

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Finance a řízení

POROVNÁNÍ PODNIKÁNÍ OSVČ A PRACOVNÍHO
POMĚRU

Bakalářská práce

Autor práce: Valentýna Balieiová

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

Jihlava 2026

Vysoká škola polytechnická Jihlava

Tolstého 16, 586 01 Jihlava

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: **Valentýna Balieiová**

Studijní program: Finance a řízení

Garant studijního programu: Ing. Jakub Dostál, Ph.D.

Název práce: **Porovnání podnikání OSVČ a pracovního poměru**

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

Cíl práce: Bakalářská práce se zaměřuje na rozdíly v daňové zátěži a odvodech na sociální pojištění mezi podnikáním OSVČ a pracovním poměrem. Téma se zabývá analýzou výhod a nevýhod obou systémů z hlediska daní a pojištění. Hlavním cílem je poskytnout praktické informace pro jednotlivce rozhodující se mezi podnikáním a zaměstnáním, s důrazem na efektivní plánování finančních povinností a optimalizaci příjmů.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá porovnáním daňového a odvodového zatížení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Teoretická část vymezuje základní pojmy související s daní z příjmů fyzických osob, sociálním a zdravotním pojištěním a charakteristikou zaměstnání a podnikání. Praktická část obsahuje výpočty zatížení u zaměstnance a OSVČ a jejich vzájemné porovnání. Cílem práce je vyhodnotit výhodnost těchto dvou forem výdělečné činnosti na základě modelových příkladů při různých úrovních příjmů a identifikovat zlomové body jejich výhodnosti. Výsledky ukazují, že výhodnost závisí především na výši příjmů a možnostech optimalizace základu daně.

Klíčová slova

Zaměstnanec; osoba samostatně výdělečně činná; daň z příjmů fyzických osob; pojistné; čistý příjem; komparace; zlomové body

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the comparison of the tax and contribution burden of an employee and a self-employed person. The theoretical part defines the basic concepts related to personal income tax, social security and health insurance, as well as the characteristics of employment and self-employment. The practical part includes calculations of the burden for both an employee and a self-employed person and their mutual comparison. The aim of the thesis is to evaluate the advantages of these two forms of income-generating activity based on model examples at different income levels and to identify the break-even points of their profitability. The results show that the advantage depends mainly on the level of income and the possibilities of tax base optimization.

Keywords

Employee; self-employed person; personal income tax; insurance contributions; net income; comparison; break-even points

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 pro vedení, vypracování a zveřejňování závěrečných prací na VŠPJ, 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 mě 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 1. dubna 2026

.....

Podpis studenta/ky

Poděkování

Ráda bych poděkovala především vedoucí své bakalářské práce Ing. Kateřině Berkové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost, ochotu a cenné připomínky, které mi v průběhu zpracování věnovala. Velice si vážím jejího času a vstřícného přístupu, které mi významně pomohly k úspěšnému dokončení. Zároveň bych chtěla poděkovat své rodině za velkou podporu během celého mého studia.

Obsah

Seznam obrázků.....	8
Seznam tabulek	9
Seznam zkratk.....	10
Úvod	11
1 Teoretická část	12
1.1 Pracovní poměr.....	12
1.1.1 Vymezení pracovního poměru a smluvní strany pracovního poměru	12
1.1.2 Vznik pracovního poměru	13
1.1.3 Pracovní smlouva	13
1.1.4 Zkušební doba	14
1.1.5 Organizace práce.....	14
1.1.6 Odměňování.....	15
1.1.7 Zdravotní pojištění a příspěvek na sociální zabezpečení	16
1.1.8 Daň z příjmu a zdanění příjmu	17
1.1.9 Pracovní podmínky a ochrana zdraví, výhody a nevýhody pracovního poměru ..	20
1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	21
1.2.1 Odměňování.....	21
1.2.2 Zdanění a odvody na sociální a zdravotní pojištění	22
1.3 Osoba samostatně výdělečně činná	22
1.3.1 Vymezení OSVČ a podmínky podnikání.....	22
1.3.2 Povinnosti OSVČ	23
1.3.3 Sociální a zdravotní pojištění.....	26
1.3.4 Příjmy z podnikání	27
1.3.5 Algoritmus stanovení daně z příjmů fyzických osob	27
1.3.6 Výhody a nevýhody OSVČ	29
2 Praktická část	30
2.1 Charakteristika modelové osoby	30
2.2 Modelová varianta 1 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů.....	31
2.2.1 Stanovení hrubé mzdy.....	31
2.2.2 Výpočet daně z příjmů.....	31
2.2.3 Odvody zaměstnance a náklady zaměstnavatele	33
2.2.4 Celkové zatížení zaměstnance, výpočet čisté mzdy	34
2.3 Modelová varianta 2 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů.....	35
2.3.1 Stanovení hrubé mzdy.....	35
2.3.2 Výpočet daně z příjmů.....	35

2.3.3	Odvody zaměstnance a náklady zaměstnavatele	36
2.3.4	Celkové zatížení zaměstnance, výpočet čisté mzdy	37
2.4	Modelová varianta 3 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů.....	38
2.5	Modelová varianta 1 - OSVČ – výpočet daně a odvodů (skutečné výdaje)	39
2.5.1	Stanovení příjmů a výdajů	39
2.5.2	Výpočet základu daně a daně z příjmů.....	40
2.5.3	Výpočet sociálního a zdravotního pojištění	41
2.5.4	Celkové zatížení OSVČ, čistý příjem.....	42
2.6	Modelová varianta 2 – OSVČ – výpočet daně a odvodů (výdajový paušál).....	42
2.6.1	Stanovení příjmů a výdajů	43
2.6.2	Výpočet základu daně a daně z příjmů.....	43
2.6.3	Výpočet sociálního a zdravotního pojištění	43
2.6.4	Celkové zatížení OSVČ	44
2.7	Modelová varianta 3 – OSVČ – výpočet daně a odvodů (paušální daň).....	44
2.7.1	Stanovení příjmů	45
2.7.2	Zálohy na paušální daň, celkové zatížení	45
2.8	Modelová varianta 4 – OSVČ – výpočet daně a odvodů.....	45
2.9	Porovnání OSVČ a zaměstnance	46
3	Zhodnocení výsledků a doporučení pro praxi.....	48
	Závěr	50
	Seznam použité literatury	51

