

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Katedra ekonomických studií

**Odměňování a zaměstnanecké benefity na
modelovém příkladu fyzické osoby**

bakalářská práce

Autor práce: Lenka Nedvědová

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Berková, Ph.D.

Jihlava 2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce:	Lenka Nedvědová
Studijní program:	Ekonomika a management
Obor:	Finance a řízení
Název práce:	Odměňování a zaměstnanecké benefity na modelovém příkladu fyzické osoby
Cíl práce:	Cílem bakalářské práce je porovnat různé režimy odměňování pracovníků včetně zaměstnaneckých benefitů pomocí modelového příkladu zvolené fyzické osoby. Teoretická část vymezí základní pojmový aparát, zaměří se na definování mzdy, dalších mzdových složek, popis zaměstnaneckých výhod a další aspekty mzdového systému ČR. Praktická část bude zacílena na variantní srovnání různých režimů odměňování pracovníků (HP, DPP, DPČ) s dopady na roční zúčtování daně z příjmů a čistý příjem zaměstnance. Na základě výsledků budou navržena doporučení pro praxi.

Ing. Kateřina Berková, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce

Ing. Martina Kuncová, Ph.D.
vedoucí katedry
Katedra ekonomických studií

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na porovnání různých režimů odměňování pracovníků včetně zaměstnaneckých benefitů pomocí modelových příkladů na fyzické osobě.

Teoretická část vymezuje základní pojmový aparát a věnuje se problematice, která bude zapotřebí v praktické části. Teoretická část také obsahuje postupy řešení mzdových výpočtů v rámci různých režimů zdanění až do úrovně zpracování daňového přiznání, a to s ohledem na legislativu platnou v roce 2020 a 2021.

Praktická část obsahuje variantní srovnání různých režimů odměňování pracovníka s dopady na roční zúčtování daně z příjmů fyzických osob, čistý příjem zaměstnance a následné vyhodnocení zjištěných skutečností. Variantní srovnání se týká let 2020 a 2021 s ohledem na změnu ve zdanění mzdy.

Klíčová slova

Odměňování zaměstnance; mzda; daň z příjmů fyzických osob; slevy na dani; zaměstnanecké benefity.

Abstract

The bachelor thesis is focused on the comparison of different regimes of employees remuneration, including employee benefits using model examples on a natural person.

The theoretical part defines the basic conceptual apparatus and deals with the issues that will need in the practical part. The theoretical part also contains procedures for solving wage calculations within the various taxation regimes up to the level of processing the tax return, with regard to the legislation in force in 2020 and 2021.

The practical part contains a variant comparison of different regimes of employee remuneration with the effects on the annual settlement of income tax, net income of the employee and the subsequent evaluation of the findings. The alternative comparison concerns the years 2020 and 2021 with regard to the change in wage taxation.

Keywords

Employee remuneration; wage; personal income tax; tax credits; employee benefits

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval/a jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil/a autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Podle § 47b zákona o vysokých školách souhlasím se zveřejněním své práce podle směrnice prorektora pro studium č. 2/2020, a to bez ohledu na výsledek obhajoby.

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědom/a toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 10. července 2021

.....
Podpis studenta/ky

Poděkování

Mé poděkování bych chtěla věnovat své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Kateřině Berkové Ph.D, za odborné vedení a čas, který mi věnoval. Rady, které mi vždy ochotně poskytla a za trpělivost, kterou se mnou při zpracování této bakalářské práce měla.

Obsah

Seznam obrázků	9
Seznam tabulek	9
Úvod.....	10
Teoretická část	12
1 Úvod do problematiky odměňování	12
1.1 Odměňování zaměstnanců	12
1.2 Řízení odměňování.....	13
1.3 Cíle řízení odměňování a dosahování cílů	14
1.4 Celková odměna a model celkové odměny.....	14
2 Formy mzdy	16
2.1 Mzda.....	16
2.2 Plat.....	16
2.3 Rozdíl mezi mzdou a platem.....	16
2.4 Základní formy mzdy	17
2.5 Minimální mzda	21
2.6 Zaručená mzda	21
2.7 Průměrná mzda.....	22
2.8 Hrubá mzda	22
3 Pohyblivé složky mzdy	23
3.1 Mzdové příplatky	23
3.2 Motivační složka	26
3.3 Náhrady mzdy a nemocenské dávky.....	27
4 Zaměstnanecké výhody.....	30
4.1 Home office.....	30
4.2 Pružná pracovní doba	30
4.3 Sabbatical	31
4.4 Pochvaly a uznání	31
4.5 Stravenky a stravenkový paušál	31
4.6 Třináctá výplata.....	32
4.7 Příspěvek na životní pojištění a příspěvek na penzijní připojištění	32
5 Hlavní pracovní poměr, dohody o provedení práce a zdanění odměny.....	34
5.1 Hlavní pracovní poměr (HPP).....	34
5.2 Dohoda o provedení práce (DPP)	34
5.3 Dohoda o pracovní činnost (DPČ)	35
5.4 Zdanění mzdy.....	37

5.5	Sociální a zdravotní pojištění	37
6	Roční zúčtování daně z příjmu FO	39
6.1	Zaměstnavatel provede za zaměstnance roční zúčtování záloh	39
6.2	Zaměstnanec podává daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob.....	39
6.3	Odčitatelné položky a slevy na dani.....	40
	Praktická část	43
7	Úvod do praktické části a seznámení s fyzickou osobou.....	43
7.1	Seznámení s fyzickou osobou	43
8	Modelové příklady FO	45
8.1	První situace	46
8.2	Druhá situace.....	48
8.3	Třetí situace	51
8.4	Čtvrtá situace.....	54
8.5	Pátá situace.....	56
8.6	Roční zúčtování daně z příjmu za rok 2020.....	59
8.7	Roční zúčtování daně z příjmu za rok 2021	62
8.8	Srovnání DAP 2020 s DAP 2021	64
8.9	Další možné varianty.....	65
9	Porovnání jednotlivých variant výpočtů a doporučení	67
9.1	Porovnání čisté mzdy 2020 a 2021	69
9.2	Doporučení pro praxi	70
	Závěr	72
	Seznam použité literatury	73
	Přílohy	77

Seznam obrázků

Obrázek 1 Složky celkové odměny	15
Obrázek 2 Model celkové odměny	15
Obrázek 3 Schéma modelových příkladů	45
Obrázek 4 Vratka přeplatku	61

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Přehled příplatků za vedení.....	24
Tabulka č. 2 Platby klienta a výše státního příspěvku	33
Tabulka č. 3 Přehled benefitů	33
Tabulka č. 4 Měsíční slevy a daňové zvýhodnění v Kč.....	36
Tabulka č. 5 Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2021	38
Tabulka č. 6 Odčitatelné položky	41
Tabulka č. 7 Roční slevy a daňové zvýhodnění.....	41
Tabulka č. 8 Výpočet A modelového příkladu HPP	46
Tabulka č. 9 Výpočet B modelového příkladu DPP	47
Tabulka č. 10 Výpočet A1 modelového příkladu HPP	48
Tabulka č. 11 Výpočet B1 modelového příkladu DPP	49
Tabulka č. 12 Výpočet C modelového příkladu HPP	51
Tabulka č. 13 Výpočet D modelového příkladu DPP.....	52
Tabulka č. 14 Výpočet C1 modelového příkladu HPP	54
Tabulka č. 15 Výpočet D1 modelového příkladu DPP.....	55
Tabulka č. 16 Výpočet E modelového příkladu HPP	57
Tabulka č. 17 Výpočet F modelového příkladu DPČ	58
Tabulka č. 18 Potvrzení o příjmech	59
Tabulka č. 19 Odčitatelné položky	60
Tabulka č. 20 Potvrzení o příjmech	62
Tabulka č. 21 DAP 2021.....	63
Tabulka č. 22 Dohoda o provedení práce do limitu a podepsané prohlášení	65
Tabulka č. 23 Dohoda o provedení práce nad limit a podepsané prohlášení.....	65
Tabulka č. 24 Dohoda o provedení činnosti 2020, podepsané prohlášení.....	66
Tabulka č. 25 Dohoda o provedení činnosti 2021, podepsané prohlášení.....	66
Tabulka č. 26 Měsíční příjem březen 2020.....	67
Tabulka č. 27 Daňová povinnost březen 2020.....	68
Tabulka č. 28 Měsíční příjem březen 2021.....	68
Tabulka č. 29 Daňová povinnost březen 2021	68
Tabulka č. 30 Měsíční příjem duben 2021	69
Tabulka č. 31 Daňová povinnost duben 2021.....	69
Tabulka č. 32 Porovnání čisté mzdy rok 2020 a 2021.....	69

Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku různých režimů odměňování pracovníků včetně zaměstnaneckých benefitů pomocí modelových příkladů na fyzické osobě.

Teoretická část práce obsahuje především témata, která souvisí s odměňováním pracovníku. Nejprve se seznámíme s tím, jakou roli v životě pracovníků hraje odměňování, jaký má význam a jak odměňovat pracovníky. V následujících kapitolách se již zaměřuji na problematiku, se kterou budu dále pracovat v praktické části. Jedná se o formy mzdy, pohyblivé složky mzdy atd. Ve větší míře se také věnuji zaměstnaneckým výhodám, rozebírám nejen tradiční zaměstnanecké výhody, ale také trendy, které se staly velmi oblíbené. Další obsáhlejší kapitola je věnována různým režimům odměňování pracovníků (HPP, DPP, DPC). U každého režimu je podrobně vysvětleno na jaké bázi daný režim funguje, jak je to s odvodem zdravotního a sociálního pojištění a v neposlední řadě jednotlivé varianty zdanění u těchto režimů. V závěru teoretické části je stručně popsán roční zúčtování daně z příjmu FO.

V praktické části využívám poznatků z teoretické části a věnuji se výpočtu čistého měsíčního příjmu FO a dopadu na roční zúčtování daně z příjmu. Výpočty jsou rozděleny do pěti situací, každá situace znázorňuje výpočet čistého měsíčního příjmu FO. Celkově je tedy deset modelových situací. Pro lepší přehlednost v modelových situacích je na začátku praktické části znázorněno schéma modelových příkladů, které přehledně zobrazuje například, ve kterém roce se výpočet odehrává, v jakém režimu a zda je do výpočtu zahrnutá nynější covidová situace. První dvě situace se odehrávají v roce 2020, ve kterých postupuji ve výpočtu čisté mzdy dle starého postupu výpočtu, a následující situace jsou již dle nového postupu, který nastal na základě legislativních změn v roce 2021. Na základě výsledků z provedených výpočtů provedu porovnání jednotlivých variant výpočtů, doporučení pro praxi a daňové přiznání za rok 2020 i 2021. Pozornost věnuji porovnání čisté mzdy 2020 a 2021. V příloze mé práce se nachází formulář daňového přiznání za rok 2020.

Motivace

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala „Odměňování a zaměstnanecké benefity na modelovém příkladu fyzické osoby“. Toto téma jsem si vybrala, protože je mi již od střední školy velice blízké. V profesním životě bych se chtěla problematice, které se ve své bakalářské práci věnuji zabývat. Věřím, že zpracování tohoto tématu mě bude bavit a bude přínosem nejenom mně, ale může také posloužit ostatním se v této problematice lépe orientovat.

Cíl

Cílem bakalářské práce je porovnat různé režimy odměňování pracovníků včetně zaměstnaneckých benefitů pomocí modelového příkladu zvolené fyzické osoby. Teoretická část vymezí základní pojmový aparát, zaměří se na definování mzdy, dalších mzdových složek, popis zaměstnaneckých výhod a další aspekty mzdového systému ČR. Praktická část bude zacílena na variantní srovnání různých režimů odměňování pracovníků (HP, DPP, DPČ) s dopady na roční zúčtování daně z příjmů a čistý příjem zaměstnance. Na základě výsledků budou navržena doporučení pro praxi.

Teoretická část

1 Úvod do problematiky odměňování

První kapitola se věnuje odměňování z širšího hlediska. Jakou roli hraje odměňování, jaký má význam a cíle. Dále se věnuji řízení odměňování a na závěr mám vyobrazený model celkové odměny a složky celkové odměny a popisují, co tyto modely znázorňují.

1.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování patří k nejstarší a nejvýznamnější personální činnosti, která zajišťuje, aby byli zaměstnanci oceněni za vykonanou práci pro organizaci a to jak z finančního hlediska tak i nefinančního. Odměňování je uskutečňováno ve formě mzdy, platu či jiné peněžní nebo nepeněžní formě.

Hraje významnou roli jak pro vedení organizace, tak pro samostatného zaměstnance. Pro zaměstnance je totiž odměna nejefektivnější nástroj motivace. Organizace si sama určí, jaké formy odměňování zvolí, pravidla, nástroje a postupy při jeho uplatňování. (Kocianová, 2010; businessinfo.cz)

O odměně a její podobě nerozhoduje pouze zaměstnanec a organizace, ale významnou roli mají i vnější faktory. Je zapotřebí, aby u rozhodování o odměňování nebyly opomenuty následující tři otázky:

1. Čeho potřebuje organizace dosáhnout svým systémem odměn?
2. Jaký význam pro pracovníky mají různé možnosti odměn?
3. Které vnější faktory ovlivňují odměňování v organizaci? (Koubek, 2015)

Prioritami organizace je vytvořit konkurenční výhodu v získávání zaměstnanců, udržení si zaměstnanců, dosáhnout žádoucí kvality práce, úrovně flexibility a kreativity oproti ostatním organizacím. Vytvořit takový tým lidí, který bude schopen realizovat cíle organizace.

Zaměstnanci potřebují životní a sociální jistotu, dále potřebují zabezpečit potřeby své i rodiny. Chtějí spravedlivé odměňování a možnost seberealizace a v neposlední řadě dobré pracovní vztahy na pracovišti.

Vnějšími faktory, které mají vliv na odměňování jsou např.: populační vývoj, situace na trhu práce, životní styl, ekonomická a sociální politika aj.

V tomto kontextu se už zvažují konkrétní základní otázky odměňování v organizaci:

- Úroveň mezd a platů → porovnání s ostatními organizacemi, situace na trhu práce, finanční situace a úspěšnost organizace.
- Vnitřní struktura mezd a platů → hierarchie mzdových tarifů a platových tříd, struktura práce a pracovních míst.
- Placení jednotlivců → přidělování platových tříd, spojování lidí s pracovními úkoly a pracovními místy.
- Platit za odpracovaný čas nebo za výsledky?
- Zvláštní odměňování specialistů a manažerů → pobídkové formy odměňování, zvláštní zaměstnanecké výhody.
- Zaměstnanecké výhody a příplatky → placená dovolená, rizikové příplatky, podniková penze, pojištění.
- Řízení a kontrola mezd a platů → zkoumání stimulačního účinku pobídkových forem, snaha o úspory mzdových nákladů, popis a specifikace pracovních míst.
- Výběr jednotlivých typů odměn a formování struktury systému odměňování → nejčastější chybou je odměňovat všechny zaměstnance stejným typem a strukturou odměny.

(Koubek, 2015)

1.2 Řízení odměňování

Řízení odměňování se zabývá strategií, politikou, plány a postupy. Tyto všechny činnosti jsou používány organizacemi při vytváření a udržování systému odměňování. Hlavním cílem je odměňovat zaměstnance spravedlivě, slušně a v závislosti na tom jakou hodnotu pro organizaci mají. Řízení se netýká jen peněžního odměňování a zaměstnaneckých výhod ale také nepeněžního a nehmotného. (Kocianová, 2010; Armstrong, 2009)

1.3 Cíle řízení odměňování a dosahování cílů

Cíli řízení odměňování jsou:

- odměňovat podle hodnoty, kterou vytvářejí,
- získávat a udržovat kvalitní zaměstnance,
- motivovat, získávat loajalitu a oddanost,
- uvážlivě odměňovat věci z hlediska chování a výsledků aby bylo jasné co je důležité,

Jak jsem již naznačila v předešlé kapitole cílů se dosahuje pomocí vytváření a realizací strategií, politiky, procesů a postupů. Všechny tyto činnosti vycházejí z filozofie odměňování a jsou v souladu s principy distribuční spravedlivosti a přirozeného práva. Odpovídají účelu podmínkám a kultuře organizace a účelově pomáhají vytvářet kulturu vysokého výkonu. (Armstrong, 2009)

1.4 Celková odměna a model celkové odměny

Cílem celkové odměny je spojit všechny složky peněžní a nepeněžní odměny do jednoho celku. Tento přístup k řízení odměňování zdůrazňuje, že je potřeba brát v úvahu veškeré možnosti ocenění zaměstnanců za odvedenou práci a dosažené úspěchy tedy oceňovat nejen peněžní odměnou a zaměstnaneckými výhodami ale také nepeněžními.

Celková odměna vytváří atraktivní hodnotové nabídky pro zaměstnance, která šikovným lidem poskytuje pádný důvod proč pracovat právě pro naši organizaci.

Na modelu níže jsou znázorněny složky celkové odměny.

