

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Daňová optimalizace pro malé a střední společnosti včetně mzdových nákladů

Tax optimization for Czech SMBU including employment costs

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

## **VEDOUcí PRÁCE**

RNDr. Jitka Jurková M.A.

PŘÍJMENÍ HRUBAN

JMÉNO KRISTIÁN

**2017**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Hruban	Jméno:	Kristián	Osobní číslo:	437805
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	MÚVS ČVUT v Praze, oddělení ekonomických studií				
Studijní program:	Ekonomika a Management				
Studijní obor:	Řízení a Ekonomika průmyslového podniku				

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:  
Daňová optimalizace pro malé a střední společnosti včetně mzdových nákladů

Název bakalářské práce anglicky:  
Tax optimization for Czech SMBU including employment costs

Pokyny pro vypracování:

**CÍL:** Prozkoumat optimalizační možnosti s.r.o. s důrazem na optimalizaci pomocí forem zaměstnání a zam. benefitů, včetně porovnání a zvážení jednotlivých možností u vybraných typů optimalizace.

**PŘÍNOS:** Pro managery, majitele či účetní s.r.o., popř. pro živnostníky je přínosem navýšení disponibilního kapitálu za pomoci optimalizace. Pro s.r.o. je přínosem také lepší materiální motivace zaměstnanců při stejných nákladech.

**OSNOVA:** Teoretická část: úvod, vymezení jednotlivých oblastí, legislativy a postupů, které se k nim vztahují. Praktická část: zaměstnání, benefity, majetek, materiál a zboží, další vybrané případy možné optimalizace, závěr.

Seznam doporučené literatury:

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. Daňové a nedaňové náklady 2016. Praha: ESAP, 2016.  
HNÁTEK, Miloslav. Daňové typy pro společnosti s ručením omezeným 2017. Praha: ESAP, 2017.  
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů  
Pokyn Generálního Finančního Ředitelství D-22 2015, příslušné judikáty a popř. příslušné akademické práce

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:  
RNDr. Jitka Jurková M.A. MÚVS ČVUT v Praze, oddělení ekonomických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:  
\_\_\_\_\_

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 05. 5. 2017  
Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018

Podpis vedoucí(ho) práce \_\_\_\_\_  
Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry \_\_\_\_\_  
Podpis děkana(ky) \_\_\_\_\_

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Datum převzetí zadání: 12. 04. 2017  
Podpis studenta(ky) \_\_\_\_\_

**HRUBAN, Kristián. *Daňová optimalizace pro malé a střední společnosti včetně mzdových nákladů*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.**



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 19. 05. 2017

Podpis:



## **Poděkování**

Chtěl bych poděkovat vedoucímu práce, především za odsouhlasení a vyjednání tohoto zajímavého tématu. Dále děkuji za přínos ke struktuře práce a v neposlední řadě také za trpělivost při její tvorbě. Ocenil jsem ale i postřehy a kritiky, které mi byly sděleny. Nakonec také oceňuji pomoc a oporu při dokončení bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zabývá srovnáním v různých formách snížení celkového efektivního zdanění podnikání v České republice. Cílem práce je zjistit a porovnat rozdíly celkového zdanění pro všechny subjekty zapojené do obchodního vztahu, včetně osobních nákladů a daně z příjmu právnických osob, a to se specifikacemi při různých úrovních příjmů. Následná analýza výsledků se zaměřuje na nejvíce efektivní řešení, zejména pak pro společnosti s ručením omezeným.

## **Klíčová slova**

Daňové náklady, daň z příjmů právnických osob, Česká republika daňové řešení, daňová optimalizace, celkové efektivní zdanění

## **Abstract**

The Bachelor thesis is focused on comparison of different types options for reducing overall taxation of businesses in Czech Republic. The target of this thesis is to identify and compare effective rate of overall taxation for related entities in business relationship including personal and business taxation at different levels of income. Subsequent analysis of the results, focusing on most cost effective solution especially for private limited companies.

## **Key words**

Tax costs, corporate income tax, Czech Republic tax solutions, tax optimization, overall effective taxation

# Obsah

Úvod.....	5
<b>1</b> <b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>8</b>
1.1    Legislativa a postupy .....	11
1.2    Vymezení jednotlivých oblastí .....	11
1.3    Představení vybraných pojmů.....	11
1.3.1    Závislá práce.....	11
1.3.2    Právní platformy podnikání .....	12
1.3.3    Outsourcing .....	13
1.3.4    Švarcsystém .....	15
1.3.5    Rámcová smlouva .....	15
1.3.6    Dlouhodobý majetek.....	16
1.4    Zákonné určení daňových a pojistných parametrů při zaměstnání a u vybraných právních forem podnikání ...	16
1.4.1    Pracovní poměr.....	16
1.4.2    DPP-Dohoda o provedení práce .....	17
1.4.3    DPČ-Dohoda o pracovní činnosti .....	17
1.4.4    OSVČ-Osoba samostatně výdělečně činná .....	18
1.4.5    S.R.O. - Společnost s ručením omezeným.....	20
<b>2</b> <b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>22</b>
2.1    Zaměstnání .....	23
2.1.1    Komparace pro činnost drobného rozsahu .....	24
2.1.2    Komparace pro činnost většího rozsahu.....	31
2.2    Benefity .....	40
2.2.1    Stravování.....	41
2.2.2    Cestovní náhrady.....	42
2.2.3    Příspěvek na bydlení .....	43
2.2.4    Paušální výdaje na automobil .....	43
2.2.5    Náhrady za použití vlastního nářadí nebo přístroje .....	44
2.2.6    Motivační příspěvek studentům .....	45
2.2.7    Vzdělávání zaměstnanců.....	45
2.2.8    Pořízení pracovního oblečení .....	45
2.2.9    Rekreace a jiné benefity .....	46
2.3    Majetek.....	47
2.4    Materiál a zboží.....	47
2.5    Nezdanitelný příjem .....	48
2.6    Zápůjčky .....	49
Závěr .....	50
Seznam použité literatury.....	52
Seznam tabulek:.....	55
Seznam grafů:.....	56
Seznam zkratk:.....	57

# Úvod

Hlavním cílem teoretické části bude seznámit se s právním rámcem a platformami podnikání, na kterých může být daňová optimalizace postavena. V praktické části poté budeme budovat optimalizační možnosti na těchto rámcích. Cílem bude poukázání na nejvýhodnější daňové řešení porovnáním několika různých variant optimalizace. Konkrétně se pak jedná o daňovou optimalizaci založenou na outsourcingu činností. Využité metody budou zejména porovnání jednotlivých nastavení zaměstnání či outsourcingu pro dva druhy činností dle jejich nákladu.

V této práci se zaměřím na daňovou zátěž, a to nejen z hlediska zdanění práce, ale také, jak celkové odvodové zatížení co možná nejvíce omezit. Budeme i porovnávat některé případy, kde bude figurovat více subjektů, a u kterých se budeme snažit docílit nejnižšího celkového zdanění všech využitých subjektů, a to i v absolutních hodnotách.

Cílem je tedy, aby společnosti s.r.o. zbylo co nejvíce prostředků, které mohou využít k dalším investicím. Daňová optimalizace nám také pomůže k vyšší materiální motivaci zaměstnanců či spolupracujících osob při stejných nebo nižších nákladech. Jinými slovy se budeme snažit s menším nebo stejným rozpočtem dělat více. Konkrétně tedy mít nižší pracovní náklady, ale zároveň vyšší čistý příjem (peněžitý i nepeněžitý) pro naše zaměstnance či spolupracující osoby. Také se budeme zabývat i jinými způsoby optimalizace než jen pomocí forem zaměstnání a outsourcingu.

Budeme postupovat tak, že lokalizujeme daňové náklady a najdeme formy vyplácení finančních prostředků s nejnižší odvodovou zátěží, a to vše pomocí komparací vybraných forem zaměstnání a spolupráce. Také si vyčteme daňově uznatelné benefity a další daňové náklady. Při možné aplikaci však zvážíme i některá daňová a právní rizika z daňové optimalizace plynoucí.

Daňová problematika je vcelku komplexní záležitost, proto se zde budeme zabývat jen těmi jednoduššími daňově optimalizačními postupy, kde implementace není příliš obtížná. Cílem je, aby byly pro malou a střední společnost snadno uplatnitelné a bez vysoké administrativní zátěže či s nadměrným daňovým rizikem.



**Protože je práce určena zejména pro manažery, společníky s.r.o. a účetní, předpokládá se, že pro plné porozumění má čtenář alespoň základní znalosti mzdového a finančního účetnictví, daní z příjmu, včetně základních znalostí obchodního a pracovního práva v české jurisdikci.**

**„Na světě nejtěžší věc k pochopení je daň z příjmu.“ (Albert Einstein, 1937)**

# **TEORETICKÁ ČÁST**

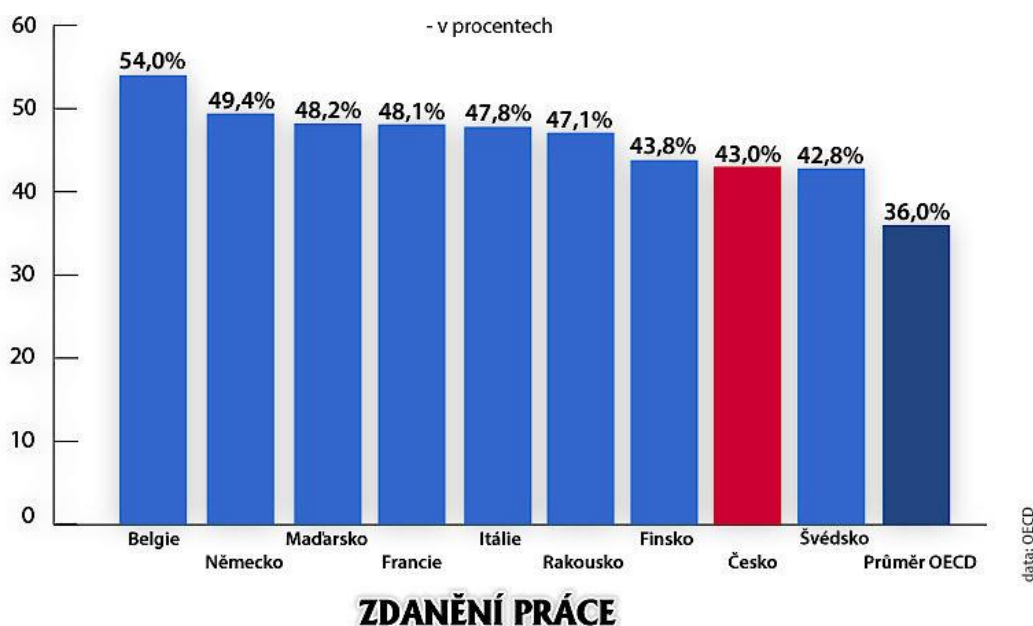
# 1 TEORETICKÁ ČÁST

Cílem bakalářské práce je najít nejvýhodnější daňové řešení v případě, že společnost přemýšlí o outsourcingu činností, které nyní vykonávají její vlastní zaměstnanci. Také zvážení všech právních rámců a daňových rámců těchto outsourcingových variant, a vybrat tak nejvýhodnější řešení pro dané situace.

Abychom mohli plně porozumět cíli práce, musíme nejdříve popsat současné nastavení zdanění, a to i v porovnání s jinými státy.

Jednou z největších složek odvodů společností s ručením omezeným i jiných kapitálových společností není daň z příjmu právnických osob, ale právě zdanění práce. Proto se zaměříme mimo daň z příjmu právnických osob i detailněji na zdanění práce.

V České republice je jedno z nejvyšších celkových zdanění práce v EU, což si ukážeme v následujícím grafu. V ČR tedy máme odvodové zatížení podobné zemím s nesrovnatelně vyšším HDP. Zdaněním a daněmi v této práci budeme rozumět jako celkové odvodové zatížení, tedy daň včetně sociálního a zdravotního pojištění, a to jak placeného zaměstnancem, tak toho placeného zaměstnavatelem.

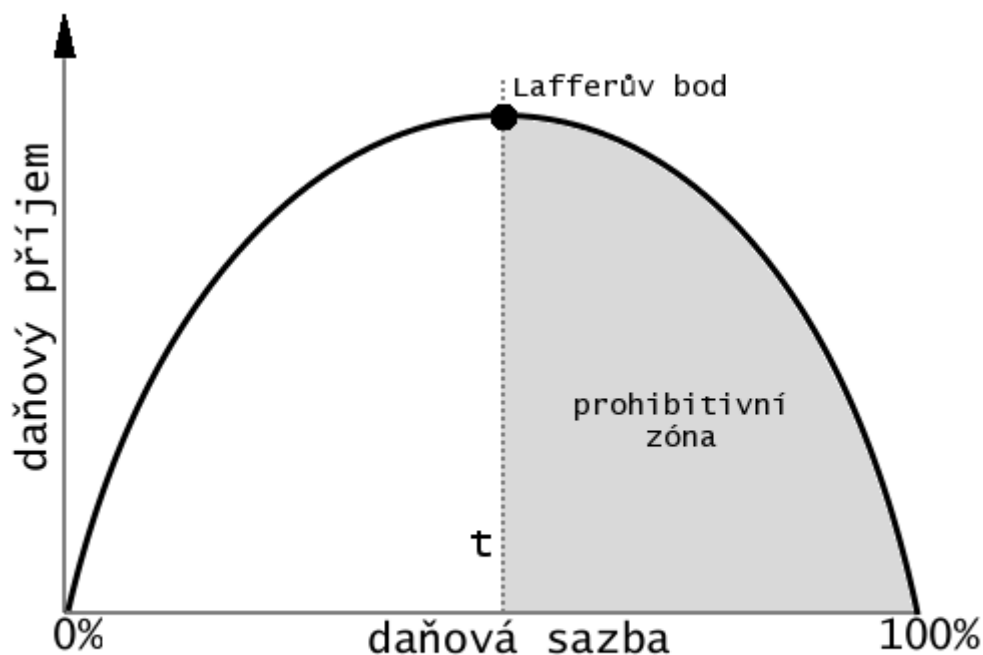


**Graf č. 1 Porovnání zdanění průměrné mzdy 2016 ve státech OECD**

Zdroj: (Rymeš, 2017)

Dle obchodní organizace pro hospodářskou spolupráci v roce 2016 bylo celkové zdanění práce průměrného platu v České republice 43 %, což je značně vysoké v situaci, kdy jsou posléze peníze většinou utraceny pracovníkem za spotřební zboží či služby, a tedy zdaněny ještě DPH 15 % nebo 21 %. Není tedy divu, že tato situace resultuje v to, že většina společností, živnostníků i zaměstnanců hledá cesty, jak tuto neúměrnou zátěž optimalizovat.