Seznam obrázků

Obr. 1: Subjekty, které jsou účetní jednotkou ve smyslu zákona o účetnictví	23
Obr. 2: Vzor tabulky pro evidenci příjmů a výdajů.....	24
Obr. 3: Účetní deník z programu POHODA	25
Obr. 4: Výše měsíčních záloh na paušální daň	26

Seznam tabulek

Tab. 1: Slevy na dani pro rok 2025	18
Tab. 2: Daňové zvýhodnění na děti pro rok 2025	19
Tab. 3: Výpočet daňového bonusu	19
Tab. 4: Algoritmus výpočtu částky k výplatě	20
Tab. 5: Výše minimálních vyměřovacích základů OSVČ pro rok 2025	27
Tab. 6: Odečitatelné položky snižující základ daně	28
Tab. 7: Celkové měsíční zatížení zaměstnance – varianta 1	34
Tab. 8: Celkové roční zatížení zaměstnance – varianta 1	35
Tab. 9: Celkové měsíční zatížení zaměstnance – varianta 2	37
Tab. 10: Celkové roční zatížení zaměstnance – varianta 2	38
Tab. 11: Zlomové body zdanění zaměstnance (hodnoty v Kč)	38
Tab. 12: Přehled příjmů OSVČ	39
Tab. 13: Přehled výdajů OSVČ	40
Tab. 14: Celkové roční zatížení OSVČ – varianta 1	42
Tab. 15: Celkové roční zatížení OSVČ – varianta 2	44
Tab. 16: Měsíční zálohy OSVČ na paušální daň	45
Tab. 17: Zlomové body zdanění OSVČ (hodnoty v Kč)	46
Tab. 18: Srovnání zaměstnance a OSVČ	47

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČR	Česká republika
DE	Daňová evidence
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPFO	Daň z příjmů fyzických osob
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPP	Dohoda o provedení práce
FO	Fyzická osoba
JRF	Jednotný registrační formulář
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka
SP	Sociální pojištění
ZD	Základ daně
ZP	Zdravotní pojištění
ZP	Zákoník práce

Úvod

Problematika zdanění příjmů fyzických osob a souvisejících odvodů na sociální a zdravotní pojištění patří mezi klíčové oblasti v ekonomice. Tyto oblasti mají přímý dopad na finanční situaci jednotlivců. Volba mezi zaměstnáním a podnikáním představuje zásadní rozhodnutí v životě, které ovlivňuje výši čistého příjmu a míru určité jistoty, administrativní zátěž i celkové pracovní podmínky.

Téma práce je aktuální zejména v kontextu rostoucího počtu osob podnikajících na vlastní odpovědnost, a i současně se změnami v daňové legislativě. Znalost rozdílů mezi jednotlivými formami výdělečné činnosti je důležitá nejen pro samotné poplatníky, ale také pro jejich rozhodování o konkrétní volbě vhodné formy.

Motivací pro výběr tohoto tématu bylo především využití v praxi a reálném životě. Tato problematika daní a odvodů se týká téměř každého jedince. Dalším důvodem výběru tématu byl především zájem o účetnictví a daňovou problematiku, která je úzce propojena s budoucím profesním uplatněním.

Cílem bakalářské práce je porovnat daňové a odvodové zatížení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Následně vyhodnotit výhodnost jednotlivých forem výdělečné činnosti při různých úrovních příjmů a také identifikovat zlomové body, při kterých dochází ke změně výhodnosti. Dílčím cílem je v závěru práce formulovat doporučení pro praxi.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části. Teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů souvisejících s tématem práce. Nejprve jsou definovány klíčové pojmy a vysvětlen jejich význam v kontextu řešené problematiky. Dále jsou popsány principy výpočtu daňové povinnosti, včetně stanovení základu daně, uplatnění sazeb daně, slev na dani a dalších daňových zvýhodnění. V rámci odvodového zatížení je pozornost věnována u OSVČ způsobu stanovení vyměřovacích základů a výpočtu jednotlivých odvodů. Praktická část je zaměřena na aplikaci teoretických poznatků na konkrétní modelové příklady. V této části jsou provedeny detailní výpočty zatížení u vybraných variant, které se mezi sebou liší zvolenými parametry. Následně je provedena jejich vzájemná komparace, na jejímž základě jsou identifikovány rozdíly a dopady jednotlivých řešení. Na základě výpočtů je formulován závěr a doporučení pro praxi.

1 Teoretická část

Teoretická část práce je rozdělena do dvou hlavních částí – pracovní poměr a samostatná výdělečná činnost a vychází z platné legislativy a odborných zdrojů. V části věnované pracovnímu poměru jsou vysvětleny základní pojmy a principy, proces jeho vzniku, organizace práce, odměňování a související povinné odvody a daně. Druhá část teoretické části se zaměřuje na OSVČ. Vymezuje její pojem, podmínky podnikání, povinnosti z hlediska daní a pojistného.

1.1 Pracovní poměr

Tato část se zabývá základními aspekty pracovněprávních vztahů. Nabízí přehled o tom, co pracovní poměr vlastně znamená a jak vzniká. V úvodu vymezují pojem pracovního poměru a představují základní definice zaměstnance a zaměstnavatele podle zákoníku práce. Následně popisují vznik pracovního poměru. Další část je věnována pracovní smlouvě – jejím náležitostem, formě a obsahu, a také zkušební době. Kapitola se dále zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále je zaměřena na pracovní dobu, ovlivnění pracovního poměru z hlediska daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V závěru kapitoly jsou shrnuty výhody a nevýhody pracovního poměru z pohledu zaměstnance, s cílem poskytnout ucelený přehled o této formě pracovního vztahu a jejím praktickém významu.

1.1.1 Vymezení pracovního poměru a smluvní strany pracovního poměru

Pracovním poměrem se dle zákoníku práce rozumí základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dalšími, také základními pracovněprávními vztahy jsou i ty, které vznikly na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (§ 3 zákon č. 262/2006 Sb.).

