojištění..... | 47 |
| | Závěr..... | 51 |
| | Seznam použitých zdrojů | 52 |
| | Seznam zákonů..... | 55 |
| | Seznam tabulek | 56 |
| | Seznam obrázků | 57 |
| | Seznam použitých zkratk..... | 57 |
| | Přílohy | 58 |

Úvod

Předmětem této bakalářské práce je daň z příjmů ze závislé činnosti. První část se zabývá literární rešerší k tématu daně z příjmů a především daně z příjmů ze závislé činnosti a zaměstnaneckými benefity. Druhá část se věnuje konkrétním příkladům z praxe, jejich porovnáním a zhodnocením.

Hlavním cílem práce je stanovit rozdíly, výhody a nevýhody u nejčastěji využívaných možností zvýšení příjmu zaměstnance z daňového pohledu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Nejprve se bakalářské práce zaměřuje na charakteristiku daní a jejich členění. Větší prostor je věnován problematice daně z příjmů a daně z příjmů ze závislé činnosti. Jsou zde vysvětleny základní pojmy a specifika uvedené daně s tím, že větší důraz je kladen na závislou činnost. Nechybí také základní popis pracovněprávních vztahů, které jsou v České republice obvyklé. Součástí teoretické části bakalářské práce je také roční zúčtování daně v rámci závislé činnosti. Závěr teoretické části práce představuje problematiku zaměstnaneckých benefitů a uvádí jejich dělení. Praktická část se pak zaměřuje na konkrétní příklady zaměstnaneckých benefitů. Posuzuje finanční náklady jednotlivých variant z pohledu zaměstnavatele a finanční výhodnost z pohledu zaměstnance.

Zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci jsou vzájemně propojeni. Podnik potřebuje své zaměstnance k hladkému chodu podniku. Zaměstnanec si ale může vybírat z více možných zaměstnavatelů podle toho, který z nich nabízí optimální či vhodnější pracovní podmínky. Důležitým motivačním nástrojem jsou proto benefity. Zaměstnanecké benefity neslouží jen ke zvýšení atraktivnosti společnosti pro nové zaměstnance, jsou dnes součástí strategie podniků, kdy cílem je spokojený zaměstnanec. Benefity sice nemusí být vždy finanční, ale výše příjmu je pro zaměstnance stále jedním z nejdůležitějších hledisek. Cílem této práce je na základě rešerše a praktických příkladů porovnání vybraných možných forem zvýšení příjmu zaměstnance z daňového hlediska. Konkrétně jsou pro porovnání zvoleny tři možnosti zvýšení příjmu zaměstnance demonstrovány příklady z praxe – přímé zvýšení platu, příspěvek na penzijní spoření a příspěvek na životní pojištění. Zaměstnavatel chce nejlépe využít své finanční prostředky, proto upřednostní nejvýhodnější variantu z pohledu maximálního efektu a možnosti uplatnění daňové výhody. Také zaměstnanec, má-li možnost si vybrat z těchto tří variant, zvolí tu, která mu přináší nejvyšší celkový čistý příjem. Vzhledem ke změnám

v zákoně o daních z příjmů jsou porovnána dvě období, a to rok 2020, kdy byla základem pro daň z příjmů ze závislé činnosti tzv. superhrubá mzda a rok 2021, kdy došlo ke změně a základem daně je hrubá mzda. Součástí této práce je také vyhodnocení povinností zaměstnance při zrušení životního pojištění nebo penzijního spoření.

Bakalářská práce čerpá většinu podkladů a informací především z platných zákonů. Mimo to využívá odborné literatury a internetových dokumentů.

Jak je naznačeno výše, postup při zpracování bakalářské práce je následující: nejprve jsou pomocí metody rešerše a deskripce zpracována teoretická východiska problematiky daně z příjmů s důrazem na závislou činnost a zaměstnanecké benefity, poté je provedena analýza výběru vhodných praktických příkladů pro vyhodnocení daňových hledisek možných forem zvýšení mzdy zaměstnance, následně je provedena demonstrace třech možných způsobů zvýšení příjmu zaměstnance s využitím praktických příkladů, je provedena komparace zjištěných skutečností a jsou vyhodnoceny daňové dopady daných příkladů jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. V závěru bakalářské práce je s využitím metody syntézy provedeno shrnutí řešené problematiky.

1 Daně – teoretická východiska

První daně se objevovaly již v dávných dobách ve formě naturálních dávek. Časem se z nich staly dávky peněžní, které byly odváděny nejprve panovníkovi a pak státu. Jejich důležitost rostla, protože sloužily k pokrytí výdajů státu.

Na pojem daň lze nahlížet v užším a širším pojetí.

Podle Ministerstva financí (2018) je daň **v užším smyslu** takovým příjmem státního rozpočtu, který je za daň označen a má znaky daně.

1.1 Znaky daně

Daň je všeobecně možné definovat jako povinnou, nenávratnou, zákonem určenou platbu do veřejného rozpočtu. Jedná se o platbu neúčelovou a neekvivalentní. (Kubátová, 2018). Klimešová (2018) definuje daň také jako povinnou, zákonem uloženou platbu do veřejného rozpočtu, která je neúčelová, neekvivalentní, nenávratná a pravidelně se opakuje. Dle Hejdukové (2015) je povinnost u daně dána platnými daňovými zákony a předpisy a jsou podstatným příjmem do veřejných rozpočtů. Důležitým znakem je podle Ministerstva financí (2018) také peněžitý charakter plnění, jiná forma úhrady není přípustná. Vančurová, Láchová a Zídková (2020) považují za hlavní cíl daní úhradu společných potřeb. Podle autorek se společnými potřebami rozumí takové potřeby, které se týkají celé společnosti a jsou hrazeny z veřejného rozpočtu.

Daň v širším pojetí je podle Ministerstva financí (2018) daňovým příjmem veřejným rozpočtů, které zahrnuje nejen daň, ale i clo, veřejná pojistná nebo další podobná peněžítá plnění a poplatky.

1.2 Funkce daní

Dle Vančurové, Láchové a Zídkové (2020) jsou funkcemi daně: fiskální funkce, alokační funkce, redistribuční funkce, stimulační funkce, stabilizační funkce.

Hejduková (2015) říká, že **fiskální funkce** je základní a historicky nejstarší daňovou funkcí a jejím cílem je získávání peněžních prostředků k plnění veřejných rozpočtů.

Alokační čili rozdělovací funkce je důležitá při selhání tržních mechanismů, které nejsou schopny zajistit efektivní rozdělení zdrojů. Podle Kubátové (2018) znamená alokační funkce buď vložení prostředků tam, kde jich trh vkládá málo (např. školství), nebo naopak odejmutí finančních prostředků z oblastí, kde jich je mnoho (např. ekologické zdanění)

Cílem **redistribuční funkce** je podle Vančurové, Láchové a Zídkové (2020) zmírňovat rozdíly v důchodech, se kterými není společnost spokojena, i když tržní mechanismy efektivně fungují. Redistribuční funkce je podle Kubátové (2018) charakteristická vybíráním vyšších daní od bohatších jedinců a následné přesouvání tohoto finančního bohatství nižším vrstvám.

Snižováním vlivu cyklických změn v ekonomice se zabývá **stabilizační funkce** daní. Dle Kubátové (2018) pomáhá vyrovnávat výkyvy ekonomického cyklu za účelem zajištění dostačující zaměstnanosti a cenové stability. Vančurová, Láchová a Zídková (2020) uvádějí, že vyšší daně, které jsou vybírány v době ekonomického růstu, jsou určeny k čerpání v době ekonomické krize.

Stimulační funkce slouží k ovlivňování chování subjektů, a to jak podporou určitého chování, tak odrazováním od určitého chování. Daně jsou dle Kubátové (2018) vnímány jako újma a daňové subjekty jsou ochotni je omezit. Stát poskytuje různé druhy daňových úlev, ale také vystavuje subjekty vyššímu zdanění. Mezi pozitivní stimulační patří podle Vančurové, Láchové a Zídkové (2020) například tzv. daňové prázdniny, kdy je subjektu snížena daňová povinnost za předpokladu splnění určitých podmínek. Podle autorek je negativní stimulací zvýšení daňové zátěže subjektům znečišťujícím životní prostředí.

1.3 Druhy daní

Existuje několik různých hledisek, podle kterých se daně člení. Nejběžnější je členění podle dopadu na poplatníka na přímé a nepřímé (Hejduková, 2015).

1.3.1 Přímé a nepřímé daně

Dvořáková, Pitterling a Skalická (2018) uvádějí, že jsou **přímě daně** stanoveny každému poplatníkovi podle jeho důchodové či majetkové situace. Typickým příkladem je daň z příjmů, daň z majetku nebo daň z hazardních her (Müllerová a Šindelář, 2016).

Předmětem **důchodových daní** je důchod jako výsledek přesně specifikované činnosti právnické nebo fyzické osoby (Hejduková, 2015). Typická důchodová daň je daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob. Autorka dále uvádí **majetkové daně**, které postihují majetek, bez ohledu na dosažený důchod. Příkladem takové daně je daň z nemovitých daní. Mezi **ostatní přímé** daně patří daň silniční (někdy řazená k majetkovým daním) nebo daň z hazardních her (Ministerstvo financí, 2018).

Nepřímé daně

Nepřímé daně se vyznačují rozdílným daňovým poplatníkem a plátcem. Nepřímé daně jsou zahrnuty v ceně nakupujících služeb nebo zboží. Daň je v takovém případě zaplacená až konečným spotřebitelem, který službu nebo zboží koupí, a to i když o tom v podstatě nemusí poplatník ani vědět. Nepřímo daň je využívána prostřednictvím daně z přidané hodnoty (DPH) nebo z daně spotřební (Müllerová a Šindelář, 2016).

Jednou z nejznámějších nepřímých daní je daň z přidané hodnoty. DPH se vztahuje k veškerému zboží a poskytovaným službám. V České republice je zavedena základní sazba DPH ve výši 21 %, snížená sazba ve výši 15 % a druhá snížená sazba ve výši 10 % ze základu daně. Spotřební daň se odvádí z pohonných hmot (benzín a nafta), z tabákových výrobků, z lihu, piva a z vína. Ekologická daň se platí jednorázově v momentě registrace motorového vozidla. Výše ekologické daně je závislá na hodnotách emisí ve výfukových plynech (Lipovská, 2017).

Nepřímé daně se mohou dále dělit na všeobecné a selektivní. **Všeobecná nebo také univerzální daň** postihuje až na výjimky všechny druhy zboží a služeb a vypočítává se z hodnoty zboží nebo poskytnutých služeb (Hejduková, 2015). Příkladem je daň z přidané hodnoty. Vančurová, Láchová a Zídková (2020) uvádějí, že **selektivní daň** spočívá v zatížení pouze jednoho vybraného zboží, služby nebo plnění. Do této skupiny se řadí spotřební daně a daně energetické.

1.3.2 Výlučné a sdílené daně

Toto dělení vyplývá z tzv. rozpočtového určení daně, dělí se tedy podle toho, do jakého rozpočtu patří konkrétní daň.

Ministerstvo financí (2018) uvádí, že **výlučné daně** již podle názvu plynou jen do jediného rozpočtu. Dále se mohou dělit na státní a místní, podle toho, o jaký veřejný rozpočet se jedná. Například daň plynoucí jednoznačně do státního rozpočtu byla dnes již zrušená daň z nabytí nemovitých. Naopak daň z nemovitostí je typicky příjmem místních rozpočtů. Specifickou výlučnou daní je silniční daň, která plyne do Státního fondu dopravní infrastruktury.

Výnosy ze **sdílených daní** jsou podle Hejdukové (2015) rozdělovány způsobem stanoveným zákonem mezi několik veřejných rozpočtů. Jedná se především o daň z přidané hodnoty a daň z příjmů fyzických a právnických osob.

2 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob řadí dle Hejdukové (2015) mezi přímé důchodové daně. Z hlediska rozpočtového třídění se jedná o daň sdílenou.

2.1 Subjekt daně

Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty (Marková, 2020).

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 (§ 2 odst. 2 ZDP).

2.2 Předmět daně

Předmětem daně z příjmů fyzický osob §3 odst. 1 ZPD se rozumí příjem, peněžní i nepeněžní povahy, který může být získán i směnou. Dělí se na těchto pět skupin:

- a) příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
- b) příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),
- c) příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- d) příjmy z nájmu (§ 9),
- e) ostatní příjmy (§ 10).

- a) Podle § 6 ZDP se příjmy ze závislé činnosti skládají z příjmů ze současného nebo dřívějšího pracovního, služebního, členského nebo obdobného poměru, funkčních požitků, příjmů za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty komanditní společnosti, odměn (člena orgánu právnické osoby nebo likvidátora).
- b) Příjmy ze samostatné činnosti podle § 7 ZDP zahrnují příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, z živnostenského podnikání nebo jiného podnikání vyžadujícího podnikatelské oprávnění. Dále sem patří také podíl společníka veřejné obchodní společnosti a komplementáře komanditní společnosti na zisku. Součástí daně ze samostatné činnosti jsou příjmy za poskytnutí práv z průmyslového vlastnictví, autorských práv, příjmy z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku a příjmy z výkonu nezávislého podnikání. To vše za předpokladu, že se nejedná o příjmy ze závislé činnosti.
- c) Příjmem z kapitálového majetku se podle § 8 ZDP rozumí podíl na zisku obchodní korporace nebo podílového fondu, je-li v něm podíl představován cenným papírem, úroky, výhry a jiné výnosy z vkladů na vkladních knížkách, dávky penzijního spoření se státním příspěvkem a doplňkového penzijního spoření, plnění ze soukromého životního pojištění, úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů nebo zápůjček apod., není-li možné tyto příjmy zařadit mezi příjmy ze závislé činnosti nebo nejde-li o příjmy společníků veřejné obchodní společnosti nebo komplementářů komanditní společnosti.
- d) K příjmům z pronájmu v § 9 ZDP patří příjmy z nájmu nemovitých věcí nebo bytů a příjmy z nájmu movitých věcí, vyjma příležitostného pronájmu, patřícího do §10.
- e) Do ostatních příjmů v § 10 ZDP patří příjmy z příležitostných činností a příležitostného nájmu nebo pachtu movitých věcí, příjmy z úplatného převodu nemovité věci, cenného papíru nebo jiné věci, některé druhy podílů společníka na obchodní korporaci, vypořádací podíly, příjmy z výher v hazardních hrách, příjmy z převodu jmění na společníka nebo bezúplatné příjmy apod.