To, že zdanění není nastaveno správně, nám může napovědět i Lafferova křivka.



## Lafferova křivka

**Graf č. 2 Lafferova křivka zobrazující závislost celkové sumy vybraných daní na míře zdanění**

Zdroj: (Wikimedia Foundation, 2006)

Z pohledu státu je nejlepší dosáhnout daňové sazby tzv. Lafferova bodu, při kterém se vybere daní nejvíce. Problém je, že tento bod zpravidla nebývá u 50 %, ale z historie víme, že v ČR, USA i jinde na světě státy spíše vybraly nejvíce daní, když bylo zdanění v intervalu od 10 do 30 %.

Z toho důvodu se domnívám, že se ČR, minimálně u zdanění práce, nachází silně v prohibitivní zóně. Tedy v zóně, kde lidé nemají takou motivaci pracovat v klasickém pracovním poměru, a kde také dochází více k legálním i nelegálním daňovým únikům.

## **1.1 Legislativa a postupy**

Jedna z nejdůležitějších věcí související s touto problematikou je rozlišení daňových a nedaňových nákladů. K tomuto určení nám bude nejvíce nápomocen zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Nejvíce jsou pak klíčové §24, §25, §26 a §33. Další důležitý pramen pro rozhodování jsou stanoviska daňové správy: Pokyny Generálního Finančního Ředitelství D-22. Při spornějších bodech se pak využívají i judikatury Nejvyššího správního soudu v oblasti daně z příjmů.

Práce byla sestavována v průběhu prvních několika měsíců na začátku roku 2017, proto je důležité upozornit, že České daňové prostředí podléhá neustálým změnám, a to nejen z důvodu toho, že určité mezní sazby se mění v závislosti na výši průměrné mzdy apod., ale většinou i každé 3 až 4 roky dojde s vytvořením nové vlády k nějaké větší změně z podstaty nebo výpočtů. Ačkoliv se ale sazby a postupy výpočtů občas mění, tak účetnictví, parametry smluv a logiky za nimi zůstávají.

## **1.2 Vymezení jednotlivých oblastí**

Co se týče zasažených oblastí, v této práci nás bude nejvíce zajímat daň z příjmů právnických osob a daň z příjmů ze závislé činnosti fyzických osob, jejich odvody sociálního a zdravotního pojištění, dále pak také okrajově celkové odvodové zatížení OSVČ.

Také nás zajímají jednotlivá propojení a kombinace výše zmíněných subjektů. V této práci se ale mimo významné souvislosti s daní z příjmů nebudeme nikterak více věnovat dani z přidané hodnoty.

Dále nás bude detailněji zajímat uznatelnost některých optimalizačních řešení, a to v jejich konkrétních nastaveních.

## **1.3 Představení vybraných pojmů**

### **1.3.1 Závislá práce**

Závislá práce (činnost) podle § 3 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr a pracovní vztahy, vyplývající z dohod o pracích

konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Podle § 77 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, není-li stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr úprava stejná jako v pracovním poměru, mimo tyto následující:

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy,
- i) cestovní náhrady.

Musíme si však uvědomit, že to neznamena, že všechny tyto zaměstnanecké výhody jsou u dohod konaných mimo pracovní poměr nepoužitelné. Znamená to jen, že na ně nemá pracovník pracující mimo pracovní poměr zákonné právo. Jejich sjednání a posléze případné daňové uplatnění může být podchyceno ve vnitropodnikové směrnici a v dohodě samotné, tím se však budeme detailně zabývat v praktické části.

### **1.3.2 Právní platformy podnikání**

Z hlediska relevance malého a středního podnikání byly zvoleny pouze dvě platformy podnikání, které se používají v české jurisdikci nejvíce, a to s.r.o. a OSVČ.

#### **S.R.O. Společnost s ručením omezeným**

Podle § 1, zákona o obchodních korporacích, je s.r.o. obchodní korporace, patřící mezi kapitálové společnosti. Kapitálové společnosti jsou účetní jednotky, jež mají povinnost vést podvojný účetnictví, ve kterém musí mimo jiné rozlišovat daňové a nedaňové náklady. Jak už z názvu vyplývá, společníci společnosti s ručením omezeným neručí za závazky společnosti.

Dle § 142, zákona o obchodních korporacích, platí pro s.r.o. složení vkladu s minimálním základním kapitálem 1 Kč. K 30. 3. 2017 bylo možné společnosti s ručením omezeným založit se všemi souvisejícími náklady

průměrně za 5500 Kč včetně DPH (zahrnuje cenu živnostenského oprávnění).

### **OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná**

OSVČ je fyzická osoba podnikatel, držitel živnostenského oprávnění. Z jednotlivých druhů živností se v této práci budeme zabývat jenom živnostmi ohlašovacími volnými. Tedy živnostmi, ke kterým není vyžadována odborná způsobilost. Může se jednat hlavně o typické činnosti outsourcingu, například o IT služby, administrativní služby, technickou podporu, virtuální asistenci, úklidové služby atd., podle § 25 odst. 1. zákona o živnostenském podnikání a odkazujícího.

Za takovéto živnostenské oprávnění je účtován správní poplatek 1000 Kč. Také je důležité zmínit, že nejen fyzická osoba, aby mohla podnikat, potřebuje živnostenské oprávnění, právnické osoby ho potřebují rovněž. Proto i po založení s.r.o. je společnost třeba opatřit živnostenským oprávněním k jeho plánované činnosti, než zahájí podnikání.

#### **1.3.3 Outsourcing**

Outsourcing je praktika dělby práce v podnikání, při které se společnost specializuje na svoji hlavní činnost, a zbylé, obvykle podpůrné, ale někdy i části hlavní činnosti si nechává dodávat subkontraktory. Subkontraktor je podnikatel FO nebo PO, který dodává určitou část výsledné činnosti, kterou má plnit jeho zadavatel.



Mimo IT oboru se nejčastěji jedná o:

- Údržba komunikací
- Úklid prostor
- Stravování
- Ostraha objektů
- Personální záležitosti
- Public Relations
- Marketing
- Firemní tisk
- Obchod
- Logistika
- Účetnictví
- Mzdové účetnictví
- Údržba objektů a řada dalších.

Specifický obor je pak IT. Zde to může být:

- Správa internetové sítě
- Správa intranetu
- Správa software
- Správa serverů
- Správa webu
- Správa databází
- Vývoj aplikací/webu/software
- Správa hardware
- Analýza dat

Ukážeme si také u mnoha případů, že je outsourcing výhodnější nejen díky daňovému rozdílu, ale i díky nižším administrativním nákladům a vyšší kvalitě (specializaci). Navíc si outsourcingem vždy objednáváte specialistu na daný obor, který se snaží udělat činnosti co nejlevněji, a to na úrovni nabízené kvality. Samotná kvalita činnosti je díky specializaci převážně vyšší, než pokud bychom prováděli činnost interně. Také zadavateli nabízí větší flexibilitu, pokud je například s prací nespokojen nebo chce naopak zvětšit spolupráci. Outsourcing je tedy klíč k úspěchu v moderním světě a podnikání, proto se mu v praktické části dále budeme věnovat detailněji (Stýblo, 2005, s. 114).

Problémem outsourcingu je, že má někdy dosti podobné znaky jako „švarcsystém“ (vysvětleno dále), protože se snažíme činnosti, které bychom mohli dělat interně, tedy pomocí našich zaměstnanců, zadat externě podnikatelům.

#### **1.3.4 Švarcsystém**

Název je odvozen od jistého pana Švarce, který jako první tento systém hromadně aplikoval. Konkrétně se jedná o situaci, kdy zadavatel činnosti FO nebo PO dá přednost obchodně právnímu vztahu s FO podnikatelem namísto toho, aby se jednalo o pracovněprávní vztah.

Dle pokynu Ministerstva Financí D 285, 2005 pro kontrolní orgány k jeho posuzování jsou hlavní znaky „švarcsystému“ tyto:

- Zadavatel řídí, kontroluje a nese odpovědnost za činnosti FO podnikatele
- FO podnikatel má obdobné postavení jako zaměstnanec
- Odměna je stanovena na základě pracovní doby
- Pracovní prostředky poskytuje zadavatel činnosti
- FO podnikatel vykonává činnost dlouhodobě a pouze pro jednoho zadavatele

Představuje tedy potenciální právní i daňové riziko. Právní riziko může vzniknout zejména z toho důvodu, že dojde ke kontrole Státního úřadu inspekce práce a prokáže se, že se jedná o „švarcsystém“. Důkazní břemeno na rozdíl od daňového rizika nese Státní úřad inspekce práce. Daňové riziko běžně spočívá v neuznání a posléze neprokázání špatně zaúčtovaných nedaňových nákladů do účtů s daňovými náklady kontrole daňové správy. V této konkrétní situaci také může při prokázání hrozit doměření daně z příjmů fyzických osob, včetně sociálního a zdravotního pojištění, pokud se prokáže užití „švarcsystému“.

Pokud tedy bude zadavatel chtít outsourcovat nějakou činnost na FO podnikatele, musí být obezřetný a dodržet určité kroky, kterým se budeme v praktické části věnovat více.

Pokud se uzavře obchodní vztah mezi dvěma právními osobami, už se o švarcsystém jednat nemůže (Hnátek, 2017, s. 78-79).

#### **1.3.5 Rámcová smlouva**

Rámcová smlouva není samostatným smluvním typem a jsou sjednávána základní pravidla, jimiž se budou řídit v budoucnu uzavřené konkrétní

(tzv. realizační) smlouvy, nebude-li v této konkrétní smlouvě ujednáno jinak. Při vzniku realizační smlouvy (např. smlouvy kupní) uzavřené na základě rámcové smlouvy se tedy v rozsahu, v němž strany nesjednaly v realizační smlouvě jinak, stávají pravidla (smluvní podmínky) sjednaná v rámcové smlouvě součástí obsahu realizační smlouvy, a to, aniž by na ně muselo být v realizační smlouvě odkázáno. Rámcová smlouva je také v praxi často nazývána smlouvou dodavatelskou, mandátní nebo smlouvou příkazní. Používá se v situacích, kdy pro nějakého klienta opakovaně vytváříte díla nebo poskytujete služby. To je vhodné zejména pro s.r.o. a OSVČ, kteří svým klientům poskytují služby stále. Smlouvou realizační pak může být objednávka, která už může být cenově a časově specifikována (Humlák, 2014, s. 25).

### **1.3.6 Dlouhodobý majetek**

Dlouhodobý majetek je veškerý majetek hmotný, který má pořizovací cenu nad 40 000 Kč a dále majetek nehmotný nad 60 000 Kč. Tento majetek se odepisuje dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Jeho daňový náklad je tedy rozprostřen do delšího časového období dle příslušné odpisové skupiny majetku.

## **1.4 Zákoné určení daňových a pojistných parametrů při zaměstnání a u vybraných právních forem podnikání**

Druhy pracovních poměrů a typy právních forem podnikání jsou vybrány z hlediska předmětnosti k potenciální daňové optimalizaci. Právními formami podnikání a druhy pracovních poměrů, které nejsou v tomto směru tolik využitelné, se nebudeme zabývat.

### **1.4.1 Pracovní poměr**

Také nazývaný hlavní pracovní poměr (HPP). Celkový náklad práce na činnost na hlavní pracovní poměr je tzv. superhrubá mzda, to jest 134 % mzdy hrubé, z které se také vypočítává ona 15 % daň z příjmů. Ta je snížena o 2070 Kč měsíčně slevou na dani na poplatníka (na tuto slevu mají nárok všechny fyzické osoby, bez ohledu na zdroj jejich příjmů). Také je možné uplatnit další slevy na dani, jako na manželku a studující děti, ale těmi se pro zjednodušení v této práci nebudeme zabývat. Pracovník v hlavním pracovním poměru dále odvádí z hrubé mzdy 6,5 % sociální pojištění a 4,5 % zdravotní pojištění, což jsou zaměstnanecké odvody. Oněch 34 % z hrubé mzdy nad její rámeček se skládá z 25 %

sociálního pojištění a 9 % zdravotního pojištění, což dohromady tvoří část zvanou zaměstnavatelské odvody.

Ve skutečnosti však všechny odvody odvádí zaměstnavatel. Proto jsou názvosloví a rozdělení odvodů více či méně zavádějící a působí spíše jako zamaskování reálného zdanění práce.