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (§ 6 zákon č. 262/2006 Sb.).

Dle § 35 občanského zákoníku jsou stanoveny 2 podmínky, které musí fyzická osoba splnit, aby mohla vykonávat závislou práci v rámci pracovněprávního vztahu. Jedná se o dosažení věku 15 let a současné ukončení povinné školní docházky (MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o., 2025a).

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (§ 7 zákon č. 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatelem může být právnická (obchodní společnost, spolek, družstvo) i fyzická osoba. Tuto roli může zastávat také stát, který jedná v pracovněprávních vztazích prostřednictvím svých organizačních složek, jako jsou například ministerstva. Zaměstnavatelem může být jak subjekt podnikající, tak i nepodnikající, a to bez ohledu na to, zda je ziskový či neziskový. V rámci jednoho pracovněprávního vztahu vystupuje vůči zaměstnanci vždy pouze jeden zaměstnavatel. Zaměstnanec tedy nemůže mít v jednom pracovním poměru více zaměstnavatelů. Není však vyloučeno, aby měl jeden zaměstnanec uzavřeno více pracovních poměrů u různých zaměstnavatelů současně (MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o., 2025b).

1.1.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká tím dnem, který je ve smlouvě uveden jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pozici vedoucího zaměstnance (§ 36 zákon č. 262/2006 Sb.).

Zakládá se pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li to v zákoně stanoveno jinak. Pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy organizace vyžadují, aby obsazení určitého pracovního místa proběhlo volbou, považuje se toto zvolení za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy (§ 33 zákon č. 262/2006 Sb.).

§ 33 ZP stanovuje, že pracovní poměr může být založen také jmenováním, pokud jde o vedoucí pozici. Nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky.

Jmenování může provést pouze ten, kdo je k tomu příslušný dle zvláštního právního předpisu. Pokud ale nevyplyvá příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, pak platí tato pravidla:

- vedoucího organizační složky státu jmenuje vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- vedoucího útvaru v rámci organizační složky státu jmenuje vedoucí této organizační složky,
- vedoucího útvaru státního podniku jmenuje ředitel státního podniku,
- vedoucí útvaru státního fondu, který má v čele jednotlivý statutární orgán, jmenuje vedoucí tohoto fondu,
- vedoucího příspěvkové organizace jmenuje její zřizovatel,
- vedoucího útvaru příspěvkové organizace jmenuje vedoucí této příspěvkové organizace,
- vedoucího útvaru v Policii České republiky jmenuje policejní prezident (§ 33 zákon č. 262/2006 Sb.).

1.1.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec se v ní zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci a zaměstnavatel se zavazuje poskytnout mu za tuto práci odpovídající mzdu (MPSV, 2024).

Náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo či místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Smlouva musí být uzavřena písemně. Je možné od ní odstoupit pouze do té doby, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce. K odstoupení od smlouvy je nutné dodržení písemné formy,

jinak se k odstoupení nepřihlíží. Každá smluvní strana musí dostat jedno vyhotovení pracovní smlouvy (§ 34 zákon č. 262/2006 Sb.).

1.1.4 Zkušební doba

„V rámci sjednané zkušební doby mají zaměstnavatel i zaměstnanec možnost posoudit přednosti a nedostatky sjednaného pracovního poměru a popřípadě zrušit pracovní poměr ve zkušební době, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“ (Šikýř, 2012, s. 95).

„Cílem sjednání titulu zkušební doby je vzájemné poznání, zda pracovní vztah a jeho sjednané podmínky vyhovují oběma smluvním stranám“ (Neščáková, 2012, s. 33).

Od 1.6.2025 se maximální délka zkušební doby prodlužuje u zaměstnanců z původních 3 měsíců na 4 měsíce. U vedoucích zaměstnanců pak z původních 6 měsíců na 8. Konkrétní délku si sjednává každý zaměstnavatel sám se zaměstnancem. Zkušební doba může být i kratší než maximální, či dokonce nemusí být sjednána vůbec. Vždy ale musí mít písemnou formu, i pokud se nesjednává (Doleželová, 2025).

„Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být sjednána na delší dobu, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru“ (§ 35 zákon č. 262/2006 Sb.).

1.1.5 Organizace práce

Pracovní dobou se označuje doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Stanovená týdenní pracovní doba dle zákoníku práce je 40 hodin týdně (§ 78, § 79 zákon č. 262/2006 Sb.).

Pro určité kategorie zaměstnanců, u kterých se vychází ze zvláštních pracovních podmínek výkonu práce, je pracovní doba zaměstnanců:

- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodin týdně,
- s vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně,
- s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně.

U zaměstnance, který nedovrší 18 let, nesmí délka směny v jednom dni přesáhnout 8 hodin. Délka týdenní pracovní doby pak nesmí překročit 40 hodin za týden. U mladistvého zaměstnance, mladšího než 15 let nebo u takového zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka jedné směny překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.

Rozvržení týdenní pracovní doby určuje zaměstnavatel, který stanovuje začátek a konec směn. Od 1. ledna roku 2025 však může být pracovní doba rozvrhována i samotným zaměstnancem, pokud se na tom písemně dohodne se zaměstnavatelem. Maximální délka jedné směny činí 12 hodin, s výjimkou zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví. Podle této výjimky je možné prodloužit směnu až na 24 hodin v rámci 26 hodin po sobě jdoucích, a to na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Uvedené skutečnosti se vztahují pouze na zaměstnance

v nepřetržitém provozu poskytující zdravotní služby, například lékaře, zubní lékaře, farmaceuty či ostatní zdravotnické pracovníky (MPSV, TRIXIMA, spol. s.r.o., 2025c).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, a to nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému musí být přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách (§ 88 zákon č. 262/2006 Sb.).

„V zákoníku práce je stanovena minimální délka nepřetržitého denního odpočinku na 11 hodin a u mladistvého zaměstnance na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, musí být poskytnut nepřetržitý denní odpočinek po dobu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích“ (MPSV, TRIXIMA, spol. s.r.o., 2025d).

1.1.6 Odměňování

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Pokud tedy zaměstnanec vykoná práci, vznikne mu právní nárok na výplatu takových mzdových forem, které stanoví obecně platné, ale i podnikem vyhlášené mzdové předpisy.