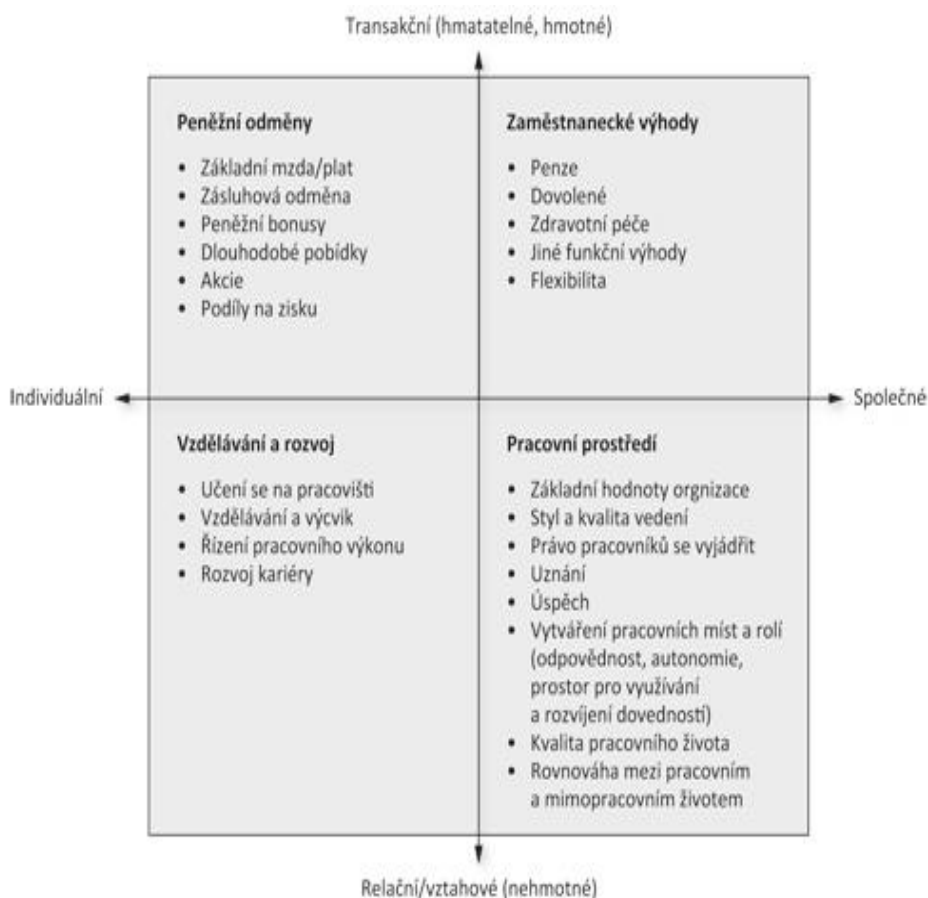
Tento model se dělí na:

- transakční odměny – jsou hmotné odměny, které plynou z transakce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Týkají se peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod.
- relační odměny – jsou nehmotné odměny, které se týkají vzdělávání, seberochoje a zážitků z práce. (Armstrong, 2015)

transakční odměny	základní peněžní odměna	celková hmotná odměna	celková odměna
	doplňková peněžní odměna		
	zaměstnanecké výhody		
relační odměny	práce sama	nehmotné/ vnitřní odměny	
	pracovní zkušenosti		
	nepeněžní uznání		
	úspěch a růst		

Obrázek 1 - Složky celkové odměny zdroj: Armstrong 2015

Model odměn je často využíván jako východisko pro plánování přístupu zaleženého na celkové odměně. Tento model je rozdělen na čtyři kvadranty. V horním levém kvadrantu se nachází peněžní odměny. V pravém horním kvadrantu jsou zaměstnanecké výhody. Tyto dva kvadranty představují transakční odměny tzn. mají peněžní povahu. Jsou důležité pro získávání a stabilizaci zaměstnanců. Tyto dva kvadranty však mohou být velice snadno kopírovány konkurenty. V dolním levém a pravém kvadrantu se nachází nepeněžní odměny. Nepeněžní odměny jsou důležité pro zvyšování dvou horních kvadrantu. (Armstrong, 2015)



Obrázek 2 Model celkové odměny zdroj: Armstrong 2015

2 Formy mzdy

V této kapitole se věnuji formám mzdy. V první podkapitole je vysvětleno, co to mzda je k čemu slouží a jak je zaměstnavatelem zaměstnanci poskytována. Další podkapitola je věnována rozdílu mezi platem a mzdou.

Každá následující jednotlivá podkapitola je zaměřena na jednu konkrétní formu mzdy. U každé mzdy popisují, kde se nejčastěji používá tedy pro jakou profesi je vhodná, způsob výpočtu a na konci je vždy krátké shrnutí výhod a nevýhod.

2.1 Mzda

Zjednodušeně řečeno mzda je odměna za vykonanou práci v určitém pracovním poměru. Mzda může být poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci nejen v peněžním plnění, ale také může být část mzdy poskytována v naturální mzdě.

Mzda je stanovena ve smlouvě nebo je stanovena ve vnitřním předpise anebo je určena mzdovým výměrem. Mzda musí být stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má být tato mzda vyplacena. Zaměstnavatel má povinnosti dát zaměstnanci mzdový výměr v den nástupu do práce. Mzdový výměr by měl obsahovat údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. (Veselá, 2015; pracomat.cz, 2021)

2.2 Plat

Plat je stejně jako mzda odměna za vykonanou práci v určitém pracovním poměru. Výši platu určuje zařazení zaměstnance do platového tarifu, který se skládá z platové třídy a platového stupně. Výše platu musí být stejně vysoká pro všechny zaměstnance, kteří mají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. (Veselá, 2015)

2.3 Rozdíl mezi mzdou a platem

S orientací v této problematice napomáhá zákoník práce. Pro všechny formy pracovněprávních vztahů uvedených v §3 zákoníku práce se používá pojem „odměňování za vykonanou práci“ tedy pro pracovní poměr a dohody o provedení práce a pracovní činnosti. V zákonu č 262/2006 Sb. je uvedeno, že je vyloučené, aby závislá práce v pracovněprávním vztahu byla vykonávána bez odměny, ale rovněž je

v něm stanoveno, že mzda, plat i odměna mohou být poskytnuty pouze za vykonanou práci pro zaměstnavatele a nikoliv pouze z existence pracovněprávního vztahu. Zjednodušeně řečeno zaměstnanec má nárok na poskytnutí odměny po vykonání práce pro zaměstnavatele.

Každý pracující člověk je nějakým způsobem odměňován. Buď mzdou, nebo platem ovšem lidem, kteří se nepohybují v ekonomickém sektoru se běžně zaměňuje pojem mzda a plat. Obě tyto formy odměny nalezneme v Zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Hlavní faktor, díky kterému poznáme, zda zaměstnanec pobírá plat či mzdu se odvíjí od toho v jakém sektoru daný zaměstnanec pracuje. Pokud zaměstnanec pracuje ve veřejném sektoru tedy pro stát, kraj či obec pobírá plat. Pracuje-li v soukromém sektoru pobírá mzdu.

Zaměstnanci veřejného sektoru jsou například všechny složky Integrovaného záchranného systému (IZS) tedy policisté, hasiči, lékaři dále také vojáci. Do veřejného sektoru patří také učitelé, úředníci či politici.

Do soukromého sektoru patří všichni ostatní ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky. Čili zaměstnanci, kteří pracují v akciových společnostech, společnostech s ručením omezeným jiné právnické osoby definované jako obchodní společnosti. (finance.cz, 2020; dauc.cz, 2009)

2.4 Základní formy mzdy

Mezi nejznámější formy mzdy patří časová, úkolová, smíšená a podílová. Mezi méně známé a novější formy patří mzda za očekávané výsledky práce a mzdy a platy za znalosti a dovednosti. Důležité je také zmínit co je minimální mzda, zaručená mzda a průměrná mzda. (epravo.cz, 2001)

2.4.1 Časová mzda

Jedná se o nejjednodušší a nejpoužívanější formu odměňování zaměstnanců. Zaměstnanci jsou placeni na základě odpracovaných hodin. Časová mzda je hodinová, týdenní či měsíční. Používá se u takových profesí, kde jde těžko ovlivnit tempo nebo měřit výkon v jiném, než časovém měřítku. Tam kde se od zaměstnance vyžaduje

především samostatnost, přesnost, výsledky práce vyjádřené zejména ukazateli kvality a hospodárnosti.

Shrnutí: Výhodou časové mzdy je, že není náročná, co se týče administrativy. (du.cz, 2006; zakonyprolidi.cz, 2021)

2.4.2 Úkolová mzda

U úkolové mzdy je výdělek zaměstnance závislý na počtu vykonané práce. Stejně jako u časové mzdy tak také i úkolová mzda je nejjednodušší a nejpoužívanější typ mzdy. Zaměstnanec je tedy placen určitou částkou za každou jednotku práce, kterou odvede. Tento systém odměňování je nejvyužívanější ve výrobním prostředí.

Výpočet:

- Úkolová mzda $\rightarrow$ skutečný výkon $\cdot$ úkolová sazba
- Úkolová sazba času $\rightarrow$ HMT (hodinový mzdový tarif) / výkonová norma množství(1h)
tímto zjistíme, jak dlouho se dělá 1 výrobek
- Úkolová sazba množství $\rightarrow$ HMT (hodinový mzdový tarif) / 60 $\cdot$ výkon. norma času(v min)
zjistíme kolik musí dělník udělat jednotek za jednotku času

Druhy úkolové mzdy:

- Úkolová mzda s rovnoměrným průběhem závislosti mzdy na výkonu
- Úkolová mzda s diferenciovaným průběhem závislosti mzdy na výkonu

Úkolovou mzdu využíváme i při odměňování skupiny pracovníků. Zde existují dvě varianty. Skupina zaměstnanců vykonávající s homogenní kvalifikační strukturou a skupina zaměstnanců vykonávající heterogenní kvalifikační strukturou.

Na závěr je důležité zmínit, že při uplatňování úkolové mzdy je třeba, aby bylo důkladně zaznamenáváno množství a kvalita odvedené práce. Je důležité, aby mohl být výkon zaměstnancem ovlivnitelný, aby práce, kterou vykonává, byla příslušně zabezpečená (aby nebylo ohroženo zdraví a bezpečnost zaměstnance jako důsledek jeho úsilí o vyšší výkon) a on mohl zcela využít fond své pracovní doby. (Koubek, 2015)

Shrnutí: Jako výhodu u úkolové mzdy vidím, že jsou zaměstnanci motivováni k podávání vyššímu výkonu, protože jsou hodnoceni pouze za výsledek své odvedené práce. Na druhou stranu jako nevýhodu vidím přeceňování zaměstnanců, mohou mít stanovené příliš vysoké normy a to může vést k zhoršení kvality výrobku či také k zvýšené úrazovosti.

2.4.3 Smíšená mzda

Smíšená mzda je nejčastěji kombinace časové a úkolové mzdy nebo časové mzdy a podílové mzdy. Smyslem smíšené mzdy je zmírnit jednostranné působení úkolové mzdy nebo jednostrannou závislost výdělku úkolové nebo podílové mzdy. Tato forma mzdy se používá zejména tam, kde není možné jednoznačně určit pracovní postup a normy spotřeby práce, případně tam kde výsledky zaměstnanců jsou závislé na jiných činitelích, jejichž působení nelze předvídat. (du.cz, 2006; zakonyprolidi.cz, 2021)

Shrnutí: Smíšená mzda napomáhá tomu, aby byla vhodně zvolena forma mzdy, která bude spravedlivě odměňovat práci zaměstnanců.

2.4.4 Podílová mzda

U podílové mzdy jsou obvykle používány tři varianty odměňování. V první variantě se jedná o přímou podílovou mzdu. Ta se využívá především v obchodních činnostech či některých službách. U této varianty je výdělek zaměstnance zcela, nebo alespoň z části, závislý na prodaném množství. Druhá varianta je vhodná zejména pro zaměstnance, jejichž prodej má výrazné měsíční či sezonní výkyvy. V tomto případě je garantovaný základní plat a k němu dostává zaměstnanec provizi za prodané množství. Třetí variantou je zálohová podílová (provizní) mzda. Zde zaměstnanec dostává měsíční zálohu, která je následně odečtena od jeho provize. (Koubek, 2015)

Shrnutí: Stejně jako u úkolové mzdy zde vidím výhodu v tom, že zaměstnanec je odměňován pouze na základě svého výkonu, tudíž ho tato skutečnost motivuje k práci. Velkou nevýhodu bych zde viděla to, že zaměstnanec do jisté míry nemůže ovlivnit to, jaký bude o výrobek zájem. Výrobek, který prodává, může být nahrazen lepším, a cenově dostupnějším, může se změnit hospodářská situace atd.

2.4.5 Mzdy za očekávané výsledky práce

Tato forma mzdy patří mezi méně známé. Nejpoužívanější je při hodnocení dělníků a nižších a středních vedoucích pracovníků. Zaměstnanec je odměněn za předem dohodnutý výkon, který se zaváže odvést během určitého období v předem stanoveném množství a kvalitě. Tato forma je založena na tom, že organizace dobře zná svého zaměstnance a tudíž předpokládá, že zaměstnanec dané úkoly splní a průběžně mu vyplácí určitou pevnou částku, které je obvykle stanovena v podobě hodinové či měsíční mzdy. Během dohodnutého období má zaměstnanec jistotu příjmu, a pokud by došlo k nějakému výkyvu v jeho výkonu má během období možnost tyto výkyvy vyrovnat.

Po uplynutí dohodnutého období se provede vyhodnocení toho, jak si zaměstnanec vedl. Toto vyhodnocení může mít vliv na výši mzdy pro následující období. Typickým příkladem je programová mzda. Je to částka, která je pravidelně vyplácena po dobu trvání programu. Pokud je program včas splněný v odpovídajícím množství a kvalitě je vyplácena dohodnutá mzda, při nesplnění některého z kritérií se dohodnutá částka redukuje. Ovšem při nesplnění ani jednoho kritéria se odebírá zcela. (Koubek, 2015)

Shrnutí: Tento typ mzdy mi přijde velice náročný na organizaci. Při uplatnění této mzdy je za potřebí přesné stanovení očekávaných výsledků, důkladné plánování a provádění kontroly.

2.4.6 Mzdy a platy za znalosti a dovednosti

Jedná se o relativně nový způsob odměňování. Zde se váže odměna na to, zda je zaměstnanec schopen kvalifikovaně a efektivně vykonávat úkoly řady různých pracovních míst nebo prací.

V současné době se využívají tři principy:

1. Hierarchický model

Tento model uspořádává znalosti a dovednosti hierarchicky tudíž složitější znalosti a dovednosti tvoří nástavbu nad předchozími znalostmi a dovednostmi. Jak postupují na pomyslné pyramidě vzhůru zvyšuje se zaměstnancům mzda nebo plat.

2. Model stavebních bloků

Tento model předpokládá, že znalosti a dovednosti nejsou na sobě závislé a lze si je osvojit v libovolném pořadí.

3. Model bodových přírůstků

Tento model se používá, pokud existuje mnoho nových dovedností či znalostí, které si mohou zaměstnanci osvojit. Protože hodnoty těchto dovedností či znalostí nejsou stejné, každé skupině znalostí či dovedností je přiřazena jiná bodová hodnota a zaměstnanci získávají body tak, že zvládají tyto znalosti a dovednosti.

Shrnutí: Jako výhodu považuji to, že je zde kladen velký důraz na seberozvoj, na získávání nových znalostí a dovedností tato forma odměňování postavena. Zvyšuje se flexibilita zaměstnanců a také jejich připravenost na změny a tím zvyšují i flexibilitu organizace.

Výraznou nevýhodu zde vidím v tom, že je na zaměstnance vyvíjen tlak na neustálý rozvoj znalostí. Další nevýhodou je, že tento způsob odměňování může vést k tomu, že zaměstnanec umí kdeco může mít spoustu papírově zvládnutých znalostí a dovedností (získá na to doklad) ale ve skutečnosti tomu tak není. Nastává zde i problém posuzování a měření skutečných znalostí. (Koubek, 2015)

2.5 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší právně přípustná mzda, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout za vykonanou práci. Minimální mzda se od 1. ledna 2021 zvedla na 15 200 Kč/měsíc hrubého při týdenní pracovní době 40 hodin. Minimální sazba na hodinu je 90,50 Kč/hod. (mpsv.cz, 2021)

2.6 Zaručená mzda

Zaručená mzda je minimální možný výdělek, na který má zaměstnanec nárok podle toho jaké dosáhl své odbornosti, jak je jeho vykonávaná práce složitá, namáhavá a jakou odpovědnost má na starosti. Zaručená mzda je rozdělena do osmi stupňů.

Jednotlivé povolání jsou do těchto stupňů rozděleny přičemž první stupeň odpovídá minimální mzdě. Tyto stupně se vztahují na všechny soukromé podnikatele. Na nepodnikatelskou sféru se vztahuje systém platových tarifů. (aktualne.cz, 2021)

2.7 Průměrná mzda

Průměrná mzda je podíl mzdových prostředků včetně příplatků, odměn, náhrad mezd, které připadají na jednoho zaměstnance za měsíc. Průměrná mzda nevypovídá o výplatě konkrétního zaměstnance. Dle českého statistického úřadu činila v prvním čtvrtletí roku 2021 průměrná mzda 35 285 Kč. Tento průměr počítá Český statistický úřad na základě informací, které získá z podnikových výkazů. (www.czso.cz, 2021)

2.8 Hrubá mzda

Částka, od které ještě není odečtené zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu a nejsou zde uplatněné případné daňové bonusy a zvýhodnění. Hrubá mzda je obvykle uvedena v pracovní smlouvě či interním předpisu. (tema.finance.cz, 2021)

3 Pohyblivé složky mzdy

Ve třetí kapitole se věnuji pohyblivé složce mzdy. Pohyblivá složka mzdy závisí na výsledcích zaměstnance nebo firmy. Může být sjednána nebo stanovena. Jak již napovídá název výše pohyblivé složky mzdy nemusí být každý měsíc stejná. Pohyblivá složka mzdy se skládá ze tří složek. V následujících podkapitolách se věnuji každé složce zvlášť.

1. Příplatky - za vedení, práce přesčas, práce v noci atd.
2. Motivační složky – prémie, odměny, osobní ohodnocení.
3. Náhrady mzdy – dovolená, svátky.