#### **1.4.2 DPP – Dohoda o provedení práce**

Podle § 75, zákoníku práce, je DPP za podmínek rozsahu nejvíce 300 hodin ročně a do výdělku maximálně 10 000 Kč měsíčně osvobozena od plateb sociálního i zdravotního pojištění. Dále je pouze snižována o daň z příjmů 15 %. Slevu na poplatníka lze také aplikovat. DPP není však úplně osvobozena od veškerých odvodů. Pokud není vykonávána jiná činnost, je minimální zdravotní pojištění pro pracující na DPP, DPČ nebo pro majitele s.r.o. 13,5 % z minimální mzdy 11 000 Kč, tedy 1485 Kč. To je tedy částka, která musí být uhrazena bez ohledu na to, zda má poplatník zdravotního pojištění příjmy nebo ne. Výjimkou jsou studenti, za které platí zdravotní pojištění stát, a to do konce trvání studia, nejdéle však do 26 let. Mluvíme zde o tzv. zdravotním pojištění osob bez příjmů podléhajících pojištění (Bílý, 2017).

#### **1.4.3 DPČ – Dohoda o pracovní činnosti**

Dle § 76 zákoníku práce, z prací konaných mimo pracovní poměr nám zákon ještě mimo DPP umožňuje DPČ – dohodu o pracovní činnosti. Její využití k daňové optimalizaci je ale omezené. Také proto se na rozdíl od DPP tolik nevyužívá. Za podmínek maximálně sjednané doby 52 týdnů a do výdělku nepřevyšujícího 2499 Kč měsíčně je příjem z DPČ osvobozen od sociálního a zdravotního pojištění. Není ovšem osvobozena od daně z příjmů, což se však může vyřešit daňovou slevou na poplatníka. Povinné zdrav. poj. však zůstává podobně jako u DPP.

Využití DPČ je ale vhodné zejména pro společníky a jednatele, aby z důvodů daňové uznatelnosti benefitů splnili podmínku pro vykonávání závislé činnosti. Důležité je také zmínit, že DPČ potom nesmí být uzavřena na některé předměty činnosti, a to rozhodování za společnost nebo jednání za společnost ve vztahu ke státním institucím. Tato podmínka platí také pro DPP. Jednalo by se totiž o výkon funkce.

Nejzajímavější je také možnost kombinace DPP 10 000 Kč a DPČ 2499 Kč měsíčně, a to dokonce i u jednoho zaměstnavatele, což je podtrženo tím,

že sleva na dani na poplatníka dokáže pokrýt obě tyto dohody. Tedy zaměstnanec (zároveň student) takto zaměstnaný u dvou společností nebude odvádět žádné sociální ani zdravotní pojištění a nebude také ve výsledku platit žádnou daň z příjmů. K tomu všemu navíc bude mít právo na zaměstnanecké benefity obou společností, s kterými bude mít tyto dohody, jelikož dohodou o provedení práce a pracovní činnosti, ačkoliv jsou mimo pracovní poměr, vzniká pracovněprávní vztah. Zaměstnanec tak bude mít při těchto dohodách možnost obdržet zaměstnanecké benefity od obou společností, s kterými bude mít tyto dohody (Hnátek, 2017, s. 75-76).

#### **1.4.4 OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná**

U OSVČ je příjem snížený o výdaje, tedy zisk, zdaňován 15 % a lze u ní aplikovat odečet na slevy poplatníka. Dále je zde 29,2 % sociální pojištění a 13,5 % zdravotní pojištění, což se však počítá z 50 % vyměřovacího základu daně. Na vyměření reálného zisku, a tedy i daňového základu, se používá buď vyměření dle skutečných výdajů za pomoci daňové evidence, anebo se použije % paušální výdaj dle charakteru činnosti. OSVČ může vést i podvojný účetnictví, ale z daňového hlediska není jak daňová evidence, tak podvojný účetnictví u OSVČ ani zdaleka tak výhodné, jako podvojný účetnictví u s.r.o. Proto se v této práci budeme u OSVČ zabývat pouze výdajovými paušály, a to jen jednou jejich skupinou, která je nejvíce daňově významná a také aplikovatelná (Štohl, Klička, 2013, s. 164).

Jednotlivé paušály dle § 7 odst. 7. zákona o daních z příjmů s limitem uplatnění do 2 mil. Kč příjmu

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z živností řemeslných, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1600000 Kč
- 60 % z příjmů ze živnosti (s výjimkou řemeslných), nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1200000 Kč
- 40 % z příjmů z jiného podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 800000 Kč
- 30 % z příjmů z pronájmu majetku zařazeného v obchodním majetku, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 600000 Kč

(Dušek, 2014, s. 21)

Limity jednotlivých paušálů, do maximálního příjmu 1 mil. Kč:

- u 80 % paušálu půjde uplatnit výdaje maximálně do částky 800 tisíc korun
- u 60 % paušálu půjde uplatnit výdaje maximálně do částky 600 tisíc korun
- u 40 % paušálu půjde uplatnit výdaje maximálně do částky 400 tisíc korun
- u 30 % paušálu půjde uplatnit výdaje maximálně do částky 300 tisíc korun

Ve skutečnosti budou všechny uplatnitelné částky nákladů v druhém rozdělení o něco nižší, aby nedošlo k překonání klouzavého obratu 1 mil. Kč, OSVČ se tak nestala plátcem DPH, a my jsme tak mohli udělat názornější komparaci bez problematik s DPH spojenými.

Dále je třeba zmínit, že i pokud je zisk OSVČ nižšího charakteru, je třeba odvádět minimální měsíční zálohy, i když by byla procentní část odvodů nižší než tyto zálohy. Vše za předpokladu, že zisk překonal rozhodnou částku 67 756 Kč (pro rok 2017), pod kterou není povinné odvádět sociální pojištění, ale pouze zdravotní pojištění. Zálohy v nové výši se platí vždy po podání přehledu o příjmech a výdajích OSSZ a ZP.

**Tabulka č. 1 Minimální zálohy zdravotního a sociálního pojištění pro OSVČ**

Minimální měsíční záloha:	Rok 2016	Rok 2017
Zdravotní pojištění	<b>1 823 Kč</b>	<b>1 906 Kč</b>
Sociální pojištění	<b>1 972 Kč</b>	<b>2 061 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

(Bílý, 2017, s. 3)

### **1.4.5 S.R.O. – Společnost s ručením omezeným**

S.r.o. je zdaňována daní z příjmů právnických osob v sazbě 19 % ze zisku. K určení zisku je vedeno podvojně účetnictví s důrazem na rozlišení daňových a nedaňových nákladů. Dle § 7 odst. 1 písm. A), zákona o dani z příjmů, musí společnost ze zisku, který si společníci vyplatí, také odvádět za společníky 15 % daň z příjmů FO z kapitálového majetku, ale jen, pokud si ho vyplatí. Kapitálové příjmy jsou osvobozeny od sociálního a zdravotního pojištění. Celkové zdanění při vyplacení podílu na zisku je tedy 31,15 % (Hnátek, Zámek 2016, s. 160).

# **PRAKTICKÁ ČÁST**



## 2 PRAKTICKÁ ČÁST

Jako hlavní cíl si kladu prozkoumat různá řešení optimalizace daňového základu, a tedy i daně samotné. To by mělo být přínosem nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance samotné. Cílem tedy bude vybrat a popsat daňové náklady a konkrétní právní možnosti outsourcingu zaměstnání (činnosti) z hlediska relevantnosti pro malé a střední společnosti.

Jako metodu mimo výčet a zvážení nákladů využiji i komparaci činností drobného rozsahu s nákladem 20 000 Kč měsíčně a činností většího rozsahu s nákladem 93 000 Kč a budu hledat daňově nejvýhodnější řešení. Určím několik entit právního nastavení, které budu mezi sebou porovnávat. Navíc si u jedné z těchto entit vybereme i konkrétní náklady, jejichž implementaci si popíšeme, a získané výsledky poté dosadíme do druhé komparace pro činnost většího rozsahu. Tyto daňové náklady budou vybrány z kapitoly *Benefity*, která se zaměřuje na možnosti praktického uplatnění daňových nákladů. Dále pak dosadíme i některé další daňové náklady z následujících kapitol dle praktičnosti a jednoduchosti implementace.

Důležité je také zdůraznit, že tato práce sice pojednává o daňové optimalizaci, ale ta by však nikdy neměla být účelem a prioritou. Rozhodovací proces ve firmě by měl vypadat například takto: Nejprve se rozhodneme, že chceme motivovat naše zaměstnance k lepším výkonům, což můžeme udělat několika způsoby. Proto se nejprve rozhodneme, jaký benefit by naše zaměstnance nejlépe motivoval ke kvalitněji odvedené práci. Až pak tedy přichází krok, kdy dle našeho rozpočtu vybereme daňově nejvýhodnější benefity, které poté aplikujeme.

Dále při potřebě vykonávání nějaké činnosti nejprve zvážíme, zda skutečně potřebujeme někoho, kdo bude u nás denně v kanceláři, nebo bude docházet jen částečně a pracovat méně hodin. Potom zvážíme flexibilitu činnosti, a tedy i její možný outsourcing. Až jako poslední krok porovnáme naše právní, a tedy i daňové možnosti, a vybereme tu nejvýhodnější variantu.

Nejprve si musíme uvědomit, že nejen všechny následující kroky daňové optimalizace, ale i ona sama, by neměly být nikdy prioritou. Snažíme se řešit jinak právně stejnou situaci, a to tak, abychom se přiblížili realitě více než pracovněprávním vztahem.

Musíme se spíše zamyslet nad tím, proč například zaměstnáváme odborníka, který vykonává činnost na pracovní poměr pro vícero společností a převážně pracuje z domova. Tento člověk je spíše podnikatel než zaměstnanec a nemusí vyhledávat pracovní poměr. My bychom ho v tom ani neměli podporovat, pokud to je nevýhodné pro všechny strany. Dále může nastat situace, kdy pro naši mateřskou společnost pracuje externě na pracovní poměr účetní a vykonává účetnictví pro všechny společnosti v rámci naší struktury společností. Nezobrazovalo by tedy realitu více, kdyby měla dohodu mimo pracovní poměr s každou touto společností či by se stala podnikatelem. Takovýchto situací je nespočetně mnoho, v praktické části si je už z tohoto pohledu uvádět nebudeme. Budeme se však držet toho, že všechny postupy a možnosti z praktické části mohou být aplikovány pouze v duchu těchto dvou odstavců.

## **2.1 Zaměstnání**

Zaměstnání, a tedy i náklady na práci, tvoří jeden z nejvyšších nákladů každé společnosti. S jejím vysokým odvodovým zatížením patří tedy k primárně optimalizovaným oblastem, a to zejména pro malé a střední společnosti. Ačkoliv se tato kapitola nazývá zaměstnání, budeme se zde zabývat do značné míry i outsourcingem, protože tyto oblasti spolu přímo souvisí, viz. kapitola teoretické části Outsourcing.

Proto se zaměříme na posouzení jednotlivých možností optimalizace včetně zvážení dle charakteru práce a uznatelností daňovou správou.

Nejdříve si porovnáme jednotlivé možnosti, které se nyní už využívají, poté si rozebereme jejich specifika a daňové dopady.

Dále na konci této kapitoly uvedeme další možnosti, které však nejsou tak flexibilní, a podnikatel musí při jejich použití dodržet určitá nestandardní omezení. Proto tyto varianty nebudeme zvažovat do celkové komparace různých řešení, ale uvedeme je jako další možné.

Musíme si uvědomit, že nejde jen o optimalizační efekt. U některých řešení dojde i ke snížení administrativní zátěže, u některých však naopak administrativní zátěž přibude.

Také je třeba zvážit, že je zde i negativní efekt, a to dopad na budoucí důchodový příjem, než kdyby se podnikatel FO rozhodl místo podnikání zahájit pracovní poměr. Tento negativní efekt je značně oslaben s přihlédnutím na velikost důchodu a situaci, kdy je věk odchodu do důchodu neustále zvyšován, a také zároveň není jisté, zda bude mít stát v budoucnu finance k dispozici na vyplácení ve stejné míře jako dnes. Z hlediska výše odvodů a výše potencionálního důchodu (diskontovaného i nediskontovaného) se jedná o silně nevýhodné řešení. Konkrétně jde o odchod do důchodu 65 let pro všechny narozené po roce 1965, což nám při průměrné délce dožití u mužů v ČR 76 let dává poměrně jasnou představu. Navíc povinné důchodové pojištění je typické pouze pro evropské státy. Na jiných světadílech je spoření na důchod dobrovolné nebo zvýhodněné. Mnoho dnešních zaměstnanců proto ocení tato řešení jako cestu, jak se státního důchodového pojištění neúčastnit.

Je třeba také zmínit, že se všeobecně optimalizace vyplatí více při vyšších částkách, a to tedy při vyšších odměnách za vykonané činnosti nebo při vyšším počtu zaměstnanců. Protože s tím souvisí jisté účetní, daňové i právní know-how, které zpravidla není vždy levné, jednoduché nebo je časově nenáročné.

### **2.1.1 Komparace pro činnost drobného rozsahu**

Zde budeme komparovat metody optimalizačních řešení pro činnosti v rozsahu 20 000 Kč celkových nákladů pro zadavatele měsíčně. Nejprve si porovnáme jednotlivé entity v zastoupení subjektů jako brigádníků a podnikatelů, a to v různém právním nastavení. Poté si dále rozebereme jednotlivé kategorie, implikace, specifika, a i další právní aspekty. Pro tento případ se bude jednat o jednoduchou práci administrativního charakteru, provozovanou přes PC se vzdáleným přístupem, a tedy s možností vykonávat tuto činnost i z domova.