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak)“ (Vybíhal a kolektiv, 2017, s. 87).

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- *stát,*
- *územní samosprávný celek,*
- *státní fond,*
- *příspěvková organizace nebo*
- *školská právnická osoba,*

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“ (Vybíhal a kolektiv, 2017, s. 88).

Z výše uvedeného vyplývá, že zásadním rozdílem mezi mzdou a platem je skutečnost, že mzda se vyplácí v soukromém sektoru, zatímco plat je poskytován z prostředků veřejného rozpočtu.

Minimální mzda je nejnižší přípustnou výší odměny za práci, která náleží zaměstnanci. Mzda nebo plat nesmí být nikdy nižší než minimální mzda (Vybíhal a kolektiv, 2017).

Do mzdy se pro tento účel nezapočítává mzda za práci přesčas, příplatky za práci ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí či za zvýšenou zátěž ve zdravotnictví. Naopak ostatní složky, jako pohyblivé složky mzdy – např. prémie, odměny, osobní ohodnocení, se do mzdy pro tento účel zahrnují.

Minimální mzda se stanovuje součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Tento výpočet minimální mzdy se zaokrouhuje na celé stokoruny nahoru. Měsíční a hodinovou minimální mzdu pro následující kalendářní rok pak vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí do 30. září daného roku, a to pomocí sdělení ve Sbírce zákonů (MPSV, TRIXIMA, spol. s.r.o., 2025e).

Minimální měsíční mzda v roce 2025 činí 20 800 Kč a hodinová minimální mzda je vyhlášena ve výši 124,40 Kč (Kurzy.cz, 2025a).

Podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. přísluší zaměstnancům za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek určité příplatky. Mezi nejznámější a nejvíce používané patří příplatek za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za přesčas, za práci ve svátek a za práci ve ztíženém prostředí.

Za práci, kterou zaměstnanec vykoná o víkendu, tzn. v sobotu či neděli, mu náleží příplatek ve výši alespoň 10 % z jeho průměrného výdělku. Lze však sjednat i jinou minimální výši v kolektivní smlouvě nebo interních předpisech (Halušková, 2025).

Noční prací se rozumí práce, která je konaná v noční době, kterou ZP vymezuje od 22.00 hodin do 6.00 hodin. Zaměstnanec, který pracuje v noci, je takový, který v rámci své směny odpracuje alespoň tři hodiny v období noční doby, během 24 po sobě jdoucích hodin (Neščáková, 2012). Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v noci minimálně 10 % průměrného výdělku. Stejně jako u práce o víkendu je možné sjednat jinou výši příplatku (Halušková, 2025).

Příplatek za práci ve ztížených podmínkách, za který přísluší také 10 % minimální hodinové mzdy, slouží k náhradě nepříznivých dopadů prostředí, v němž je práce vykonávána. Na základě nařízení vlády č. 567/2006 Sb. se za ztížené pracovní prostředí považuje takové, kde jsou zaměstnanci při výkonu práce vystaveni mimořádně nepříznivým vlivům, které nelze zcela odstranit ani vhodnými opatřeními. Mezi tyto vlivy patří například:

- zvýšený výskyt prachu,
- přítomnost chemických látek v ovzduší,
- nadměrný hluk či vibrace,
- zvýšený tlak,
- radiační činnosti (Kocourek, 2007).

Práce přesčas je konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která vyplývá z předem stanovené pracovní doby a je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (MPSV, TRIXIMA, spol s.r.o., 2025f). Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek alespoň 25 % průměrného výdělku (Halušková, 2025).

Svátky jsou dny, které připomínají významné tradice či dějinné události, které se zapsaly do dějin české historie. Státními svátky ČR jsou označeny dny, které jsou v zákoně č. 245/2000 Sb. vymezeny jako státní svátky, ostatní svátky, významné dny nebo dny pracovního klidu. Za práci ve svátek musí být poskytnut příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku (SLUTO s.r.o., 2023).

1.1.7 Zdravotní pojištění a příspěvek na sociální zabezpečení

Zdravotní pojištění je druh zákonného pojištění, ze kterého je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče, která je poskytována pojištěncům s cílem zachovat či zlepšit jejich zdravotní stav. Pojištění provádějí zdravotní pojišťovny, kterých v České republice působí celkem sedm.

Zdravotní pojištění je v ČR zákonně povinné pro všechny osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR a zároveň pro osoby, které trvalý pobyt na území ČR nemají, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který sídlí nebo má trvalý pobyt v Česku (Červinka, 2014).

Osoby, které pobývají v cizině déle než 6 měsíců, platí si zdravotní pojištění v cizině a doručí na pracoviště své pojišťovny v ČR písemné Prohlášení o dlouhodobém pobytu v cizině, jsou vyňaty ze zdravotního pojištění v České republice (VZP ČR, 2025a).

Za každého zaměstnance odvádí pojistné na zdravotní pojištění zaměstnavatel. Koná tak každý měsíc v termínu od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. To znamená, že platba za měsíc září je splatná od 1. 10. do 20. 10. 2025 (VZP ČR, 2024).

Zaměstnavatel odvádí 9 % z hrubé mzdy zaměstnance, zatímco zaměstnanci se automaticky každý měsíc strhne 4,5 % z hrubé mzdy (Kurzy.cz, 2025b).

Sociální pojištění tvoří příjem do státního rozpočtu. Používá se k úhradě výdajů na:

- dávky nemocenského pojištění,
- dávky důchodového pojištění,
- dávky a služby státní politiky zaměstnanosti (Ženíšková, 2014).

Mezi poplatníky pojistného na sociální zabezpečení patří zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, zahraniční zaměstnanci a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Za každého zaměstnance v ČR platí povinné pojistné zaměstnavatel. Zaměstnanec je poplatníkem pojistného, ale nemá ve vztahu k placení žádné povinnosti. Tyto povinnosti má zaměstnavatel, který srazí ze mzdy zaměstnanci pojistné, které pak odvede státu. Od 1. 1. 2025 činí SP zaměstnance 7,1 % z vyměřovacího základu (0,6 % na nemocenské pojištění a 6,5 % na důchodové). Zaměstnavatel odvádí 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025).