Pro účely daně z příjmu jsou nepeněžní příjmy oceňovány podle platných předpisů.

3 Daň z příjmů za závislé činnosti

Zákoník práce v § 2 uvádí závislou činnost jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji vykonává osobně. Dále musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.

3.1 Subjekt daně z příjmu za závislé činnosti

Subjekty daně z příjmu za závislé činnosti jsou podle § 6 odst. 2 ZDP dva: plátce a poplatník. Poplatník, zákonem označen jako zaměstnanec, je ten, jehož příjmy, majetek nebo úkony budou daněny. Plátce, označen jako zaměstnavatel, je ten, který poplatníkovi vyplatil příjem, z kterého na svůj účet a odpovědnost odvede správci daně daň. Musí to být osoba se sídlem nebo bydlištěm na území ČR.

3.2 Předmět daně z příjmu za závislé činnosti

Definice základu daně podle §6 odst. 1, ZDP:

a) plnění v podobě

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,

2. funkčního požitku,

b) příjmy za práci

1. člena družstva,

2. společníka společnosti s ručením omezeným,

3. komanditisty komanditní společnosti,

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,

2. likvidátora,

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

Funkční požitky vysvětluje ustanovení §6 odst. 10, zákona o dani z příjmu jako:

a) funkční platy a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce, jejichž výše se stanoví podle zákona upravujícího platy a další náležitosti spojené s výkonem funkce představitelů státní moci, některých státních orgánů a soudců, s výjimkou platu náležejícího prezidentu republiky a náhrad spojených s výkonem jeho funkce,

b) odměny za výkon funkce a plnění poskytovaná v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce v:

1. orgánech obcí a jiných orgánech územní samosprávy,
2. státních orgánech,
3. spolcích a zájmových sdruženích,
4. odborových organizacích,
5. komorách,
6. jiných orgánech a institucích

Za funkční požitky nejsou dle zákona považovány příjmy znalců a tlumočnicků, zprostředkovatelů kolektivních sporů a rozhodců za činnost vykonávanou podle zvláštních předpisů.

3.3 Nepeněžité příjmy

Nepeněžité příjmy jsou ty příjmy zaměstnance, které nemají peněžní formu. Jsou to především naturální mzda a zaměstnanecká odměna neboli benefit.

Naturální mzda z pohledu Zákoníku práce § 119:

Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřené jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné minimální mzdy (§111ZP) nebo příslušní sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 ZP).

Jako naturální mzdy mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena (Schmied & Trylč, 2017).

Odměna neboli benefit není mzdou, ale zhodnocení existence pracovněprávního vztahu, slouží k jeho stabilizaci a má věrnostní charakter. Jedná se o část péče o zaměstnance a jeho forma může být peněžitá nebo nepeněžitá.

3.4 Příjmy, které nejsou předmětem daně

Podle §6 odst. 7, ZDP se za předmět daně nepovažují a kromě příjmů, které nejsou předmětem podle § 3 odst. 4 také:

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,

c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,

d) náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce,

e) povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou při:

- Pracovní cestě (§42 ZP)
- Cestě mimo pravidelné pracoviště
- Cestě v souvislosti s mimořádným výkonem mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště
- Přeložení (§45 ZP)
- Přijetí do zaměstnání v pracovním poměru
- Výkonu práce v zahraničí

(Kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní, 2020)

Druhy cestovních náhrad se v § 156 ZP dělí na:

- Jízdní výdaje
- Jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny
- Výdaje za ubytování
- Stravné
- Nutné vedlejší výdaje

Komu lze náhrady poskytnout podle Abecedy mzdových účetní (2020)

- Zaměstnanci v pracovním poměru
- Zaměstnanci na základě dohody o provedení práce, dle dohody
- Zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti, dle dohody
- Osobě vykonávající veřejnou funkci
- Členovi družstva
- Při vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem

3.5 Příjmy od daně osvobozené

Příjmy osvobozené od daně řeší § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů. Na rozdíl od odstavce 7 téhož zákona se jedná o příjmy, které svým charakterem splňují požadavky na předmět daně, zákon je však výslovně osvobozuje. Příjmy, uvedené v sedmém odstavci, ve své podstatě nejsou předmětem daně.

Odstavec 9 podrobně popisuje všechna plnění, která jsou od daně osvobozena. Jednotlivá osvobození jsou rozdělena do 22 odstavců, které se týkají například vzdělávání, stravování, jízdného v městské hromadné dopravě, přechodného ubytování, odstupného, příspěvků na životní pojištění a penzijní spoření nebo náhrad prokázaných výdajů podle zvláštních předpisů.

Zajímavý je příjem podle odstavce b), zabývající se stravováním, které je poskytováno zaměstnanci přímo na pracovišti. I když se jedná o nepeněžní plnění, které by podle třetího odstavce předmětem daně být mělo, zákon ho výslovně osvobozuje. Hodnota stravování na pracovních cestách, o kterém se píše v sedmém odstavci, dokonce není ani předmětem daně.

Stravování zaměstnanců je specifická součást daně z příjmů. Zdá se, že splňuje znaky osobní spotřeby, které daň z příjmů jako daňový základ neuznává. Ta na tento výdaj ale pamatuje (už v Zákoně 586/1992 Sb., o daních z příjmů) a stanovuje výjimku. Osoby samostatně výdělečně činné však tuto výhodu nemají a stravování si do svých výdajů uplatnit nemohou.

3.6 Základ daně

Rok 2020

Základem daně z příjmů ze závislé činnosti jsou dle § 6 odst. 12, ZDP:

příjmy ze závislé činnosti, s výjimkou uvedenou v odstavcích 4 a 5, zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů povinen platit zaměstnavatel (dále jen „povinné pojistné“); částka odpovídající povinnému pojistnému se při výpočtu základu daně připočte k příjmu ze závislé činnosti i u zaměstnance, u kterého povinnost platit povinné pojistné zaměstnavatel nemá. (Marková, 2020)

Příjem zaměstnance navýšený o částku „povinného pojistného“ je označován jako tzv. *superhrubá mzda*. Jedná se o v praxi běžně používaný název, který nemá žádné zákonné ukotvení. Je platná od roku 2008, byla zavedena v rámci reformy veřejných financí a mnohokrát se uvažovalo o jejím zrušení.

Obrázek 1: Základ daně pro rok 2020

ZÁKLAD DANĚ = Příjmy ze závislé činnosti + SP a ZP placené zaměstnavatelem

Zdroj: vlastní zpracování na základě §6 ZPD

Rok 2021

Základem daně (dílním základem daně) jsou dle §6 ZPD příjmy ze závislé činnosti. Tento základ daně nahrazuje původní výpočet základu daně zvaný *superhrubá mzda*.

3.7 Sazba daně

Rok 2020

Sazba daně je zakotvena v § 16 zákona o daních z příjmů. Pro rok 2020 činí 15% bez ohledu na výši příjmů. Solidární zvýšení daně, lidově zvaná milionářská daň, je daň, která zatěžuje příjmy nad určitou hranici. Tato daň byla zavedena od 1. 1. 2013 zákonem č. 500/2012 Sb. a její sazba je 7%. Platí se pouze z nadlimitního příjmu tj. z příjmu, který přesahuje částku 1 672 080 Kč ročně a jedná se o 48násobek průměrné mzdy. Měsíčně je tato částka 139 340 Kč a odvádějí ji v tomto měsíci i zaměstnanci, kteří tuto hranici překročili výjimečně. Do tohoto limitu se počítá i mimořádná odměna nebo odstupné. V případě, že zaměstnanec nepřekročí roční limit a solidární daň mu byla stržena jen v některých měsících, má nárok na její vrácení a to prostřednictvím žádosti o roční zúčtování daně prováděného zaměstnavatelem nebo prostřednictvím podání vlastního daňového přiznání. Jestliže příjmy zaměstnance překročí roční limit a má povinnost platit solidární zvýšení daně, nemůže požádat svého zaměstnavatele o roční zúčtování, ale musí si sám podat daňové přiznání.

Rok 2021

Sazbu daně pro rok 2021 upravuje §16 ZDP takto:

Sazba daně činí 15 % pro část základu daně do 14násobku průměrné mzdy a 23 % pro část základu daně přesahující 48násobek průměrné mzdy. Ruší se tak solidární zvýšení 7% z 48násobku průměrné mzdy, platné v roce 2020.

3.8 Slevy na dani

Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob upravuje § 35ba ZDP.

Slevami na dani lze snížit zálohovou daň. Měsíčně si je uplatňuje zaměstnanec, který o ně zažádal v „Prohlášení“. U některých slev je ale třeba splnit určité nároky.

Tabulka 1: Přehled slev na dani

| Název | ROK 2020 | | ROK 2021 | |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| | Ročně (Kč) | Měsíčně (Kč) | Ročně (Kč) | Měsíčně (Kč) |
| Základní sleva na poplatníka | 24 840 | 2 070 | 27 840 | 2 320 |
| Držitel průkazu ZTP/P (i bez důchodu) | 16 140 | | 16 140 | |
| Daňové zvýhodnění na děti | 1 dítě – 15 204 | 1 dítě – 1 267 | 1 dítě – 15 204 | 1 dítě – 1 267 |
| | 2 dítě – 19 404 | 2 dítě – 1 617 | 2 dítě – 19 404 | 2 dítě – 1 617 |
| | další – 24 204 | další – 2 017 | další – 24 204 | další – 2 017 |
| Na dítě – držitele průkazu ZTP/P | 1 dítě – 30 408 | 1 dítě – 15 204 | 1 dítě – 30 408 | 1 dítě – 15 204 |
| | 2 dítě – 38 808 | 2 dítě – 19 404 | 2 dítě – 38 808 | 2 dítě – 19 404 |
| | další – 48 408 | další – 24 204 | další – 48 408 | další – 24 204 |
| Na vyživovanou manželku/ manžela | 24 840 | | 24 840 | |
| Na vyživovanou manželku/ manžela držitel průkazu ZTP/P | 49 680 | | 49 680 | |
| Invalidita I. a II. stupně | 2 520 | 210 | 2 520 | 210 |
| Invalidita III. stupně | 5 040 | 420 | 5 040 | 420 |
| Student | 4 020 | 335 | 4 020 | 335 |
| Za školku | až 14 600 na dítě | | až 14 600 na dítě | |
| Za EET | 5 000 | | 5 000 | |

Zdroj: Marková (2020), zpracování vlastní

Základní sleva na poplatníka

Každý poplatník má nárok na základní slevu na poplatníka podle písmene a) odst. 1 § 35ba ZDP. Sleva se uplatňuje vždy v plné roční výši, i když závislá činnost trvala jen několik měsíců. Má-li poplatník status zdravotního postižení ZTP/P, na nárok ještě na slevu

16 140 Kč ročně. Slevu lze při podepsání „Prohlášení“ uplatnit měsíčně a dokládá se předložením průkazu držitele ZTP/P.

Základní sleva na invaliditu prvního a druhého stupně a rozšířená sleva na invaliditu třetího stupně se dokládá rozhodnutím o přiznání důchodu a k 15. únoru po skončení zdaňovacího období ještě dokladem o výplatě důchodu od ČSSZ.

Soustavná příprava poplatníka v písmeni f) odst. 1 § 35ba ZDP na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem mu umožňuje uplatnit si slevu na studenta ve výši 4 020 Kč ročně a to až do dovršení věku 26 případně 28 let. Nárok na slevu vzniká předložením potvrzení o studiu nebo potvrzením školy, že se soustavně připravuje na budoucí povolání. Do této doby se počítá i doba přerušení studia z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené (doložená potvrzením vysoké školy o přerušení studia).

Sleva na manžela

Slevu na manželku/manžela podle písmene b) odst. 1 § 35ba ZDP lze uplatnit za předpokladu, že žijí s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti a že její/jeho příjem nepřesáhl hranici 68 000 Kč ročně. Příjmem se v tomto případě rozumí: hrubá mzda, hrubé příjmy z podnikání (bez výdajů), příjmy z pronájmu, důchody ze sociálního zabezpečení (starobní, invalidní), nemocenské dávky, peněžitá podpora v mateřství a dávky v nezaměstnanosti. Sleva se uplatňuje ročně a do daňového přiznání se dokládá jen čestným prohlášením. Jestliže je manžel/manželka držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se sleva na dvojnásobek.

Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění v § 35c ZDP není typickým zástupcem slevy na dani. Funguje totiž obousměrně a to jako sleva na dani i jako daňový bonus. Poplatník si daňové zvýhodnění může uplatnit na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo tvořící Evropský hospodářský prostor. Dělí do třech stupňů a zohledňuje první, druhé, třetí a každé další narozené živé dítě bez ohledu na jejich celkový počet. Vyživovaným dítětem se rozumí nezletilé dítě a zletilé dítě do 26 let věku, které se soustavně připravuje na budoucí povolání a žije s poplatníkem ve společné domácnosti. Pro uplatnění této slevy musí poplatník překročit příjmovou hranici šestinásobku minimální měsíční mzdy tedy 87 600 Kč ročně. Maximální výše ročního daňového bonusu je 60 300 Kč, přičemž sleva na dani je neomezená. Znamená to, že má-li poplatník daň vyšší než 60 300 Kč ročně, může si uplatnit slevu na děti až do výše této daně. Jestliže jeho daň z příjmu nedosahuje této částky a výsledná daň po odečtení slevy na dítě je záporná, navýší

zaměstnavatel mzdu o tuto částku tj. o daňový bonus. Zvýhodnění na dítě si může uplatnit jen jeden z poplatníků žijící se společně domácnosti. Pro měsíční slevu musí poplatník doložit rodný list dítěte, potvrzení (čestné prohlášení) druhého z poplatníků o neuplatňování zvýhodnění na děti a v případě ukončení povinné docházky také potvrzení o studiu ze školy, kde dítě studuje. Je-li dítě držitelem průkazu ZTP/P, je daňové zvýhodnění dvojnásobné.

Ostatní slevy

Sleva za umístění dítěte § 35bb ZDP odpovídá výdajům prokazatelně vynaloženým poplatníkem v předškolním zařízení a dokládá se formou potvrzení o zaplacení za umístění dítěte, kde musí být uvedeno jeho jméno. Lze ji uplatnit ročně maximálně do výše 14 600 Kč na jedno dítě.

Dle § 35bc ZDP si mohou slevu na evidenci tržeb uplatnit subjekty, které mají za zákona povinnost tržbu elektronicky evidovat. Lez ji uplatnit ve výši 5 000,- Kč a to pouze jednou.

Prohlášení poplatníka

Podle § 38K ZDP si zaměstnanec uplatňuje nezdánitelné částky za základu daně slevy na dani a daňové zvýhodnění. Zaměstnanci, který podepsal „*Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“, dále jen „Prohlášení“, srazí zaměstnavatel jako plátce zálohu podle § 38h odst. 4 ZDP a přihlédne k měsíční slevě na dani podle § 35ba a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění. Každý zaměstnanec může podepsat toto „Prohlášení“ jen u jednoho zaměstnavatele každoročně nejpozději do 15. února nebo do 30 dní po nástupu do zaměstnání, včetně změny zaměstnání během roku. Pokud zaměstnanec „Prohlášení“ nepodepíše, pak se při výpočtu daně k nezdánitelným částkám nepřihlíží, mzda je zdaněna v plné výši (15%) a konečné zúčtování si musí udělat sám formou daňového přiznání.

3.9 Nezdánitelné části základu daně

Nezdánitelná část základu daně zvaná odečitatelná položka je částka, o kterou si poplatník může za určitých podmínek snížit základ daně. Pravidla definuje §15 zákona o dani z příjmů. Lze ji použít pouze při ročním vyúčtování u zaměstnavatele nebo v daňovém přiznání.

Tabulka 2: Druhy odpočtů

| Druh odpočtu | Odpočet ze základu daně |
|--------------------------------|--------------------------|
| Bezúplatné plnění – dar | max. 15% za základu daně |

| | |
|--|---|
| Bezúplatné plnění – odběr krve | 3 000 Kč za každý odběr |
| Úroky z hypotečního úvěru a za stavebního spoření | až 300 000 Kč |
| Penzijní spoření | až 24 000Kč |
| Soukromé životní pojištění | až 24 000 Kč |
| Odborové příspěvky | až 1,5% zdanitelných příjmů nebo 3 000 Kč |
| Studium – zkoušky | 10 000 Kč, pro ZTP 13 000 Kč nebo 15 000 Kč |

Zdroj: Marková (2020), vlastní zpracování

Bezúplatná plnění (dary)

Bezúplatné plnění může být nejen finanční částka, ale i nemovitá věc nebo služba. Věcný dar a službu je třeba ocenit. U fyzických osob musí jejich úhrnná hodnota činit minimálně 1 000 Kč nebo přesáhnout 2% základu daně, přičemž stačí splnit jednu ze dvou podmínek. Zákon stanovuje i maximální hranici, a to 15% základu daně. Bezúplatné plnění lze poskytnout obcím, organizačním složkám státu, právnickým osobám se sídlem v ČR a právnickým osobám, které pořádají veřejné sbírky dle zvláštního zákona tedy například dary na charitu, politickým stranám, na sport a kulturu atd. Do daňového přiznání se dokládá potvrzení o přijetí daru.

Za dar se považuje také podle § 15 odst. 1 ZDP dárcovství krve. Základ daně si lze snížit o 3 000 Kč za darování krve, krevní plazmy a krevních destiček, odebraných v jednom dni. Při darování orgánu žijícím dárcem nebo při darování kostní dřeně a kmenových buněk je možné základ daně snížit o částku 20 000 Kč. Pro uplatnění je třeba doložit potvrzení ze zdravotnického zařízení o odběru krve.

Úroky z hypotéky nebo úvěru ze stavebního spoření

Úroky upravuje § 15 odst. 3 ZDP a lze je odečíst do výše 300 000 Kč za podmínky, že daný úvěr slouží jako prostředek financování bytových potřeb poplatníka. Je nutné doložit potvrzení o výši zaplacených úroků a smlouvu o poskytnutí úvěru.

Penzijní spoření

Od základu daně lze také podle dle § 15 odst. 5 ZDP odečíst hodnotu penzijního spoření se státním příspěvkem, ale jen do výše 24 000 Kč. Za daňově uznatelný příspěvek lze považovat jen v případě, přesahuje-li jeho hodnota 1 000 Kč měsíčně. Podmínkou je, že smlouva nesmí

umožňovat výběr peněžních prostředků, výplata je možná až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve po dosažení 60 let věku poplatníka. Při předčasném zrušení smlouvy o penzijním spoření musí poplatník podat daňového přiznání a do § 10 zákona o daních z příjmů uvést částky, o které si v předchozích letech snižoval základ daně. Pro dodanění platí desetiletá lhůta, což znamená, že k dodanění je úhrn částek, které byly uplatněny jako nezdanitelné části základu daně až deset let zpětně. Potvrzení o výši vkladů od penzijního fondu slouží k doložení částky v daňovém přiznání.

Soukromé životní pojištění

Poplatníci si mohou dle § 15 odst. 6 ZDP snížit základ daně o zaplacené příspěvky na soukromé životní pojištění. Maximální hranice odečtu je 24 000 Kč ročně. Pro uplatnění je třeba splnit zákonné podmínky například plnění nejdříve ve věku 60 let, plnění sjednáno po 60 měsících od uzavření smlouvy. Při předčasném vypovězení smlouvy jsou podmínky stejné jako u penzijního spoření.

Odborové příspěvky

Pro snížení základu daně v dle § 15 odst. 7 ZDP slouží také zaplacené členské příspěvky odborové organizaci. Poplatníci si mohou odečíst částku až do výše 1,5% zdanitelných příjmů podle §6 zákona o dani z příjmů, maximálně do výše 3 000 Kč. Poplatníci si nárok mohou uplatnit potvrzením odborové organizace.

Příspěvek na úhradu dalšího vzdělání

Příspěvek na zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání a to až do výše 10 000 Kč je další nezdanitelnou částkou, kterou upravuje dle § 15 odst. 7 ZDP. Částku až 13 000 Kč si mohou odečíst poplatníci podle stupně zdravotního postižení a až 15 000 Kč osoby s těžkým zdravotním postižením. Zkoušky však nesmí být hrazeny zaměstnavatelem a zároveň nesmí být výdajem poplatníka. Jedná se o zkoušky v souladu se zákonem o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, nejedná se tedy o studium na střední nebo vysoké škole.

3.10 Srážková a zálohová daň

Daň vybíraná zvláštní sazbou daně

Srážkovou daní rozumíme daň z příjmů vybírané podle „zvláštní sazby“, která je vybírána srážkou. Tento způsob zdanění je upraven § 6 odst. 4 ZDP a vztahuje se na příjmy plynoucí z dohody o provedení práce. Lze ji použít za předpokladu, že poplatník nepodepsal Prohlášení a že úhrnná výše příjmů u jednoho zaměstnavatele nepřesáhla částku 10 000 Kč měsíčně.

Daňový režim srážkové daně je určen pouze pro příjmy z dohody o provedení práce jako příjem za závislé činnosti a odměny členů orgánů právnických osob, bez ohledu na její výši, jsou-li v ČR daňovými nerezidenty.

Příjem podle § 6 odst. 4 ZDP tvoří samostatný základ daně. Není snížen o nezdánitelné části základu daně a zaokrouhluje se na celé koruny dolů. Následně je zdaňován zvláštní sazbou daně, která se shoduje se základní sazbou daně, tedy 15 %. Výsledná daň se také zaokrouhluje na celé koruny dolů. Daň odvede zaměstnavatel jakožto plátcе daně do 20. kalendářního měsíce následující po měsíci, kdy měl povinnost srazit daň. Vzhledem k tomu, že u příjmu do 10 000 Kč mzda nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění, obdrží zaměstnanec zbylých 85 % příjmu.

Příjmy, z nichž se sráží konečná daň zvláštní sazbou, nevstupují do RZ daňových záloh ani do daňového přiznání. Srážkou daně a sazbou podle § 36 ZDP provedenou tuzemským plátcem je daň vyrovnána (Pelech & Rindová, 2020).

Zaměstnanec má právo (nikoli povinnost) zahrnout příjmy podrobené srážkové dani do daňového přiznání a započítat ji do výsledné roční daňové povinnosti. Může tak využít slev na dani a uplatnit nezdánitelné části základu daně.

Daň zálohová

Jestliže poplatník podepsal Prohlášení, odvádí zaměstnavatel jeho daň v pravidelných měsíčních splátkách dle § 38h ZDP, je tedy jeho příjem zdaněn zálohovou daní, a to bez ohledu na jeho výši. Prohlášení lze podepsat jen u jednoho zaměstnavatele, poplatník si tak může uplatnit základní měsíční slevu na poplatníka jen jednou.

Úhrn příjmů za jeden měsíc je základem pro vypočtení zálohy. Je snížen o slevy na dani a zároveň zvýšen o pojistné, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Dále se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů a je z něj vypočtena záloha na daň ve výši 15 %. Ta se zaokrouhluje do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru.

Podepsané Prohlášení podle § 38k ZDP má vliv na výši základu daně, protože si zaměstnanec měsíčně může uplatnit nejen základní slevu na poplatníka, ale i daňové zvýhodnění na vyživované děti, invaliditu nebo slevu pokud studuje. Uplatnit nelze slevu na manžela/manželku, protože jejich rozhodný příjem za dané období bude znám až po ukončení tohoto období. Dále nelze uplatnit slevu za umístění dítěte v předškolním zařízení, tu je možné využít až při ročním zúčtování.

Dohoda o provedení práce (DPP)

Jedná se o oblíbený pracovněprávní vztah, který umožňuje zaměstnavatelům rychle přijmout zaměstnance na mimořádnou činnost. Upravuje ho § 75 ZP. Jeho výhodou je menší administrativní náročnost, nevýhodou je maximální počet hodin v kalendářním roce, což je 300 hodin. Je ale důležité, zda zaměstnanec podepíše Prohlášení a jak vysoký je jeho měsíční příjem. Rozhodná dle Tomanové (2020) je částka 10 000 Kč měsíčně, a to jak pro zdanění, tak pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Příjem do 10 000 Kč bez podepsání „Prohlášení“ je zdaňován zvláštní sazbou daně. V ostatních případech se používá zálohová daň. Dohoda o provedení práce je výhodná pro státní pojištěnce nebo poplatníky, kteří mají placeno zdravotní pojištění z jiného pracovního poměru.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Tento druh pracovního poměru dle § 76 ZP je také limitován hodinami. Zaměstnanec nesmí vykonávat činnost v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, nesmí tedy odpracovat víc než 20 hodin týdně. Oproti dohodě o pracovní činnosti je ve smlouvě uvedena i doba, na kterou je dohoda uzavírá. Jestliže příjem nepřesáhne 3 000 Kč měsíčně, jedná se o tzv. zaměstnání malého rozsahu, které upravuje zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Od ledna 2021 se limit zvyšuje, a to na 3 500 Kč. Kučerová (2020) Z tohoto příjmu se pak neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. Příjem z dohody o pracovní činnosti je vždy zdaněn zálohovou daní.

Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou dle ustanovení § 34 ZP – druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Může být sjednán na dobu určitou nebo neurčitou a maximální rozsah práce je stanoven na 40 hodin týdně (může být sjednán i kratší). Zaměstnavatel se ve smlouvě zavazuje odvádět daň za zaměstnance, a to v pravidelných měsíčních zálohách ve výši 15% z příjmu bez ohledu na to, zda zaměstnanec podepsal „Prohlášení“. Jedná se tedy vždy o zálohovou daň. Zákoník práce rozlišuje dva způsoby založení, a to na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním.

3.11 Roční zúčtování

Zaměstnanec, který má za zdaňovací období zdanitelnou mzdu pouze u jednoho zaměstnavatele nebo od více zaměstnavatelů, ale ne současně, a zároveň má podepsané

„Prohlášení“, má právo svého posledního zaměstnavatele podle § 38ch zákona o daních z příjmů požádat o zúčtování ročních záloh. Zaměstnanec může mít ve stejném období i příjmy, podléhající srážkové dani.

K žádosti o roční zúčtování záloh musí zaměstnanec doložit, a to nejpozději do 15. února následujícího roku, doklady o zúčtovaných nebo vyplacených mzdách, sražených zálohách z těchto příjmů, poskytnutých měsíčních slevách § 35ba, 35c zákona o daních z příjmů a vyplaceném daňovém zvýhodnění. Přeplatek na dani je pak vyplacen v březnové výplatě.