Níže uvidíme dvě tabulky komparací činností, měsíční a roční, pro snazší porovnání nejvýhodnějšího řešení, a tedy k následnému optimalizování činnosti nízkého nákladu.

### ***Měsíční komparace činnosti drobného rozsahu***

V této komparaci činnosti drobného rozsahu se zaměříme na měsíční rozbor a porovnání jednotlivých variant. Konkrétně pod touto činností, jak už bylo zmíněno, si můžeme představit všechny činnosti s nižším požadavkem kvalifikace či časově méně náročné činnosti, vyjma však činností řemeslných. Například specificky pro tuto komparaci vyberme činnost správa e-mailových schránek. V tomto komparačním příkladu zvažme, že společnost „Drobné činnosti s.r.o.“ outsourcuje nebo zaměstnává na takovouto činnost vždy jen jednu z těchto čtyř entit. Porovnáváme pak varianty mezi sebou a snažíme se najít nejvýhodnější variantu. „Drobné činnosti s.r.o.“ bude tedy mít v řádku „Náklad činnosti“ celkovou cenu, za kterou bude nakupovat činnost od jednotlivých entit. Pro samotné entity však bude nejvýznamnější řádek „Čistý příjem z činnosti“, který odráží v Kč přijatou hodnotu entitou za činnost očištěnou už od všech odvodů. Budeme se snažit zjistit, která forma nakoupené činnosti společností „Drobné činnosti s.r.o.“ o stejných nákladech nakoupí nejvíce Kč činnosti (čistého příjmu za činnost). Jinými slovy, jak nakoupí „Drobné činnosti s.r.o.“ při stejném rozpočtu nejvíce času činnosti.

**Tabulka č. 2 Měsíční komparace činnosti drobného rozsahu**

Číslo entity:	1.	2.	3.	4.
Entita:	Pracovník	OSVČ (60 % paušál)	Brigádník (ne student)	Brigádník (student)
Smluvní typ:	Pracovní smlouva	Rámcová smlouva	Dohoda o provedení práce (x2)	Dohoda o provedení práce (x2)
Náklad činnosti	20 000 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč
Zdravotní pojištění	2 015 Kč	1 906 Kč	1 485 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	4 702 Kč	2 061 Kč	0 Kč	0 Kč
Záloha daň	3 015 Kč	1 200 Kč	3 000 Kč	3 000 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 405 Kč
Celkové odvody	7 662 Kč	3 967 Kč	2 415 Kč	595 Kč
Čistý příjem za činnost	<b>12 338 Kč</b>	<b>16 033 Kč</b>	<b>17 585 Kč</b>	<b>19 405 Kč</b>
Celková odvodová zátěž	<b>38,31 %</b>	<b>19,84 %</b>	<b>12,08 %</b>	<b>2,98 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování

### Pracovní poměr

V pracovním poměru HPP „Náklad činnosti“ tvoří již všechny vydané náklady zadavatelem činnosti. Náklad činnosti je tedy superhrubou mzdou, a tedy i vyměřovacím základem pro zálohovou daň. Od zálohové daně se odečte sleva na poplatníka, maximálně však do výsledku 0. U sociálního a zdravotního pojištění jsou uváděny kumulace součtů zaměstnanecké části s částí zaměstnavatelskou. Vidíme, že v této situaci je HPP nejméně výhodný a zároveň je díky administrativní agendě nejvíce zatížen v porovnání s ostatními variantami. Administrativními náklady se budeme zabývat podrobněji v další komparaci.

### OSVČ

Jako paušální výdaj bylo zvoleno 60 %, tedy skupina, do které patří nejvíce živností, například programátoři, účetní, různé typy IT služeb, administrativní služby atd.

Pokud se jedná o činnost na dálku, popř. částečný home office (činnost z domova), aby takováto činnost vyplývajících ze skutečného outsourcingu,

který není realizován pouze z účelu daňové optimalizace, nebyla chybně označena za „švarcsystém“, musí tato činnost vyplývat z běžného obchodního styku. Snížení nákladů by mělo stát až za zvýšením kvality a flexibility při využití outsourcingu činností. Z toho by se dalo předpokládat, že pokud tomu tak je, kontrolní orgány chybně za „švarcsystém“ takovýto legitimní outsourcing neoznačí. To bohužel nemusí být pravda, protože každý podnikatel, který má po určité delší období pouze jednoho odběratele, se defacto kvalifikuje splněním znaků „švarcsystému“. Proto je tedy na místě, aby se v takovémto případě učinili určité kroky. Fakturovaná částka by se měla měnit dle výkonu, projektů či nákladů souvisejících s projektem, aby byla placena předem či po dokončení jednotlivých částí projektu.

Také by se mělo jednat spíše o specializovanou činnost se specifickým plněním. OSVČ by měla mít a také být schopna prokázat, že má nebo měla i jiný příjem od jiných obchodních partnerů od vzniku svého oprávnění. Ve smlouvě by pak měly být vyzdviženy fráze typu “OSVČ by svou činnost měla vykonávat pod vlastním jménem, na vlastní náklady, s vlastním materiálem a přístroji a na vlastní odpovědnost, jak vůči odběrateli, tak i třetím stranám”. Dále je na místě umožnit smluvně OSVČ výkon činnosti pro více subjektů, umožnit, aby se OSVČ při poskytování plnění mohla nechat zastoupit svým zaměstnancem či třetí osobou, která ale bude muset splňovat určitou kvalifikaci, aby byla kvalita činnosti zachována. V případě kontroly musíme být schopni Státnímu úřadu inspekce práce či správci daně uvést argumenty, obhajující nezbytnost spolupráce s OSVČ na místo HPP. Je však namístě vyhnout se argumentu o nižších nákladech, protože to ani není a nemělo by být hlavním cílem outsourcingu.

## **DPPx2 – Nestudent**

DPP je osvobozeno od sociálního a zdravotního pojištění do 10 000 Kč. U vícero DPP má svůj efekt pouze do 10 000 Kč u každého jednoho zaměstnavatele, proto se tedy nevyplatí mít více DPP u jednoho zaměstnavatele. Dále, podle rozsudku 6. Ds 48/2009-87, nejvyššího správního soudu, může být DPP sjednána na opakovanou činnost, nikoliv pouze na jednorázový úkol.

Lze tedy mít uzavřené dvě dohody o provedení práce na opakované činnosti tak, že každá z nich bude uzavřena s jiným zaměstnavatelem. Dokonce takto lze mít neomezený počet DPP. Proto se tedy nabízí možnost pro společnost, která má ve svojí struktuře např. více s.r.o., využít několika DPP a nechat si tak vykonávat činnosti pro všechny svoje společnosti v rámci její struktury. V případě jedné DPP daňovou zálohu pokryje sleva na poplatníka, a pokud poplatník podepíše prohlášení k dani u zaměstnavatele, vyhne se poplatník nutnosti podávat daňové přiznání, placení daňové zálohy, a i daně výsledné.

V situaci, kdy je DPP více, se vyplatí odvádět 15 % měsíčně daňovou zálohu ze všech DPP. Poté na konci roku při podání daňového přiznání docílíme celkové vratné částky ve výši daňové slevy na poplatníka 24 840 Kč ročně či 2070 měsíčně. Jinými slovy využijeme slevu v její maximální výši.

Je zde třeba připomenout zdravotní pojištění osob bez příjmů podléhajících pojištění. Tedy pokud poplatník nemá žádný jiný příjem než pramenící z DPP, musí povinně odvádět zdravotní pojištění v minimální výši, a to 1485 Kč měsíčně, tedy 17 820 Kč ročně (Bílý, 2017).

V této entitě také můžeme zkombinovat jedno DPP s motivačním příspěvkem pro studenta vysoké školy, to pak bude mít daňově stejný efekt. Jeho praktickým uplatňováním se budeme věnovat v kapitole 2.2 Benefity.

### **DPPx2 – Student**

Pokud máme k dispozici od studenta studijní potvrzení, v tom případě má nárok na 335 Kč měsíčně, tedy 4020 Kč ročně daňovou slevu, a to nad rámec daňové slevy na poplatníka. Navíc stát za studenta platí zdravotní pojištění, takže zde pro něj není povinnost odvádět žádnou minimální výši povinného zdravotního pojištění.

V situaci dvou a více DPP se vyplatí také měsíčně odvádět daňové zálohy 15 % z každých 10 000 Kč. Na konci roku při podání daňového přiznání by se měl vrátit přeplatek 28 860 Kč (kumulace daň. slevy na poplatníka a na studenta).

## **Roční komparace činnosti drobného rozsahu**

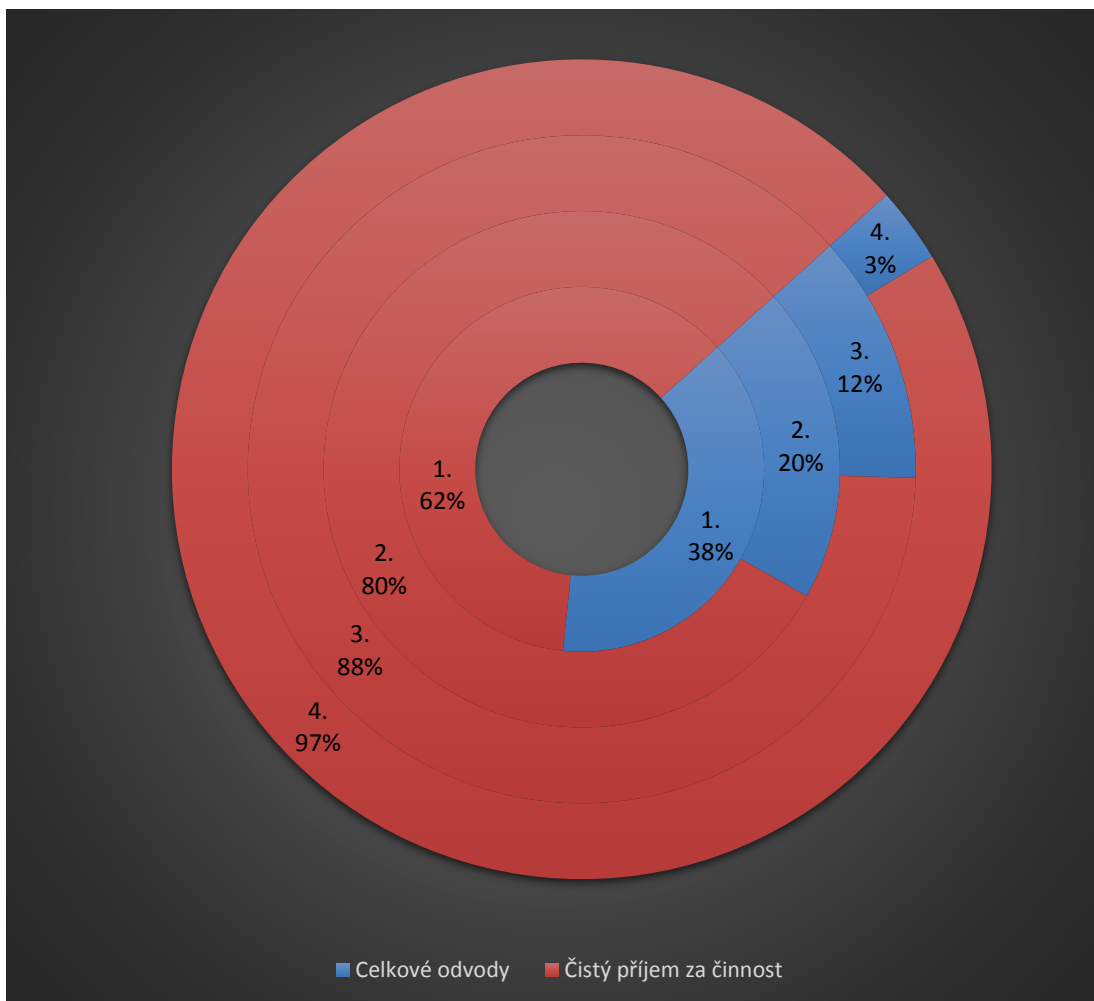
U roční komparace si budeme moci všimnout rozdílů mezi jednotlivými entitami. Uvidíme, že nejvyšší rozdíl mezi nejvýhodnější a nejméně výhodnou variantou může dosahovat téměř 85 tis. Kč, což dělá pro příjemce částky o 35 % větší výdělek při stejných nákladech zadavatele činnosti. To tedy znamená, že společnost „Drobné činnosti“ bude mít stejný náklad na činnost třech entit (č.1) jako na činnost čtyřech entit (č.3).