1.1.8 Daň z příjmu a zdanění příjmu

Daň z příjmu fyzických osob je povinnou daní, kterou musí platit každý, kdo má zdanitelný příjem. Existuje několik druhů příjmů, které zdanění podléhají, ale jelikož se tato kapitola zabývá pracovním poměrem, v potaz jsou brány příjmy ze závislé činnosti – tedy ze zaměstnání.

Definice příjmu ze závislé činnosti dle zákona o daních z příjmů zní: „*Příjem ze závislé činnosti je příjem ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu (rozuměj zaměstnavatele) je povinen dbát příkazů plátce*“ (Vančurová, 2013, s. 113).

„*Příjmy ze závislé činnosti jsou v podstatě příjmy, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci. Z těchto příjmů odvádí zaměstnavatel jako plátce daně zálohu na daň nebo přímo daň za svého zaměstnance (poplatníka) správci daně*“ (Vybíhal, 2005, s. 66).

Příjmy ze závislé činnosti zdaňuje přímo zaměstnavatel, a to buď formou měsíčních záloh na daň, nebo prostřednictvím srážkové daně (daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně). Zaměstnavatel provádí výpočet daně a v zákonem stanovených termínech ji odvádí finančnímu úřadu podle daňového kalendáře (Kurzy.cz, 2025c).

Pokud zaměstnanec u svého zaměstnavatele nepodepíše Prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 zákona o daních z příjmů, pak se příjmy ze závislé činnosti, které mu plátce vyplatí nebo zúčtuje, zdaňují srážkovou daní podle zvláštní sazby (Finanční správa, 2025a). Většinou

zaměstnanců se však sráží z příjmů ze závislé činnosti záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, v případě podepsaného prohlášení.

Základ pro výpočet zálohy na DPFO ze závislé činnosti je stanoven dle § 38h odst. 1 zákona o daních z příjmů jako součet všech příjmů ze závislé činnosti, které byly poplatníkovi za daný kalendářní měsíc nebo zdaňovací období zúčtovány či vyplaceny, s výjimkou příjmů, které jsou z tohoto základu vyloučeny. Výpočet záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti se odvíjí od toho, zda poplatník u konkrétního zaměstnavatele podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti. Každý poplatník může toto prohlášení podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele, kterého si zvolí jako hlavního pro dané období kalendářního roku. Podpis prohlášení je nutnou podmínkou pro uplatnění měsíčních slev na dani podle § 35ba zákona o daních z příjmů (s výjimkou slevy na manžela) a také pro čerpání měsíčního daňového zvýhodnění na děti (Finanční správa, 2023).

Základ se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Roční příjem do limitu 1 582 812 Kč, který představuje 36násobek průměrné měsíční mzdy, se zdaňuje 15% sazbou. Progresivní sazbou – 23 % se zdaňují příjmy nad uvedený limit (Švehla, 2025).

V případě podepsaného prohlášení poplatníka daně, plátce sníží nejprve vypočtenou zálohu o částku měsíční slevy na dani na poplatníka či jeho invaliditu (Brychta, 2012). Do roku 2023 existovala sleva na studenta, kterou si mohla uplatnit fyzická osoba, která se soustavně připravovala na budoucí povolání studiem až do dovršení věku 26 let (Seyfor, a. s., 2025a).

V následující tabulce jsou uvedeny všechny aktuální slevy na dani včetně jejich výše pro rok 2025.

Tab. 1: Slevy na dani pro rok 2025

Sleva	Ročně	Měsíčně
Základní sleva na poplatníka	30 840 Kč	2 570 Kč
Sleva na manžela/manželku/partnera dle registrovaného partnerství	24 840 Kč	2 070 Kč
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Finanční správa (2025)

Slevu na dítě může uplatnit vždy pouze jeden z poplatníků, který má vyživovací povinnost vůči dítěti a současně s ním žije ve společně hospodařící domácnosti. Za dítě je považované každé nezletilé dítě a také dítě do 26 let věku, které se soustavně připravuje na budoucí povolání a zároveň nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (Vančurová, Láchová, 2018).

Tabulka níže uvádí výši daňového zvýhodnění na děti v roce 2025, které pro tento rok zůstává beze změn.

Tab. 2: Daňové zvýhodnění na děti pro rok 2025

Počet dětí	Ročně	Měsíčně
1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
2. dítě	22 320 Kč	1 860 Kč
3. a každé další dítě	27 840 Kč	2 320 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Finanční správa (2025)

Sleva na dítě může snížit vypočtenou daň až na nulovou hodnotu. Jestliže je vypočtená daň příliš nízká na to, aby poplatník mohl uplatnit celou slevu na dítě, vzniká mu nárok na tzv. daňový bonus, tedy možnost požádat stát o doplacení zbývajících částky. Nutno podotknout, že daň po slevách nesmí být menší než nula. Když by daň před uplatněním daňového zvýhodnění byla nižší než nula, částka se vynuluje a vychází se z částky 0 Kč (Vančurová, Láchová, 2018). Pro lepší pochopení jsem vytvořila následující tabulku, která znázorňuje výpočet daňového bonusu.

Tab. 3: Výpočet daňového bonusu

daň před slevami
- slevy na dani (bez slevy na dítě)
= daň po slevách (minimálně 0)
- daňové zvýhodnění na děti
= částka daně nebo daňový bonus

Zdroj: vlastní zpracování dle Vančurová, Láchová (2018)

Po dohodě se zaměstnavatelem má zaměstnanec oprávnění nechat si srážet ze mzdy nebo platu určité srážky, na kterých se obě strany dohodnou. Jedná se o dobrovolné srážky, ke kterým patří např. příspěvky na penzijní spoření či na stravování. Z povinných srážek, které musí zaměstnavatel srážet zaměstnanci na základě soudních rozhodnutí, je to exekuce a insolvence (Preuss, 2025a).

Tabulka 4 znázorňuje schéma výpočtu částky k výplatě pro lepší názornost a pochopení postupu výpočtu. Tabulka obsahuje aktuální informace, platné pro rok 2025.