3.1 Mzdové příplatky

Příplatky ke mzdám či platům rozlišujeme na povinné, které jsou poskytovány povinně na základě právních norem a předpisů a na nepovinné které zaměstnavatel poskytuje dobrovolně a jsou ustanoveny ve vnitropodnikových předpisech, nebo na kterých se dohodly odbory a najdeme je v kolektivní smlouvě.

Povinnými příplatky, které zaměstnavatel musí vyplácet jsou příplatky za vedení, za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci a za práci v sobotu a neděli.

Nepovinné příplatky, jsou příplatky, na nichž se organizace dohodla s odbory v rámci kolektivního vyjednávání nebo popřípadě, které zaměstnavatel vyplácí dobrovolně ze své vůle patří sem např.: příspěvek na dopravu do zaměstnání, na oděv, na ubytování. (Koubek, 2015; Veselá, 2015)

3.1.1 Příplatek za vedení

Příplatkem za vedení je oceňována řídicí práce vedoucích zaměstnanců a to podle stupně řízení a náročnosti práce. Vedoucí zaměstnanců jsou oprávněni řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim pokyny k práci. Rozeznáváme 4 řídicí stupně. V každé organizaci mohou být tyto stupně odlišné tím je myšleno, že jich organizace může mít méně. V tom případě se výše příplatku odvíjí podle rozsahu a náročnosti řízení. Podle platového tarifu do, kterého vedoucí zaměstnanec spadá je stanovena výše příplatku. (Veselá, 2015; finance.cz, 2020)

Tabulka č. 1 Přehled příplatků za vedení

Příplatek za vedení	
Stupeň	Sazba
1.	5 až 30 %
2.	15 až 40 %
3.	20 až 50 %
4.	30 až 60 %

Zdroj: (finance.cz, 2020), vlastní zpracování

3.1.2 Příplatky za práci přesčas

Práci přesčas se podle zákoníku práce rozumí práce, která je vykonávána zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele anebo s jeho souhlasem a to nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit práci přesčas jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí být více než 8 hodin za jednotlivé týdny a 150 hodin v kalendářním roce. Lze ale pracovat i nad uvedený limit a to v případě když s tím zaměstnanec souhlasí ale i tak nesmí přetáhnout 8 hodin za týden.

Nyní se už nepočítá každý týden zvlášť ale jako průměr za určité období. Toto období může být maximálně 26 měsíců po sobě jdoucích. Za rok tedy nesmí přesčasová práce překročit 416 hodin. Do toho limitu se nepočítají přesčasy, za které bylo poskytnuto náhradní volno. Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku nebo stejně jako u příplatku za práci ve svátek může zaměstnanec místo příspěvku čerpat náhradní volno. (firmy.finance.cz, 2021; finance.cz, 2020)

3.1.3 Příplatek za práci ve svátek

Pokud zaměstnanec pracuje ve státní svátek má nárok na náhradní volno v rozsahu odpracovaných hodin. Za dobu náhradního volna vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se však místo toho může domluvit se zaměstnancem na příplatku za práci ve svátek. Tento příplatek je ve výši 100% průměrného hodinového výdělku. Pokud svátek připadne na obvyklý pracovní den, nepracuje a přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku. (pracomat.cz, 2020)

3.1.4 Příplatek za práci v noci

Podle zákoníku práce je noční práce výkon, který je vykonáván mezi 22 hodinou večerní až 6 hodinou ranní. Délka směny nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec, který pracuje v noci musí být vyšetřen lékařem, který posoudí, zda je schopen práci v noci vykonávat. Za každou hodinu, kterou zaměstnanec stráví prací v noci v soukromém sektoru mu náleží příplatek ke mzdě ve výši 10% průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanci ve státním sektoru přísluší 20%. Poskytování toho příplatku patří zaměstnancům, kteří vykonávají práci v noci soustavně, pravidelně nebo nahodile. (pracomat.cz, 2020; finance.cz, 2020)

3.1.5 Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí lze považovat prostředí, ve kterém je výkon práce spojen se zatěžujícími vlivy, které ztěžují výkon práce zaměstnance. Těmito vlivy se rozumí např.:

- prach, jehož koncentrace je průměrné celosměnově trojnásobně vyšší přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem
- chemické látky (riziko chemické karcinogenity)
- ustálený a proměnný hluk nebo impulsivní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem
- vibrace, které jsou přenášeny na ruce nebo celkové vertikální nebo horizontální vibrace, které jsou přenášeny na zaměstnance a tyto vibrace překračují přípustný expoziční limit pro osmihodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 17 dB.
- tlak nad 400 kPa, který při pracích pod hladinou odpovídá nejméně hloubce 40 metrů. (zakonyprolidi.cz, 2021)

3.1.6 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Příplatek za práci o víkendu je v soukromém sektoru stejně vysoký jako příplatek za práci v noci. Činní tedy 10% průměrného hodinového výdělku, s tím rozdílem že u příplatku za sobotu i neděli se započítávají i zlomky odpracované hodiny. Ve státním sektoru je příplatek o 15% vyšší než v soukromém sektoru. (pracomat.cz, 2020)

3.1.7 Příplatek za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, během které je zaměstnanec neustále připraven k možnému výkonu práce za předpokladu, že by jej zaměstnavatel povolal do práce. Za dobu, kterou zaměstnanec strávil v pracovní pohotovosti mu náleží 10% z průměrného výdělku. Ocitne-li se zaměstnanec v pracovní pohotovosti na pracovišti a začne vykonávat práci již nemá nárok na zmíněných 10%, ale automaticky mu vzniká nárok na mzdu či plat. (finance.cz, 2020)

3.2 Motivační složka

3.2.1 Prémie

Prémie stimulují zaměstnance k podání lepšího výkonu. Často jsou poskytovány k časové a úkolové mzdě. Rozlišujeme dva typy prémie:

1. Periodicky se opakující prémie za uplynulé období s jasnou závislostí na odvedeném výkonu

Podmínky pro získání prémie jsou dány předem a zpravidla se vážou na splnění určitého ukazatele. Sazba je předem stanovená a váže se ke stanovenému období. Tyto podmínky nalezneme v prémiovém řádu organizace. Prémie tohoto typu mohou být individuální i kolektivní. Prémie se mohou vázat na kvalitu a množství odvedené práce, úspory, plnění termínů apod. (Koubek, 2015; peníze.cz, 2018)

2. Jednorázová prémie

Tento typ prémie je poskytován za mimořádný výkon, za vynikající plnění pracovních povinností, za iniciativu, za pracovní chování. Prémie může být vyplacena jak v peněžní formě tak i v nepeněžní. (Koubek, 2015; peníze.cz, 2018)

3.2.2 Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení je nenároková složka platu, která se uděluje zaměstnanci za velmi dobré pracovní výsledky v porovnání s ostatními zaměstnanci a to až do výše 50%

platového tarifu do kterého je zaměstnanec přiřazen. Zaměstnanec, který je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práci v 10 až 16 platové třídě může dosáhnout na osobní ohodnocení až do výše 100%. Vzhledem k rozsahu ohodnocení, které se pohybuje od nuly či pár korun až do desetitisíců korun měsíčně je toto ohodnocení nejproblematictější. Proto není divu, že přiznání či nepřiznání, odebrání atd je předmětem častých sporů. (euro.cz, 2019; mesec.cz, 2021)

3.3 Náhrady mzdy a nemocenské dávky

V prvních čtrnácti dnech pracovní neschopnosti obdrží zaměstnanec náhradu mzdy. Zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy od čtvrtého dne pracovní neschopnosti. Dle nové novely platné od roku 2019 je náhrada mzdy vyplácena od prvního dne pracovní neschopnosti avšak pouze za dny, které jsou pracovními.

Výše náhrady mzdy se odvíjí od průměrného výdělku zaměstnance v předchozím čtvrtletí na 1 odpracovanou hodinu. Ten se vypočítá stejně jako náhrada za dovolenou a bývá uveden na výplatní pásce. Náhrada mzdy je ve výši 60% průměrného výdělku. Zjištěný průměrný výdělek vynásobíme koeficientem 0,175 a výsledek zaokrouhlíme na haléře dolů. (finance.cz, 2021)

3.3.1 Nemocenské dávky

Od patnáctého dne pracovní neschopnosti zaměstnanec pobírá nemocenskou, kterou vyplácí příslušná OSSZ. Maximální podpůrní doba může činit 380 kalendářních dní. Tato doba může být za určitých podmínek prodloužena o další 350 kalendářních dní.

Výši nemocenské vypočítáme z redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Redukovaný vyměřovací základ vypočítáme jako průměr denního příjmu za posledních dvanáct kalendářních měsíců snížené o redukční hranice.

Upravené redukční hranice nemocenského pro výpočet náhrady mzdy jsou pro rok 2021 stanoveny následovně:

- I. redukční hranice je 206,85 Kč (započítává se z 90 %)
- II. redukční hranice je 310,28 Kč (od 206,85 Kč do 310,28 Kč se započítává z 60 %)

- III. redukční hranice je 620,38 Kč (od 310,28 Kč do 620,38 Kč se započítává ze 30 %). (zakonyprolidi.cz, 2021)

Denní nemocenská činí nově pro rok 2021:

- 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu za 15. - 30. den pracovní neschopnosti,
- 66 % z redukovaného denního vyměřovacího základu za 31. - 60. den pracovní neschopnosti,
- 72 % z redukovaného denního vyměřovacího základu od 61. dne pracovní neschopnosti. (zakonyprolidi.cz, 2021)

Redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu jsou pro rok 2021 stanoveny následovně:

- I. redukční hranice je 1 182 Kč (započítává se z 90 %)
- II. redukční hranice je 1 773 Kč (od 1 182 Kč do 1 773 Kč se započítává z 60%)
- III. redukční hranice je 3 545 Kč (od 1 773 Kč do 3 545 Kč se započítává ze 30 %). (zakonyprolidi.cz,2021)

3.3.2 Dovolená

Zaměstnanci v pracovním poměru vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou dle ustanovení §211 zákoníku práce.

Dle zákoníku práce je řádná dovolená:

- Ve mzdové sféře nejméně 4 týdny v kalendářním roce
- V platové sféře je to 5 týdnů v kalendářním roce
- U pedagogů a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce

Za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V případě skončení pracovního poměru přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou také ve výši průměrného výdělku. Výpočet na nárok dovolené

je díky změně výpočtu od roku 2021 spravedlivější než dříve. Nyní je základní jednotkou pro výpočet hodina, nikoli den (směna). Nejenom dovolená ale i odpracované hodiny, čerpané hodiny, zameškané hodiny pro překážky v práci atd. (podnikatel.cz, 2021)

4 Zaměstnanecké výhody

V této kapitole se věnuji zaměstnaneckým výhodám. Zaměstnaneckými výhodami rozumíme nepřímé finanční i nefinanční odměny, které mají peněžní hodnotu (tj. bezprostředně vyjádřitelné v penězích či převoditelnou na ně) a jsou poskytovány navíc k přímým finančním odměnám. Na rozdíl od mzdy se zaměstnanecké výhody neodvíjí od pracovního výkonu, ale jsou poskytovány všem zaměstnancům, pouze některé jsou závislé na postavení ve firmě. Zaměstnanecké výhody slouží kromě motivace zaměstnanců i k upevnění jejich loajality a zvýšení firemní prestiže. (Armstrong, 2009; edenred.cz, 2018)

K již běžně poskytovaným benefitům můžeme zařadit: poskytnutí služebního telefonu, notebooku či auta, příspěvek na penzijní připojištění, stravenky. V poslední době mezi nejžádanější patří: vstupenky do divadel, kin, permanentky do fitness center, wellness. V neposlední řadě je zájem o vzdělávací kurzy, které se ale musejí týkat oboru, ve kterém zaměstnanec pracuje. O kurzy cizího jazyka je též velký zájem a zde je výjimka, že ho může absolvovat každý bez ohledu na to, v jakém oboru pracuje. Novými trendy je například home office, pružná pracovní doba, sabbatical (epravo.cz, 2019)

4.1 Home office

Zákoník práce umožňuje zaměstnancům za určitých podmínek některé dny v týdnu nebo v měsíci vykonávat svojí práci z domova. Práci z domova je možné vykonávat pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele tuto dohodu je vhodné písemně uzavřít. Pokud by chtěl zaměstnavatel zaměstnanci práci z domova nařídit musí vyhotovit dodatek k pracovní smlouvě. Práce na dálku se nyní díky coronavirové situaci stala běžnou součástí života. Home office nejvíce oceňují zejména rodiče, kteří pečují o malé děti nebo zaměstnanci kteří dojíždějí do zaměstnání z jiného města. Práce z domova vyžaduje vysokou míru sebekázně, umění plánovat a především dodržovat zadané termíny. (portal.pohoda.cz, 2014; aperio.cz, 2021)

4.2 Pružná pracovní doba

Při pružné pracovní době si zaměstnanec sám může zvolit začátek i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v týdnu. Začátek i konec musí být v časovém rozmezí, který

určuje zaměstnavatel. Například zaměstnanec musí přijít do práce mezi 6 až 8 hodinou a odejít může nejdříve po 14 hodině. Jak si časovou dotaci zaměstnanec rozdělí je již na něm. (ipodnikatel.cz, 2020)

4.3 Sabbatical

Sabbatical je neplacené volno, které slouží pro duševní očistu a to v délce několika týdnů či měsíců. Sabbatical je nejčastěji využíván u profesí, ve kterých je zaměstnanec vystaven dlouhodobého stresu a psychickému vypětí a v důsledku toho dochází ke snížení výkonnosti, motivace a nadšení do práce. Sabbatical se snaží předejít tomu, aby u těchto lidí propukl syndrom vyhoření. Jak s tímto volnem zaměstnanci naloží je jen čistě jejich věc. Někdo využije volno a začne cestovat, jiní se věnují rodině a koníčkům. (vimvic.cz, 2014)

4.4 Pochvaly a uznání

Pochvaly a uznání můžeme rozdělit na několik typu například na veřejné a neveřejné, formální a neformální. Avšak mezi nejefektivnější patří pochvaly a uznání během každodenního cyklu. Tyto pochvaly udělují zaměstnancům jejich vedoucí případně manažeři. Vedoucí často sílu pochvaly podceňují, neboť se domnívají, že pro zaměstnance není důležitá. Přitom pochvala patří k nejméně nákladným a současně k nejúčinnějším nástrojům motivace. Nehledě na to, že k manažerské / vedoucí práci patří znát lidi, sledovat jejich výkon a poskytovat pozitivní zpětnou vazbu. Pochvaly a uznání mohou mít ústní formu nebo formu krátkého písemného sdělení prostřednictvím děkovného e-mailu. (Armstrong, 2009; praceamzda.cz, 2016)

4.5 Stravenky a stravenkový paušál

Stravenky mají motivovat zaměstnance ke stravování. Jsou používány jako druhá měna, kterou můžeme využít při platbě v řadě restaurací i obchodů. Zaměstnanec obvykle platí 45% z hodnoty stravenky a zbývajících 55% doplácí zaměstnavatel.

V roce 2021 k 1. 1. nabyt z větší části účinnosti daňový balíček dle zákona č 609/2020 Sb., který mimo jiné zavedl zrušení superhrubé mzdy také zvýhodnění příspěvku na stravování tzv. stravenkový paušál. Stravenkový paušál není náhradou za stravenky, ale je jejich alternativou tento systém má působit vedle systému stravenek. Stejně jako u

stravenek i stravenkový paušál je daňově uznatelný náklad. Jde o přímé přispívání na stravu ve formě peněžních prostředků, ze kterých zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Ke mzdě tedy zaměstnanec dostává peníze ve formě stravenkového paušálu. Hodnoty uvedené v prvním odstavci pro stravenky platí i pro paušál. (portal.pohoda.cz, 2021; finance.cz, 2020)

4.6 Třináctá výplata

Tuto výplatu uděluje firma zaměstnancům zpravidla jednou ročně ke konci roku. Zvyšuje motivaci a loajalitu zaměstnance k firmě. Částka výplaty se vypočítává z celkového hospodářského výsledku společnosti nebo zaměstnanec dostane předem domluvenou sumu peněz. (vimvic.cz, 2021)

4.7 Příspěvek na životní pojištění a příspěvek na penzijní připojištění

Životní pojištění je především určené osobám, na jejichž příjmu je životně závislých více osob. Pojištění chrání jednotlivce a jeho rodinu před finanční ztrátou. V případě ztráty tohoto příjmu, by bylo vyplacené pojistné plnění a předešlo by se tak úpadku jejich životního standardu. Životním standardem je myšleno především splácení různých splátek např. hypotéka či dalších závazků. Nejdůležitější je pojištění proti smrti, riziku trvalé invalidity či následné smrti po úrazu. (penize.cz, 2021)

Výhodou příspěvku na životní pojištění je daňové zvýhodnění dle §15 zákona o dani z příjmů jsou nezdánitelné části základu daně dle odstavce 6 soukromé životní pojištění, díky kterému lze odečíst až 24 000 Kč od daňového základu, možnost dřívějšího využití naspořených úspor a také již zmíněné zajištění rodiny. (zakony.centrum.cz, 2021)

Nevýhodou je, že v případě ukončení smlouvy musí pojištěná osoba vrátit peníze, které ušetřil na daních a daňové zvýhodnění se týká pouze plateb na pojištění smrti a investiční složku a v neposlední řadě toto spoření není příliš výhodným produktem. (penize.cz, 2021)

Penzijním připojištěním se zabývá zákon č 42/1994 Sb. (nově nazývané doplňkové penzijní spoření) je označované jako třetí pilíř penzijního systému, je to forma spoření na stáří, která je podporována státem příspěvkem a daňovými úlevy. Základem tohoto

spoření je pravidelně měsíčně posílat příspěvky. Cílem je zabezpečit si vedle státního důchodu další zdroj příjmu. (aktualne.cz,2021)

Tabulka č. 2 Platby klienta a výše státního příspěvku

Výše měsíční platby klienta v Kč	Výše státního příspěvku za měsíc v Kč
100	0
300	90
500	130
800	190
1000	230 (max. výše státního příspěvku)

Zdroj: aktualne.cz, 2021

Výhodou penzijního připojištění je, že na konci spoření klient dostane naspořené peníze ve formě vyplacené částky. I zde je možnost daňového snížení základu daně dle §15 zákona o dani z příjmů nezdanitelné části základu daně dle odstavce 5 penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření. (zakony.centrum.cz, 2021)

Za závěr této čtvrté kapitoly jsem do přehledné tabulky jsem zpracovala rozdělení na peněžní (finanční) a nepeněžní (nefinanční) benefity.