**Tabulka č. 3 Roční komparace činnosti drobného rozsahu**

Číslo entity:	1.	2.	3.	4.
Entita:	Pracovník	OSVČ (60 % paušál)	Brigádník (nestudent)	Brigádník (student)
Smluvní typ:	Pracovní smlouva	Rámcová smlouva	Dohoda o provedení práce (x2)	Dohoda o provedení práce (x2)
Náklad činnosti	240 000 Kč	240 000 Kč	240 000 Kč	240 000 Kč
Zdravotní pojištění	24 180 Kč	22 872 Kč	17 820 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	56 424 Kč	24 732 Kč	0 Kč	0 Kč
Záloha daň	36 180 Kč	14 400 Kč	36 000 Kč	36 000 Kč
Slevy na dani	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	28 860 Kč
Celkové odvody	91 944 Kč	47 604 Kč	28 980 Kč	7 140 Kč
Čistý příjem za činnost	<b>148 056 Kč</b>	<b>192 396 Kč</b>	<b>211 020 Kč</b>	<b>232 860 Kč</b>
Celková odvodová zátěž	<b>38,31 %</b>	<b>19,84 %</b>	<b>12,08 %</b>	<b>2,98 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování





**Graf č. 3 Struktura nákladů činnosti drobného rozsahu**

Zdroj: vlastní zpracování

Dle struktury vidíme, že z hlediska odvodového zatížení je činnost drobného rozsahu za podmínek DPPx2 student nejvýhodnější, jak pro společnost „Drobné činnosti s.r.o.“, tak pro vykonavatele činnosti (entitu č. 3). Vyplatí se tedy najímat studenty, a to za podmínek, kdy korporace má možnost využít alespoň dvou společností ve své struktuře na uzavření dvou DPP s jedním studentem. Nebo může místo toho takto zaměstnat studentů více.

V případě potřeby vyššího rozsahu činnosti počet DPP s různými subjekty není legislativně omezen.

Pokud společnost nemá možnost zaměstnat studenta, další nejvýhodnější řešení je pomocí DPP zaměstnat nestudenta. Tady ovšem bude třeba počítat s platbou minimálního zdravotního pojištění. Pokud však zaměstnanec-nestudent DPP vykonává jako přivýdělek při hlavní činnosti, a to HPP nebo OSVČ, nebude už zaměstnanec muset platit minimální zdravotní pojištění za jeho DPP, protože to bude jeho vedlejší činnost.

Pokud není možné aplikovat ani jednu ze dvou předchozích možností, například z důvodu charakteru činnosti nebo z nedostatku společností ve struktuře zaměstnavatele, lze využít varianty OSVČ. Je ale třeba dodržet výše zmíněné parametry smluv, aby nedošlo při kontrole k záměně za „švarcsystém“ a k jeho prokázání.

Nejméně výhodná varianta je HPP, ale i tato varianta má své výhody. Například budoucí výše důchodu a nemocenských dávek, ale tyto faktory, jak už bylo v úvodu zmíněno, zanedbáme.

### **2.1.2 Komparace pro činnost většího rozsahu**

Zde budeme komparovat metody optimalizačních řešení pro činnosti v rozsahu 93 000 Kč celkových nákladů měsíčně. Konkrétně ve složení 83 000 Kč základ a 10 tis. Kč DPP kromě entity „Pracovník“, kde bude částka 93 000 Kč měsíčně představovat superhrubou mzdu. Částka 83 000 Kč měsíčně a tedy 996 000 Kč ročně nepřekoná klouzavý obrat 1 mil. Kč a jednotka OSVČ/s.r.o. se tak nestane plátcem. Tato částka je hlavně zvolena jako nejvyšší částka, která si zachová svou názornost při nadcházejících komparacích díky tomu, že se nebudeme muset zabývat všemi možnými situacemi ohledně plátců a neplátců DPH.

Není primárním cílem nestát se plátcem DPH, protože v mnohých případech to je dokonce i velice výhodné, ale někdy také naopak. Je to však velice důležité pro malé podnikatele a společnosti, které pracují s malou marží (mají vysoké náklady). Pokud se stanou plátcem DPH, může to znamenat konec jejich podnikání. Být plátcem DPH je silně nevýhodné, pokud plátcem DPH obchoduje s neplátcem, obzvláště pak v situaci, kdy podnikatel nemá téměř žádné náklady a nemůže uplatnit odpočet DPH (tedy vrácení části odvedené DPH). V naší situaci by se ovšem jednalo o obchodní vztah dvou plátců DPH. Proto pro entity být plátcem 21 % je finančně nic neměnící, jen cena „náklad činnosti“ je o 21 % vyšší. Daňový důsledek je ale nulový jak pro vykonavatele činnosti, tak i pro zadavatele

činnosti, protože vykonavatel činnosti odvede DPH, které získal od zadavatele činnosti. Ten si jej uplatní jako nadměrný odpočet a bude mu automaticky vrácen finančním úřadem. Dokonce i pro stát je tato situace výhodnější, než kdyby se neplátce stal plátcem a v daňových nákladech začal uplatňovat odpočty DPH, které jako neplátce uplatňovat nemohl. Hlavní problém však spočívá v tom, že administrativní náročnost je mnohokrát vyšší než u neplátce DPH. Každý měsíc se musí sestavit přiznání k DPH, dále kontrolní hlášení včetně odeslaní výsledné platby. Také proto, že skoro všechny účetní případy mají o jeden řádek více, budou účetní náklady plátce DPH zpravidla mnohokrát vyšší.

K plnému porozumění této kapitoly a konkrétně pak řádku s entitou číslo 4, doporučuji nejdříve přečíst kapitoly 2.2 Benefity a následující, ze kterých budou čerpány vybrané praktické postupy uplatnění daňových nákladů.

### **2.1.2.1 Měsíční komparace činnosti většího rozsahu**

V této komparaci činnosti většího rozsahu zastupuje všechny činnosti s vyšším požadavkem kvalifikace či časově více náročné činnosti, vyjma však činností řemeslných. V tomto komparačním příkladu zvažme, že společnost „Větší činnosti s.r.o.“ outsourcuje nebo zaměstnává na takovouto činnost vždy jen jednu z těchto čtyř entit, přičemž některé entity jsou kombinací dvou entit, např. majitel s.r.o. a jeho s.r.o. Porovnáváme pak varianty mezi sebou a snažíme se najít nejvýhodnější variantu. Pro společnost „Větší činnosti s.r.o.“ tedy znamená řádek v tabulce níže „Náklad činnosti“ cenu, za kterou bude nakupovat činnost od jednotlivých entit.

Pro samotné entity bude však nejvýznamnější řádek „Čistý příjem z činnosti“, který odráží v Kč přijatou hodnotu za činnost očištěnou od všech odvodů spojených s entitou. Budeme se tedy snažit zjistit při stejných nákladech, která forma nakoupené činnosti společností „Větší činnosti s.r.o.“ nakoupí nejvíce Kč čistého příjmu za činnost pro entitu.

**Tabulka č. 4 Měsíční komparace činnosti většího rozsahu**

Číslo:	1.	2.	3.	4.
Entita:	Pracovník	OSVČ (60 % paušál) zároveň brigádník	S.R.O. (neoptimalizováno) + majitel s.r.o. zároveň brigádník	S.R.O. (optimalizováno) + majitel s.r.o. zároveň brigádník
Smluvní typ:	Pracovní smlouva	Rámcová smlouva+DPP	Rámcová smlouva+DPP	Rámcová smlouva+DPP
Náklad činnosti	93 000 Kč	93 000 Kč	93 000 Kč	93 000 Kč
Zdravotní pojištění	9 369 Kč	2 241 Kč	1 485 Kč	1 485 Kč
Sociální pojištění	21 861 Kč	4 847 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň	11 880 Kč	4 410 Kč	15 770 Kč	4 666 Kč
Celkové odvody	43 110 Kč	11 498 Kč	17 255 Kč	6 151 Kč
Čistý příjem za činnost	<b>49 890 Kč</b>	<b>81 502 Kč</b>	<b>75 745 Kč</b>	<b>86 849 Kč</b>
Celková odvodová zátěž	<b>46,35 %</b>	<b>12,36 %</b>	<b>18,55 %</b>	<b>6,61 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování

### Pracovní poměr

U hlavního pracovního poměru vidíme, že začíná být silně nevýhodný, obzvláště u vyšších částek. Navíc, pokud bychom pracovali ještě s vyšším finančním rozsahem činnosti, je dobré brát na vědomí, že pokud obrat překoná určitý strop, daň bude navýšena progresivně o tzv. solidární daň.

Pokud bude měsíční hrubá mzda nad 112 928 Kč (1 355 136 Kč ročně) za rok 2017, bude aplikována solidární daň 7 %. Tato daň se platí ale pouze z rozdílu mezi hrubou mzdou a limitní částkou. Našeho případu, kdy počítáme s 93 000 Kč superhrubé mzdy se tedy týkat nebude (Ptáčková, 2013).

### OSVČ a DPP

Kombinace OSVČ a DPP nabízí mnohem nižší právní a daňové riziko než OSVČ. Je však třeba dodržet různost činností zapsaných ve dvou smlouvách (DPP, rámcová smlouva) v rozvržení, kdy kontinuální a rutinní činnost bude v DPP a projektová činnost, pokud možno v rámcové

smlouvě na služby jako např. modul databázového systému, aplikování skladovacího systému, navržení procesů, ekonomická analýza, zefektivnění systému třídění dokumentů, zastupování/jednání s obchodními partnery/dodavateli/odběrateli, transformace systému komunikace, průzkum trhu/práce, opravy konkrétních chyb systému apod. dle charakteru pozice. Dále je také na místě použití dvou subjektů ve struktuře společnosti „Větší činnosti s.r.o.“, abychom se vyhnuli dalším právním rizikům.

Pokud bychom chtěli pracovat s vyšším finančním rozsahem činnosti než 112 928 Kč měsíčně (1 355 136 Kč ročně), musíme počítat s tím, že i na OSVČ se vztahuje stejná solidární daň 7 %, jenom v tomto případě musí převyšovat tento limit zisk na místo hrubé mzdy. Dále musíme myslet na limit daňových paušálů viz. kapitola 1.4.4 OSVČ.

### **S.R.O. a DPP (neoptimalizováno)**

Zde uvažujeme, že se vykonavatel činnosti stane majitelem vlastní s.r.o., a tedy jeho společnost bude mít obchodní vztah za pomoci rámcové smlouvy se zadavatelem činnosti. On jako FO bude mít navíc se společností zadavatele pracovní právní vztah v podobě DPP. Je na místě, aby byly smluvní činnosti obou smluv různé. Tato varianta je právně už jedna z nejvzdáleněji klasifikovatelných jako „švarcsystém“.

„Neoptimalizováno“ znamená, že s.r.o. vykonavatele činnosti nebude mít žádné daňové náklady, a tedy neoptimalizuje daň z příjmu právnických osob 19 %. V tomto případě budeme hypoteticky uvažovat, že si společník z důvodu daňové efektivity, aby se vyhnul dvojímu zdanění, nebude vyplácet zisk společnosti klasicky, ale bude vše hradit nedaňovými náklady, z hlediska účetnictví účtované na účet číslo 513 Náklady na reprezentaci nebo popř. 518.2 Ostatní služby. Jedná se tedy o nedaňové náklady podle § 25 odst. 1 písm. t), zákona o daních z příjmů.

### **S.R.O. a DPP (optimalizováno)**

U této situace se zaměříme trochu více do hloubky a pro plné pochopení si uvedeme názorně hypotetický příklad u této entity.

Pan „Moudrý“ se rozhodl založit si s.r.o. s názvem „Smart s.r.o.“ Tato s.r.o. uzavřela se společností „Větší činnosti s.r.o.“ rámcovou smlouvu a dodává jí službu správa databází. Dále pan „Moudrý“ jako FO

nepodnikatel uzavřel DPP se spol. „Větší činnosti“ s popisem práce správa serverů. Pan „Moudrý“ nadále uzavřel DPP a DPČ se svou vlastní společností na podobné činnosti, zároveň pak zaměstnal takto podobně i partnerku. Dále sám pronajal jako FO své společnosti automobil a využil i dalších daňových nákladů pro svoji společnost „Smart s.r.o.“ viz. tabulka č. 5.