V „Prohlášení“ je pro tuto žádost vymezena třetí část tohoto tiskopisu.

Zaměstnanec není povinen o roční zúčtování požádat, pokud byla daň řádně sražena a odvedena anebo pokud nemá povinnost podat daňové přiznání § 38g zákona o daních z příjmů.

3.11.1 Daňové přiznání

Případů, které zakládají povinnost podat daňové přiznání, uvádí § 38g ZDP několik. Povinnost vzniká, jestliže:

- roční příjmy poplatníka, které jsou předmětem daně, přesáhly 15 000 Kč
- příjmy, které jsou předmětem daně, a jejichž výše nepřesáhla 15 000 Kč, ale vykazují ztrátu
- příjmy zaměstnance přesáhly 48násobku průměrného platu a jsou tak zvýšeny o solidární daň 7 %
- má zaměstnanec příjmy od více plátců současně
- zaměstnavatel jako plátce zjistí, že došlo k neoprávněnému vyplacení daňového bonusu, nebo zjistí dluh na dani z důvodu zavinění poplatníka
- dojde k vyplacení pojistného plnění ze soukromého životního pojištění nebo jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo došlo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy soukromého životního pojištění.
- má poplatník příjmy za závislé činnosti a uplatňuje pro snížení základu daně hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého do zahraničí za podmínek uvedených v § 15 odst. 1.

- byly poplatníkovi vyplaceny příjmy ze závislé činnosti za uplynulá léta, které se nepovažovaly podle § 5 odst. 4 zákona o daních z příjmů za jeho příjmy ve zdaňovacím období, kdy byly zúčtovány plátcem daně v jeho prospěch.

Podle § 136 odst. 1 zákona č. 280/2009 Sb., Daňového řádu se daňové přiznání podává vždy do 3. měsíců po uplynutí zdaňovacího období, tedy do 1. dubna následujícího roku. Tato lhůta se prodlužuje na 4 měsíce po uplynutí zdaňovacího období, pokud daňové přiznání nebylo podáno nejpozději do 3 měsíců po uplynutí zdaňovacího období a následně bylo daňové přiznání podáno elektronicky, nebo o 6 měsíců po uplynutí zdaňovacího období, pokud daňový subjekt má zákonem uloženou povinnost mít účetní závěrku ověřenou auditorem, nebo daňové přiznání nebylo podáno nejpozději do 3 měsíců po uplynutí zdaňovacího období a následně daňové přiznání podal poradce (§ 136 odst. 2 zákona č. 280/2009 Sb. Daňový řád).

Dle § 38g odst. 2 ZDP, který se věnuje především zaměstnancům, platí, že daňové přiznání není povinná podat fyzická osoba, která má příjmy pouze ze závislé činnosti (zaměstnání) dle § 6 ZDP.

V daňovém přiznání se neuvádějí důchody osvobozené od daně, v případě pravidelně vyplácených důchodů se jedná o důchody do úhrnné částky 252 600 Kč za rok 2020 (Běhounek, 2021).

3.11.2 Vyúčtování daně

Zaměstnavatel jako plátcem daně je povinen dle § 38ha ZDP odvádět zálohy na daň za závislé činnosti vždy do 20. dne kalendářního měsíce, v němž vznikla daňová povinnost. To znamená, že ze mzdy zúčtované v lednu, která je vyplacena v únoru, musí být daň odvedena a připsána na účet správce daně nejpozději do 20. února. Slevy na dani a daňové bonusy snižují zálohy na daň za příslušný kalendářní měsíc. Může nastat situace, kdy bude daňový bonus vyšší než záloha na daň, tedy že nebude odvedena daň, protože byl zaměstnanci vyplacen daňový bonus. Ten může podle § 35d odst. 9 ZDP zaměstnavatel vyplatit z vlastních prostředků a snížit odvod záloh v následujících měsících, nejpozději do konce roku. Nebo může požádat místně příslušný finanční úřad o poukázání chybějící částky vyplacené na měsíčních daňových bonusech. K tomu je určen speciální tiskopis vydaný Ministerstvem financí ČR – Mfin 5241. Požadovanou částku poukáže správce daně do 20. dnů od doručení žádosti. Tuto žádost lze podat do termínu podání vyúčtování daně ze závislé činnosti (dále jen „Vyúčtování“). V případě, že si zaměstnavatel o vyplacení bonusů nepožádá, jsou vyplacené bonusy zohledněny ve formě přeplatku na dani, který vznikne po podání „Vyúčtování“.

Plátce daně z příjmů za závislé činnosti je povinen podat „Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti“ do 1. března, tedy do dvou měsíců od uplynutí kalendářního roku a podává jej, i když je nulové (§ 38j odst. 9 ZDP). K tomuto vyúčtování je povinná příloha „Počet zaměstnanců“. Po řádném vyplnění na základě mzdových listů (daň sražená) a bankovních výpisů (daň zaplacená) zaměstnavatel zjistí přeplatek nebo nedoplatek na této dani. Daň je splatná ke stejnému datu, jako je lhůta pro podání přiznání. O přeplatek lze zažádat místně příslušný finanční úřad.

4 Benefit

4.1 Vybrané aspekty zaměstnaneckých benefitů

Za benefit lze považovat vše, co zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy, platu, a to bez ohledu na to, jsou-li ke konkrétnímu plnění zavázáni některým z právních předpisů, například zákoníkem práce, nařízením vlády apod., či nikoliv (Krbečková & Plesníková, 2014).

Podle Polívky (2014) je hlavním důvodem poskytování zaměstnaneckých výhod především motivace zaměstnanců. Někdy může být cílem využití výhodného daňového režimu u některých plnění, které zvyšuje čistý příjem zaměstnance nebo snižuje náklady zaměstnavatele. Způsob zdaňování těchto benefitů je dlouhodobě stálý. Trendem posledních let je zvyšující se flexibilita ve využívání zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec má jiné potřeby a cílem zaměstnavatele je nabídnout každé skupině zaměstnanců takovou škálu benefitů, která jim bude co nejlépe vyhovovat. Zaměstnanecké benefity poskytuje podle průzkumu skoro 90 % zaměstnavatelů. Pojem zaměstnanecké výhody nebo benefity a může být spojen i s nepeněžní složkou odměňování, nemusí se vždy jednat o příjmy od daně osvobozené.

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům nabídnout benefity dvěma způsoby:

Fixní benefity – Zaměstnavatel předem určí v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity, které jsou určeny pro všechny zaměstnance. Výhodou tohoto systému je jeho administrativní nenáročnost a jednoduchost. Nevýhodou je velmi nízká efektivita a z pohledu zaměstnanců jeho nespravedlnost. Tento systém je tedy možné doporučit k využití pouze pro takové benefity, u kterých je zařazení do volného systému nemožné nebo nevhodné, protože jakékoli neoprávněné zvýhodnění některého ze zaměstnanců v sobě současně obsahuje znevýhodnění druhého (Tyl, 2009).

Flexibilní benefity – Vycházejí z předpokladu, že efektivní může být jen takový systém, ve kterém jsou výhody poskytovány s respektem k nejrůznějším osobním preferencím (všech!) zaměstnanců. Mezi jejich hlavní zástupce patří například univerzální papírové poukázky nebo speciální internetové aplikace (Kleinová, 2017).

Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně

zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů (Macháček, 2010).

Polívka (2014) dělí zaměstnanecké benefity do čtyř skupin podle jejich daňového režimu a efektivnosti jejich poskytování.

1. Benefity, které nepodléhají dani na straně zaměstnance a jsou daňově uznatelné ze strany zaměstnavatele

Jsou to daňově nejefektivnější benefity, protože nejsou předmětem daně nebo jsou od ní osvobozené. Plnění, která nepodléhají dani, nepodléhají ani sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Do této skupiny patří například příspěvky na životní pojištění nebo penzijní spoření, stravenky „do limitu“, cestovní náhrady nebo vymezené vzdělávání zaměstnanců poskytované v nepeněžní formě a v souvislosti s předmětem činnosti nebo pracovním zařízením zaměstnance.

2. Benefity, které nepodléhají dani na straně zaměstnanců a nejsou daňově uznatelné ze strany zaměstnavatele

Tyto benefity nepodléhají ani odvodu pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. Do této skupiny se řadí například často poskytované výhody ve formě využívání rekreačních, sportovních nebo kulturních zařízení, ale také spotřeba nealkoholických nápojů na pracovišti.

3. Benefity, které podléhají dani ze strany zaměstnavatele a jsou daňově uznatelné a podléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění ze strany zaměstnavatele

Pro tyto zaměstnanecké výhody platí stejný daňový režim, jako má mzda nebo plat. Nabídka těchto výhod je široká a řadí se sem například příspěvky na dopravu do zaměstnání (kromě režijních jízdenek), příspěvek na penzijní nebo životní pojištění nad rámec (více než 50 000 Kč) nebo různé příplatky nebo bonusy.

4. Benefity, které podléhají dani na straně zaměstnance a nejsou daňově uznatelné ze strany zaměstnavatele

Jedná se o nejméně výhodné benefity jako jsou některé dary (s hodnotou nad 500 Kč bez DPH bez loga firmy nebo darů od daně osvobozených).

Vhodně zvoleným benefitem může zaměstnavatel výrazně snížit své náklady nebo zvýšit čistý příjem zaměstnance. Příkladem může být poskytnutí příspěvku na životní pojištění nad 24 000 Kč, který je zdaňován jako mzda a který je možno výhodněji poskytnout jako příspěvek na penzijní spoření.

4.2 Osvobození příspěvků zaměstnavatele na penzijní spoření a na soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění. Tyto příspěvky, poukázané pojišťovně, se u téhož zaměstnavatele zahrnují do jednoho společného ročního limitu, který je 50 000 Kč. Jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnance, který má více zaměstnavatelů v roce, kteří mu jsou ochotni přispívat na stáří, se od daně osvobozený limit počítá u každého ze zaměstnavatelů samostatně. (Pelech, 2020) Tato osvobození upravuje §6 odst. 9 písm. p) Zákona o dani z příjmů.

4.2.1 Penzijní spoření

Penzijní spoření u instituce penzijního pojištění definuje §6 odst. 16 ZDP takto:

Institucí penzijního pojištění se pro účely tohoto zákona rozumí poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na jeho právní formu, který je:

- a) provozován na principu fondového hospodaření,
- b) zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo na základě jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnost z toho vyplývající
- c) povolen a provozuje penzijní pojištění v členském státě Evropské unie nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě.

Ze zákona tak vyplývá, že se nemůže jednat o penzijní pojištění kdekoli ve světě, ale jen ve státech EU a EHP a jen za stanovených podmínek. Je to ochrana proti riskantním investicím mimo tento prostor, které by mohli klienti zvolit a přijít tak o své finanční prostředky.

Existují tři penzijní produkty podle § 15 odst. 5 ZDP, u kterých lze odečíst od základu daně příspěvek v celkovém úhrnu do výše 24 000 Kč:

1. Penzijní připojištění se státním příspěvkem

Penzijní připojištění bylo možné sjednat do konce roku 2012. Jeho výhodou bylo nezaporné zhodnocení a výsluhová penze, která umožňuje po 15 letech vybrat až 50 % úspor. Převod

z penzijního připojištění na penzijní spoření je možný, jestliže bylo na penzijní připojištění přispíváno alespoň 60 měsíců.

2. Penzijní pojištění

Dle § 15 odst. 5 b) ZDP je možno na základě smlouvy o penzijním připojištění uzavřené mezi poplatníkem a institucí penzijního pojištění a za podmínky, že výplata byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a zároveň v roce dosažení věku 60 let, odečíst částku, která se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění.

3. Doplnkové penzijní spoření

Doplnkové penzijní připojištění nahradilo v roce 2013 penzijní spoření. Výhodou je možnost volby investiční strategie (konzervativní, vyvážená a dynamická). Nevýhodou je možné záporné zhodnocení dle zvolené strategie. Zajímavá je možnost odejít do předdůchodu nejdříve 5 let před řádným důchodem. Podmínkou je také smlouva uzavřená déle než 60 měsíců před odchodem do předdůchodu a částka, která bude vyplácena, činí alespoň 30 % z aktuální průměrné mzdy.

4.2.2 Soukromé životní pojištění

Soukromé životní pojištění je legislativní zkratka podle § 15 odst. 6 ZDP, která v sobě zahrnuje tři druhy pojištění:

- Pro případ dožití určitého věku
- Pro případ smrti nebo dožití určitého věku
- Na důchodové spoření

Dále musí být splněny tyto podmínky:

- Jde o pojistnou smlouvu, kterou zaměstnanec uzavírá s pojišťovnou, nemůže ji tak sjednat zaměstnavatel ve prospěch zaměstnance jako třetí osoby
- Ve smlouvě musí být sjednána výplata pojistného až po uplynutí 60 kalendářních měsíců (tj. po 5 letech) a současně
- Ne dříve než po dosažení věku 60 let.

Ze zákona o dani z příjmu také vyplývá, že se musí jednat o pojišťovnu oprávněnou k poskytování pojišťovací činnosti na území ČR nebo na území jiného členského státu EU, Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Zaměstnanec musí být ve smlouvě pojistníkem a zároveň pojištěným.

Osvobození od daně u příspěvku na soukromé životní pojištění zaniká v případě, že zaměstnanec může platby poskytnuté zaměstnavatelem vybírat dříve, než uplyne lhůta

60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo dojde-li k výplatě před rokem, kdy pojištěný dosáhne 60 let věku.

Předčasné ukončení smlouvy popisuje § 15 odst. 6 ZDP takto: Dojde-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy, nárok na nezdanitelnou část základu daně zaniká 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 základ daně snížen; toto se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti a s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro uplatnění nezdanitelné části základu daně.