Tabulka č. 3 Přehled benefitů

Peněžní	Nepeněžní
○ Služební telefon, notebook, auto ○ Stravenky ○ Příspěvek na sport, wellness ○ Příspěvky na kulturu ○ Příspěvek na penzijní připojištění ○ Příspěvek na životní pojištění ○ Kurzy, školení ○ Třináctá výplata	○ Nadstandardní dovolená ○ Pružná pracovní doba ○ Home office ○ Sabbatical

Zdroj: portal.pohoda.cz,2017, vlastní zpracování

5 Hlavní pracovní poměr, dohody o provedení práce a zdanění odměny

V předposlední kapitole teoretické části se věnuji pracovním poměrům a způsobu jejich zdanění. Velkou pozornost také věnuji zdravotnímu a sociálnímu pojištění. Popisuji zdanění čisté mzdy a pojmy, které je dobré znát.

5.1 Hlavní pracovní poměr (HPP)

Pracovní smlouva na dobu určitou musí být uzavřena písemnou formou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V pracovní smlouvě musí být uveden datum začátku a konce pracovního poměru není-li tak je na smlouvu nahlíženo jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovním poměrem na dobu určitou se zabývá §39 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Doba pracovního poměru na dobu určitou nesmí mezi stejnými smluvními stranami být delší než 3 roky. Smlouva na dobu určitou může být opakována nejvýše 2x za sebou. Pokud je zaměstnavatel se zaměstnancem spokojený a již mu smlouvu 2x za sebou prodlužoval, může s ním uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. Tato smlouva není nijak časově omezena. (zakonyprolidi.cz, 2021; finance.cz, 2020)

5.2 Dohoda o provedení práce (DPP)

Dohodu o provedení práce (dále jen DPP) může být uzavřena s libovolným počtem zaměstnavatelů. DPP je dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smlouva o provedení práce musí být uzavřena písemně a každý účastník obdrží jednu kopii. Dle §75 zákoníku práce rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Rozvázání smlouvy musí být též písemně a výpovědní lhůta činní 15 dní. DPP může být ukončeno bez udání důvodu a to jak ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. (Veselá 2015; penize.cz, 2021)

V případě, že měsíční výdělek nepřesáhl 10 000 Kč neplatí sociální a zdravotní pojištění ani zaměstnavatel ani zaměstnanec. Pokud je pro zaměstnance DPP jediný zdroj příjmu platbě pro zdravotní pojišťovnu se nevyhne. Musí každý měsíc platit zdravotní pojištění ve výši 13,5% z minimální mzdy. Pro rok 2021 je to 2052 Kč. Je-li měsíční výdělek

vyšší jak 10 000 Kč stejně jako u mzdy podléhá výdělek odvodům na sociální pojištění 6,5 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění 4,5% z hrubé mzdy. (penize.cz, 2021)

5.2.1 Varianty zdanění příjmů DPP

DPP s příjmem 10 000 (včetně) Kč měsíčně bez podpisu k prohlášení k dani

Pokud poplatník nepodepsal prohlášení k dani a jeho příjem je 10 000 Kč včetně, zdaňuje se taková dohoda 15% srážkovou daní. Tato daň je rovnou sražena z příjmu. Jelikož nemá poplatník podepsané prohlášení k dani nemůže uplatnit žádnou slevu na dani. V případě odměny do 10 000 Kč včetně se sociálního a zdravotního pojištění neodvádí. Hrubá mzda se tak rovná základu daně. (finance.cz, 2021)

DPP s příjmem do (včetně) 10 000 Kč měsíčně s podpisem k prohlášení k dani

Má-li poplatník podepsané prohlášení k dani a jeho příjem je do 10 000 Kč včetně odvádí zálohovou daň. V tomto případě může poplatník uplatnit slevy na dani a případně daňové zvýhodnění na vyživované děti. Je třeba mít na paměti, že podepsané prohlášení k dani je možné pouze u jednoho zaměstnavatele. (finance.cz, 2021)

DPP s příjmem nad 10 000 Kč měsíčně bez podpisu k prohlášení k dani

Pokud odměna přesahuje hranici 10 000 Kč automaticky se DPP zdaňuje 15% zálohovou daní a také zde vzniká povinnost odvést sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec hradí 11% z hrubé mzdy. Sociální pojištění činí 6,5% a zdravotní 4,5%. Zaměstnavatel odvádí z hrubé mzdy sociální pojištění a to činí 24,8% a zdravotní pojištění 9%. Jelikož nemá poplatník podepsané prohlášení k dani nemůže uplatnit žádnou slevu krom slevy na poplatníka. (finance.cz, 2021)

DPP s příjmem nad 10 000 Kč měsíčně s podpisem k prohlášení k dani

Zde se zdaňuje stejně jako u DPP s příjmem nad 10 000 Kč s nepodepsaným prohlášením k dani s jedním rozdílem a to v tom, že může uplatnit slevy či zvýhodnění na děti. (finance.cz, 2021)

5.3 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Stejně jako u DPP musí být Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemnou formou a každý účastník obdrží jednu

kopii. I zde platí, že dohoda může být sjednána u více zaměstnavatelů, ale u jednoho zaměstnavatele nesmí odpracovaná doba překročit polovinu klasické doby tj 20 hodin týdně. U DPČ došlo v roce 2021 ke zvýšení rozhodné částky která nyní činí 3 500 Kč. (Veselá 2015; portal.pohoda.cz, 2021)

U odvodu sociálního a zdravotního pojištění je rozhodující již zmíněná částka 3 500 Kč. U zdravotního pojištění se do limitu započítává skutečný dosažený výdělek, pokud je nižší, než 3 499 Kč neodvádí se. Pozor si musí dát lidé, za které neodvádí zdravotní pojištění jiný zaměstnavatel nebo stát. Tyto lidé si ho musejí hradit samy. Sociální pojištění je odváděno jako u běžného zaměstnaneckého poměru. Pokud je sjednaný příjem nižší než 3 500 Kč sociální pojištění zaměstnavatel neodvádí, jde o tzv zaměstnání malého rozsahu. (portal.pohoda.cz, 2021; penize.cz, 2021)

5.3.1 Varianty zdanění příjmů DPČ

DPČ s podpisem k prohlášení k dani

V této variantě kdy zaměstnanec podepsal prohlášení k dani bude z příjmu odváděna zálohová daň ve výši 15% a lze uplatňovat daňové slevy a také daňové zvýhodnění na děti. (mesec.cz, 2021)

DPČ bez podpisu k prohlášení k dani

Pokud měsíční příjem nepřesahuje částku 3 500 Kč je odváděna 15% srážková daň a nelze uplatňovat daňové slevy ani daňové zvýhodnění. Při přesáhnutí 3 500 Kč je odváděna 15% zálohová daň též nelze uplatňovat daňové slevy ani daňové zvýhodnění. (mesec.cz, 2021)

Tabulka č. 4 Měsíční slevy a daňové zvýhodnění v Kč

Sleva na dani	2020	2021
na poplatníka	2 070	2 320
na invaliditu - první a druhý stupeň	210	210
třetí stupeň	420	420
na manžela bez příjmu	2070	2 070
na manžela bez příjmu se ZTP/P	4 140	4 140
na držitele průkazu ZTP/P	1 345	1 345

na studenta	335	335
na první dítě	1 267	1 267
na druhé dítě	1 617	1 617
na třetí a další dítě	2 017	2 017
na první dítě se ZTP/P	2 534	2 534
na druhé dítě se ZTP/P	3 224	3 224
na třetí a další dítě se ZTP/P	4 034	4 034

Zdroj: zákon §35ba a §35c zákona o daních z příjmů, vlastní zpracování

5.4 Zdanění mzdy

Výpočet zdanění mzdy se v roce 2021 výrazně změnil. Jako první vypočítáme z hrubé mzdy zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance, poté vypočítáme daň. Právě ve výpočtu daně nastala největší změna. Nyní se již nepočítá ze superhrubé mzdy, která se vypočítala jako hrubá mzda krát 1,38 a zaokrouhlená na stokoruny nahoru, ale počítá se přímo z hrubé mzdy tedy hrubá mzda (zaokrouhlená na stokoruny nahoru) x 15%. Od výsledné částky odečteme slevy na dani a známe zálohu na daň po slevách. Konečný výpočet čisté mzdy se vypočítá tak, že od hrubé mzdy odečteme sociální a zdravotní pojištění a zálohu na dani nebo přičteme daňový bonus, který vznikne, pokud je sleva na dani na děti větší než vypočítaná záloha na daň. (kurzy.cz, 2021)

5.5 Sociální a zdravotní pojištění

Sociální pojištění je založeno na pojistném principu tzn. pravidelné placení příspěvku. Tento příspěvek je odváděn České správě sociálního zabezpečení, která peníze vybírá v souladu se zákonem č. 589/1992 Sb. Pojištění slouží jako ochrana v nepříznivých sociálních událostech, ve kterých se mohou lidé ocitnout prostřednictvím úrazu, živelné pohromy či stárím. Sociální pojištění zahrnuje pojistné platby za: nemocenské pojištění, důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojištění jsou povinni platit všichni lidé bez ohledu na právní status, velikost a způsob zaměstnání tedy zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili. Sociální pojištění nemusí platit lidé, kteří nepracují a nemají zdanitelný příjem. (mesec.cz, 2021; zakonyprolidi.cz, 2021)

Zdravotní pojištění slouží jako úhrada zdravotní péče, která byla pojištěnci poskytnuta. Zdravotní péče je dána zákonem č. 48/1997 Sb. Toto pojištění je zákonné tedy povinné. Zdravotní pojištění je v České republice založeno na principu solidarity. Do systému se posílají peníze a v případě poskytnutí zdravotní péče, je uhrazena. Z pojištění jsou hrazeny lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál. Pojištění jsou si povinni platit zaměstnanci, zaměstnavatel a OSVČ. Stát platí pojištění za děti, studenty, registrované nezaměstnané a za důchodce. Za zaměstnance odvádí povinné zdravotní i sociální pojištění zaměstnavatel a provede to srážkou ze mzdy. (zpmvcr.cz, 2020; zakonyprolidi.cz, 2021)

Tabulka č. 5 Sociální a zdravotní pojištění pro rok 2021

Položka	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
sociální pojištění	6,5 %	24,8 %
zdravotní pojištění	4,5 %	9 %
podíl z hrubé mzdy	11 %	33,8 %

Zdroj: zákon č. 48/1997 Sb., vlastní zpracování

6 Roční zúčtování daně z příjmu FO

V poslední kapitola se věnuji ročnímu zúčtování daně z příjmu FO. Podíváme se na situace, kdy za zaměstnance provádí zaměstnavatel roční zúčtování daně a ve kterých situacích si musí sám podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Dále se věnuji odčitatelným položkám a slevám díky, kterým si poplatník snižuje daňovou povinnost a na závěr zmíním potřebné podklady k DPFO.

Poplatníkem daně z příjmu fyzických osob, je osoba, jejíž příjmy a majetek přímo podléhají dani. Fyzická osoba je tedy poplatníkem daně, pokud její příjmy jsou předmětem daně. Předmět daně je upraven v §3 ZDP jsou jimi:

- příjmy ze závislé činnosti §6 ZDP,
- příjmy ze samostatné činnosti §7 ZDP,
- příjmy z kapitálového majetku §8 ZDP,
- příjmy z nájmu §9 ZDP,
- ostatní příjmy §10 ZDP. (financnisprava.cz, 2021)

6.1 Zaměstnavatel provede za zaměstnance roční zúčtování záloh

Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede poslední plátce (zaměstnavatel) u kterého zaměstnanec podepsal prohlášení k dani. Zaměstnanec může požádat o roční zúčtování daně pouze pokud nemá povinnost podávat daňové přiznání. Toto požádání musí uskutečnit zaměstnanec písemně a nejpozději do 15. února 2021. K písemné žádosti musí také doložit podklady o výši vyplacených příjmů ze závislé činnosti a sražených zálohách na dani z těchto příjmů. Aby mohly být odčitatelné položky uplatněny musí také zaměstnanec dodat potřebné potvrzení např. o darování krve, potvrzení o příspěvcích na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění atd. (portal.pohoda.cz, 2019)

6.2 Zaměstnanec podává daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Nyní se podíváme na situace, které zapříčinili, že zaměstnanci neprovede zaměstnavatel roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a musí sám podat daň z příjmu fyzických

osob (dále jen DPFO). Poplatníci se při přípravě k DPFO řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění platném pro daný rok. K tomuto přiznání bude od zaměstnavatele potřebovat Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění za rok 2020.

První situace je, že zaměstnanec nestihne ve stanovené lhůtě požádat zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh. V takové situaci si DPFO musí vyplnit sám. Vyplněný formulář ve zjednodušené verzi pak odevzdá na finančním úřadě. V praxi se také můžeme setkat se situací, kdy zaměstnanec nemá povinnost podat daňové přiznání, ale rozhodl se tak dobrovolně za účelem vrácení přeplatku na dani či doplacení daňového bonusu. (financnisprava.cz, 2021)

Ve druhé situaci DPFO vyřizuje zaměstnanec, pokud náš výdělek přesáhl čtyř násobek průměrné měsíční mzdy za rok tedy 1 720 080 Kč. Pokud je náš příjem takto vysoký jedná se o tak zvanou solidární daň. Stejně jako v předešlé situaci vyplnit jednodušší dvoustránkový formulář. (uctovani.net, 2021)

Pokud zaměstnanec v jednom měsíci pracoval pro více zaměstnanců současně a odvedl z obou mezd zálohovou daň z příjmu, je zapotřebí podat DPFO. Zaměstnanec, který má ke své práci na HPP přivýdělek na DPP a měsíční odměna do 10 000Kč nemá povinnost podat daňové přiznání, protože u DPP do 10 000Kč je odváděna srážková daň. Z toho vyplývá, že není potřeba DPFO podat, ale pokud ho podá, může vzniknout nárok na daňovou vratku. (finance.cz, 2021)

V předposlední situaci, kterou zmíním zaměstnanec vyplňuje DPFO, pokud má vedle HPP další příjmy. Nejčastějšími jsou kapitálové příjmy a příjmy z nájmu. Pokud ovšem příjem nepřesahuje 30 000 Kč za rok, jde o příjem, který není pravidelný tudíž nesplňuje podmínky samostatně výdělečné činnosti a s daní si nemusíme dělat starost. (finance.cz, 2021)

6.3 Odčitatelné položky a slevy na dani

V rámci ročního zúčtování daně lze uplatnit odčitatelné položky, které jsou odečteny od základu daně a až poté se vypočítá 15% daň z příjmu. Při využití odčitatelných položek může vzniknout přeplatek na dani. Přeplatek na dani vzniká pokud poplatník zaplatil během roku více na daňových zálohách než je jeho roční daňová povinnost. O vrácení

přeplatku je nutné požádat a to vyplněním žádosti na poslední straně tiskopisu. Nárok na odčitatelné položky musí zaměstnanec předložit na mzdové účtárně do 15. února. (finance.cz, 2021)

Mezi odčitatelné položky od základu daně dle §15 zákona o daních z příjmu patří:

Tabulka č. 6 Odčitatelné položky

Odčitatelná položka	2020	2021
Dary a bezúplatná plnění	Maximálně 30% ze základu daně	Maximálně 30% ze základu daně
Úroky zaplacené z hypotéky nebo úvěru na stavební spoření	Maximálně 300 000 Kč	Maximálně 150 000Kč
Penzijní připojištění a doplňkové spoření	Maximálně 24 000 Kč	Maximálně 24 000 Kč
Životní pojištění	Maximálně 24 000 Kč	Maximálně 24 000 Kč
Členské příspěvky odborům	Maximálně 3 000 Kč	Maximálně 3 000 Kč

Zdroj: (portal.pohoda.cz, 2021, vlastní zpracování

Tabulka č. 7 Roční slevy a daňové zvýhodnění

Sleva na dani	2020	2021
na poplatníka	24 840	27 840
na invaliditu	2 520	2 520
rozšířená	5 040	5 040
na manžela bez příjmu	24 840	24 840
na manžela bez příjmu se ZTP/P	2x 24 840	2x 24 840
na držitele průkazu ZTP/P	16 140	16 140
na studenta	4 020	4 020
školkovné (při umístění dítěte do školky)	14 600	15 200
evidence tržeb	5 000	5 000

Zdroj: (portal.pohoda.cz, 2021), vlastní zpracování

Seznam potřebných podkladů k daňovému přiznání:

- Potvrzení zaměstnavatele
- Potvrzení o studiu (v případě uplatnění slev na studenta)
- Potvrzení zaplacené částky na důchodovém připojištění
- Potvrzení zaplacené částky na životním pojištění
- Potvrzení o zaplacených úrocích z hypotéky
- Potvrzení o daru či darovací smlouva
- Potvrzení ze školky o zaplaceném školkovném (uctovani.net, 2021)

Praktická část

7 Úvod do praktické části a seznámení s fyzickou osobou

V praktické části mé bakalářské práce uplatňuji poznatky z teoretické části, které využívám na modelových příkladech fyzické osoby. Praktická část je rozdělena do dílčích modelových příkladů, které ilustrují různé režimy výpočtu mzdy a jejich zdanění. První výpočet čisté měsíční mzdy se týká měsíce března roka 2020. Zde uplatňuji starý postup výpočtu. Druhý výpočet čisté měsíční mzdy se týká března 2021. V tomto výpočtu jsem použila nový postup výpočtu čisté mzdy. Poslední výpočet čisté měsíční mzdy se týká také roku 2021, ve které počítám s covidovou situací, tedy že FO musela být doma a pobírá 80% mzdu. V praktické části je celkem 10 výpočtů. Data, se kterými počítám ve výpočtech jsou záměrně stejná kvůli tomu, abych zdůraznila dopad legislativních změn, abych mohla lépe porovnat oba režimy, jak to bylo dříve a jak je to aktuálně. I když se s tím v praxi často nesetkáváme, ale možná je, mám zde i variantu že FO nepodepsala prohlášení k dani u svého zaměstnavatele kde má hlavní pracovní poměr, ale podepsala jej u dohody o provedení práce. Budu moci porovnat o kolik peněz by přišla, kdyby takto učinila nebo zda toto rozhodnutí kde prohlášení podepíše, nebude mít žádný vliv na její celkový měsíční příjem. Celá praktická část je znázorněna v modelovém schématu, který je zobrazen níže.