**Tabulka č. 5 Využití daňových nákladů u s.r.o.**

SMART S.R.O. společnost pana Moudrého						
Skupina nákladů	Nákladová položka s určením	Měsíční náklady	Měsíční daňové náklady	Roční náklady	Roční daňové náklady	Poznámky
<b>Náklady podnikání:</b>	<i>Vysokorychlostní internet</i>	1 000 Kč	500 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč	Polovina využita k podnikání
	<i>Nájem</i>	7 000 Kč	7 000 Kč	84 000 Kč	84 000 Kč	Třetina osobní nájmu je kancelář
	<i>Pronájem auta</i>	2 500 Kč	2 500 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč	Částečně pronajímáno od pana Moudrého do 30 000Kč není v rámci FO zdanitelný příjem
	<i>Paušální výdaj na doravu</i>	5 000 Kč	5 000 Kč	60 000 Kč	60 000 Kč	Využito pouze k podnikání v rámci PO ale jako FO samozřejmě používat soukromě auto může, protože nadále zůstává vlastníkem jako FO
<b>DPČ</b>	<i>pan Moudrý</i>	2 450 Kč	2 450 Kč	29 400 Kč	29 400 Kč	Na činnost jednání s obchodními partnery
	<i>partnerka</i>	2 450 Kč	2 450 Kč	29 400 Kč	29 400 Kč	Na činnost administrativa
<b>DPP</b>	<i>pan Moudrý</i>	10 000 Kč	10 000 Kč	120 000 Kč	120 000 Kč	Na činnost taktéž správa serverů a databází
	<i>partnerka</i>	10 000 Kč	10 000 Kč	120 000 Kč	120 000 Kč	Na činnost úklid kanceláře
<b>Jednorázová činnost</b>	<i>partnerka</i>	2 500 Kč	2 500 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč	Vymalování a stěhování kanceláře partnerkou, je její jednorázový příjem a to osvobozen do 30 000Kč
<b>Neomezené volání a 3 GB dat</b>	<i>pan Moudrý</i>	500 Kč	250 Kč	6 000 Kč	3 000 Kč	Polovina využita k obchodní činnosti
	<i>partnerka</i>	500 Kč	250 Kč	6 000 Kč	3 000 Kč	
<b>Nákup smartphone</b>	<i>pan Moudrý</i>	2 500 Kč	2 500 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč	Rozpočteno na měsíce
	<i>partnerka</i>	2 500 Kč	2 500 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč	
<b>Nákup laptopu</b>	<i>pan Moudrý</i>	3 333 Kč	3 333 Kč	40 000 Kč	40 000 Kč	Rozpočteno na měsíce
	<i>partnerka</i>	3 333 Kč	3 333 Kč	40 000 Kč	40 000 Kč	
<b>Společenský oděv</b>	<i>pan Moudrý</i>	1 667 Kč	1 667 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč	Rozpočteno na měsíce
<b>Vzdělání</b>	<i>pan Moudrý</i>	833 Kč	833 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	Kurz programování C++
	<i>partnerka</i>	833 Kč	833 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	Školení účetnictví
<b>Stravenky</b>	<i>pan Moudrý</i>	2 253 Kč	1 239 Kč	27 032 Kč	14 868 Kč	Postup výpočtu: DPP 300 hod. + DPČ roční výdělek 2450*12/min. mzda za hod. 66 Kč= 745 / min. nárok na stravenku 3 hod = 248 stravenek*109 Kč=náklad ročně*0,55 daň. náklad ročně.
	<i>partnerka</i>	2 253 Kč	1 239 Kč	27 032 Kč	14 868 Kč	
<b>Celkem náklady:</b>		<b>63 405 Kč</b>	<b>60 378 Kč</b>	<b>760 864 Kč</b>	<b>724 535 Kč</b>	<b>DPPO pro společnost bude (996000-724535)*0,19=51578</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Důležité je dodat, že „pan Moudrý“, protože má se spol. „Větší činnosti s.r.o.“ uzavřenou DPP, může od spol. „Větší činnosti“ pobírat také mnoho stejných i dalších benefitů, které použil s partnerkou u společnosti své. Také pokud by pan Moudrý a jeho partnerka neměli trvalé bydliště v bytě kde žijí, a měli by zde kancelář „Smart s.r.o.“, mohly být využity příspěvky na ubytování 3500 Kč měsíčně pro každého z nich.

Čistě hypoteticky si můžeme představit, které všechny daňové náklady by mohl pan „Moudrý“ uplatnit. Kdyby měl například dvě děti na vysoké škole, díky všem benefitům jako stravenky, motivační příspěvek na studium, příspěvek na ubytování a pomocí zaměstnání svých dětí s využitím DPP a DPČ by jeho společnost „Smart s.r.o.“ byla schopná značně optimalizovat i případný dvojnásobný výnos (příjem).

### **Roční komparace činnosti většího rozsahu**

U roční komparace činností většího rozsahu se mimo jiné zaměříme mimo klasické zdanění a odvody i na náklady vytvoření jednotlivých entit, a také na jejich roční administrativní náročnost v nákladech Kč.

**Tabulka č. 6 Roční komparace činnosti většího rozsahu**

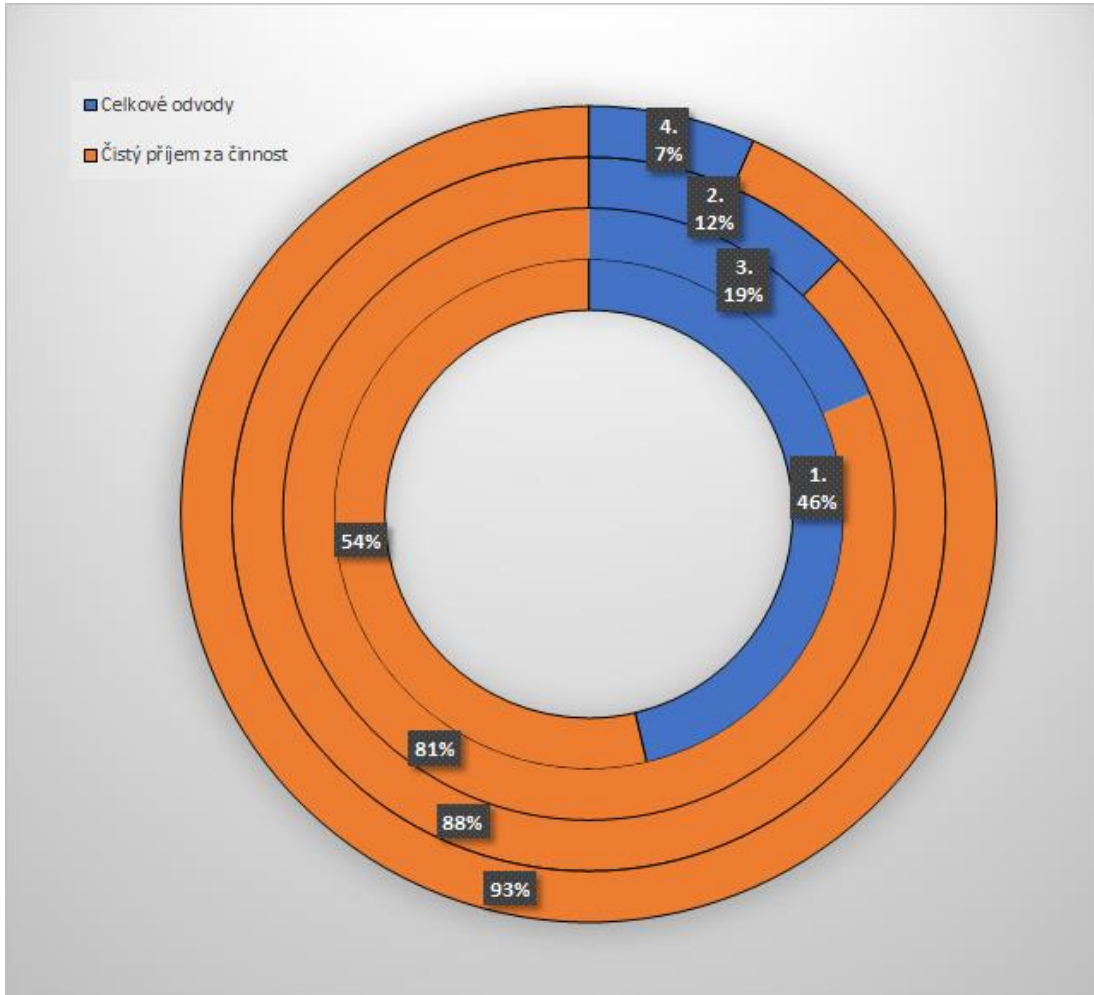
Číslo:	1.	2.	3.	4.
Entita:	Pracovník	OSVČ (60 % paušál) zároveň brigádník	S.R.O. (neoptimalizováno) + majitel s.r.o. zároveň brigádník	S.R.O. (optimalizováno) + majitel s.r.o. zároveň brigádník
Smluvní typ:	Pracovní smlouva	Rámcová smlouva+DPP	Rámcová smlouva+DPP	Rámcová smlouva+DPP
Náklad činnosti	1 116 000 Kč	1 116 000 Kč	1 116 000 Kč	1 116 000 Kč
Zdravotní pojištění	112 428 Kč	26 892 Kč	17 820 Kč	17 820 Kč
Sociální pojištění	262 332 Kč	58 167 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň	142 560 Kč	52 920 Kč	189 240 Kč	55 988 Kč
Celkové odvody	517 320 Kč	137 979 Kč	207 060 Kč	73 808 Kč
Čistý příjem za činnost	<b>598 680 Kč</b>	<b>978 021 Kč</b>	<b>908 940 Kč</b>	<b>1 042 192 Kč</b>
Celková odvodová zátěž %	<b>46,35 %</b>	<b>12,36 %</b>	<b>18,55 %</b>	<b>6,61 %</b>
Administrativní zátěž	1x pracovní smlouva 1x soc. zdrav. daň. zálohy výpočet a platba 1x důchodový list 1x DPFO	12x fakturace 1x rámcová smlouva 1x DPFO OSVČ 2x přehled soc. a zdrav. p.	1x smlouva DPP 1x smlouva dodavatelská 12x fakturace 1x DPPO 1x účetnictví	2x smlouva DPP 1x smlouva dodavatelská 12x fakturace 1x DPPO 1x účetnictví
Cena administrativní práce ročně	3 500 Kč	1 000 Kč	4 000 Kč	individuálně dle rozsahu daňových nákladů
Cena administrativních poplatků jednorázově	0 Kč	1 000 Kč	5 500 Kč	5 500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Ceny jsou aktuální k datu 18. 4. 2017 jako nejlevnější dostupné za vedení externích agend. Vše ovšem záleží na specifikacích jednotlivých agend a smluv, proto mohou být skutečné ceny jiné. Tyto náklady nebyly



zahrnutý do „Celkové odvodové zátěže“. U první entity je třeba zvážit i další možné náklady vyplývající z pracovního zákoníku viz. Kapitola 1.4.1.



**Graf č. 4 Struktura nákladu činnosti většího rozsahu**

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu vidíme, že zdaleka nejvýhodnější způsob outsourcingu zaměstnanecké činnosti je pomocí s.r.o., popřípadě v kombinaci s DPP. Takovýto postup, ač má značné administrativní požadavky, je nejvýhodnější. Nejblíže mu potom stojí kombinace OSVČ, ta má administrativní náklady poměrně nízké, ale zato je zde vyšší právní riziko, které se vždy při spolupráci na těchto typech činností vyskytuje. Neoptimalizované s.r.o. si také nestojí špatně s administrativními náklady podobnými OSVČ oproti pracovnímu poměru. V tabulce nahoře jsme si také mohli všimnout rozdílu hlavně v prvním políčku řádku „Čistý příjem za činnosti“ a v políčku posledním. Jedná se zde o téměř půl

**milionový rozdíl a dá se tedy říct, že společnost „Větší činnosti s.r.o.“ může za zadanou činnost zaplatit o polovinu méně, než kdyby byla vykonávána na pracovní poměr.**

## **2.2 Benefits**

Zde se budeme zabývat nejpraktičtějšími benefits z hlediska potencionální aplikovatelnosti pro společnosti s.r.o. Dále pak ještě zůžeme jejich výběr pro komparační analýzy „Větší činnosti s.r.o.“, kde je pak uplatníme na entitě číslo 4. Nebudeme se zabývat teoretickým výčtem benefitů a jiných daňových nákladů, ale spíše již jejich vybranou a upravenou formou pro praktické využití s omezením jejich praktické využitelnosti. Budeme se tedy zaměřovat na jejich praktické uplatnění v nejlépe využitelných nastaveních.

Nejdříve si musíme uvědomit, že benefits nejsou jen pro zaměstnance, ale mohou být i pro jednatele a společníky, pokud pobírají příjem ze závislé činnosti (závislá práce) od své společnosti, tedy v našem případě HPP, DPP či DPČ. Tato forma vyplácení zisků pro společníky pomocí benefitů je značně populární, protože její alternativa vyplácení je zdanění u společnosti 19 % DPPO a posléze 15 % DPFO z dílky kapitálového příjmu. Celkové zdanění tohoto vyplácení zisku je tedy 31,15 %. Není tedy divu, že benefits jsou efektivními nástroji optimalizace i pro společníky samotné.

Jedná se převážně o plnění peněžité či nepeněžité, které je poskytováno zaměstnancům či pracujícím na DPP mimo jejich mzdu, a tedy i mimo odvody daně, sociálního a zdravotního pojištění. To je značná výhoda v situaci, kdy je průměrné zdanění práce 43 %, jak už bylo v úvodu práce zmíněno. Tyto benefits většinou bývají vyplácené formou nepeněžitou, aby zůstaly daňovými náklady, tedy uhrazením z peněz společnosti přímo příjemci. Například proplacením daň. dokladu za domácí internet zaměstnance, pokud ho využíval k jeho činnosti. Z hlediska optimalizace celkových odvodů jsou však nejzajímavější takové benefits, které jsou pro společnost také daňovým nákladem a jimiž si tedy společnost může snižovat vyměřovací základ daně z příjmů právnických osob, který se daní 19 %.

Výsledný efekt může být ještě vyšší, pokud je zadavatel činnosti plátcem DPH, a je zde tedy i uplatnitelný nadměrný odpočet DPH. Z takovéto částky, vyplácené formou benefitů (většinou nepeněžitých), se neplatí v konečném důsledku DPPO, DPFO a DPH, což je vidět například v situaci, kdy se proplácí domácí internet společníkům, kteří využívají internet k pracovním účelům.

Pokud nebude níže uvedeno vysloveně jinak, půjde benefity daňově využít nejen při HPP, ale i v případě DPP a DPČ. Je však na místě zmínit jejich možnost čerpání v samotné dohodě, popřípadě i ve vnitřní směrnici společnosti, abychom se vyhnuli komplikacím, které by mohly vzniknout při kontrole finanční správy.

Benefity jsou vybrány dle zajímavosti z hlediska daňové optimalizace, a také dle jednoduchosti implementace tak, aby byly vhodné pro malé a střední společnosti.

### **2.2.1 Stravování**

Zákoník práce v § 236 říká, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům stravování (Andražšíková, 2012, s. 359).

#### **Stravné na pracovních cestách**

Částečně daňový náklad může být u zaměstnavatele do výše 70 % stravné při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. To je vyplaceno nepeněžitě subjektu stravování poskytující nebo stravenkou viz. další kapitola (Salčová, 2014, s. 23).