Zaměstnanec může na základě vlastního rozhodnutí obnovit možnost průběžných výběrů. Zaměstnanec je pouze povinen oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem za jeho soukromé životní pojištění zanikl (Truhlářová, 2016). Příspěvek zaměstnavatele tak nebude v dalších měsících osvobozen od zdanění a zaměstnavatel musí zaplatit i související sociální a zdravotní pojistné. Musí-li zaměstnavatel nadále přispívat, například na základě kolektivní smlouvy, vzniká mu tak náklad na povinné pojistné za zaměstnance, jehož příspěvek přestane být od daně osvobozený. Zároveň musí zaměstnanec podat následující rok daňové přiznání, ve kterém uvede příspěvky zaměstnavatele od 1. 1. 2015 a zdaní je 15% bez dopočítání povinného pojistného. V takovýchto případech je vhodné včas založit smlouvu novou, která bude splňovat předepsané podmínky a nechat si příspěvky od zaměstnavatele posílat tam.

5 Demonstrace zvýšení příjmu zaměstnance a daňové dopady na zaměstnavatele a zaměstnance na konkrétních příkladech

5.1 Příklad č. 1 – společnost Bakpra s.r.o.

Fiktivní společnost Bakpra s.r.o. má v plánu zvýšení platu svých zaměstnanců. Zvýšení pro ekonomický úsek by mělo být fixní, a to ve výši 2 500 Kč. Společnost hledá variantu, která by byla nejvýhodnější. Pro srovnání je uvažován plat účetní 33 500 Kč.

5.1.1 Varianta A – formou zvýšení platu

Tato varianta zvyšuje hrubý plat zaměstnance o 2 500 Kč. Tabulka ukazuje daňový náklad zaměstnavatele při variantě zvýšení platu.

Tabulka 3: zvýšení platu – zaměstnavatel

| | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |
| Zvýšení platu | 2 500 | 2 500 |
| Hrubá mzda celkem | 36 000 | 36 000 |
| SP zaměstnavatel | 8 928 | 8 928 |
| ZP zaměstnavatel | 3 240 | 3 240 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 48 168 | 36 000 |
| Zaokrouhlený základ daně | 48 200 | 36 000 |
| Záloha na daň | 7 230 | 5 400 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 5 160 | 3 080 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | 48 168 | 48 168 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.1.2 Varianta B – formou benefitu – penzijní spoření

Příspěvek na penzijní spoření nezvyšuje hrubý plat zaměstnance, a proto z něj není odváděno zdravotní ani sociální pojištění. Tabulka ukazuje daňový náklad zaměstnavatele u varianty příspěvku na penzijní spoření.

Tabulka 4: penzijní spoření – zaměstnavatel

| | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |
| Příspěvek na penzijní spoření | 2 500 | 2 500 |
| Hrubá mzda celkem | 33 500 | 33 500 |
| SP zaměstnavatel | 8 308 | 8 308 |
| ZP zaměstnavatel | 3 015 | 3 015 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 44 823 | 33 500 |
| Zaokrouhlený základ daně | 44 900 | 33 500 |
| Záloha na daň | 6 735 | 5 025 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 4 665 | 2 705 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | 47 323 | 47 323 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.1.3 Varianta C – formou benefitu – životní pojištění

Příspěvek na životní pojištění nezvyšuje hrubý plat zaměstnance, a proto z něho není odváděno zdravotní ani sociální pojištění. Tabulka ukazuje daňový náklad zaměstnavatele u varianty příspěvku na penzijní spoření.

Tabulka 5: životní pojištění – zaměstnavatel

| | 2020 | 2021 |
|-------------------|--------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |

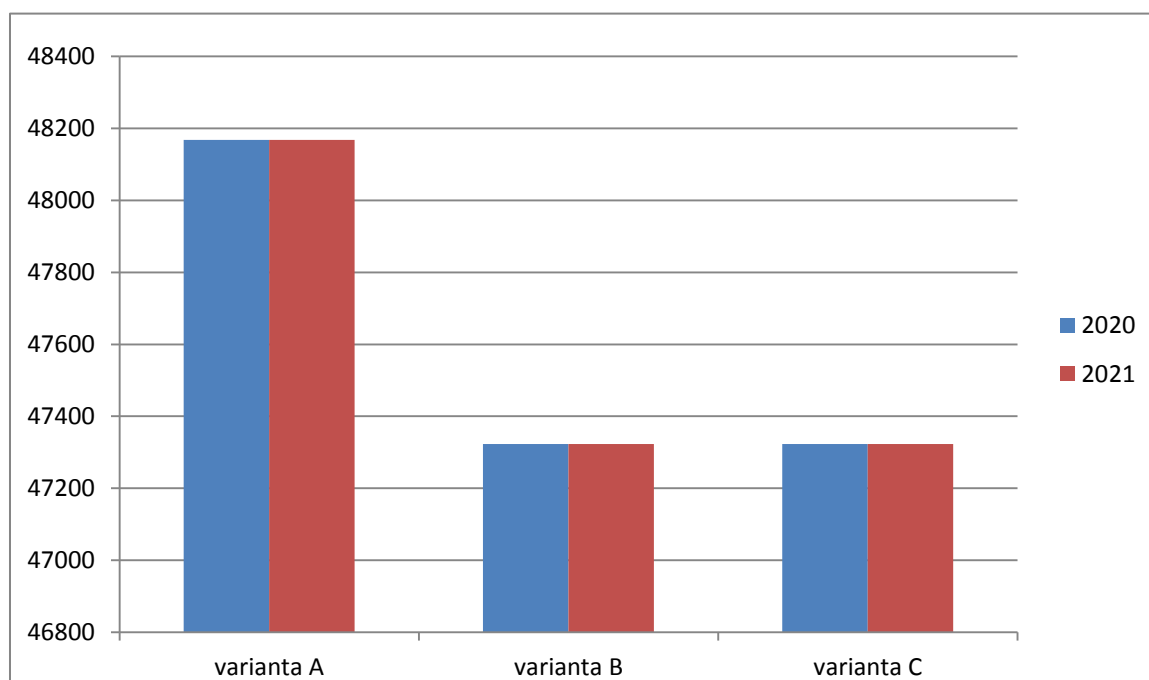
| | | |
|--|--------|--------|
| Příspěvek na životní pojištění | 2 500 | 2 500 |
| Hrubá mzda celkem | 33 500 | 33 500 |
| SP zaměstnavatel | 8 308 | 8 308 |
| ZP zaměstnavatel | 3 015 | 3 015 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 44 823 | 33 500 |
| Zaokrouhlený základ daně | 44 900 | 33 500 |
| Záloha na daň | 6 735 | 5 025 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 4 665 | 2 705 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | 47 323 | 47 323 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.1.4 Shrnutí - daňový náklad zaměstnavatele

Následující graf ukazuje jednotlivé varianty příkladu 1.

Obrázek 2: Graf – porovnání variant – zaměstnavatel



Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Podle výpočtů jednotlivých variant je vidět, že není žádný rozdíl mezi variantou B a C, tedy mezi příspěvkem na penzijním spoření a životním pojištěním. Rozdíl je ale patrný mezi variantou A, a variantami B a C. Varianta přímého zvýšení platu je tedy pro zaměstnavatele nejméně výhodná. Rozdíl činí 845 Kč (48 168 – 47 323) měsíčně a 10 140 Kč (845 * 12) ročně. Z tohoto pohledu je možné zaměstnavateli doporučit variantu B i variantu C.

V meziročním srovnání není mezi jednotlivými variantami žádný rozdíl. Změna výpočtu daně zaměstnanců nemá na mzdové náklady zaměstnavatele vliv. Náklady jsou jak v roce 2020, tak v roce 2021 stejné. Také z tohoto pohledu lze zaměstnavateli doporučit varianty B i C, protože mezi nimi není žádný rozdíl.

5.2 Příklad č. 2: Zaměstnanec firmy Bakpra s.r.o.

Zaměstnanci účtárny fiktivní společnosti Bakpra s.r.o. mají přislíbeno zvýšení platu. Mají možnost výběru ze tří variant a zvažují, která je pro ně výhodnější. Je uvažován průměrný plat účetní 33 500 Kč měsíčně.

5.2.1 Varianta A – formou zvýšení platu

Tato varianta zvyšuje hrubý plat zaměstnance o 2 500 Kč. Tabulka ukazuje čistý měsíční příjem zaměstnance.

Tabulka 6: zvýšení platu – zaměstnanec

| | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |
| Zvýšení platu | 2 500 | 2500 |
| Hrubá mzda po zvýšení | 36 000 | 36 000 |
| ZP placené zaměstnancem | 1 620 | 1 620 |
| SP placené zaměstnancem | 2 340 | 2 340 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 48 168 | 36 000 |
| Zaokrouhlený základ daně | 48 200 | 36 000 |
| Záloha na daň | 7 230 | 5 400 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 5 160 | 3 080 |
| Čistá mzda | 26 840 | 28 960 |

| | | |
|---|--------|--------|
| Vlastní příspěvek zaměstnance | 0 | 0 |
| Daňová úspora varianta a) | 0 | 0 |
| Ostatní zvýhodnění | 0 | 0 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 26 880 | 28 960 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Následující tabulka obsahuje vybrané řádky daňového přiznání.

Tabulka 7: zvýšení platu – přiznání DPFO

| | 2020 | 2021 |
|---|---------|---------|
| Úhrn příjmů | 432 000 | 432 000 |
| Úhrn povinného pojistného | 146 016 | 146 016 |
| Základ daně ze závislé činnosti | 578 016 | 432 000 |
| Nezdanitelná část | 0 | 0 |
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | 578 016 | 432 000 |
| Základ daně zaokrouhlený | 578 000 | 432 000 |
| Daň | 86 700 | 64 800 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 27 840 |
| Úhrn sražených záloh na daň | 62 400 | 37 200 |
| Výsledná daňová povinnost nebo přeplatek | -60 | 0 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.2.2 Varianta B – formou benefitu – penzijní spoření

U této varianty se výše hrubé mzdy nemění. Příspěvek na penzijní spoření nemá na mzdu žádný vliv. Dojde ale ke zvýšení celkového příjmu zaměstnance. Tato varianta má také své nevýhody. Zaměstnanec, který uvažuje o této variantě, musí sám také přispívat minimálně stejnou částkou jako zaměstnavatel, tedy 50% zaměstnanec a 50% zaměstnavatel. Pro zaměstnance s nízkými příjmy je tato varianta finančně náročná. Navíc příspěvek od zaměstnavatele lze použít až po splnění určitých podmínek. Při předčasném výběru penzijního spoření ztrácí příspěvek svou výhodu, protože musí dojít k jeho dodanění. V příkladu není počítáno s úročením vkladů. Tabulka ukazuje čistý měsíční příjem zaměstnance.

Tabulka 8: penzijní spoření – zaměstnanec

| | 2020 | 2021 |
|--|----------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |
| Benefit – penzijní spoření | 2 500 | 2 500 |
| Hrubá mzda s benefitem penzijní spoření | 33 500 | 33 500 |
| ZP placené zaměstnancem | 1 508 | 1 508 |
| SP placené zaměstnancem | 2 178 | 2 178 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 44 823 | 33 500 |
| Zaokrouhlený základ daně | 44 900 | 33 500 |
| Záloha na daň | 6 735 | 5 025 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 4 665 | 2 705 |
| Čistá mzda | 25 149 | 27 109 |
| Vlastní příspěvek zaměstnance | 2 500 | 2 500 |
| Daňová úspora penzijního spoření | 387,5 | 375 |
| Ostatní zvýhodnění | 230 | 230 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 28 266,5 | 30 214 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Daňovou úsporu lze zjistit z daňového přiznání. Za penzijní spoření byla použita částka 30 000 Kč, která byla uplatněna jako nezdanitelná část základu daně. Za daňovou úsporu lze pokládat částku, která byla uspořena uplatněním v tomto případě penzijního spoření jako nezdanitelná část základu daně. Přeplatek na dani z příjmů je vyplacen až v dubnu následujícího roku. Pro potřebu tohoto příkladu je přeplatek na dani přepočten na měsíční částku a je zahrnut zpětně do čistého příjmu zaměstnance. Následující tabulka obsahuje vybrané řádky daňového přiznání zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně dle § 15 odst. 5 ZDP.

Tabulka 9: penzijní spoření – přiznání DPFO

| | 2020 | 2021 |
|--|---------|---------|
| Úhrn příjmů | 402 000 | 402 000 |
| Úhrn povinného pojistného | 135 876 | 135 876 |
| Základ daně ze závislé činnosti | 537 876 | 402 000 |
| Nezdanitelná část | 30 000 | 30 000 |

| | | |
|---|---------|---------|
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | 507 876 | 372 000 |
| Základ daně zaokrouhlený | 507 800 | 372 000 |
| Daň | 76 170 | 55 800 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 27 840 |
| Úhrn sražených záloh na daň | 55 980 | 27 960 |
| Výsledná daňová povinnost nebo přeplatek | -4 650 | -4 500 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.2.3 Varianta C – formou benefitu – životní pojištění

Také tato varianta výši hrubé mzdy nemění. Stejně jako u varianty B musí být pro výplatu této varianty splněna podmínka minimálních příspěvků zaměstnance, tedy 50 % zaměstnanec a 50% zaměstnavatel. I u této varianty platí, že ji lze vyplatit až po splnění určitých podmínek. V příkladu není počítáno s úročením vkladů. Tabulka ukazuje celkový čistý měsíční příjem zaměstnance při variantě příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění.