Tab. 4: Algoritmus výpočtu částky k výplatě

ZÁKLADNÍ MZDA
+ příplatky, odměny
+ náhrada mzdy za dovolenou
= HRUBÁ MZDA
- sociální pojištění (7,1 %)
- zdravotní pojištění (4,5 %)
Záloha na daň před uplatněním slev (15 %)
- slevy na dani (sleva na poplatníka, na invaliditu, na manžela, ZTP/P)
Záloha na daň před daňovým zvýhodněním
- slevy na děti (podle počtu dětí)
- Záloha na daň / + daňový bonus
= ČISTÁ MZDA
- srážky ze mzdy (exekuce, insolvence, příspěvek na penzijní spoření)
= ČÁSTKA K VÝPLATĚ

Zdroj: vlastní zpracování dle Vybíhal a kol. (2021)

1.1.9 Pracovní podmínky a ochrana zdraví, výhody a nevýhody pracovního poměru

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je tzv. souhrnem technických, technologických, organizačních a jiných opatření, sloužících k ochraně života a zdraví těch osob, které se nacházejí na pracovišti. Především se jedná o zaměstnance, ale povinnosti zaměstnavatele se vztahují i na další osoby, jako například návštěvníci. Právo na uspokojivé pracovní podmínky garantuje zaměstnancům Listina základních práv a svobod. Z hlediska rizika se práce rozdělují do čtyř kategorií. Každý zaměstnavatel musí rozčlenit všechny práce do těchto kategorií podle míry výskytu rizika. O zařazení mezi první a druhou kategorií může zaměstnavatel rozhodovat sám, avšak u třetí a čtvrté o tom rozhodují příslušné krajské hygienické stanice.

Po nástupu do práce je zaměstnavatel povinen předat všem svým zaměstnancům dostatečné informace a pokyny o BOZP. Zaměstnanci musejí být seznámeni s riziky a opatřeními, jak jim předcházet. Povinné je také školení BOZP, které má za úkol seznámit zaměstnance s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Doporučuje se on-line test, který zaměstnanec bude muset opakovat do té doby, dokud ho nesplní na požadované minimum (Tomšej, 2020).

Mezi jednu z největších výhod pracovního poměru, kterou si zaměstnanci pochvalují, patří jednoznačně jistota. Do práce zaměstnanec chodí tak dlouho, dokud nedostane výpověď, nebo nechce sám odejít. Ví, co za práci ho čeká a co se od něj očekává. Když chce zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí mít k tomu pádný důvod. Mezi nejčastější důvody patří nadbytečnost zaměstnance, porušení povinností hrubým způsobem atd. Další výhodou je pro spoustu zaměstnanců i pracovní doba, která v určitou hodinu začíná a v určitou hodinu končí.

Když se objeví práce přesčas, je práce nad pracovní dobu vyřešena příplatkem. Naopak pro někoho tohle být výhodou nemusí. Ne každý chce docházet do práce každý den v tu stejnou dobu a raději si řídit pracovní dobu sám.

Pravidelný příjem je další věcí, kterou podnikání nedokáže zaručit. Naopak zaměstnanec ví, kolik peněz a kdy mu na účtu přistane. Ve spoustě případů jsou propláceny i odměny, bonusy nebo příplatky. Pokud zaměstnanec onemocní nebo se zraní a nemůže pracovat, zaměstnavatel a stát mu nemocenskou musí uhradit. Stejně tak v případě dovolené. Každý zaměstnanec má právo na určitý počet dnů dovolené, kterou může ročně čerpat. Povinnosti z práce přejdou na kolegy, případně práce počká, dokud se pracovník z dovolené nevrátí. Naopak spoustu lidí ale odrazuje, že mohou čerpat pouze tolik dovolené, kolik jim zaměstnavatel umožní. Neposlední výhodou mohou být také různé benefity, které mnoho firem nabízí. Může se jednat o sick days, home office, příspěvky na jídlo a další.

Ne každého také baví tzv. stereotyp, který je ve většině zaměstnání typický. Práce bývá často jednotvárná a postrádá nové podněty, což může časem přispět k rozvoji syndromu vyhoření. V případě práce v kolektivu na pracovišti jsou zaměstnanci v neustálém kontaktu s dalšími spolupracovníky, a hlavně pod dohledem nadřízených. Nemusí to být výhra pro toho, kdo si s kolegy nerozumí nebo má určité spory s vedoucím pracovníkem (ČSOB, 2024).

1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce představuje smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, při kterém zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele, ale v menším rozsahu, než je běžné u klasického pracovního poměru. Tento typ dohody se často používá pro jednorázové nebo krátkodobé práce. DPP je oblíbená díky nižším odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Přestože jde o zjednodušenou formu spolupráce, zákoník práce na ni vztahuje některá ustanovení, podobná těm, která platí pro pracovní smlouvy – např. povinnost minimální mzdy, která bývá mnohdy u tohoto smluvního vztahu opomíjena (Neščáková, 2012).

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (§ 75 zákon č. 262/2006 Sb.).

Dohoda o pracovní činnosti je druhou dohodou, která je v praxi často využívána. Lze ji uzavřít pro zajištění určitých úkolů nebo potřeb, pokud rozsah práce nepřesahuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tento průměr se posuzuje za celé období trvání dohody, maximálně však za 52 týdnů. Není dovoleno obcházet zákon tak, že by zaměstnanec po část roku pracoval na plný úvazek a zbytek roku vůbec – v takovém případě by měl být uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. DPČ může být sjednána i tehdy, pokud rozsah práce nepřesáhne v daném kalendářním roce 300 hodin (MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o., 2025g).

1.2.1 Odměňování

Odměnou z dohody se rozumí peněžité plnění, které je poskytováno za práci vykonanou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr – DPČ a DPP (Vybíhal a kolektiv, 2017). Výše této

odměny je sjednána v dohodě o provedení práce nebo o provedení pracovní činnosti. Na poskytování odměny z dohody se vztahují obdobná pravidla jako na mzdu za práci ve ztížených podmínkách, za práci o víkendu, v noci, o svátcích nebo při zvýšené zátěži ve zdravotnictví (MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o., 2025h).