7.1 Seznámení s fyzickou osobou

Paní Klaudie Nová se narodila 16. 4. 1980. Vystudovala maturitní obor obchodní akademie. Poté pokračovala na vyšší odborné škole. Hned po dokončení školy nastoupila do práce.

Nyní pracuje jako personalistka ve středně velké výrobní firmě. Žije ve společné domácnosti se svými dvěma dětmi. Prvorozené dceři Kláře je 8 let a chodí na základní školu do třetí třídy, druhorozené dceři Sofii jsou 4 roky a chodí do mateřské školky.

Paní Klaudie má souběžně dvě práce. Na hlavní pracovní poměr (HPP) je tedy zaměstnána jako personalistka, kde má celý úvazek. Dále vypomáhá v jedné firmě jako pomocná síla na úklid, kde má uzavřenou dohodu o provedení práce (DPP). V březnu

2021 v situaci č 5. nepracovala na DPP jako pomocná síla na úklid, ale na dohodu o provedení činnosti. Na DPČ pracovala v jedné malé firmě, kde byla jako záskok na mzdovém úseku.

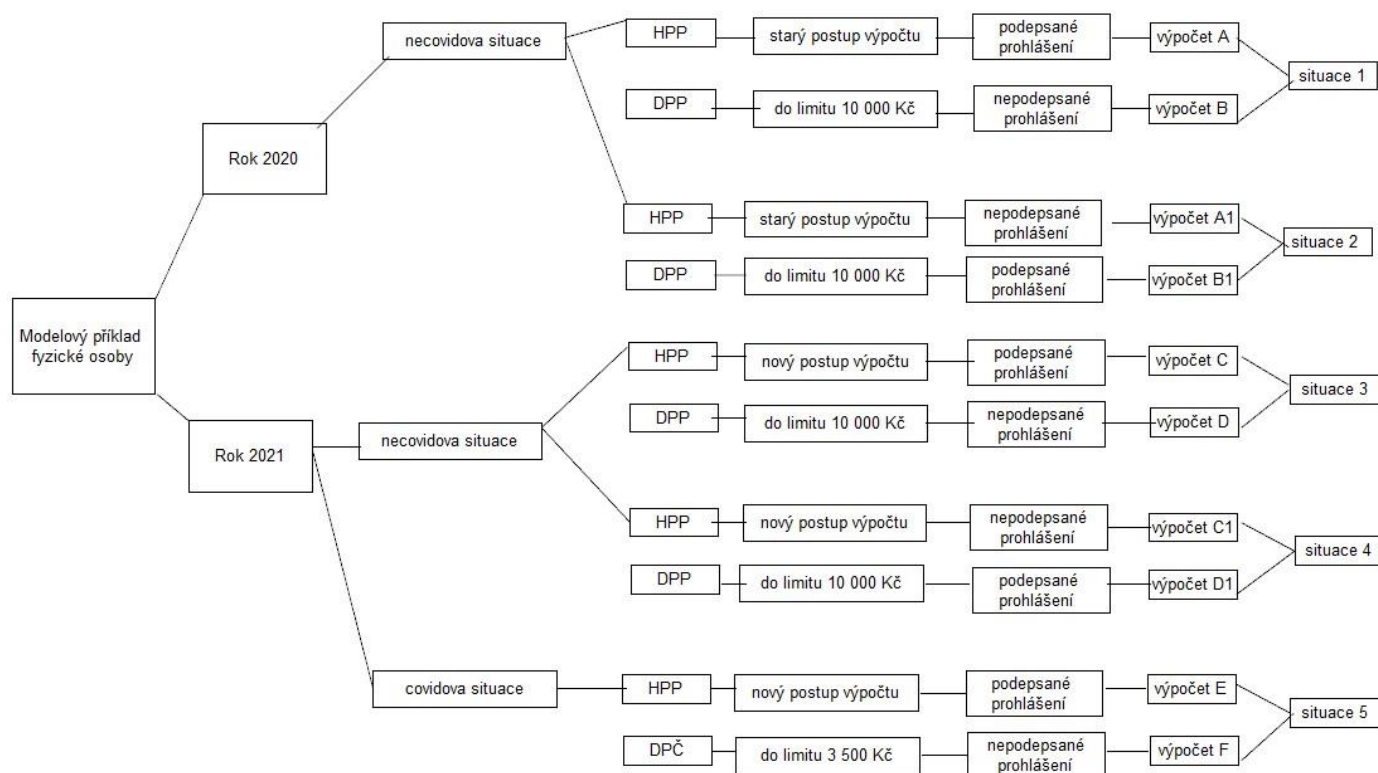
Kvůli epidemiologickým opatřením v roce 2021 musela paní Kludie v dubnu odejít na ošetřovné, protože musel pár dní zůstat doma s dětmi.

Paní Kludie je odměňována měsíční časovou mzdou. Její pracovní doba je osm hodin. Splácí firemní půjčku, která jí je v podobě měsíčních splátek strhávána z výplaty ve výši 2 500 Kč.

Je pravidelnou dárkyní krve a v průběhu roku darovala 4x krev. Na své penzijní připojištění každý měsíc posílá 1 500 Kč a na životním pojištění poslala za rok 10 000 Kč.

8 Modelové příklady FO

V této kapitole se věnuji jednotlivým výpočtům modelových příkladů, na kterých ukazují různé režimy mzdy a její zdanění. Schéma modelových příkladů, přehledně zobrazuje příklady, kterým se v praktické části věnuji. Ze schématu vyplývá, že celkově bude tato osmá kapitola obsahovat deset příkladů, které jsou rozděleny do pěti situací. Každé situaci je věnována samostatná podkapitola a ta obsahuje dva výpočty a následné shrnutí, ve kterém v pár větách komentuji výsledek provedených výpočtů. Podrobnější komentář výpočtů je v následující deváté kapitole.



Obrázek 3 Schéma modelových příkladů

Zdroj: vlastní zpracování

8.1 První situace

První situace obsahuje dva výpočty, ve kterých počítám příjem paní Klaudie za měsíc březen 2020. Výpočet A znázorňuje výpočet příjmu z hlavního pracovního poměru a výpočet B znázorňuje výpočet příjmu z dohody o provedení práce.

8.1.1 Výpočet A

V prvním výpočtu počítám čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru. Březen 2020 měl 22 pracovních dnů. Paní Klaudie odpracovala 20 dní a 2 dny čerpala dovolenou. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani. Tento měsíc měla osobní ohodnocení ve výši 2 455 Kč, prémie ve výši 3 204 Kč a odměnu ve výši 2 700 Kč. Z odstavce seznámení s osobou víme, že má dvě děti a splácí firemní půjčku a je odměňována měsíční časovou mzdou, která činí 26 700 Kč. Průměrný hodinový výdělek pro náhrady je 240,70 Kč.

Tabulka č. 8 Výpočet A modelového příkladu HPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	24 273	$(26\,700/22)*20$
Osobní ohodnocení	2 455	
Prémie	3 204	
Náhrada mzdy za dovolenou	3 852	$16*240,70$
Odměna	2 700	
Hrubá mzda	36 484	$24\,273+2\,455+3\,204+3\,852+2\,700$
Sociální pojištění	2 372	$(36\,484/100)*6,5$
Zdravotní pojištění	1 642	$(36\,484/100)*4,5$
Superhrubá mzda	48 900	$(36\,484/100)*33,8 = 12\,332$ $36\,484+12\,332 = 48\,816$ $\div 100 \uparrow 48\,900$
Záloha na daň z příjmu	7 335	$(48\,900/100)*15$
Sleva na poplatníka	2 070	

Sleva na 1. dítě	1 267	
Sleva na 2. dítě	1 617	
Záloha na daň po slevách na dani	2 381	(7335-2070-1267-1617)
Čistá mzda	30 089	(36 484-2372-1642-2381)
Splátka půjčky	2 500	
Částka k výplatě	27 589	30 089- 2500

Zdroj: vlastní zpracování

8.1.2 Výpočet B

Vedle HPP má paní Klaudie i dohodu o provedení práce. V březnu 2020 odpracovala devět směn po osmi hodinách. Její hodinový tarif činí 135 Kč. Jelikož má paní Klaudie podepsané prohlášení k dani u svého zaměstnavatele kde má HPP nemůže zde uplatnit žádné slevy na dani.

Tabulka č. 9 Výpočet B modelového příkladu DPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 720	72*135
Sociální pojištění	0	
Zdravotní pojištění	0	
Srážková daň	1 470	(9 800/100)*15
Slevy na dani	0	
Srážková daň po slevách na dani	1 470	
Čistá mzda	8 250	9 720-1470

Zdroj: vlastní zpracování

Shrnutí výsledků vyplývajících z první situace

Na základě provedeného výpočtu jsem zjistila, že čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru v měsíci březen 2020 činil 27 589 Kč. K hlavnímu pracovnímu poměru měla také dohodu o provedení práce a na této dohodě si vydělala 8 250 Kč. Celkový měsíční příjem paní Klaudie za měsíc březen 2020 byl 35 839 Kč.

8.2 Druhá situace

Ve druhé situaci opět počítám čistý příjem paní Klaudie. Tato situace znázorňuje situaci, kdy paní Klaudie nemá u svého zaměstnavatele na hlavní pracovní poměr podepsané prohlášení k dani, tudíž si zde nemůže uplatnit slevy. Prohlášení k dani má podepsané u zaměstnavatele, kde pracuje na dohodu o provedení práce.

8.2.1 Výpočet A1

Výpočet A1 tedy ukazuje jak by to vypadalo, kdyby u zaměstnavatele, kde pracuje na HPP neměla podepsané prohlášení k dani a nemohla si tak uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 10 Výpočet A1 modelového příkladu HPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	24 273	$(26\,700/22)*20$
Osobní ohodnocení	2 455	
Prémie	3 204	
Náhrada mzdy za dovolenou	3 852	$16*240,70$
Odměna	2 700	
Hrubá mzda	36 484	$24\,273+2\,455+3\,204+3\,852+2\,700$
Sociální pojištění	2 372	$(36\,484/100)*6,5$
Zdravotní pojištění	1 642	$(36\,484/100)*4,5$
Superhrubá mzda	48 900	$(36\,484/100)*33,8 = 12\,332$ $36\,484+12\,332 = 48\,816$ $\approx 100 \uparrow 48\,900$
Záloha na daň z příjmu	7 335	$(48\,900/100)*15$
Sleva na poplatníka	0	
Sleva na 1. dítě	0	
Sleva na 2. dítě	0	
Záloha na daň po slevách na dani	7 335	

Čistá mzda	25 135	(36 484-2372-1642-7335)
Splátka půjčky	2 500	
Částka k výplatě	22 635	25 135-2 500

Zdroj: vlastní zpracování

8.2.2 Výpočet B1

Výpočet B1 ukazuje jak by to vypadalo, kdyby u zaměstnavatele, kde pracuje na HPP neměla podepsané prohlášení k dani a mohla si zde u zaměstnavatele, kde pracuje na DPP uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 11 Výpočet B1 modelového příkladu DPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 720	72*135
Sociální pojištění	0	
Zdravotní pojištění	0	
Zálohová daň z příjmu	1 470	(9 800/100)*15
Sleva na poplatníka	2 070	
Sleva na 1. dítě	1 267	
Sleva na 2. dítě	1 617	
Zálohová daň po slevách na dani	0	1470-2070-1267-1617
Daňový bonus	2 884	1 267+1617
Čistá mzda	12 604	9720+2884

Zdroj: vlastní zpracování

Shrnutí výsledků vyplývajících ze druhé situace

Na základě provedeného výpočtu jsem zjistila, že čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru v měsíci březen 2020 je výrazně nižší než v předešlé situaci čistý příjem činil 22 635 Kč což je o skoro 5 tisíc méně, je to díky tomu, že ve výpočtu nebyly uplatněny žádné slevy. K hlavnímu pracovnímu poměru měla také paní Klaudie dohodu o provedení práce, na této dohodě si vydělala 12 604 Kč, díky uplatněným slevám zde vznikl daňový bonus ve výši 2 844 Kč. Daňový bonus vznikl díky tomu, že v tomto výpočtu si paní Klaudie mohla uplatnit slevy na vyživované děti, protože měla u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani. Celkový měsíční příjem paní Klaudie za měsíc březen 2020 ve druhé situaci byl 35 293 Kč.

8.3 Třetí situace

Ve třetí situaci a ve všech následujících se výpočet příjmu odehrává v roce 2021. Opět jde o výpočet, kdy v jednom měsíci měla paní Klaudie dva příjmy a to z HPP a DPP. Výpočet C znázorňuje výpočet příjmu z HPP a výpočet D znázorňuje výpočet z příjmu DPP.

8.3.1 Výpočet C

Březen 2021 měl 22 pracovních dnů. Paní Klaudie odpracovala 20 dní a 2 dny čerpala dovolenou. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani. Tento měsíc měla osobní ohodnocení ve výši 2 455 Kč, prémie ve výši 3 204 Kč a odměnu ve výši 2 700 Kč. Z odstavce seznámení s osobou víme, že má dvě děti a splácí firemní půjčku a je odměňována měsíční časovou mzdou, která činí 26 700 Kč. Průměrný hodinový výdělek pro náhrady je 240,70 Kč.

Tabulka č. 12 Výpočet C modelového příkladu HPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	24 273	$(26\,700/22)*20$
Osobní ohodnocení	2 455	
Prémie	3 204	
Náhrada mzdy za dovolenou	3 852	$16*240,70$
Odměna	2 700	
Hrubá mzda	36 484	$24\,273+2\,455+3\,204+3\,852+2\,700$
Sociální pojištění	2 372	$(36\,484/100)*6,5$
Zdravotní pojištění	1 642	$(36\,484/100)*4,5$
Záloha na daň z příjmu	5 475	$(36\,500/100)*15$
Sleva na poplatníka	2 320	
Sleva na 1. dítě	1 267	
Sleva na 2. dítě	1 617	

Záloha na daň po slevách na dani	271	5475-2320-1267-1617
Čistá mzda	32 199	36 484-2372-1642-271
Splátka půjčky	2 500	
Částka k výplatě	29 699	32 199-2500

Zdroj: vlastní zpracování

8.3.2 Výpočet D

Vedle HPP má paní Klaudie i dohodu o provedení práce. V březnu 2021 odpracovala devět směn po osmi hodinách. Její hodinový tarif činí 135 Kč. Jelikož má paní Klaudie podepsané prohlášení k dani u svého zaměstnavatele kde pracuje na HPP nemůže zde uplatnit žádné slevy na dani.

Tabulka č. 13 Výpočet D modelového příkladu DPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 720	72*135
	9 800	$9\,720 \div 100 \uparrow 9\,800$
Sociální pojištění	0	
Zdravotní pojištění	0	
Srážková daň	1 470	$(9\,800/100)*15$
Slevy na dani	0	
Srážková daň po slevách na dani	1 470	
Čistá mzda	8 250	9720-1470

Zdroj: vlastní zpracování

Shrnutí výsledků vyplývajících ze třetí situace

Na základě provedeného výpočtu jsem zjistila, že čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru v měsíci březen 2021 činil 29 699 Kč což je o 2 tisíce více než čistý příjem v roce 2020. Tento rozdíl vznikl díky změně ve zdanění, tedy zrušení superhrubé mzdy. K hlavnímu pracovnímu poměru měla také paní Klaudie dohodu o provedení práce, na této dohodě si vydělala 8 250 Kč. Tato částka je stejná jako v první situaci. Částka se nezměnila, protože nový výpočet (nový způsob zdanění) výsledek neovlivnil a to z důvodu, že při odměně do 10 tisíc se srážková daň ze superhrubé mzdy nepočítala. Celkový měsíční příjem paní Klaudie za měsíc březen 2021 byl 37 949 Kč.

8.4 Čtvrtá situace

Stejně jako ve druhé situaci tak i v této opět počítám čistý příjem paní Klaudie. Tento výpočet znázorňuje situaci, kdy paní Klaudie nemá u svého zaměstnavatele, kde pracuje na hlavní pracovní poměr podepsané prohlášení k dani, tudíž si zde nemůže uplatnit slevy. Prohlášení k dani má podepsané u zaměstnavatele, kde pracuje na dohodu o provedení práce.