Tabulka 10: životní pojištění - zaměstnanec

| | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|
| Hrubá mzda | 33 500 | 33 500 |
| Benefit – životní pojištění | 2 500 | 2 500 |
| Hrubá mzda s benefitem životní pojištění | 33 500 | 33 500 |
| ZP placené zaměstnancem | 1 508 | 1 508 |
| SP placené zaměstnancem | 2 178 | 2 178 |
| Základ daně pro výpočet zálohy na daň | 44 823 | 33 500 |
| Zaokrouhlený základ daně | 44 900 | 33 500 |
| Záloha na daň | 6 735 | 5 025 |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 4 665 | 2 705 |
| Čistá mzda | 25 149 | 27 109 |
| Vlastní příspěvek zaměstnance | 2 500 | 2 500 |
| Daňová úspora varianta životního pojištění | 312,5 | 300 |

| | | |
|---|----------|--------|
| Ostatní zvýhodnění | 0 | 0 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 27 961,5 | 29 909 |

Zdroj: vlastní zpracování

V této variantě je uplatněna částka 24 000 Kč za životní pojištění, která byla uplatněna jako nezdánitelné části základu daně podle odst. 6. Přeplatek na dani, který byl přepočten na měsíce, zvyšuje čistý příjem čistý příjem zaměstnance. V tabulce jsou uvedené vybrané řádky daňového priznání zaměstnance, který uplatňuje nezdánitelnou část základu daně dle § 15 odst. 6 ZDP.

Tabulka 11: životní pojištění – priznání DPFO

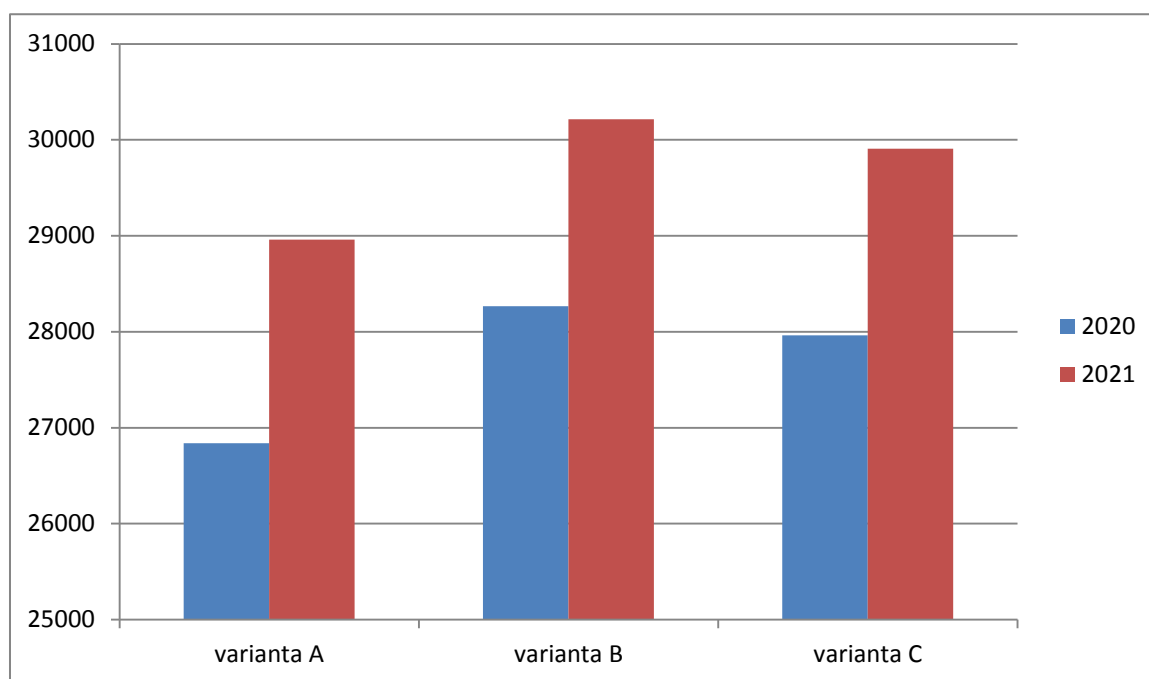
| | 2020 | 2021 |
|---|---------|---------|
| Úhrn příjmů | 402 000 | 402 000 |
| Úhrn povinného pojistného | 135 876 | 135 876 |
| Základ daně ze závislé činnosti | 537 876 | 402 000 |
| Nezdánitelná část | 24 000 | 24 000 |
| Základ daně snížený o nezdánitelné části | 513 876 | 378 000 |
| Základ daně zaokrouhlený | 513 800 | 378 000 |
| Daň | 77 070 | 56 700 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 27 840 |
| Úhrn sražených záloh na daň | 55 980 | 32 460 |
| Výsledná daňová povinnost nebo přeplatek | -3 750 | -3 600 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

5.2.4 Shrnutí - čistý měsíční příjem zaměstnance

V grafu jsou zachyceny jednotlivé varianty příkladu 2.

Obrázek 3: Graf – porovnání variant – zaměstnanec



Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Z pohledu zaměstnance je každá varianta jiná. Varianta A, tedy zvýšení platu, je nejméně výhodná. Nevyžaduje však další podmínky ani výdaje.

Varianta B je nejvýhodnější. Je o 1 426,5 Kč (28 266,5 – 26 840) výhodnější než varianta A, a o 305 Kč (28 266,5 – 27 961,5) výhodnější než varianta C. Oproti přímému zvýšení platu se příspěvek zaměstnavatele nedaní, což přináší úsporu 375 Kč ($2\,500 \cdot 0,15$). Navíc si lze příspěvky placené zaměstnancem uplatnit jako nezdánitelné části základu daně, a to ve výši 30 000 Kč ($2\,500 \cdot 12$) ročně a snížit si tak daňový základ. Další výhodou jsou státní měsíční příspěvky ve výši 230 Kč.

Varianta C, tedy příspěvek na životní pojištění je také výhodnější než přímé zvýšení platu. Také tato varianta příspěvek od zaměstnavatele nedaní. Příspěvky od zaměstnance lze také uplatnit jako nezdánitelné části základu daně a snížit si tak základ daně o 24 000 Kč. Na rozdíl od příspěvků na penzijní spoření, kde bylo možné uplatnit příspěvky v plné výši (maximálně do 36 000 Kč), příspěvky na životní pojištění lze uplatnit jen do výše 24 000 Kč dle § 15 odst. 6 ZDP. Nejsou zde žádné státní měsíční příspěvky.

Mezi čistými mzdami za roky 2020 a 2021 je vidět značný rozdíl. Ten je způsoben změnou daňového základu. V roce 2021 došlo ke změně výpočtu z tzv. superhubé mzdy, která hrubou mzdu zaměstnance zvyšovala o příspěvky na sociální a zdravotní pojištění placené

zaměstnavatelem (33,8 %), na hrubou mzdu. Z pohledu jednotlivých variant se ale výše nezměnila, nejvýhodnější zůstává varianta B.

5.3 Zrušení zaměstnaneckých benefitů

5.3.1 Příklad 3 – rušení penzijního spoření

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní spoření je podmíněn příspěvkem zaměstnance minimálně ve stejné výši. Výpověď s nárokem na výplatu odbytného má zaměstnanec už po 12 měsících placení penzijního spoření. Pokud spoření zaniklo a zaměstnanci bylo vyplaceno odbytné (§ 20 zákona č. 42/1994 Sb.) nebo jiné plnění související s jeho zánikem, zaniká tak také nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně. Dle § 15 odst. 5 ZDP je částka, o kterou byl v uplynulých 10 letech snížen daňový základ, zdaněn jako ostatní příjmy dle § 10 ZDP, a to v za zdaňovací období, ve kterém došlo k zániku nároku na odpočet. Odbytné vyplacené z penzijního spoření se státním příspěvkem podléhá srážkové dani 15%. Takto zdaněny jsou jak vklady zaměstnance, daň odvádí zaměstnanec, tak příspěvky od zaměstnavatele, daň odvádí penzijní společnost. Státní příspěvky se vrací zpět na účet ministerstva financí a výnosy ze státního příspěvku si ponechá penzijní společnost.

Zaměstnanec si platí penzijní spoření 5 let v částce 2 500 měsíčně ($2\,500 * 12 * 5$), tedy 150 000 Kč celkem. Příspěvky od zaměstnavatele jsou za stejnou dobu ve stejné výši také 150 000 Kč. Smlouva byla uzavřena v lednu roku 2015 a v prosinci roku 2020 došlo k jejímu předčasnému ukončení a výplatě odbytného. Hrubá měsíční mzda zaměstnance je 33 500 Kč. V příkladu není počítáno s úrokem.

Výpočet odbytného

Vklady zaměstnance: $2\,500 * 12 * 5 = 150\,000$ Kč

Příspěvky zaměstnavatele: $2\,500 * 12 * 5 = 150\,000$ Kč

Státní příspěvky: $230 * 12 * 5 = 13\,800$ Kč

Odbytné: $150\,000 + 150\,000 + 13\,800 = 313\,800$ Kč

Srážková daň 15%: $150\,000 * 0,15 = 22\,500$ Kč

Státní příspěvky, které se vrací na účet ministerstva financí: 13 800 Kč

Výplata odbytného: $313\,800 - 22\,500 - 13\,800 = 277\,500$ Kč

Ztráta za předčasnou výplatu penzijního spoření: 36 300 Kč

Daňové přiznání za rok 2020:

Tabulka 12: zrušení penzijního spoření – přiznání DPFO 2020

| | |
|---|----------------|
| Úhrn příjmů (33 500 * 12) | 402 000 |
| Úhrn povinného pojistného (402 000 * 0,338) | 135 876 |
| Dílčí základ daně za závislé činnosti (402 000 + 135 876) | 537 876 |
| Dílčí základ daně z ostatních příjmů dle § 10 (30 000 * 5) | 150 000 |
| Základ daně (537 876 + 150 000) | 687 876 |
| Základ daně zaokrouhlený na celá sta dolů | 687 800 |
| Daň 15 % (687 876 * 0,15) | 103 170 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 |
| Úhrn sražených záloh na daň (4 665 * 12) | 55 980 |
| Zbývá doplatit | 22 350 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Shrnutí:

Předčasné ukončení penzijního spoření není výhodné. Zaměstnanec musí vrátit výhody, které získal. Jedná se o státní příspěvek ve výši 13 800 Kč, z příspěvků od zaměstnavatele mu penzijní společnost srazí daň 15 % ve výši 22 500 Kč a v daňovém přiznání musí odvést daň z vkladů na penzijní spoření, které si uplatňoval, ve výši 22 350 Kč. Celkově tak ztráta za předčasný výběr činí 58 650 Kč. Vhodnější variantou je přerušení spoření nebo snížení výše příspěvku.

5.3.2 Příklad 4 – zrušení životní pojištění

Životní pojištění má podobný režim jako penzijní spoření. Příspěvky od zaměstnavatele jsou také podmíněny vklady zaměstnance, a to minimálně ve stejné výši. Životní pojištění upravuje zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, pododdíl 5. K výpovědi životního pojištění může dojít ke konci pojistného období, které je uvedeno ve smlouvě. Dojde-li k předčasnému ukončení životního pojištění a výplatě tzv. odkupného, musí být zpětně dodány vklady zaměstnance, které si uplatňovat jako nezdanitelnou částku základu daně, a to až 10 let zpětně (§ 15 odst. 6 ZDP). Příspěvky zaměstnavatele je také nutno dodat 10 let zpětně, zde je lhůta počítána od roku 2015, tedy od platnosti příslušné daňové novely. Obě částky musí zdaňovat

zaměstnanec ve svém daňovém přiznání a to za rok, ve kterém došlo k předčasnému ukončení smlouvy a výplatě odkupného. Vklady zaměstnance budou daněny jako ostatní příjmy v § 10 ZDP a příspěvky zaměstnavatele zvýší příjmy zaměstnance dle § 6 ZDP.

Zaměstnanec si platí životní pojištění po dobu 5-ti let v částce 2 500 Kč měsíčně, tedy 150 000 Kč celkem. Zaměstnavatel přispívá také pět let částku 2 500 Kč měsíčně, celkem také 150 000 Kč smlouva byla uzavřena v lednu roku 2015. V prosinci roku 2020 byla smlouva předčasně ukončena a bylo vyplaceno odkupné. Hrubý plat zaměstnance je 33 500 Kč měsíčně. Není počítáno s úročením vkladů.

Odkupné: $150\,000 + 150\,000 = 300\,000$ Kč

Daňové přiznání za rok 2020:

Tabulka 13: zrušení životního pojištění – přiznání DPFO 2020

| | |
|---|----------------|
| Úhrn příjmů ($33\,500 * 12$) + 150 000 | 552 000 |
| Úhrn povinného pojistného ($552\,000 * 0,338$) | 186 576 |
| Dílčí základ daně za závislé činnosti ($402\,000 + 135\,876$) | 738 576 |
| Dílčí základ daně z ostatních příjmů dle § 10 ($24\,000 * 5$) | 120 000 |
| Základ daně ($738\,576 + 120\,000$) | 858 576 |
| Základ daně zaokrouhlený na celá sta dolů | 858 500 |
| Daň 15 % ($858\,500 * 0,15$) | 128 775 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 |
| Úhrn sražených záloh na daň ($4\,665 * 12$) | 55 980 |
| Zbývá doplatit | 47 955 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZDP rok 2020, 2021

Shrnutí

Příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění zvýšily základ daně podle § 6, ale zálohy na daň byly placeny z tzv. superhrubé mzdy, která činila 537 876. K dalšímu zvýšení základu daně došlo po přičtení příjmů podle § 10, kde jsou uvedeny vklady zaměstnance uplatňované jako nezdanitelné části základu daně, v částce 120 000 Kč. Dle § 15 odst. 6 ZDP lze uplatnit pojistné v maximální výši 24 000 ročně. Základ daně tak obsahuje jak vklady pojistného

placené zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Za odkupné ve výši 300 000 Kč musí zaměstnanec doplatit na daních 47 955 Kč. Lze doporučit přerušení placení pojistky.