Stravné za výše zmíněných podmínek je u zaměstnance osvobozeno od daně a pojistného dle § 6 odst. 9. písm. i) zákona o daních z příjmů.

Na straně zaměstnavatele je tento příspěvek tedy ze 70 % daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. J) bod 5. zákona o daních z příjmů.

Vyhláškou č. 440/2016 Sb. stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí základní stravné na 86 Kč (dále rozšířeno v kapitole cestovní náhrady).

#### **Stravenky a běžné stravování**

Zaměstnavatel může zaměstnancům přispívat na stravování formou stravenek, a to pro všechny zaměstnance, jejichž denní směna překročila alespoň 3 hodiny. Pokud jejich směna i s povinnou zákonnou přestávkou překročila 11 hodin, má zaměstnanec nárok na druhou stravenku. Nelze však kombinovat stravné a stravenky v jeden den u téhož zaměstnance. Platba společnosti za opakované stravování zaměstnanců ve vybrané restauraci je u zaměstnance také osvobozena, ale nejedná se o daňový náklad u zaměstnavatele. To samé platí pro nealkoholické nápoje, s výjimkou vody a čaje, které jsou osvobozené jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele (Hnátek, Zámek, 2016, s. 42).

Stravenky jsou za výše zmíněných podmínek do výše 55 % daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. J) bod 5. zákona o daních z příjmů.

U zaměstnance jsou stravenky osvobozeny od pojistného a daně z příjmů v plné výši dle § 6 odst. 9. písm. i) zákona o daních z příjmů.

Nejsnazší ulehčení administrativy stravenek a jejich následného účtování je využití poukázkového systému, např. od společnosti Sodexo Pass. Nejvyšší možná hodnota stravenky je 109,45 Kč k 20. 4. 2017.

### **2.2.2 Cestovní náhrady**

Jako daňový náklad může být uplatněna letecká doprava, doprava hromadnými dopravními prostředky i taxi, a dále pak ubytování při pracovní cestě, a to do výše prokazatelných nákladů. Navíc se jedná o osvobozený příjem u zaměstnance. Společnost má dvě možnosti, buď vyúčtovat cestovné při každé pracovní cestě ve skutečné výši, nebo je vyplácet jako náhrady v předpokládané výši, a poté vyúčtovat zpětně. V případě kontroly daňové správy musí být tyto cesty v evidenci prokazatelné. Náhrady pak mohou být vypláceny v podobě měsíčního paušálu. Záměr jejich využití spočívá v ulehčení administrativy pro opakující se pracovní cesty. Jedná se tedy o daňový náklad dokonce i u nákladů vyplývajících ze zákoníku práce, ale z objektivních důvodů neprokazatelných na základě pokynu č. D 22, generálního finančního ředitelství.

Zajímavou možnost vysloveně nabízí pak § 155, odst. 2, zákoníku práce v přesném znění:

„Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.“

Z toho lze odvodit, že všechny schůzky s klienty či nadřízenými mimo obec trvalého bydliště jsou pracovní cestou.

Na straně zaměstnance se vyskytují určité limity na osvobození od DPFO, hlavně v oblastech dopravy vlastním automobilem, tuzemského a zahraničního stravného. Tato problematika je však velice rozsáhlá a pro malé a střední společnosti málo atraktivní. Tyto limity se téměř

každoročně mění, proto je dobré je sledovat na webu [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) v podobě nových Vyhlášek k aktuálnímu kalendářnímu roku.

Všechny cesty je nezbytné evidovat a případně prokázat. Nejlépe pro to poslouží například aplikace `expense@work`, jejichž výstupy jsou snadno importované do účetních softwarů.

### **2.2.3 Příspěvek na bydlení**

Každý zaměstnanec, který se na naši žádost přestěhoval kvůli práci, od nás může za přestěhování pobírat 3500 Kč měsíční příspěvek na bydlení. Musíme však dodržet, že bude obec přechodného ubytování jiná, než kde má zaměstnanec své trvalé bydliště. Příspěvek také musí být poskytován nepeněžitou formou, tedy ne přímo zaměstnanci, ale rovnou na úhradu ubytování (Hnátek, 2017, s. 65).

Takovýto příspěvek je u zaměstnance osvobozen od daně a pojistného dle § 6 odst. 9. písm. i) zákona o daních z příjmů.

Na straně zaměstnavatele je tento příspěvek daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. J) bod 5, zákona o daních z příjmů.

### **2.2.4 Paušální výdaje na automobil**

Existují dva typy paušálů. Jeden ve výši 5000 Kč měsíčně pro výhradní použití vozidla ke služebním účelům v jednom měsíci a další 4000 Kč měsíčně, kdy se využívalo vozidlo v daný měsíc pouze zčásti ke služebním účelům. Při využití těchto paušálů se nemusí vést žádná evidence jízd, počtu km, či ceny pohonných hmot. To ovšem neplatí pro plátce DPH, který má tuto povinnost nadále. Na druhou stranu má plátce poté i nárok na odpočet DPH za nákup pohonných hmot. K využití těchto paušálů v případě i jiných než služebních účelů, si ale musí zaměstnanci od společnosti vozidlo pronajímat. Je zde tedy na místě vozidlo zaměstnancům pronajímat třeba i za symbolickou cenu.

Při využití prvního paušálu jsou nadále daňově uplatnitelné všechny náklady související s provozem vozidla, mimo pohonných hmot a parkovného. Při využití paušálu druhého musí být všechny daňové náklady s vozidlem související kráceny o 20 %, a to včetně odpisů. Maximálně však mohou být paušály uplatněny pro tři vozidla, z toho dvě musí být použita výhradně ke služebním účelům. Tyto paušální výdaje jsou pak zvlášť uváděny v DPPO (Brychta, 2012, s. 8).

Při poskytování vozidel zaměstnancům a společníkům i mimo služební účely je třeba dbát na § 6, odst. 6, zákona o daních z příjmů, kde je za každé vozidlo využitě i k soukromým účelům přičteno každý měsíc do vyměřovacího základu pro daň z příjmů 1 % z pořizovací ceny vozu, a to jak zaměstnancům, tak společníkům. Uvedené 1 % bude předmětem daně a pojistného. Při používání i pro soukromé účely by měl být také u plátce DPH krácen odpočet DPH v poměru osobního a služebního užívání vozidla. Na druhou stranu v takové situaci jsou pro společnost všechny náklady včetně odpisů, oprav, havarijního pojištění i povinného ručení apod. daňové náklady v plné výši.

Nicméně z důvodu onoho 1 % bude pro mnohé společníky a také pro zaměstnance pravděpodobně výhodnější nechat si proplácet náhrady za používání vlastních automobilů viz. následující kapitola.

### **2.2.5 Náhrady za použití vlastního náradí nebo přístroje**

V daňových nákladech lze uplatnit náhrady za přístroj a zařízení, které zaměstnanec používá k jeho činnosti pro zaměstnavatele. Podobně se budou posuzovat i výdaje související s provozem přístroje nebo náradí. Pro dlouhodobý majetek (pořizovací cena 40 000 Kč a více, nehmotný pak 60 000 Kč a více) pak platí, že aby byla náhrada daňovým nákladem, bude v maximální výši odpisu tak, jako by byla odepisována rovnoměrně zaměstnavatelem. Všechny tyto náhrady jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a pojistného. Jejich vyplácení je však z pohledu daňového rizika nezbytné zavést do vnitropodnikové směrnice a také zde zohlednit, v jakém poměru je zařízení užíváno k pracovním a v jakém poměru k osobním účelům (Hnátek, Zámek, 2016, s. 153-4).

Bylo potvrzeno, že náklady, které vznikají zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, je povinností zaměstnavatele uhradit. Tento postup vyplácení paušálních náhrad je podpořen v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 5 Afs 68/2007-121 z 28. 2. 2008.

Mezi tyto náklady může patřit například i vybavení kuchyňky kanceláře, dále všechny hygienické prostředky pro kancelář. Tyto náklady jsou také daňově uplatnitelné do výše uhrazené pořizovací ceny zaměstnanci.

### **2.2.6 Motivační příspěvek studentům**

Motivační příspěvek pro studenty, který může být využit na ubytování, stravu, dopravu či na pořízení pomůcek a veškeré jiné náklady vzdělávání, je daňový náklad podle § 24 odst. 2 písm. zu) zákona o daních z příjmů do těchto limitů:

- 5000 Kč měsíčně jakémukoli studentovi
- 10 000 Kč měsíčně studentovi vysoké školy

Tento příjem je u studenta osvobozen od odvodů pojistného, ale podléhá DPFO. Pokud se jedná o jediný studentův příjem, po uplatnění slev na dani pak bude výsledné zdanění nulové.

Podmínkou je také smluvní ujednání se studentem o nástupu do pracovněprávního vztahu po ukončení studia.

### **2.2.7 Vzdělávání zaměstnanců**

V ustanovení § 24 odst. 2. písm. j) bod 3. zákona o daních z příjmů se uvádí, že lze uznat jako daňový náklad využitý na:

- Provoz vlastních vzdělávacích zařízení
- Náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců dle zákoníku práce a rekvalifikaci zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti

Vše však musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. U zaměstnance pak, pokud se jedná o nepeněžitě plnění podle § 6 odst. 9 písm. a), zákona o daních z příjmů, je tento příjem osvobozen od daně z příjmů a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Proto tedy i společníci vykonávající pro společnost závislou práci, například formou DPČ, mají právo využít neomezeně tohoto benefitu.

### **2.2.8 Pořízení pracovního oblečení**

Podle § 24 odst. 2 písm. x), zákona o daních z příjmů, se jedná o daňový náklad. Příjem zaměstnanců v této formě, podle § 6 odst. 7. písm. b), zákona o daních z příjmů, není příjem ze závislé činnosti, a je tedy osvobozen od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění.

Mimo stejnokrojů a ochranného oblečení z hlediska nákladové významnosti bude hlavní položkou společenský oděv. Ten pak půjde uplatnit jako daňový náklad, pokud je určen například pro jednatele, dále



pak pro management. Konkrétněji pak pro všechny pozice, které při své práci jednají s odběrateli, dodavateli, obchodními partnery, investory, popř. bankovními institucemi, a vzhled u nich hraje zásadní roli. Dle pokynu č. D-22, Generálního finančního ředitelství by však mělo být toto oblečení poskytováno v přiměřené hodnotě a množství.

Takovéto oblečení by pak nemělo být používáno pro osobní potřebu. Náklady vznikající s udržováním tohoto oblečení jsou také daňovým nákladem, a to ať už jsou hrazeny přímo anebo formou náhrad zaměstnanci.

### **2.2.9 Rekreace a jiné benefity**

Podle § 6 odst. 9 písm. d), zákona o daních z příjmů, je od DPFO a sociálního a zdravotního pojištění osvobozeno nepeněžitě plnění poskytnuté zaměstnancům, zaměstnaným společníkům (v závislé činnosti) a všem jejich rodinným příslušníkům, a lze vyplácet tyto benefity:

1. použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20000 Kč za zdaňovací období,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku, včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,

Můžeme si všimnout, že body 2. a 3. nejsou zákonně nijak zastropovány. Podmínkou je však, že jsou všechny tyto benefity vypláceny již ze zdaněného zisku společnosti, a to konkrétně ze sociálního fondu. Jinými slovy společnost nesmí být ve ztrátě, aby mohla využít těchto benefitů pro svoje zaměstnance.

Důležité je ale zdůraznit, že ani jeden z těchto benefitů není daňový náklad u zaměstnavatele, což znamená, že zaměstnavatel PO bude z takto vyplacených částek v konečném důsledku odvádět 19 %. Což je ale poměrně atraktivní oproti zvýšení mzdy zaměstnanci (průměrné celkové zdanění 43 %) nebo zvýšení vyplaceného podílu společníkovi (celkové zdanění 31,15 %).

## 2.3 Majetek

Dlouhodobý majetek je z pohledu daňové optimalizace zajímavý například při jeho prodeji pod jeho skutečnou cenou, protože zůstatková cena prodaného majetku je téměř vždy daňový náklad. V opačném případě, kdy majetek odepisujeme až do nulové účetní hodnoty, je zde také možnost po daňovém odepsání majetku převedení do osobního vlastnictví.

Odpisování se může kdykoliv přerušit nebo zahájit až o několik let později po pořízení majetku, což může značně pomoci hlavně v situaci, kdy dané období máme již dostatek daňových nákladů, či nám hrozí ztráta a nebudeme moci uplatnit náklady podmíněné ziskem.

Nezapomeňme také na možnost využít mimořádný odpis v prvním období odpisování DM, a tedy zvýšení daňového nákladu.

Konkrétně lze pak o 10 % ze vstupní ceny hmotného majetku navýšit první odpis zrychleného nebo rovnoměrného odpisování, a to pro odpisové skupiny 1 až 3, s výjimkou dopravních prostředků nevyužitých k hromadné dopravě nebo přepravě nákladu. Také jej nemůžeme použít u spotřebičů pro domácnost (Hnátek, Zámek, 2016, s.47-51).

## 2.4 Materiál a zboží

Protože veškerý majetek, který nesplňuje parametry DM, tj. hmotný majetek pod 40 000 Kč a nehmotný pod 60 000 Kč, se v účetnictví účtuje na 501 Spotřeba materiálu (daňový náklad). Z hlediska významnosti je pak nejzajímavější nákup laptopů a smartphonů pro zaměstnance. V dnešní době, kdy je morální zastarání spotřební elektroniky velice rychlé a každá společnost potřebuje pro svoje efektivní fungování používat ty nejnovější technologie, si proto zaměstnavatel, obzvláště pak ten podnikající v IT, obhájí před správcem daně každoroční obměnu elektroniky či software společnosti. V praxi se pak většinou vysloužilé elektroniky zbavuje symbolickým prodejem zaměstnancům za 1 Kč, to pak nemá žádný daňový dopad, protože majetek byl již „odepsán“. Můžeme tedy zaměstnancům přislíbit, že budou neustále pracovat s nejmodernějším vybavením, popř. jim posléze umožnit nákup této elektroniky (Štohl, Klička, 2013, s.54).