8.4.1 Výpočet C1

Výpočet C1 ukazuje, jak by to vypadalo, kdyby u zaměstnavatele, kde pracuje na HPP neměla podepsané prohlášení k dani a nemohla si tak uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 14 Výpočet C1 modelového příkladu HPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	24 273	$(26\,700/22)*20$
Osobní ohodnocení	2 455	
Prémie	3 204	
Náhrada mzdy za dovolenou	3 852	$16*240,70$
Odměna	2 700	
Hrubá mzda	36 484	$24273+2455+3204+3852+2700$
Sociální pojištění	2 372	$(36\,484/100)*6,5$
Zdravotní pojištění	1 642	$(36\,484/100)*4,5$
Záloha na daň z příjmu	5 475	$(36\,500/100)*15$
Sleva na poplatníka	0	
Sleva na 1. dítě	0	
Sleva na 2. dítě	0	
Záloha na daň po slevách na dani	5 475	
Čistá mzda	26 992	$36\,484-2372-1642-5475$
Splátka půjčky	2 500	

Částka k výplatě	24 492	26 992-2500
------------------	--------	-------------

*Zdroj: vlastní zpracování***8.4.2 Výpočet D1**

Výpočet D1 ukazuje, jak by to vypadalo, kdyby u zaměstnavatele, kde pracuje na HPP neměla podepsané prohlášení k dani a mohla si zde u zaměstnavatele na DPP uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 15 Výpočet D1 modelového příkladu DPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	9 720	$72 \cdot 135$
	9 800	$9\,720 \div 100 \uparrow 9\,800$
Sociální pojištění	0	
Zdravotní pojištění	0	
Zálohová daň	1 470	$(9\,800/100) \cdot 15$
Sleva na poplatníka	2 320	
Sleva na 1. dítě	1 267	
Sleva na 2. dítě	1 617	
Zálohová daň po slevách na dani	0	$1470 - 2320 - 1267 - 1617$
Daňový bonus	2 884	$1267 + 1617$
Čistá mzda	12 604	$9\,720 + 2\,884$

*Zdroj: vlastní zpracování***Shrnutí výsledků vyplývajících ze čtvrté situace**

Na základě provedeného výpočtu jsem zjistila, že čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru v měsíci březen 2021 činil 24 492 což je o 5 tisíc méně, než ve třetí situaci je to díky tomu, že ve výpočtu nebyly uplatněny žádné slevy. K hlavnímu pracovnímu poměru měla také paní Klaudie dohodu o provedení práce, na této dohodě si vydělala 12 604 Kč, díky uplatněným slevám na vyživované děti, zde vznikl daňový bonus ve výši 2 884 Kč. Celkový měsíční příjem paní Klaudie za měsíc březen 2021 byl 37 096 Kč.

8.5 Pátá situace

Poslední pátá situace ukazuje výpočet čistého příjmu paní Klaudie, který byl ovlivněn díky covidové situaci. Tato situace je jiná oproti ostatním především díky rozdílnému výpočtu čistého příjmu z HPP ale také v tom, že v této situaci paní Klaudie nepracuje u druhého zaměstnavatele na dohodu o provedení práce ale na dohodu o provedení činnosti.

8.5.1 Výpočet E

Oproti ostatním výpočtům výpočet E nebudu v následující kapitole nijak srovnávat, proto k výpočtu není nutná žádná varianta E1. Ve výpočtu E, je zahrnuta covidová situace. V dubnu 2021 bylo 20 pracovních dnů, paní Klaudie kvůli dětem musela na 12 dní na ošetřovné. Zbývajících 8 dnů odpracovala. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani.

Podrobný výpočet ošetřovného (kurzy.cz/kalkulacka/osetrovne,2021)

Vyměřovací základ.....36 484 Kč

Neredukovaný denní vyměřovací základ.....1199,47 Kč

Redukce denního vyměřovacího základu

do 1 182 Kč redukce na 90 % tj..... 1063,80Kč

nad 1 182 Kč do 1 773 Kč redukce na 60% tj.....10,40 Kč

nad 1 773 Kč do 3.545 Kč redukce na 30 %, tj.....0,00 Kč

Redukovaný denní vyměřovací základ je 1 075 Kč.

Výslednou částku ošetřovného vypočítáme jako $(1075/100)*80 = 860$ Kč. Denní náhrada je tedy ve výši 860 Kč. Nyní vynásobíme počtem dní, za které pobírala ošetřovné. $860*12=10\,320$ Kč. Ošetřovné za 12 dní je 10 320 Kč

Tabulka č. 16 Výpočet E modelového příkladu HPP

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	10 680	$(26\,700/20)*8 = 10\,680$
Sociální pojištění	693	$(10\,680/100)*6,5$
Zdravotní pojištění	481	$(10\,680/100)*4,5$
Záloha na daň z příjmu	1602	$(10\,680/100)*15$
Sleva na poplatníka	2 320	
Sleva na 1. dítě	1267	
Sleva na 2. dítě	1617	
Záloha na daň po slevách na dani	0	$(1602-2320-1267-1617)$
Daňový bonus	2 884	
Čistá mzda	12 401	$10680-639-484+2844$
Ošetřovné	10 320	
Čistá mzda + ošetřovné	22 721	$12\,401+10\,320$
Splátka půjčky	2 500	
Částka k výplatě	20 221	$22\,721-2500$

Zdroj: vlastní zpracování

8.5.2. Výpočet F

V posledním výpočtu modelového příkladu paní Klaudie pracuje u zaměstnavatele na dohodu o provedení činnosti. Na výkon její práce se covidová situace nijak nevztahovala. V dubnu 2021 odpracovala na mzdovém úseku 25 hodin. Její hodinový tarif činí 125 Kč.

Tabulka č. 17 Výpočet F modelového příkladu DPČ

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	3 125	$20 \cdot 125$
	3 200	$3\,125 \div 100 \uparrow 3\,200$
Srážková daň	480	$(3200/100) \cdot 15$
Slevy na dani	0	
Srážková daň po slevách na dani	480	
Čistá mzda	2 645	$3125 - 480$

Zdroj: vlastní zpracování

Shrnutí výsledků vyplývajících z páté situace

Na základě provedeného výpočtu jsem zjistila, že čistý příjem paní Klaudie z hlavního pracovního poměru v dubnu 2021 činil 20 979 což je o 8 720 Kč méně, než v předešlém měsíci (třetí situace, výpočet C). Ve výpočtu E vznikl daňový bonus ve výši 2 884 Kč.

K hlavnímu pracovnímu poměru měla také paní Klaudie dohodu o provedení činnosti, na této dohodě si vydělala 2 645 Kč. Celkový měsíční příjem paní Klaudie za měsíc duben 2021 byl 23 624 Kč což je nejnižší měsíční příjem ze všech předešlých situací.

8.6 Roční zúčtování daně z příjmu za rok 2020

Abych zjistila úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti zdanitelných v ČR paní Klaudie za rok 2020 vzala jsem hrubou mzdu za měsíc březen v roce 2020, která mi vyšla v první situaci ve výpočtu A a vynásobila jsem jí dvanácti, abych zjistila hrubou mzdu za celý rok tedy $12 \cdot 36\,484 = 437\,808$ Kč. To samé jsme udělala s hrubou mzdou z dohody o provedení práce za březen 2020 také z první situace výpočet B tedy $12 \cdot 9\,720 = 116\,640$ Kč. Tyto dvě výsledné částky jsem sečetla a dostala 554 448 Kč což je úhrn příjmu ze závislé činnosti od všech zaměstnavatelů za rok 2020. Úhrn povinného pojistného z příjmu činní 147 979 Kč. Povinné pojistné jsem počítala pouze z hlavního pracovního poměru, protože dohoda o provedení práce nepřekročila limit 10 000 Kč, tudíž se v tomto případě se nepočítá z ročních odměn SZP. Výpočet základu daně $554\,448 + 147\,979 = 702\,427$ Kč. Skutečnou sraženou zálohu na daň z příjmů jsem vypočítala tak, že jsem vzala zálohu na dani po slevách na dani z výpočtu A čisté mzdy za březen 2020 a vynásobila dvanácti $2381 \cdot 12 = 28\,572$. A to samé jsem provedla u výpočtu B $1\,470 \cdot 12 = 17\,640$ Kč.

Tabulka č. 18 Potvrzení o příjmech

Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň z těchto příjmů a daňovém zvýhodnění Podle zákona č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů		
1.	Úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti zdanitelných v ČR	554 448
2.	Příjmy vyplacené nebo obdržené do 31.1. 2021 (§ 5 odst. 4 zákona)	554 448
3.	Úhrn povinného pojistného z příjmu uvedených na řádku č.2(§6 odst. 12 zákona)	147 979
4.	Základ daně	702 427
5.	Skutečně sražená záloha na daň z příjmů uvedených na řádku č.2	28 572
6.	Úhrn sražených srážkové daně z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani	17 640

Zdroj: vlastní zpracování

Z kapitoly Seznámení s fyzickou osobou víme, že paní Klaudie je pravidelnou dárkyní krve a v průběhu roku 2020 darovala 4x krev. Dále na své penzijní připojištění každý měsíc poslala 1 500 Kč a na životním pojištění poslala za rok 10 000 Kč. Tyto údaje musíme v daňovém přiznání zohlednit, protože díky těmto položkám se paní Klaudii sníží daň z příjmů fyzických osob.

Tabulka č. 19 Odčitatelné položky

Nezdanitelné části základu daně podle § 15 zákona		
25 Odst. 1 zákona (hodnota bezúplatného plnění - daru/darů)	Darování krve	12 000 Kč
27 Odst. 5 (penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření)	Penzijní připojištění	18 000 Kč
28 Odst. 6 (soukromé životní pojištění)	Životní pojištění	10 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě těchto údajů jsem již mohla sestavit daňové přiznání za rok 2020. Daňové přiznání je kombinací hlavního pracovního poměru a dohody o provedení práce. Pro přiznání jsem použila zkrácenou verzi daňového přiznání – tj. když má poplatník pouze závislou činnost. Daňové přiznání se skládá ze šesti oddílů. Nyní popíši, jak jsem při vyplňování postupovala. Daňové přiznání jsem zpracovala v Daňovém portálu elektronické služby Finanční správy České republiky. (<https://adisspr.mfcr.cz/>, 2021).

Jako první jsem vyplnila záhlaví. Záhlaví daňového přiznání obsahuje období, časové období, za které se daňové přiznání zpracovává. Dále obsahuje tři kolonky, které je nutné vyplnit. V první kolonce jsem z uvedené nabídky vybrala vhodný kraj v případě paní Klaudie to byl kraj Vysočina. V druhé kolonce jsem vybrala územní pracoviště tedy Jihlavu a ve třetí kolonce jsem vyplnila rodné číslo.

První oddíl obsahuje základní údaje o poplatníkovi. V tomto oddíle jsem tedy opět vyplnila rodné číslo fyzické osoby, příjmení a jméno, adresu místa pobytu poplatníka a kontaktní informace.

Ve druhém oddílu jsem do pomocné výpočtové tabulky přenesla informace z příloženého potvrzení (viz tabulka č. 18). Úhrn příjmů ze závislé činnosti jak z hlavního pracovního poměru, tak z dohody o provedení práce. Je důležité tyto dva příjmy však rozdělit do dvou řádků, zvlášť tedy příjem, úhrn povinného pojistného a sraženou zálohu na daní z hlavního pracovního poměru a na druhý řádek z dohody o provedení práce. Po zadání těchto údajů se na řádku číslo 24 vypočte daň ze závislé činnosti.

Ve třetím oddíle do příslušných řádků (řádek číslo 25,27,28) vyplníme z tabulky č. 19 odčitatelné položky, díky kterým bude základ daně nižší. Na řádku číslo 32 můžeme vidět základ daně snížený o tyto odčitatelné položky. Paní Klaudie musí doložit potřebné přílohy, aby byly odčitatelné položky uznané.

Ve čtvrtém oddílu již nic nevyplňujeme, protože uvedené částky se nám zde zobrazí samy. Pátý oddíl obsahuje slevy na dani a daňové zvýhodnění. Jako první vyplníme řádek číslo 36, na které je sleva na poplatníka za celý uplynulý rok. Zde vyplnit údaje o dětech. Následné řádky se díky těmto zadaným údajům vypočítají sami. V šestém oddílu již vidíme, že na řádku číslo 55 vyšel přeplatek, musíme tedy vyplnit v následujícím oddílu žádost o vrácení přeplatku na dani, aby nám ho finanční úřad mohl vrátit. Také je zde nutné uvést místo, datum a podpis.

Z provedeného přiznání k dani z příjmů fyzické osoby vyplývá, že finanční úřad vrátí Klaudii na její bankovní účet 6 300 korun. Celý vyplněný formulář se nachází v příloze.

ŽÁDOST O VRÁCENÍ PŘEPLATKU NA DANI Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB			
Podle ust. § 154 a 155 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů, žádám o vrácení:			
přeplatku na dani z příjmů fyzických osob ve výši	6 300 Kč.		
Přeplatek zašlete na adresu:			
nebo vraťte na účet vedený u	Moneta	č. 2015789614	kód banky 0600
spec. symbol	vlastník účtu	měna, ve které je účet veden	
V dne Podpis daňového subjektu (podepisující osoby)			

Obrázek 4 Vratka přeplatku

Zdroj: vlastní zpracování na základě tiskopisu z finanční zprávy

8.7 Roční zúčtování daně z příjmu za rok 2021

Abych zjistila hodnoty uvedené v tabulce číslo 20 postupovala jsem při výpočtu stejně jako u daňového přiznání za rok 2020 u tabulky číslo 18. Můžeme si povšimnout, že údaje na prvních řádcích jsou totožné s údaji uvedené v tabulce číslo 18. Je to díky tomu, že jsem záměrně nechala stejná data, a v obou příkladech mi vyšla stejná hrubá mzda jak u hlavního pracovního poměru, tak u dohody o provedení práce. Rozdílná je skutečná sražená záloha na daň. V tomto případě je nižší, díky změně ve zdanění mzdy. Skutečnou sraženou zálohu na daň z příjmů jsem vypočítala tak, že jsem vzala zálohu na dani po slevách na dani z výpočtu A čisté mzdy za březen 2021 a vynásobila počtem měsíců ($271 \cdot 12 = 3\,252$). To samé jsem provedla u výpočtu B $1470 \cdot 12 = 17\,640$ Kč. Stejně jako u daňového přiznání za rok 2020 tak pro rok 2021 platí stejné odčitatelné položky, slevy na děti ale sleva na poplatníka je vyšší díky změně ve slevách.

Tabulka č. 20 Potvrzení o příjmech

Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň z těchto příjmů a daňovém zvýhodnění Podle zákona č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů		
1.	Úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti zdanitelných v ČR	554 448
2.	Příjmy vyplacené nebo obdržené do 31.1. 2022 (§ 5odst. 4 zákona)	554 448
3.	Základ daně	554 448
4.	Skutečně sražená záloha na daň z příjmů uvedených na řádku č.2	17 640
5.	Úhrn sražených srážkové daně z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani	3 252

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož pro daňové přiznání za rok 2021 ještě není formulář na daňovém portálu elektronické služby Finanční správy České republiky (<https://adisspr.mfcr.cz/>) zpracovala jsem ho pomocí tabulek uvedených níže. Také došlo ke změně, a to v tom že v daňovém přiznání za rok 2021 se zdravotní a sociální pojištění již nebude započítávat do základu daně. Pokud bych měla k dispozici formulář, záhlaví by krom údaje, za které období je přiznání zpracováno stejné. První oddíl by byl taktéž stejný jako v přiznání za rok 2020. Lépe řečeno všechny údaje o fyzické osobě jsou stejné, rozdílné jsou pouze částky, se kterými jsem pracovala.

Nyní popíši, jak jsem při tvoření daňového přiznání postupovala. Do kolonky částka v 1-3 řádku jsem doplnila informace z tabulky číslo 20 a 19. Výsledná částka na řádku číslo 4 vznikla po sečtení všech položek z řádku číslo 3. Základ daně snížený o nezdaniitelné části základu daně jsem vypočítala jaké řádek číslo 2 mínus částka na řádku číslo 4. Paní Klaudie musí doložit potřebné přílohy, aby byli odčitatelné položky uznané. Výsledná částka na řádku číslo 6 a 7 vznikla poté, co jsem vydělila základ daně snížený o nezdaniitelné části základu daně stem a poté vynásobila 15% dani. Sleva na poplatníka nově od roku 2021 činní 2320 Kč/měsíc tuto částku jsem tedy vynásobila dvanácti a paní Kludie měla za rok 2021 slevu na poplatníka ve výši 27 480 Kč. Daň po uplatnění slev činila 49 680Kč. V následující tabulce jsem vyplnila údaje o dětech paní Klaudie, aby si také díky slevě na děti mohla snížit daňovou povinnost. Daňové zvýhodnění na vyživované děti jsem vypočítala jako roční sleva na první dítě 15 204 + roční sleva na druhé dítě 19 404. Výsledná částka na řádku číslo 12 vznikla jako rozdíl mezi daní po uplatnění slev a daňového zvýhodnění na děti.

Z provedeného daňového přiznání jsem zjistila, že finanční úřad bude paní Klaudii vracet částku ve výši 6 180 Kč.