1.2.2 Zdanění a odvody na sociální a zdravotní pojištění

Při práci mimo hlavní pracovní poměr platí, že srážkovou daň platí zaměstnavatel tehdy, když si brigádník na DPP vydělá do 11 500 Kč měsíčně a na DPČ do 4 500 Kč měsíčně. Tyto částky jsou také zároveň limitem pro platbu sociálního a zdravotního pojištění. Pokud určitý brigádník nedosáhne vyššího výdělku, než je zmíněno výše, nestrhně se mu pojištění, pouze 15% srážková daň. V případě přesáhnutí daných limitů musí pracovník i zaměstnavatel odvádět pojištění a platit zálohy na DPFO. Aktuální limity pro uplatnění srážkové daně jsou platné od ledna 2025. V roce 2024 byl limit pro DPP stanoven na 10 000 Kč a pro DPČ na 4 000 Kč (Seyfor, a. s., 2025b).

V případě, že má pracovník podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu, bez ohledu na limit bude vždy použita zálohová daň. Zároveň se mu uplatní daňová sleva na poplatníka. Pro rok 2025 činí 2 570 Kč za měsíc. Díky slevám, jako je ta na poplatníka či na invaliditu, může být konečná zálohová daň nulová (MONETA Money Bank, 2025).

Pokud tedy zaměstnanec na DPČ překročí měsíční odměnu ve výši 4 500 Kč, vznikne mu povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Z hrubé mzdy se odvádí celkově 11,6 %, z nichž je 7,1 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění. Zaměstnavatel je povinen odvést dalších 24,8 % na sociální a 9 % na zdravotní pojištění. U DPP jsou procenta na pojištění stanovena stejně. Liší se pouze limitem, který je 11 500 Kč (Preuss, 2025b).

1.3 Osoba samostatně výdělečně činná

V této kapitole bude nejprve vymezen pojem OSVČ a popsány základní podmínky, které je nutné splnit pro zahájení podnikání. Následně se zaměřím na povinnosti OSVČ, zejména v oblasti vedení evidence či účetnictví, odvodů daní a plateb pojistného vůči finančnímu úřadu, správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám. V další části se práce bude zabývat rozbořením způsobů odměňování a zdanění, včetně příjmů z podnikání, daňových povinností, přehledu možných daňových slev, zvýhodnění či odpočtů. Na závěr kapitoly budou rozebrány výhody a nevýhody samostatně výdělečně činnosti ve srovnání s pracovním poměrem.

1.3.1 Vymezení OSVČ a podmínky podnikání

Osoba samostatně výdělečně činná je fyzická osoba, která splnila povinnou školní docházku a vykonává činnost zaměřenou na dosažení zisku vlastním jménem a na vlastní odpovědnost – tzn. samostatně výdělečnou činnost. Takovou činností se rozumí například provozování živnosti, podnikání v oblasti zemědělství či umělecká nebo jiná tvůrčí činnost.

Samostatná výdělečná činnost se dělí na 2 druhy. Hlavní činnost je, když jde o jediný příjem podnikatele, a naopak při vedlejší činnosti, při které podnikání není jediným příjmem, daná osoba ještě studuje, je zaměstnaná, pobírá invalidní nebo starobní důchod atd. (ČSSZ, 2025a).

Podle § 6 a 7 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání může živnost provozovat fyzická osoba, která splní následující podmínky:

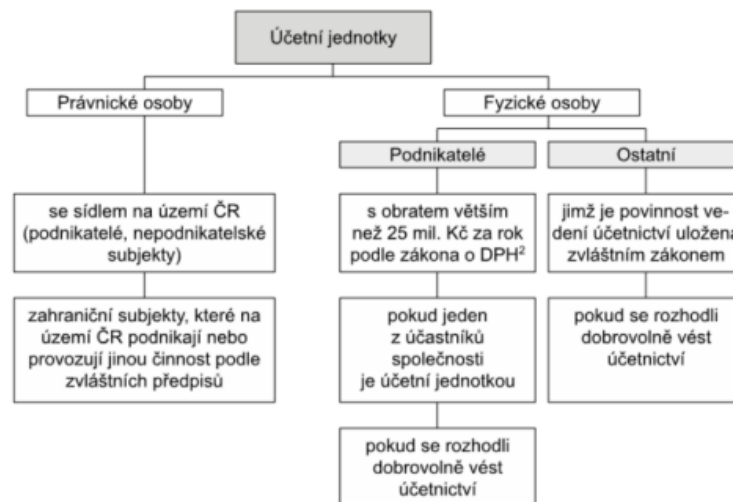
- plná svéprávnost (lze ji nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti),
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost (u živností, u kterých je nutné doložit vzdělání či praxi).

Pro založení živnosti je potřeba vyplnit jednotný registrační formulář a poté ohlásit živnost osobně na živnostenském úřadě či elektronicky přes Portál živnostenského podnikání. Založení živnosti stojí 1 000 Kč nebo 800 Kč pro ohlášení elektronicky. Následně do několika dnů fyzická osoba obdrží svůj živnostenský list. Při vyplnění JRF za podnikatele zařídí spoustu věcí automaticky živnostenský úřad. Finanční úřad zařídí přihlášení k dani z příjmů nebo k paušální dani. Konkrétní zdravotní pojišťovna dostane oznámení, že bylo zahájeno podnikání a ČSSZ automaticky podnikatele zaregistruje k sociálnímu pojištění jako plátce OSVČ.

Je potřebné si však vybrat, jaká metoda evidence příjmů a výdajů bude používána. Na výběr je uplatnění výdajového paušálu, při kterém stačí jednoduše sledovat příjmy, či vedení daňové evidence nebo účetnictví, kdy je potřeba uchovávat veškeré doklady a faktury (Seyfor, a. s., 2025c).

1.3.2 Povinnosti OSVČ

Daňová evidence má za cíl poskytnout údaje, které jsou potřebné k výpočtu základu daně z příjmů. Je určena pro ty subjekty, které dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, nejsou účetními jednotkami. Za účetní jednotky se považují právnické i některé z fyzických osob, jak je znázorněno na obrázku níže (Dušek, Sedláček, 2024).