Závěrečné shrnutí

V době, kdy je na trhu práce nedostatek kvalifikovaných pracovníků, nabývají vhodně zvolené zaměstnanecké výhody na své důležitosti. Zaměstnavatel, který chce motivovat své zaměstnance k vyššímu pracovnímu výkonu a získat jeho pracovní loajalitu, musí nabídnout širokou škálu zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou investicí do udržení kvalitních pracovníků. Důležitým kritériem pro zaměstnavatele je daňová uznatelnost benefitů. Oblíbenou zaměstnaneckou výhodou jsou dlouhodobě příspěvky na stravování nebo příspěvky na kulturu, sport a rekreaci. Patří k nim také příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění.

Byly porovnány tři varianty: 1. zvýšení platu, 2. příspěvek na penzijní spoření a 3. příspěvek na životní pojištění. Na základě výpočtů se ukázalo, že z pohledu zaměstnavatele není při srovnání penzijního spoření a životního pojištění v jejich daňové uznatelnosti žádný rozdíl. Obě varianty jsou stejně výhodné. Tato forma zaměstnaneckých benefitů je v poslední době na vzestupu, a to díky zákonné úpravě, která zvýšila limit daňových odpočtů na 50 tisíc Kč ročně za každého zaměstnance. Záleží tak čistě na volbě zaměstnanců, kterou ze zaměstnaneckých výhod upřednostní. Třetí varianta přímého zvýšení platu není výhodná, protože zvyšuje náklad zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je poskytování zaměstnaneckých výhod jedním z nejdůležitějších kritérií při posuzování atraktivity zaměstnavatele. Výše mzdy tak může být zavádějící, protože tyto výhody mohou zvýšit mzdu i o několik tisíc měsíčně. Pro zaměstnance je poskytování těchto výhod známkou toho, že si ho zaměstnavatel váží, a že ho nepovažuje jen za nástroj pro vytváření zisku. Benefity slouží nejen jako odměna za vysoké pracovní nasazení, ale také k podporování týmového ducha, k získání pocitu sounáležitosti nebo ke ztotožnění s firemní kulturou.

Životní pojištění i penzijní spoření patří u zaměstnanců mezi oblíbené benefity. Obě varianty prošly během posledních let několika změnami, které změnilly jejich výhodnost. Penzijní spoření je oblíbenější i výhodnější. Důvodem je zpřísnění pravidel daňové uznatelnosti u životního pojištění. Od roku 2015 je možné daňovou výhodou uplatnit jen u smluv, které neumožňují mimořádné výběry prostředků. K menší oblíbenosti životního pojištění také

přispěla lepší finanční gramotnost zaměstnanců. Životní pojištění se tak vyplatí spíše pro krytí rizik než pro účel spoření. Penzijní spoření tak jednoznačně nabízí více výhod, a to nejen daňové odpočty, které je možné uplatnit u obou produktů, ale také státní příspěvek a zajištění na stáří.

Při výběru z nabízených variant je důležité zohlednit také dopady zrušení těchto smluv, a to jak smlouvy o penzijním spoření, tak o životním pojištění. Je zřejmé, že rušení těchto smluv není výhodné. Důsledkem zrušení smluv je vrácení prostředků uplatněných jako nezdánitelné části základu daně, ale také zdanění prostředků placených zaměstnavatelem. Navíc u penzijního spoření se vrací i vyplacené státní příspěvky. Rozdíl je jen ve způsobu zdanění. U penzijního spoření částku placenou zaměstnavatelem zdaňuje penzijní společnost, takže zaměstnanec dostane odbytné snížené o daň a do daňového přiznání uvádí jen částku, kterou si uplatňoval jako daňovou úlevu. Zatímco u životního pojištění musí obě částky zaměstnanec zdanit sám.

Závěr

Tato bakalářská práce byla zaměřena na problematiku daně z příjmů, konkrétně ze závislé činnosti a vybrané daňové aspekty možných forem zvýšení příjmu zaměstnance a to jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. Teoretická část se věnovala charakteristice daní, s ohledem na zaměření práce, tedy zejména na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Dále byly definovány zaměstnanecké benefity, včetně jejich dělení. Praktická část pak na konkrétních příkladech porovnávala jednotlivé možnosti využití benefitů. Práce byla zakončena krátkým shrnutím a příklady zpětného dodanění těchto benefitů.

Hlavním cílem bylo stanovit rozdíly u třech možností zvýšení platu zaměstnance. Vyhodnoceny byly také klady a zápory těchto variant z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele a bylo doporučeno optimálního řešení. Modelové příklady jsou jen možným řešením jednotlivých možností, ale samotné rozhodnutí závisí na konkrétní situaci. V době ekonomického růstu, při vysoké zaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé bojují o každého zaměstnance, je ochota k poskytování zaměstnaneckým benefitům velká. Naopak v době ekonomické krize nejsou většinou zaměstnavatelé ochotni poskytovat jakékoli výhody a záleží na podnikové strategii a odborových organizacích, jaké podmínky pro zaměstnance vyjednejí. Z pozice zaměstnance je situace složitější. Při rozhodování záleží na mnoha okolnostech. Žádný model nemůže přesně vystihnout konkrétní situaci, ve které se jednotliví zaměstnanci nacházejí. Záleží na věku, finanční situaci nebo vlastnostech zaměstnanců, kterou variantu zvolí. Budou-li upřednostňovat výhradně finanční stránku, mohou se snadno rozhodnout. Na první pohled se mohou mylně domnívat, že je pro ně zvýšení mzdy stejně výhodné jako zaměstnanecké benefity. Konkrétní příklady ukazují pravý opak. Stejně tak rušení smluv, které byly vázané na vyplácení zaměstnaneckých benefitů, může přinášet řadu úskalí a nevýhod. Jen málo zaměstnanců si uvědomuje, jaká práva a povinnosti přináší zrušení smluv o životním pojištění a penzijním spoření. Když přestane zaměstnavatel přispívat, je vidina našetřených peněz lákavá. Realita zaměstnance mnohdy nemile překvapí, zvláště když je nikdo neupozorní, jaké mohou být důsledky jejich rozhodnutí. Konkrétní příklady v této práci tak ukazují, že je možné zvolit optimální řešení, které bude výhodné pro obě strany.

Problematika daně z příjmů fyzických osob, konkrétně závislá činnost, je poměrně složitou disciplínou, a proto byla v předložené bakalářské práci zpracována jen omezená problematika a nikoliv kompletní pojetí dané činnosti z pohledu daňových výhod či dalších zajímavých kategorií závislé činnosti.

Seznam použitých zdrojů

Tištěná dokumenty

Dobešová, K. (2020). Nezdánitelné části základu daně z příjmů a dalších fyzických osob v roce 2020. Praha: Pragoeduca

Dvořáková, V. & Pitterling, M. & Skalická, H., (2018). Zdaňování Fyzických a právnických osob 2018. Praha: Wolters Kluwer

Hejduková, P. (2015). Veřejné finance: teorie a praxe. Praha: C.H.Beck.

Kolektiv autorů. (2020). Abeceda mzdové účetní 2020. Praha: ANAG, spol. s r.o.

Klimešová, L., (2018). Daňová optimalizace. Praha: Ústav práva a vědy

Krbečková, M., & Plesníková, J. (2020). FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. Praha: ANAG, spol. s r. o.

Kubátová, K. (2018). Daňová teorie a politika. Praha: Wolters Kluwer

Lipovská, H., (2017). Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste chtěli vědět. Praha: Grada Publishing, a.s.

Macháček, I., (2010), Zaměstnanecké benefity, Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha: C.H.Beck

Marková, H. (2020). Daňové zákony 2020: úplná znění k 1. 1. 2020. Praha: Grada Publishing, a.s.

Ministerstvo financí, (2018). Daně, poplatky a jiná peněžítá plnění (Studijní text ke zvláštní části úřednické zkoušky pro obor státní služby)

Müllerová, L. & Šindelář, M. (2016). Účetnictví, daně a audit v obchodních korporacích. Praha: Grada Publishing, a.s.

Pelech, P., & Rindová, I. (2020). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020. Praha: ANAG, spol. s r.o.

Polívka, O. (2014). Zaměstnanecké benefity. *Komora daňových poradců Bulletin*, 2014(4), 20-23.

Tomšej, J. (2020). Zákoník práce 2020 - s výkladem. Praha: Grada Publishing, a.s.

Vančurová, A. & Láchová, L. & Zídková, H., (2020). Daňový systém ČR 2018. Praha: : Wolters Kluwer

Webové články

Běhounek, P. (2021). Změny v daních pro rok 2021. Účetnictví v praxi, 1/2021. <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=287954>

Běhounek, P. (2021). Daň z příjmů fyzických osob za rok 2020. Behounek.eu. 21.1.2021. <https://www.behounek.eu/1/danove-priznani-dpfo/>

Hovorková, K. (2018). Přehledně: Které benefity jsou nejvýhodnější a na které se doplácí, iDNES.cz, 21. února 2018. https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zamestnani-benefity-bonusy-dane-dar-pwc-zamestnavatel.A180219_213920_podnikani_kho

Kleinová, A. (2017). Benefity pro zaměstnance: Z těchto nemusíte odvádět daň z příjmu. FinExpert.cz, 9. května 2017. <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/benefity-pro-zamestnance-z-techto-nemusite-odvadet-dan-z-prijmu-1332164>

Kučerová, D. (2020). Dohoda o pracovní činnosti bude od roku 2021 výhodnější. Podnikatel.cz 17.12.2020 <https://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-od-roku-2021-vyhodnejsi/>

Nešleha, M. (2020). Daňové aktuality. Práce a mzda, 1/2021, 9. <https://www.praceamzda.cz/clanky/danove-aktuality-46>

Sbírka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu. (2005). Rozhodnutí č. 572/2005 Daň z příjmů: Pojem závislé činnosti. 6/2005 <https://sbirka.nssoud.cz/cz/dan-z-prijmu-pojem-zavisle-cinnosti.p506.html>

Tomanová, V. Zdanění přivýdělku z dohody o provedení práce pro rok 2021. Finance.cz 19.10.2020. <https://www.finance.cz/zpravy/finance/405249-zdaneni-privydelku-z-dohod-o-provedeni-prace/>

Truhlářová, M. (2016). Příspěvek na penzijní a životní pojištění. 7.9.2016. <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-penzijni-a-zivotni-poj/>

Tyl, O. (2009). O benefitech ze široka a trochu jinak – část 4. Hospodářské noviny, 22.6.2009 <https://ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>

Vonka, M. (2018). Vznik pracovního poměru. Portál.pohoda.cz. 9.4.2018. <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vznik-pracovniho-pomeru-1/>

Výzkumné a odborné zprávy

Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR. (2020). Analýza aktuální situace zaměstnanců. Dostupné z https://amsp.cz/wp-content/uploads/2020/11/ANAL%C3%9DZA_ZAM%C4%9ASTNANCI-final_Def.pdf

Boháč, R. (2015). Pojem daň v daňových zákonech, Právnická fakulta univerzity Karlovy, Česká republika. Dostupné z https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/02%20FINANC/Radim%20Bohac.pdf

Pelc, L. (2020). Povinnosti zaměstnavatele bez chyb, pokut a penále. Poradce s.r.o. <file:///C:/Users/User/Downloads/PoradcePovinnostiZamestnavatele.pdf>

Seznam zákonů

č. 42/1994 Sb., Zákon o penzijním spoření se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník

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

č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

č. 280/2009 Sb., Daňový řád

č. 299/2020 Sb., Zákon, kterým se mění některé daňové zákony v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2

č. 436/2020 Sb., Sdělení ministerstva práce a sociálních věcí

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

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled slev na dani

Tabulka 2: Druhy odpočtů

Tabulka 3: zvýšení platu- zaměstnavatel

Tabulka 4: penzijní spoření - zaměstnavatel

Tabulka 5: životní pojištění- zaměstnavatel

Tabulka 6: zvýšení platu - zaměstnanec

Tabulka 7: zvýšení platu – přiznání DPFO

Tabulka 8: penzijní spoření – zaměstnanec

Tabulka 9: penzijní spoření – přiznání DPFO

Tabulka 10: životní pojištění - zaměstnanec

Tabulka 11: životní pojištění – přiznání DPFO

Tabulka 12: zrušení penzijního spoření – přiznání DPFO 2020

Tabulka 13: zrušení životního pojištění – přiznání DPFO 2020

Seznam obrázků

Obrázek 1: základ daně pro rok 2020

Obrázek 2: Graf – porovnání variant - zaměstnavatel

Obrázek 3: Graf – porovnání variant – zaměstnanec

Seznam použitých zkratk

ČR Česká republika

Kč Koruny české

RZ Roční zúčtování

ZD Základ daně

ZDP Zákon o dani z příjmu

ZP Zdravotní pojištění

ZP Zákoník práce

Přílohy

Výpočet tabulky 3: zvýšení platu zaměstnavatel

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|-----------------------------|----------|
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $36\,000 * 0,248$ | 8 928 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $36\,000 * 0,09$ | 3 240 |
| Základ daně | $36\,000 + 8\,928 + 3\,240$ | 48 168 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny nahoru | 48 200 |
| Záloha na daň 15 % | $48\,200 * 0,15$ | 7 230 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | $7\,230 - 2\,070$ | 5 160 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | $36\,000 + 12\,168$ | 48 168 |
| 2021 | výpočet | Výsledek |
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $36\,000 * 0,248$ | 8 928 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $36\,000 * 0,09$ | 3 240 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 36 000 |
| Záloha na daň 15 % | $36\,000 * 0,15$ | 5 400 |
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | $5\,400 - 2\,320$ | 3 080 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | $36\,000 + 12\,168$ | 48 168 |