Tabulka č. 21 DAP 2021

Řádek	Položka	Výpočet	Částka
1.	Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	Viz tab. č. 20	554 448
2.	Základ daně ze závislé činnosti	Viz tab. č. 20	554 448
3.	Nezdaniitelné části základu daně podle § 15 zákona 25 Odst. 1 zákona (hodnota bezúplatného plnění – daru/darů) 27 Odst. 5 (penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření 28 Odst. 6 (soukromé životní pojištění)	Viz tab. č. 19	12 000 18 000 10 000
4.	Úhrn nezdaniitelných částí základu daně	Součet řádku 3	40 000
5.	Základ daně snížený o nezdaniitelné části základu daně	554 448- 40 000	514 400
6.	Daň podle § 16 zákona	$(514400/100)*15$	77 160
7.	Daň celkem zaokrouhlená na celé Kč nahoru		77 160
8.	Sleva na poplatníka	$12*2320$	27 840
9.	Úhrn slev na dani		27 840
10.	Daň po uplatnění slev podle § 35ba zákona	$(77\ 160-27\ 840)$	49 320

	Příjmení a jméno	Datum narození	Počet měsíců ve výši na jedno dítě	Počet měsíců ve výši na druhé dítě
1.	Nová Klára	14. 3. 2013	Bez ZTP/P	Bez ZTP/P
2.	Nová Sofie	22. 2. 2017	12	12

Řádek	Položka	Výpočet	Částka
11.	Daňové zvýhodnění na vyživované děti	15204+19404	34 608
12.	Daň po uplatnění slevy podle § 35c zákona	49 320-34608	14 712
13.	Úhrn sražených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	Viz tab. č. 20	17 640
14.	Úhrn sražených srážkové daně z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	Viz tab. č. 20	3 252
15.	Zbývá doplatit (+) (–) zapláceno více	14 712-20 892	-6180

Zdroj: vlastní zpracování

8.8 Srovnání DAP 2020 s DAP 2021

V této podkapitole srovnám daňové přiznání za rok 2020 a 2021 a to na základě provedeného daňového přiznání. V daňovém přiznání za rok 2020 vznikl přeplatek na dani ve výši 6 300 Kč. V přiznání za rok 2021 vyšel taktéž přeplatek, ale o něco menší než v předešlém roce. Přeplatek je ve výši 6 180 Kč. I přesto, že úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů byl stejný výsledek je rozdílný. Tento rozdílný výsledek byl ovlivněn změnou v postupu při výpočtu. Postup výpočtu daňového přiznání za rok 2021 se změnil, a to tak, že se již do základu daně nebude započítával úhrn povinného pojistného z příjmu takže základ daně je v roce 2020 a 2021 rozdílný a od tohoto se také odvíjí rozdílný výsledek. Pokud by tato změna nenastala základ daně ze závislé činnosti by byl v obou případech stejný a výsledná částka by se lišila pouze minimálně a to díky zvýšené slevě na poplatníka, která nastala v roce 2021.

8.9 Další možné varianty

Dohoda o provedení práce

V modelových příkladech byly pouze varianty, ve kterých hrubá mzda nepřesáhla limit 10 tisíc Kč. Nyní si ukážeme, jak by se postupovalo, kdyby mzda limitních 10 tisíc Kč přesáhla. Pokud by v roce 2020 hrubá mzda přesáhla 10 tisíc Kč z hrubé mzdy by se musel vypočítat odvod za sociální (6,5%) a zdravotní (4,5%) pojištění. V roce 2020, by se také musela vypočítat zálohová daň z příjmu ze superhrubé mzdy. V roce 2021 by byl výpočet odvodu za zdravotní a sociální pojištění stejný. Záloha na daň z příjmu by se však vypočítala přímo ze zaokrouhlené hrubé mzdy. V tabulkách je znázorněna situace kdy měl poplatník podepsané prohlášení k dani, pokud by neměl rozdíl by byl v situaci do 10 tisíc Kč a to jak v roce 2020 tak i v roce 2021, nebyla by zde totiž zálohová daň, ale srážková a také by si nemohl uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 22 Dohoda o provedení práce do limitu a podepsané prohlášení

Do limitu 10 000 Kč	
2020	2021
Hrubá mzda	Hrubá mzda
Zálohová daň z příjmu	Zálohová daň z příjmu
Zálohová daň po slevách na dani	Zálohová daň po slevách na dani
Čistá mzda	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 23 Dohoda o provedení práce nad limit a podepsané prohlášení

Nad limit 10 000 Kč	
2020	2021
Hrubá mzda	Hrubá mzda
Sociální pojištění	Sociální pojištění
Zdravotní pojištění	Zdravotní pojištění
Superhrubá mzda	/
Zálohová daň z příjmu	Zálohová daň z příjmu
Zálohová daň po slevách na dani	Zálohová daň po slevách na dani
Čistá mzda	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Dohoda o provedení činnosti

V mém modelovém příkladu při výpočtu DPČ byla hrubá mzda do limitu 3 500 Kč, protože nebyl limit přesazen nepočítal se zde odvod sociálního ani zdravotního pojištění, záloha na daň z příjmu se počítala ze zaokrouhlené hrubé mzdy. Pokud by však byl limit přesazen odvod za sociální a zdravotní pojištění by se počítal z hrubé mzdy. V tabulkách je znázorněna situace kdy měl poplatník podepsané prohlášení k dani. Pokud by neměl podepsané prohlášení rozdíl v dani by byl v obou situacích do limitu 3 tisíc Kč v obou letech 2020 i 2021 by zde nebyla zálohová daň, ale srážková a také by si nemohl uplatnit slevy na dani.

Tabulka č. 24 Dohoda o provedení činnosti 2020, podepsané prohlášení

2020	
Pod limit 3 000 Kč	Nad limit 3 000 Kč
Hrubá mzda	Hrubá mzda
/	Sociální pojištění
/	Zdravotní pojištění
/	Superhrubá mzda
Zálohová daň z příjmu	Zálohová daň z příjmu
Zálohová daň po slevách na dani	Zálohová daň po slevách na dani
Čistá mzda	Čistá mzda

*Zdroj: vlastní zpracování***Tabulka č. 25 Dohoda o provedení činnosti 2021, podepsané prohlášení**

2021	
Pod limit 3 500 Kč	Nad limit 3 500 Kč
Hrubá mzda	Hrubá mzda
/	Sociální pojištění
/	Zdravotní pojištění
Zálohová daň z příjmu	Zálohová daň z příjmu
Zálohová daň po slevách na dani	Zálohová daň po slevách na dani
Čistá mzda	Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

9 Porovnání jednotlivých variant výpočtů a doporučení

Na základě provedených výpočtů z předešlé kapitoly se v poslední kapitole mé praktické části zaměřím na vyhodnocení jednotlivých variant modelových příkladů. Dle schématu modelového příkladu na začátku osmé kapitoly budu provádět srovnání zvlášť pro rok 2020, 2021. V podkapitole 9.1. bude poslední srovnání výpočtu A z roku 2020 s výpočtem C z roku 2021.

První porovnání výsledků bude z výpočtů provedených v roce 2020. Porovnáme mezi sebou výpočty A, B a A1, B1. Z předešlé kapitoly víme, že v březnu 2020 paní Klaudie měla dva zdroje příjmů a to z HPP (výpočet A) kde měla podepsané prohlášení k dani tudíž si mohla uplatnit slevy a DPP (výpočet B) kde prohlášení k dani podepsané neměla, protože v jednom měsíci může být prohlášení podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele. U dohody o provedení práce nepřekročila měsíční limit 10 000 Kč.

Na tyto dva výpočty navazuje výpočet A1 a B1. Tyto výpočty ukazují variantu, jak by vypadal výpočet, kdyby neměla podepsané prohlášení k dani u zaměstnavatele na HPP, ale u zaměstnavatele na DPP a jaký dopad by to mělo na celkový čistý příjem za daný měsíc.

Tabulka č. 26 zobrazuje celkový měsíční příjem z výpočtu A, B a výpočtu A1, B1. Vidíme, že v první situaci (výpočet A, B) byl celkový měsíční příjem paní Klaudie o 600 Kč vyšší než ve druhé situaci tedy výpočet A1, B1. Z pohledu daní vidíme, že ve výpočtu B1 oproti výpočtu B vznikl daňový bonus ve výši 2 884 Kč. Pokud by paní Klaudie měla jen HPP, kde by nepodepsala prohlášení k dani (výpočet A1), její daňová povinnost by byla o 5 354 Kč vyšší než v případě že by prohlášení podepsala (výpočet A).

Tabulka č. 26 Měsíční příjem březen 2020

Příjem z:	Rok 2020	
	Výpočet A, B	Výpočet A1, B1
HPP	27 589	22 635
DPP	8 250	12 604
Celkem	35 839	35 239

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 27 Daňová povinnost březen 2020

Daň	Rok 2020	
	Výpočet A, B	Výpočet A1, B1
HPP	2 381	7 335
DPP	1 470	2 884 daň. bonus

Zdroj: vlastní zpracování

Druhé porovnání výsledků je z výpočtu provedených v roce 2021. Porovnávám mezi sebou výpočet C, D a C1, D1. Stejně jako v březnu 2020 také v březnu 2021 měla paní Klaudie dva zdroje příjmů. Výpočet C, D vychází ze stejných dat jako výpočet A, B.

Tabulka č. 28 zobrazuje celkový měsíční příjem varianty výpočtu C, D a výpočtu C1, D1. Z tabulky můžeme vidět, že i přestože jsem zanechala stejná data, ze kterých jsem počítala celkový čistý příjem se oproti celkovému příjmu, který nalezneme v tabulce č. 26 liší. Je to díky, již zmiňované změně ve zdanění. Podrobněji se tomuto věnuji v nadcházející podkapitole (9.1) porovnání čisté mzdy 2020 a 2021. Celkový čistý příjem z výpočtu C, D je o 853 Kč vyšší než ve výpočtu C1, D1 a činí 37 949 Kč.

V tabulce číslo 29 vidíme daňovou povinnost paní Klaudie za třetí a čtvrté situace. Můžeme si povšimnout, že pokud by paní Klaudie u HPP nepodepsala prohlášení k dani její daňová povinnost by byla o 5 tisíc vyšší. V případě, že by měla podepsané prohlášení u zaměstnavatele kde má DPP vyšel by daňový bonus ve výši 2 884 Kč.

Tabulka č. 28 Měsíční příjem březen 2021

Příjem z:	Rok 2021	
	Výpočet C, D	Výpočet C1, D1
HPP	29 699	24 492
DPP	8 250	12 604
Celkem	37 949	37 096

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 29 Daňová povinnost březen 2021

Daň	Rok 2021	
	Výpočet C, D	Výpočet C1, D1
HPP	271	5 475
DPP	1470	2 884 daň. bonus

Zdroj: vlastní zpracování

V posledním výpočtu čistého měsíčního příjmu byla zahrnuta covidová situace. Dále zde už paní Klaudie nepracovala na DPP, ale DPČ kde měla příjem nižší než je měsíční limit. Díky covidové situaci, se měsíční příjem paní Klaudii z HPP změnil z měsíce na měsíc o - 12 325 Kč což je pro samoživitelku závratná suma. Z dohody o provedení činnosti příjem činil 2 645 Kč. Celkový měsíční příjem z výpočtu E, F činí 22 866 Kč.

Daňová povinnost z páté situace znázorňuje tabulka číslo 31. Ve výpočtu E vyšel daňový bonus ve výši 2 884 Kč. U výpočtu E činí daňová povinnost 480 Kč.

Tabulka č. 30 Měsíční příjem duben 2021

Příjem z:	Rok 2021 Výpočet E, F
HPP	20 221
DPČ	2 645
Celkem	22 866

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 31 Daňová povinnost duben 2021

Příjem z:	Rok 2021 Výpočet E, F
HPP	2 884 daň. bonus
DPČ	480

Zdroj: vlastní zpracování

9.1 Porovnání čisté mzdy 2020 a 2021

V této podkapitole se podíváme na rozdíl složení mzdy, který vznikl díky změně legislativních předpisů. Konkrétněji díky zrušení superhrubé mzdy a zvýšení slevy na poplatníka. Zde budu porovnáním výsledky výpočtu A a C.

Z tabulky č. 32 je patrné, že díky zrušení superhrubé mzdy a zvýšení slevy na poplatníka se paní Klaudii měsíční příjem zvýšil a to díky výrazně nižší záloze na dani po slevách. Celkově si tedy polepšila o 2 110 Kč.

Tabulka č. 32 Porovnání čisté mzdy rok 2020 a 2021

Položka	Rok	
	2020	2021
Hrubá mzda	36 484	36 484
Sociální pojištění	2 372	2 372
Zdravotní pojištění	1 642	1 642
Záloha na daň po slevách	2 381	271
Čistá mzda	30 089	32 199

Zdroj: vlastní zpracování

9.2 Doporučení pro praxi

V této podkapitole na základě jednotlivých situací, výpočtů a následného porovnání jednotlivých variant doporučím tu, která bude pro fyzickou osobu nejvýhodnější. Osmá kapitola obsahuje pět situací, krom páté situace se v každé objevují dvě možné varianty. V následujících odstavcích budu z každé jednotlivé situace vybírat vždy tu vhodnější variantu a na závěr vyberu ze všech jednu nejlepší a jednu nejhorší. Také budu doporučovat situaci jako celek tedy HPP a DPP dohromady a HPP zvlášť. Dále v pár větách popíši výsledky a doporučení ohledně daňového přiznání.

Každý výpočet čistého příjmu z hlavního pracovního poměru vychází lépe, pokud má paní Klaudie podepsané prohlášení k dani, protože pokud by měla pouze hlavní pracovní poměr a k tomu neměla další příjem z DPP a neměla by u HPP podepsané prohlášení připravila by se o spoustu peněz. Například ve druhé situaci ve výpočtu A1 je čistý příjem z HPP o skoro pět tisíc nižší a to díky neuplatněným slevám, které by snížili daňovou povinnost. Určitě doporučuji mít u zaměstnavatele na hlavní pracovní poměr podepsané prohlášení k dani, aby mohla paní Klaudie uplatnit slevy na dani.

Pokud by paní Klaudie měla příjem pouze z dohody o provedení práce, určitě opět doporučuji mít podepsané prohlášení k dani. Nejvyšší příjem z dohody o provedení práce byl ve čtvrté situaci ve výpočtu D1. Díky uplatněným slevám, zde dokonce vznikl daňový bonus ve výši 2 884 Kč. Čistý příjem byl 12 604 Kč a ve výpočtu D 8 250 Kč tedy o 4 354 Kč nižší. Doporučuji také pohlídat, aby u dohody o provedení práce a činnosti nebyl přesažen hraniční limit, aby odměna paní Klaudie nebyla snížena o odvod zdravotní a sociálního pojištění a 15% daně.

Jako nejlepší variantu ze všech zde uvedených situací považuji třetí situaci. Ve třetí situaci byl čistý měsíční příjem paní Klaudie 37 949 Kč. Nejhorší varianta ze všech uvedených vyšla v páté situace, kdy paní Klaudie pobírala 12 dní ošetrovné, neměla v daný měsíc žádné benefity(osobní ohodnocení, prémie...) a její čistý příjem se snížil v řádech tisíců. Její celkový měsíční příjem byl tedy 22 866 Kč a je nejnižší ze všech uvedených situací.

Výhodnější bylo určitě daňové přiznání vyplývající z první situace za roku 2020, kdy byl přeplatek ve výši 6 300 Kč. Tuto vrácenou částku mohla paní Klaudie použít například na mimořádnou splátku svého dluhu, který má ve firmě, kde pracuje na hlavní

pracovní poměr a splátky jí jsou strhávány z měsíční mzdy nebo mohla peníze uložit dětem na spořicí účet či investovat do vybavení nemovitosti. S vrácenou částkou z daňového přiznání za rok 2021 může naložit stejně jako v předešlém roce.

Závěr

Cílem práce bylo porovnat různé režimy odměňování pracovníků včetně zaměstnaneckých benefitů s dopady na roční zúčtování daně z příjmů a čistý příjem zaměstnance za pomoci modelových příkladů na fyzické osobě.

V teoretické části jsem vymezila základní pojmový aparát, který se týká problematiky odměňování pracovníků. Dále jsem se věnovala tématům, která je nutné znát při řešení praktické části. Ve větší míře jsem se věnovala zaměstnaneckým benefitům, různým režimům odměňování (HPP, DPP, DPČ) a ročnímu zúčtování daně z příjmů fyzických osob.

Na začátku praktické části je zobrazeno schéma, které jsem vytvořila pro lepší orientaci v jednotlivých situacích a výpočtech v modelových příkladech na fyzické osobě. Praktická část obsahovala celkově pět situací, přičemž každá z nich obsahovala dva výpočty. V každé situaci šlo o kombinaci dvou režimů. V prvních čtyřech situacích šlo o hlavní pracovní poměr s dohodou o provedení práce a v poslední situaci šlo také o hlavní pracovní poměr, ale ne s dohodou o provedení práce, ale o provedení činnosti. Následuje kapitola, kde jsem se zabývala daňovým přiznání fyzické osoby. Nalezneme zde daňové přiznání za rok 2020 (první situace) a rok 2021 (třetí situace). V obou případech jde tedy o daňové přiznání složené z příjmu z hlavního pracovního poměru a dohody, ve kterých paní Klaudie uplatňovala slevy a položky odčitatelné od základu daně. V další kapitole jsem se věnovala variantám, které nebyli v modelových příkladech zahrnuti ale mohli by v režimu DPP a DPČ nastat. V závěru práce je porovnání jednotlivých variant a doporučení pro praxi.

Výsledek mé práce může pomoci v lepší orientaci v problematice odměňování, mezi režimy odměňování (HPP, DPP, DPČ) jejich výhodami a nevýhodami, úskalími spojenými se zdravotním a sociálním pojištěním a následném zdanění příjmů z těchto režimů a také může sloužit jako návod pro výpočet daňového přiznání fyzické osoby.