Díky limitům uvedeným nahoře se také vyplatí nenakupovat majetek hromadně, ale spíše po částech a kusech, a vždy tak zvážit tyto limity, z toho důvodu, že nákup každého DM bude vždy představovat

potencionální závazek k 19 % DPPO ze vstupní ceny ponížené o první odpis. Jinými slovy tato zůstatková cena DM bude první rok nedaňový náklad.

Také například v maloobchodě se na základě normy přirozených úbytků stanoví ztratné, které je daňovým nákladem. To však musíme prokázat správným stanovením normy, například v podobě měsíčního záznamu ztracených výrobků v prodejních cenách. Procentuální norma se pak bude rovnat podělení této částky měsíční tržbou (Beranová, 2009, s. 174).

V potravinářském maloobchodě je norma přirozených úbytků běžná částka 3-5 % z tržeb, včetně krádeží. To tedy bude daňový náklad.

## **2.5 Nezdánitelný příjem**

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozeny příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného pronájmu movitých věcí, včetně příjmů ze zemědělské výroby, která není provozována podnikatelem, pokud jejich úhrn nepřesáhne ve zdaňovacím období 30 000 Kč. Pokud podává poplatník daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob kvůli jiným příjmům, pak osvobozený příjem do daňového přiznání vůbec neuvádí.

Dle § 10 odst. 3 písm. a), zákona o daních příjmů je uvedeno, že pokud jejich úhrn u poplatníka nepřesáhne ve zdaňovacím období 30 000 Kč, jsou od DPFO osvobozeny. Dále je odkazováno na § 10 odst. 1 písm. a), zákona o daních příjmů, který specifikuje, o které činnosti se jedná:

„Příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného nájmu movitých věcí, včetně příjmů ze zemědělské výroby a lesního a vodního hospodářství, které nejsou provozovány podnikatelem, a příjmů z provozu výroben elektřiny, ke kterému není vyžadována licence udělovaná Energetickým regulačním úřadem.“

Co se týče zaměstnavatele, bude to pro něj daňový náklad, na který mu zaměstnanec vystaví daňový doklad („fakturu“).

Všechny činnosti, které musí zaměstnanci a společníci dělat, ale nemají je v popisu práce, a na které by mohla být najata externí společnost, si mohou dělat společníci a zaměstnanci formou nezdanitelného příjmu FO. Externí společnost se z důvodu jednorázovosti činnosti časově ani finančně nevyplatí. Proto pro tyto činnosti může i jako fyzická osoba nepodnikatel vystavit daňový doklad („fakturovat“) společnosti. Na straně zaměstnavatele půjde o daňový náklad. Na straně zaměstnance či

společníka se může jednat o zajímavý přivýdělek za něco, co už stejně více či méně musí vykonávat nyní.

Může se tak jednat například o situace, kdy dvakrát za rok účetní umyje v kanceláři okna. Nebo jako správce serverů jednorázově zpracujete analýzu databáze či jako manager skartujete dokumenty. Důležité je, aby ona jednorázová činnost nebyla shodná s popisem práce v dohodě či pracovní smlouvě.

## **2.6 Zápůjčky**

Společník může svojí společnosti zapůjčit bezúročně prostředky v neomezené výši, přičemž u hotovosti je zde limit na přesun hotovosti 270 000 Kč za jeden den na jednu FO či PO. Obráceně to ovšem bezúročně nelze (Hnátek, 2017, s.130-132).

Společnost ale může taky zapůjčit do 300 000 Kč bezúročně svému zaměstnanci, a to tedy i společníkovi za podmínky, že vykonává pro společnost závislou činnost (HPP, DPP, DPČ) (Hnátek, Zámek, 2016 s. 220).

## **Závěr**

Cíl prozkoumání a porovnání jednotlivých daňových optimalizací na základě zaměstnání a outsourcingu byl dosažen, a to dokonce ve dvou kategoriích. Zjistili jsme, že nejvýhodnější pro činnosti drobného rozsahu je využití dohod o provedení práce uzavřených se studenty. U činnosti většího rozsahu jsme pak zjistili, že nejvýhodnější je outsourcing činnosti na společnost s ručením omezeným, která však sama využívá značně daňových nákladů tak, jak jsme si vyčetli. Dále jsme poukázali i na další možné daňové náklady a právní nastavení daňových optimalizací vhodné pro jiné subjekty v jiných situacích.

Při rozhodování o outsourcingu mimo flexibility, času a kvality odvedené práce, musíme v poslední řadě také zvážit náklady. Proto jsme si vyčetli konkrétní aplikovatelné postupy daňové optimalizace, jejich právní rámce a omezení. Většinu těchto optimalizačních postupů lze použít téměř v každé společnosti, nehledě na obor podnikání. Ačkoli byla tato práce zaměřena na malé a střední společnosti, mnoho postupů je aplikovatelných i pro společnosti velké. Je tedy namístě u společností přemýšlet o právním nastavení smluv, efektivnějším využití daňových nákladů a pracovní poměrech, u kterých jejich realita, spíše odpovídá obchodnímu vztahu.

V komparačních analýzách jsme si ukázali, jak propastné mohou být rozdíly mezi jednotlivými variantami celkového zdanění vykonávání činností. Díky vysokému zdanění práce se tak bohužel stát nesnaží dělat klasický pracovní poměr atraktivní.

Obecně lze říci, že se dnes vyplatí outsourcovat téměř jakoukoli činnost nejen z důvodu nižších nákladů, ale i z břemena, které pracovní zákoník a administrativa přináší v podobě rozsáhlých povinností pro zaměstnavatele. Tento zákoník je vytvořen na ochranu zaměstnance a přináší mnoho pozitiva, ale bohužel právě v kombinaci s vyšším celkovým zdaněním práce nemůže outsourcingu konkurovat.

Ve stávající situaci se pak podnikatelé začínají porozhlížet po rychlejších, flexibilnějších ale i levnějších variantách. Dnes můžeme říct, že je outsourcing v České republice relativně rozšířen, a to bohužel i jeho krajní forma „švarcsystém“.

Navíc s rozmachem prací z domova a sdílené ekonomiky už ani není skutečně vystihnutelné, kdo je ještě zaměstnanec, a kdo už je

podnikatel. Ale jedna věc je zřejmá, a to, pokud bude pokračovat zdanění práce v aktuální nastavení, bude to všechny subjekty motivovat spíše se do pracovního poměru nepouštět. Není přeci možné, aby OSVČ při stejné práci vydělala téměř dvakrát tolik než zaměstnanec. A to i v situaci, kdy nemá u paušálních výdajů žádné skutečné náklady, zatímco zaměstnanec si žádné náklady uplatnit ani nemůže, i když třeba vydá mnoho za dopravu do práce či bydlení v dojezdové vzdálenosti.

Naproti tomu s nastavením zdanění společností s.r.o. lze souhlasit mnohem více, tam jsou totiž uplatňovány jenom skutečné náklady, a je zde i penalizace za výběr zisku ze společnosti, což je pro ekonomiku i podnikatele dlouhodobě výhodné. Naopak OSVČ s nejvyšším výdajovým paušálem může mít celkové zdanění výrazně pod deset procent.

Zajímavé je, že u OSVČ se soc. a zdrav. pojištění počítá z 50 % zisku, naopak u zaměstnance se daň počítá ze 134 % hrubého příjmu, což je příjem, který se k zaměstnanci nikdy nedostane. Ale to není úplně důležité, protože k němu se dostane průměrně jen 57 % z oněch 134 % hrubé mzdy. Tato superhrubá mzda existuje hlavně z důvodu, že bylo politicky neprůchodné zvýšit daň, ale změna výpočtu unikne mnoha občanům.

Většina zaměstnanců se domnívá, že odvádí státu jen 15 % daň, někteří další ještě vědí o 4,5 % zdravotním a 6,5 % sociálním pojištění. Ale už si nedopočítávají, že skutečné celkové zdanění mzdy je dvojnásobek toho, kolik se domnívali.

Bohužel současné podmínky vyvíjí tlak na všechny zaměstnance, aby začali podnikat.

Na druhou stranu může být velkým pozitivem to, že spousta podnikatelů i kvůli těmto podmínkám začíná v různých oborech a oblastech podnikat, a ani pojem daňová optimalizace blíže neznají. Jeden z důvodů, proč se pustili do podnikání, mimo to, že chtějí něco vytvořit nebo poskytovat nějakou službu, bylo i to, že si v něm vydělají mnohonásobně více než v pracovním poměru, a to i bez jakékoliv daňové optimalizace.

Na úplný závěr bych chtěl dodat, že nepreferuji žádnou z těchto metod a postupů v práci zobrazených.

# Seznam použité literatury

*Pokud se jedná o právní prameny, všechny jsou uváděny ve znění pozdějších předpisů.*

STÝBLO, Jan. *Outsourcing a outplacement: Vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců*. Praha: ASPI, 2005–114 s. ISBN 80-7357-094-7

HULMÁK, Martin, a kol.: *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 25 ISBN 978-80-7400-535-0

HNÁTEK, Miloslav a ZÁMEK, David. *Daňové a nedaňové náklady 2016*. Praha: ESAP, 2016. ISBN 978-80-905899-2-6

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové tipy pro společnosti s ručením omezeným 2017*. Praha: ESAP, 2017. ISBN 978-80-905899-5-7.

ŠTOH, Pavel a KLIČKA, Vladislav. *Maturitní okruhy z účetnictví 2013*. 6. upr. vyd. Znojmo: Ing. Pavel Štohl, 2013. ISBN 978-80-8237-56-4.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání, Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2014*. 9. vyd. Praha: Grada, 2014. 216 s. ISBN 9788024751160.

BRYCHTA, Ivan. *Automobil pro soukromé použití. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty, č. 14-15/2012*, Praha : Verlag Dashöfer, nakladatelství, 2012. 14 s. ISSN 1212-1517.

BERANOVÁ, M. *Aspekty zásob v maloobchodě: modely přirozených úbytků zásob a ztratného*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 162 s. Vedoucí disertační práce doc. Ing. Anna Fedorová, CSc.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání, Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

*SALAČOVÁ, M.: Náhrada cestovních výdajů a stravenky, Národní pojištění č. 12/2014 vydává Česká správa sociálního zabezpečení*

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 6. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-841-3.

#### **Seznam elektronických zdrojů:**

PTÁČKOVÁ, Vlasta. *7 % solidární daň a příjmy od více zaměstnavatelů* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013 [cit. 2017-03]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d42058v53066-7-solidarni-dan-a-prijmy-od-vice-zamestnavatelu/?search\\_query=%24source%3D3](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d42058v53066-7-solidarni-dan-a-prijmy-od-vice-zamestnavatelu/?search_query=%24source%3D3)

BÍLÝ, Radek. *Zálohy OSVČ v roce 2017*. Portal.pohoda.cz [online]. Praha: Daňová kancelář Ing. Radek Bílý, 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/zalohy-osvc-v-roce-2017/>

BÍLÝ, Radek. *Změny ve zdravotním pojištění od roku 2017*. Portal.pohoda.cz [online]. Praha: Daňová kancelář Ing. Radek Bílý, 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zmeny-ve-zdravotnim-pojisteni-od-roku-2017/>

#### **Seznam právních předpisů:**

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

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

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích

Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 5 Afs 68/2007-121

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 6 Ads 48/2009-87

Vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č.440/2016 Sb.



**Pokyn Ministerstva financí D 285, 2005**

**Pokyn Generálního finančního ředitelství D-22, 2015**

## ***Seznam tabulek:***

Tabulka č. 1 Minimální zálohy zdravotního a sociálního pojištění

Tabulka č. 2 Měsíční komparace činnosti drobného rozsahu

Tabulka č. 3 Roční komparace činnosti drobného rozsahu

Tabulka č. 4 Měsíční komparace činnosti většího rozsahu

Tabulka č. 5 Využití daňových nákladů u s.r.o.

Tabulka č. 6 Roční komparace činnosti většího rozsahu

## **Seznam grafů:**

*Graf č. 1 Porovnání zdanění průměrné mzdy 2016 ve státech OECD-*

RYMEŠ, David. *Češi platí vyšší daně a odvody ze mzdy než Švédí*. In: *Www.novinky.cz* [online]. Praha: BORGIS, 2017 [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/434978-cesi-plati-vyssi-dane-a-odvody-ze-mzdy-nez-svedi.html>

*Graf č. 2 Lafferova křivka zobrazující závislost celkové sumy vybraných daní na míře zdanění*

*Lafferova křivka*. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2017-05-04]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Lafferova\\_k%C5%99ivka](https://cs.wikipedia.org/wiki/Lafferova_k%C5%99ivka)

*Graf č. 3 Struktura nákladů činnosti drobného rozsahu*

*Graf č. 4 Struktura nákladu činnosti většího rozsahu*

## **Seznam zkratk:**

HPP – hlavní pracovní poměr

PO – právnická osoba

FO – fyzická osoba

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPPO – daň z příjmů právnických osob

DPFO – daň z příjmů fyzických osob

DM – dlouhodobý majetek