Výpočet tabulky 4: penzijní spoření zaměstnavatel

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|------------------------------|----------|
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,248$ | 8 308 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,09$ | 3 015 |
| Základ daně | $33\,500 + 8\,308 + 3\,015$ | 44 823 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny nahoru | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | $44\,900 * 0,15$ | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | $6\,735 - 3\,070$ | 4 665 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | $33\,500 + 11\,323 + 2\,500$ | 47 323 |
| 2021 | výpočet | Výsledek |
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,248$ | 8 308 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,09$ | 3 015 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | $44\,900 * 0,15$ | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |

| | | |
|------------------------------|-------------------------|--------|
| Záloha na daň po slevě | 6 735 – 3 070 | 4 665 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | 33 500 + 11 323 + 2 500 | 47 323 |

Výpočet tabulky 5: životní pojištění zaměstnavatel

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|------------------------------|----------|
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,248$ | 8 308 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,09$ | 3 015 |
| Základ daně | $33\,500 + 8\,308 + 3\,015$ | 44 823 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny nahoru | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | $44\,900 * 0,15$ | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | $6\,735 - 3\,070$ | 4 665 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | $33\,500 + 11\,323 + 2\,500$ | 47 323 |
| 2021 | výpočet | Výsledek |
| Sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,248$ | 8 308 |
| Zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy | $33\,500 * 0,09$ | 3 015 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | $44\,900 * 0,15$ | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | $6\,735 - 3\,070$ | 4 665 |
| Daňový náklad zaměstnavatele | $33\,500 + 11\,323 + 2\,500$ | 47 323 |

Výpočet tabulky 6: zvýšení platu zaměstnanec

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Hrubá mzda po zvýšení | $33\,500 + 2\,500$ | 36 000 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | $36\,000 * 0,045$ | 1 620 |
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | $36\,000 * 0,065$ | 2 340 |
| Základ daně | $36\,000 * 1,338$ | 48 168 |
| Zaokrouhlení základu daně | Na celé stokoruny nahoru | 48 200 |
| Záloha na daň 15 % | $48\,200 * 0,15$ | 7 230 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | $7\,230 - 2\,070$ | 5 160 |
| Čistá mzda | $36\,000 - 3\,960 - 5\,160$ | 26 880 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Hrubá mzda po zvýšení | $33\,500 + 2\,500$ | 36 000 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | $36\,000 * 0,045$ | 1 620 |
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | $36\,000 * 0,065$ | 2 340 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 36 000 |
| Záloha na daň 15 % | $36\,000 * 0,15$ | 5 400 |

| | | |
|------------------------|------------------------|--------|
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 5 400 – 2 320 | 3 080 |
| Čistá mzda | 36 000 – 3 960 – 3 080 | 28 960 |

Výpočet tabulky 7: zvýšení platu – přiznání DPFO

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|---------------------------------|--------------------------|------------|
| Úhrn příjmů | 36 000 * 12 | 432 000 |
| Úhrn povinného pojistného | 36 000 * 12 * 0,338 | 146 016 |
| Základ daně ze závislé činnosti | 432 000 + 146 016 | 578 016 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny dolů | 578 000 |
| Daň 15 % | 578 000 * 0,15 | 86 700 |
| Sleva na poplatníka | | 24 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | 5 160 * 12 | 61 920 |
| Výsledný daňový přeplatek | 86 700 - 24 840 – 61 920 | -60 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Úhrn příjmů | 36 000 * 12 | 432 000 |
| Základ daně ze závislé činnosti | | 432 000 |
| Daň 15 % | 432 000 * 0,15 | 64 800 |
| Sleva na poplatníka | | 27 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | 3 080 * 12 | 36 960 |
| Výsledný daňový přeplatek | 64 800 – 27 840 – 37 200 | 0 |

Výpočet tabulky 8: penzijní spoření – zaměstnanec

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|------------------------------|----------|
| Hrubá mzda s příspěvkem na penz. příp. | | 33 500 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | 33 500 * 0,045 | 1 508 |
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | 33 500 * 0,065 | 2 178 |
| Základ daně | 33 500 * 1,338 | 44 823 |
| Zaokrouhlení základu daně | Na celé stokoruny nahoru | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | 44 900 * 0,15 | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | 6 735 – 2 070 | 4 665 |
| Čistá mzda | 33 500 – 3 686 – 4 665 | 25 149 |
| Daňová úspora penzijního spoření | 4 650/12 | 387,5 |
| Ostatní zvýhodnění | státní měsíční příspěvek | 230 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 25 149 + 2 500 + 387,5 + 230 | 28 266,5 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Hrubá mzda s příspěvkem na penz. příp. | | 33 500 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | 33 500 * 0,045 | 1 508 |

| | | |
|----------------------------------|--------------------------------|--------|
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | $33\,500 * 0,065$ | 2 178 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 33 500 |
| Záloha na daň 15 % | $33\,500 * 0,15$ | 5 025 |
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | $5\,025 - 2\,320$ | 2 705 |
| Čistá mzda | $33\,500 - 3\,686 - 2\,705$ | 27 109 |
| Daňová úspora penzijního spoření | 4 500/12 | 375 |
| Ostatní zvýhodnění | státní měsíční příspěvek | 230 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | $27\,109 + 2\,500 + 375 + 230$ | 30 214 |

Tabulka 9: penzijní spoření – přiznání DPFO

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|-------------------------------|---------------|
| Úhrn příjmů | $33\,500 * 12$ | 402 000 |
| Úhrn povinného pojistného | $33\,500 * 12 * 0,338$ | 135 876 |
| Základ daně ze závislé činnosti | $402\,000 + 135\,875$ | 537 876 |
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | $537\,876 - 30\,000$ | 507 876 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny dolů | 507 800 |
| Daň 15 % | $507\,800 * 0,15$ | 76 170 |
| Sleva na poplatníka | | 24 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | $4\,665 * 12$ | 55 980 |
| Výsledný daňový přeplatek | $76\,170 - 24\,840 - 55\,980$ | -4 650 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Úhrn příjmů | $33\,500 * 12$ | 402 000 |
| Základ daně ze závislé činnosti | | 402 000 |
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | $402\,000 - 30\,000$ | 372 000 |
| Daň 15 % | $372\,000 * 0,15$ | 55 800 |
| Sleva na poplatníka | | 27 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | $2\,705 * 12$ | 27 960 |
| Výsledný daňový přeplatek | $55\,800 - 27\,840 - 27\,960$ | -4 500 |

Výpočet tabulky 10: životní pojištění - zaměstnanec

| 2020 | Výpočet | Výsledek |
|--|--------------------------|----------|
| Hrubá mzda s příspěvkem na život. poj. | | 33 500 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | $33\,500 * 0,045$ | 1 508 |
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | $33\,500 * 0,065$ | 2 178 |
| Základ daně | $33\,500 * 1,338$ | 44 823 |
| Zaokrouhlení základu daně | Na celé stokoruny nahoru | 44 900 |
| Záloha na daň 15 % | $44\,900 * 0,15$ | 6 735 |
| Sleva na poplatníka | 24 840/12 | 2 070 |

| | | |
|--|------------------------|----------|
| Záloha na daň po slevě | 6 735 – 2 070 | 4 665 |
| Čistá mzda | 33 500 – 3 686 – 4 665 | 25 149 |
| Daňová úspora penzijního spoření | 3 750 / 12 | 312,5 |
| Ostatní zvýhodnění | 0 | 0 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 25 149 + 2 500 + 312,5 | 27 961,5 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Hrubá mzda s příspěvkem na život. poj. | | 33 500 |
| Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 % | 33 500 * 0,045 | 1 508 |
| Sociální poj. zaměstnanec 6,5 % | 33 500 * 0,065 | 2 178 |
| Základ daně | Hrubá mzda | 33 500 |
| Záloha na daň 15 % | 33 500 * 0,15 | 5 025 |
| Sleva na poplatníka | 27 840/12 | 2 320 |
| Záloha na daň po slevě | 5 025 – 2 320 | 2 705 |
| Čistá mzda | 33 500 – 3 686 – 2 705 | 27 109 |
| Daňová úspora penzijního spoření | 3 600 / 12 | 300 |
| Ostatní zvýhodnění | 0 | 0 |
| Celkový čistý příjem zaměstnance | 27 109 + 2 500 + 300 | 29 909 |

Výpočet tabulky 11: životní pojištění – přiznání DPFO

| | | |
|--|--------------------------|---------------|
| 2020 | Výpočet | Výsledek |
| Úhrn příjmů | 33 500 * 12 | 402 000 |
| Úhrn povinného pojistného | 33 500 * 12 * 0,338 | 135 876 |
| Základ daně ze závislé činnosti | 402 000 + 135 875 | 537 876 |
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | 537 876 – 24 000 | 513 876 |
| Zaokrouhlený základ daně | Na celé stokoruny dolů | 513 800 |
| Daň 15 % | 513 800 * 0,15 | 77 070 |
| Sleva na poplatníka | | 24 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | 4 665 * 12 | 55 980 |
| Výsledný daňový přeplatek | 77 070 – 24 840 – 55 980 | -3 750 |
| 2021 | Výpočet | Výsledek |
| Úhrn příjmů | 33 500 * 12 | 402 000 |
| Základ daně ze závislé činnosti | | 402 000 |
| Základ daně snížený o nezdanitelné části | 402 000 – 24 000 | 378 000 |
| Daň 15 % | 378 000 * 0,15 | 56 700 |
| Sleva na poplatníka | | 27 840 |
| Úhrn strazených záloh na daň | 2 705 * 12 | 27 960 |
| Výsledný daňový přeplatek | 56 700 – 27 840 – 27 960 | -3 600 |

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

Daňové identifikační číslo plátce daně / plátcovy pokladny

Otisk podacího razítka finančního úřadu

ŽÁDOST

podle § 35d odst. 5 zákona o daních z příjmů¹⁾
o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům
na měsíčních daňových bonusech

Plátce daně

Sídlo / adresa místa pobytu plátce daně

Typ žádosti²⁾

běžná

dodatečná

Přehled o vyplacených měsíčních daňových bonusech

| Za kalendářní měsíc ³⁾ | roku: | |
|-----------------------------------|---|----|
| f. 1 | Celková částka měsíčního daňového bonusu vyplacená za kalendářní měsíc všem oprávněným zaměstnancům | Kč |
| f. 2 | Z toho uspokojeno z celkového objemu záloh na daň | Kč |
| f. 3 | Výše částky měsíčního daňového bonusu z ř. 1 vyplacená z vlastních finančních prostředků | Kč |
| f. 4 | Datum vyplacení měsíčního daňového bonusu | |

- a) Žádám o vrácení⁴⁾ měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky níže) ve výši Kč
- na adresu⁵⁾
 - na účet⁶⁾ vedený u č. účtu
 - kód banky specifický symbol
- b) Žádám o převedení⁷⁾ měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky níže):
- na úhradu nedoplatku daně⁸⁾ v částce Kč
 - u jiného správce daně⁹⁾
 - na úhradu nedoplatku daně⁸⁾ v částce Kč
 - u jiného správce daně⁹⁾
 - na úhradu nedoplatku daně⁸⁾ v částce Kč
 - u jiného správce daně⁹⁾
- c) Žádám o převedení⁷⁾ měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky níže) ve prospěch jiného daňového subjektu DIČ
- na úhradu nedoplatku daně⁸⁾ u téhož nebo jiného správce daně⁹⁾ v částce Kč
- d) Částku z řádku 3 (popř. částku níže) ponechejte ve výši Kč na úhradu splatných daňových povinností daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

žádost sestavil

telefon

**PROHLÁŠUJI, ŽE VŠECHNY MNOU UVEDENÉ ÚDAJE V TÉTO ŽÁDOSTI JSOU PRAVDIVÉ A ÚPLNÉ
A STVRZUJI JE SVÝM PODPÍSEM¹⁰⁾**

| | |
|---|--|
| Údaje o zástupci: | Kód zástupce: <input type="text"/> |
| Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby <input type="text"/> | |
| Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby <input type="text"/> | |
| Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.) Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě <input type="text"/> | |
| Daňový subjekt / osoba oprávněná k podpisu: | Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu |
| Datum <input type="text"/> | Otisk razítka <input type="text"/> |

Abstrakt

Hrdličková, H. (2021). *Specifika daně z příjmů ze závislé činnosti* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: Daň z příjmů ze závislé činnosti, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, zaměstnanec, daňové přiznání.

Bakalářská práce se zabývá specifiky daně z příjmů za závislé činnosti a zaměstnaneckými benefity. Jejím cílem je stanovit rozdíly, výhody a nevýhody u nejčastěji používaných možností zvýšení příjmu zaměstnance, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Teoretická část je literární rešerší k tématu daně z příjmů ze závislé činnosti a přibližuje také zaměstnanecké benefity. Praktická část se věnuje konkrétním příkladům z praxe, které porovnává a hodnotí.

Abstract

Hrdličková. H, (2021). *Specifics of Personal Income Tax from Dependent Activity*. University of West Bohemia, Faculty of Economics.

Key words: Income tax from dependent activity, employee benefits, employer, employee, tax return

The bachelor work deals with the specifics of the income tax gained from a dependant activity and employee benefits or perks. Its aim is to determine the differences among the most frequent possibilities of increase employee income as well as their advantages and disadvantages from both the employer and the employee points of view. The theoretical part is a literary research focusing on the topic of the income tax from a dependant activity and it further describes employee benefits and perks. The practical part deals with specific examples from practice which are then compared and evaluated.