Seznam použité literatury

Literatura

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků* [online]. Praha: Grada, 2009 [cit. 2021-03-12]. ISBN 978-80-247-2890-2. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:ceb50d50-61a9-11e9-b8c0-005056827e52?page=uuid:68c3f72d-12c4-48df-b0de-f9d415773b2b>

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů moderní pojetí a postupy* [online]. 13. Praha: Grada Publishing, 2015 [cit. 2021-03-19]. ISBN 978-80-247-5258-7. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:bcaaa2b0-62b9-11e6-8336-005056827e52?page=uuid:dcf00910-752f-11e6-b842-005056827e51>

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce* [online]. Praha: Grada, 2010 [cit. 2021-03-18]. ISBN 978-80-247-2497-3. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:4c946980-3ef2-11e4-8fc5-005056827e52?page=uuid:0c52e010-4bb1-11e4-aded-005056827e51>

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů základy moderní personalistiky* [online]. Praha: Management Press, 2015 [cit. 2021-03-12]. ISBN 978-80-7261-288-8. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:2e404480-a572-11ea-b0db-005056827e52?page=uuid:4918c4ef-db61-4e25-b8886c9a82806a21&fulltext=p%C5%99%C3%99>

VESELÁ, Radomíra. *Pracovní právo* [online]. Kunovice: Evropský polytechnický institut, s.r.o., 2015 [cit. 2021-03-12]. ISBN 978-80-7314-329-9. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:a554892d-55c7-467c-86c2-8382bfb040c4>

Internetové zdroje

11 příplatků, na které můžete mít v práci nárok. *Finance.cz* [online]. 11.11.2020 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/525034-priplatky-za-praci/>

Co dělat, když vám končí smlouva na dobu určitou? *Finance.cz* [online]. 27.02.2020 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/530849-konec-smlouva-na-dobu-urcitou/>

Část čtvrtá: Pracovní doba a doba odpočinku. *Finance.cz* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://firmy.finance.cz/firemni-zakony/zamestnavani/zakonik-prace/cast-4-hlava-5.html>

Daň z příjmu fyzické osoby. *Financnisprava.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>

Daňové přiznání fyzických osob za rok 2020 (vyplňované v roce 2021). *Uctovani.net* [online]. 28. 02. 2021 [cit. 2021-6-7]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Danove-priznani-fyzickych-osob-za-rok-2020-vyplnovane-v-roce-2021-&idc=439>

Dohoda o provedení práce a o pracovní činnosti. *Portal.pohoda.cz* [online]. 22. 2. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetni-mzdy/mzdy-a-prace/dohody-o-provedeni-prace-a-pracovni-cinnosti-v-roc/>

Hodnocení výkonu a odměňování zaměstnanců. *Businessinfo.cz* [online]. 12. 03. 2014 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>

Jaký je rozdíl mezi platem a mzdou aneb víte, co vlastně pobíráte? *Finance.cz* [online]. 05.05.2020 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/521436-jaky-je-rozdil-mezi-platem-a-mzdou/>

Kalkulačka náhrady mzdy v roce 2021. *Finance.cz* [online]. [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/nahrada-mzdy/>

Kdy zaměstnavatel vyplácí prémie povinně, kdy ne. A musí dát všem stejně? *Penize.cz* [online]. 9.5.2018 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/335772-kdy-zamestnavatel-vyplaci-premie-povinne-kdy-ne-a-musi-dat-vsem-stejne>

Kolik budete brát? Pozor na mzdový výměr, hraje do karet zaměstnavateli. *Euro.cz* [online]. 3. 10. 2019 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/mzdovy-vymer-nevyhody-zakonik-prace-zmena-vzor-formular-1464996>

Limit pro odvody pojištění se u DPC v roce 2021 zvýšil. *Finance.cz* [online]. 25.01.2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535411-dohoda-o-pracovni-cinnosti-odvody/>

Mzda a základní mzdové formy. *Epravo.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/m/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>

Mzdy a odměny z hlediska zákoníku práce v kostce. *Dauc.cz* [online]. 5. 8. 2009 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=33972&well=danarionline>

Na jaké příplatky k platu máte nárok ve státním sektoru? *Mesec.cz* [online]. 4. 2. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/na-jake-priplatky-k-platu-mate-narok-ve-statnim-sektoru/>

Na osobní ohodnocení nemáte automatický nárok. Záleží na zaměstnavateli. *Euro.cz* [online]. 18.9.2019 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/osobni-ohodnoceni-priplatek-narok-zamestnanec-plat-mzda-zakonik-prace-1465686>

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Penzijní připojištění, státní příspěvek. *Aktualne.cz* [online]. 1. 3. 2021 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/penzijni-pripojisteni-statni-prispevek/r~i:wiki:1317/>

Přehledně: dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti v roce 2021. *Mesec.cz* [online]. 29. 1. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-v-roce-2021/>

Home office jako forma flexibilního zaměstnávání. *Portal.pohoda.cz* [online]. 25. 11. 2014 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>

Sabbatical: Neplacené volno aneb Co byste o něm měli vědět. *Vimvic.cz* [online]. 05. 09. 2018 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/sabbatical-neplacene-volno-aneb-co-byste-o-nem-meli-vedet>

Slevy na dani a odčitatelné položky v roce 2020 a 2021. *Portal.pohoda.cz* [online]. 15. 2. 2021 [cit. 2021-6-7]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/slevy-na-dani-a-odcitatelne-polozky-v-roce-2020-a/>

Stravenkový paušál - skvělý nápad či drahý špás? *Finance.cz* [online]. 30.01.2020 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/530766-stravenkovy-pausal/>

Z práce na dohodu vám zůstane víc. DPČ a DPP 2021. *Penize.cz* [online]. 20. 1. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/423817-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-2021-kalkulacka-a-limity>

Zákoník práce - Díl 5 - Náhrada za dovolenou: Předpis č. 262/2006 Sb. Znění od 1. 1. 2021. *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/f3054829/#aktualni-zneni>

Zákoník práce 2020 - § 113 - § 121 - Mzda. *Pracomat.cz* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace/108-zakonik-prace-cast-6-hlava-2.html>

Zaměstnanci a daně: roční zúčtování a slevy. *Finance.cz* [online]. 03.02.2021 [cit. 2021-6-7]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/459714-rocni-zuctovani-dane-a-danove-slevy/>

Zaměstnanci a daně: roční zúčtování a slevy. *Finance.cz* [online]. 03.02.2021 [cit. 2021-6-7]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/459714-rocni-zuctovani-dane-a-danove-slevy/>

Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity. *Epravo.cz* [online]. 19. 11. 2019 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html> ;

Zaručená mzda a minimální mzdové tarify 2021. *Aktualne.cz* [online]. 7. 2. 2021 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/zarucena-mzda-a-minimalni-mzdove-tarify-2021/r~44823492da0711e4a4c00025900fea04/>

Zdanění přívýdělku z dohody o provedení práce pro rok 2021. *Finance.cz* [online]. 03.03.2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/405249-zdaneni-privydelku-z-dohod-o-provedeni-prace/>

Co je zdravotní pojištění a k čemu slouží? *Zpmvcr.cz* [online]. 25.9.2020 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/aktuality/co-je-zdravotni-pojisteni-a-k-cemu-slouzi>

Roční vyúčtování daně z pohledu zaměstnavatele. *Portal.pohoda.cz* [online]. 25. 3. 2019 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/rocni-vyuctovani-dane-z-nbsp;pohledu-zamestnavatel/>

Zaměstnanci - zaměstnavatelé: Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období 2020. *Financnisprava.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele#zuctovani2020>

Daňové přiznání fyzických osob za rok 2020 (vyplňované v roce 2021). *Uctovani.net.cz* [online]. 28. 02. 2021 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z:

<https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Danove-priznani-fyzickych-osob-za-rok-2020-vyplnovane-v-roce-2021-&idc=439>

Motivační nástroje vedoucího. *Praceamzda.cz* [online]. 21. 12. 2016 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/motivacni-nastroje-vedouciho>

Co je dobré vědět o superhrubé mzdě? *Finance.cz* [online]. 24.10.2018 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/445479-co-je-dobre-vedet-o-superhrube-mzde/>

Časová mzda. *Du.cz* [online]. 10.11.2006 [cit. 2021-04-02]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/casova-mzda-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EowlxWzyTi3sZr9NY-24whM/>

Zaměstnanecké benefity. *Portal.pohoda.cz* [online]. 2. 10. 2017 [cit. 2021-6-30]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetni-tvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>

Pružná pracovní doba. *Ipodnikatel.cz* [online]. 9.9.2020 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.ipodnikatel.cz/pruzna-pracovni-doba/>

Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. *Edenred.cz* [online]. 15. 2. 2018 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejoblibenejsi-zamestnancke-benefity>

Práce z domova (tzv. home office). *Aperio.cz* [online]. 1.3.2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://aperio.cz/prace-z-domova/>

Zaručená mzda 2021 a 2020. *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>

Minimální mzda. *Mpsv.cz* [online]. 14. 12. 2020 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

13. plat. *Vim.vic* [online]. [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/benefit/13-plat>

Hrubá mzda. *Tema.finance.cz* [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://tema.finance.cz/d/hruba-mzda/>

Sociální pojištění. *Mesec.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/socialni-pojisteni/>

Zakonyprolidi.cz [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zakonyprolidi.cz [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1975-157>

Zakonyprolidi.cz [online]. 2021 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-435>

Průměrné mzdy - 1. čtvrtletí 2021. *Czso.cz* [online]. 04.06.2021 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2021>

Zákon o daních z příjmů. *Zakony.centrum.cz* [online]. [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-danich-z-prijmu/cast-1-paragraf-15>

Životní pojištění. *Penize.cz* [online]. 2021 [cit. 2021-6-27]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zivotni-pojisteni>

Přílohy

Příloha A. Vyplněné daňové přiznání z hlavního pracovního poměru a dohody o provedení práce za rok 2020, strana 1

Vytisknuto aplikací **EPO**

Než začnete vyplňovat tiskopis, přečtěte si, prosím, pokyny.

Finančnímu úřadu pro
Kraj Vysočina

Územnímu pracovišti v, ve, pro
Jihlavě

01 Rodné číslo
8,0,5,4,1,6,5,1,6,4

02 DAP
Nedě ☒ Opravné ☐

03 Kód rozlišení typu DAP/Datum

04 Toto daňové přiznání podává daňový poplatník na základě plné moci k zastupování
ano ☐ ne ☒

PŘIZNÁNÍ
k dani z příjmů fyzických osob pro poplatníky mající pouze příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů na území České republiky (včetně daňových nerezidentů České republiky)
podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)
za zdaňovací období (kalendářní rok) **2020** nebo jeho část od **01.01.2020** do **31.12.2020**

1. ODDÍL – Údaje o poplatníkovi

05 Příjmení **Nová** 06 Rodné příjmení 07 Jméno (-e) **Klaudie** 08 Titul **Dis.**

Adresa místa pobytu v den podání přiznání

09 Obec **Jihlava** 10 Úlice / část obce **Jihlava** 11 Číslo poplach / orientační **22**

12 PSČ **58601** 13 Telefon / mobilní telefon **624587143** 14 E-mail **klaudie.nova@seznam.cz** 15 Stát **ČESKÁ REPUBLIKA**

Adresa místa pobytu na území České republiky, kde se poplatník obvykle ve zdaňovacím období zdržoval

16 Obec 17 Úlice / část obce 18 Číslo poplach / orientační

19 PSČ 20 Kód státu – vyplní jen daňový nerezident ČR 21 Výše celosvětových příjmů Kč

*) Označené údaje jsou nepovinné.

Údaje o podepisující osobě: Kód podepisující osoby:

Jméno (-e) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evropské číslo ověření daňového poplatce / IČ právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li zastupovatel právnické osoby),
s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)
Jméno (-e) a příjmení / Vztah k právnické osobě

Daňový subjekt / Osoba oprávněná k podpisu:
Datum Ověřovací razítko

Vlastnoruční podpis
daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu

ŽÁDOST O VRÁCENÍ PŘEPĚTKU NA DANI Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Podle ust. § 154 a 155 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řízení, ve znění pozdějších předpisů, žádám o vrácení:
přepětku na dani z příjmů fyzických osob ve výši **6 300** Kč.

Přepatek zašlete na adresu: **Moneta** a **2015789614** kód banky **0600**
nebo vraťte na účet vedený u **Moneta** a **2015789614** kód banky **0600**
spec. symbol vlastní účet měna, ve které je účet veden

V dne Podpis daňového subjektu (podepisující osoby)

28 540510 0010 540510 – ver. 6.3 1

Zdroj: vlastní zpracování na základě tiskopisu z adisspr.mfcr.cz

Příloha A. Vyplněné daňové přiznání z hlavního pracovního poměru a dohody o provedení práce za rok 2020, strana 2

2. ODDÍL – Základ daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (§ 6 zákona)								
22 Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	554 448	23 Úhrn povinného pojistného (§ 6 odst. 12 zákona)	147 979					
24 Základ daně ze závislé činnosti (ř. 22 + ř. 23)		702 427						
3. ODDÍL – Nezdanitelné části základu daně podle § 15 zákona								
25 Odst. 1 (hodnota bezúplatného plnění – daru/darů)	12 000	28 Odst. 6 (soukromé životní pojištění)	10 000					
26 Odst. 3 a 4 (odečet úroků) počet měs./částka		29 Odst. 7 (odborové příspěvky)						
27 Odst. 5 (penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření)	18 000	30 Odst. 8 (úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání)						
31 Úhrn nezdanitelných částí základu daně (ř. 25 + ř. 26 + ř. 27 + ř. 28 + ř. 29 + ř. 30)		40 000						
32 Základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně (ř. 24 – ř. 31) zaokrouhlený na celá sta Kč dolů		662 400						
4. ODDÍL – Daň celkem								
33 Daň podle § 16 zákona	99 360	34 Solidární zvýšení daně podle § 16a zákona						
35 Daň celkem zaokrouhlená na celé Kč nahoru (ř. 33 + ř. 34)		99 360						
5. ODDÍL – Uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění								
Tab. č. 1 Údaje o manželce (manželovi)								
Příjmení, jméno, titul		Rodné číslo						
Částka slevy podle § 35ba odst. 1 zákona	počet měsíců		počet měsíců					
36 písm. a) (základní na poplatníka)	24 840	40 písm. d) (rozšířená na invaliditu)						
37 písm. b) (na manželku/manžela)		41 písm. e) (na držitele průkazu ZTP/P)						
38 písm. b) (na manželku/manžela, která/ který je držitelem průkazu ZTP/P)		42 písm. f) (na studenta)						
39 písm. c) (základní na invaliditu)		43 písm. g) (za umístění dítěte)						
44 Úhrn slev na dani (ř. 36 + ř. 37 + ř. 38 + ř. 39 + ř. 40 + ř. 41 + ř. 42 + ř. 43)		24 840						
45 Daň po uplatnění slev podle § 35ba zákona (ř. 35 – ř. 44)		74 520						
Tab. č. 2 Údaje o dětech žijících a poplatníkem ve společné hospodářci domácnosti								
	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Počet měsíců ve výši na jedno dítě		Počet měsíců ve výši na druhé dítě		Počet měsíců ve výši na třetí a další dítě	
			bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P
1	2	3	4	5				
1	Nová Klára	14.03.2013	12					
2	Nová Sofie	22.02.2017			12			
3								
4								
Celkem			12		12			
6. ODDÍL – Placení daně								
46 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	34 608	49 Daňový bonus (ř. 46 – ř. 47)	0					
47 Sleva na dani (částka z ř. 46, uplatněná maximálně do výše na ř. 45)	34 608	50 Úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů podle § 35d zákona (vč. doplatku)						
48 Daň po uplatnění slevy podle § 35c zákona (ř. 45 – ř. 47)	39 912	51 Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 49 – ř. 50)	0					
6. ODDÍL – Placení daně								
52 Úhrn sražených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	28 572							
53 Sražená daň podle § 36 odst. 7 zákona	17 640	54 Sražená daň podle § 36 odst. 8 zákona						
55 Zbývá doplatit (ř. 48 – ř. 51 – ř. 52 – ř. 53 – ř. 54): (+) zbývá doplatit, (–) zapláceno více		-6 300						
Přílohy DAP (ve sloupci uveďte počet listů příloh):								
Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění za příslušné zdaňovací období a Potvrzení o vyplacených příjmech a sražené dani, a to od všech zaměstnavatelů podle § 38j odst. 3 zákona	1							
Potvrzení výše příjmů od zahraničního správce daně								
Doklad o poskytnutém bezúplatném plnění (daru)	1							
Potvrzení o poskytnutém úvěru na bytové potřeby a o výši zaplacených úroků z tohoto úvěru								
Potvrzení o zaplacených příspěvcích na penzijní připojištění, penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření nebo pojistném na soukromé životní pojištění	2							
Potvrzení předškolního zařízení o výši výdajů vynaložených za umístění vyživovaného dítěte								
Potvrzení zaměstnavatele druhého z poplatníků pro uplatnění nároku na daňové zvýhodnění								
Potvrzení o úhradě za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání a další přílohy výše neuvedené								
Počet listů příloh celkem	4							

Příloha A. Vyplněné daňové přiznání z hlavního pracovního poměru a dohody o provedení práce za rok 2020, strana 3

Ostatní příloha
k přiznání k dani z příjmu fyzických osob
za zdaňovací období (kalendářní rok) nebo jeho část
od 01.01.2020 do 31.12.2020

Daňový subjekt	Klaudie Nová, Dis.
IČ / RČ / DIČ	8054165164
Sídlo / Bydliště nebo Místo podnikání	Jihlava 22, 58601 JIHLAVA

Tabulka pro zadání údajů o příjmech podle § 6 zákona v členění dle jednotlivých zaměstnavatelů						
č.ř.	Úhrn příjmů ze závislé činnosti	Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	Sražená záloha na daň v úhrnné výši	Úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů podle § 35d ZDP	Sražená daň podle § 36 odst. 7 ZDP	Sražená daň podle § 36 odst. 8 ZDP
1	437 808	147 979	28 572		17 640	
2	116 640					

Zdroj: vlastní zpracování na základě tiskopisu z adisspr.mfcr.cz