Obr. 1: Subjekty, které jsou účetní jednotkou ve smyslu zákona o účetnictví

Zdroj: Dušek, Sedláček (2024, s. 8)

Můžeme říci, že daňová evidence je obdobou účetnictví, je však o mnoho méně náročná na administrativu, je jednodušší i po metodické stránce a klade zároveň nižší nároky na technické vybavení. Zaznamenávají se v ní pouze peněžní toky – příjmy a výdaje, které souvisejí s podnikáním, stav majetku a závazky a pohledávky (Dušek, Sedláček, 2024).

K vedení daňové evidence postačí jednoduchá tabulka v Excelu, do které je potřebné uvádět určité údaje. Pro lepší přehlednost a systém se však vyplatí mít nějaký z programů, ve kterém se dá daňová evidence vést. Z těch nejznámějších a nejpoužívanějších programů je to jednoznačně Účetní program Money S3, Systém POHODA či Ježek software. K dispozici je deník všech výdajů i příjmů a jednoduše tak lze podat i daňové přiznání (Seyfor, a. s., 2025d). Tabulka pro evidenci v programu Money S3 může vypadat například takto:

Datum	Číslo dokladu	Popis transakce	Daňové příjmy	Nedaňové příjmy	Daňové výdaje	Nedaňové výdaje
1. 9. 2025	PPD 001	prodej barev na výmalbu	4 300 Kč			
2. 9. 2025	FV 010925	malířské služby	10 000 Kč			
16. 9. 2025	FP 060925	nákup materiálu			2 500 Kč	
celkem			14 300 Kč		2 500 Kč	

Obr. 2: Vzor tabulky pro evidenci příjmů a výdajů

Zdroj: Seyfor (2025)

Kromě evidence příjmů a výdajů je v daňové evidenci také nutné sledovat dlouhodobý hmotný majetek, který se musí odepisovat. Poslední náležitostí DE je zapisování pohledávek a závazků. Pohledávkami se rozumí prozatím nezaplacené faktury, které podnikatel vystaví za své služby či zboží a závazkem jsou určité služby a zboží, které podnikatel nakoupil a ještě neuhradil (Seyfor, a. s., 2025d).

Pokud se podnikatel stane účetní jednotkou, má povinnost vést účetnictví. Osoby samostatně výdělečně činné, s příjmy do 25 milionů Kč, nemají povinnost vést účetnictví, pokud ho však nechtějí vést dobrovolně (Seyfor, a. s., 2025d).

Účetnictví posuzuje majetek ze dvou hledisek:

- konkrétní majetkové položky – aktiva (budovy, stroje, zásoby, cenné papíry, peníze atd.),
- původ majetku (zdroje financování majetku) – pasiva (vlastní zdroje či dluhy).

Bilanční princip nebo také bilanční rovnice „Aktiva = Pasiva“ je základem účetnictví. Platí v účetnictví vždy a bez ohledu na množství a povahu uskutečněných hospodářských operací. Tato rovnice je základním konstrukčním prvkem rozvahy (Cardová, 2010).

„Rozvaha je základním zdrojem informací o celkové struktuře majetku firmy, o tom, kolik tam vlastníci sami vložili, jaký zisk (ztrátu) vytvořili a kolik dluhů mají a to vše za běžný rok a pro porovnání ještě za rok předchozí“ (Cardová, 2010, s. 80).

Podstata účetnictví je v zaznamenávání veškerých účetních případů podvojně a souvztažně. Podvojnost znamená, že je každý případ zachycen alespoň na dvou účtech, přičemž každý účet má dvě strany a vždy jedna znamená přírůstek a druhá úbytek:

- MD = „má dáti“ (na vrub, debet),
- D = „dal“ (ve prospěch, kredit).

Při vedení účetnictví v plném rozsahu jsou závazné čtyři účetní knihy – deník, hlavní kniha, kniha analytických účtů a kniha podrozvahových účtů. Ve zjednodušeném rozsahu vedení účetnictví je možné účtovat pouze v jedné z uvedených účetních knih (Cardová, 2010).

X	Datum	Číslo	Text	MD	DAL	Částka
133	02.09.24	24IN00004	DPH - Oprava základu dané u nedobytné pohledávky, ...	324000	343021	511,88
134	01.10.24	241100007	Faktura dodavatele	504000	321000	7 024,79
135	01.10.24	241100007	DPH - Faktura dodavatele	343021	321000	1 475,21
136	01.10.24	241900010	Leasingová splátka - Škoda Octavia	381000	325000	10 915,00
137	07.10.24	241100008	Fakturuje Vám za předplatné časopisu	381000	321000	9 600,00
138	07.10.24	241100008	DPH - Fakturuje Vám za předplatné časopisu	343021	321000	2 016,00
139	10.10.24	240100011	Tržby z prodeje zboží	311000	604000	4 201,50
140	10.10.24	240100011	DPH - Tržby z prodeje zboží	311000	343021	882,32
141	10.10.24	240100011	Zaokrouhlení	311000	648000	0,18
142	01.11.24	241900011	Leasingová splátka - Škoda Octavia	381000	325000	10 915,00
143	18.11.24	240100012	Tržby za vlastní výroby	311000	601000	500 000,00
144	18.11.24	240100012	DPH - Tržby za vlastní výroby	311000	343021	105 000,00
145	20.11.24	240100013	Tržby z prodeje zboží	311000	604000	276 800,00
146	30.11.24	24CR00001	Časové rozlišení daňového dokladu č. 241100008	518000	381000	1 591,16
147	01.12.24	241900012	Leasingová splátka - Škoda Octavia	381000	325000	10 915,00
148	11.12.24	241100009	Faktura dodavatele	504000	321000	33 150,00
149	11.12.24	241100009	DPH - Faktura dodavatele	343021	321000	6 961,50
150	23.12.24	240100014	Tržby z prodeje zboží	311000	604000	44 964,00
151	23.12.24	240100014	DPH - Tržby z prodeje zboží	311000	343021	9 442,44
152	23.12.24	240100014	Tržby z prodeje služeb	311000	602000	2 000,00
153	23.12.24	240100014	DPH - Tržby z prodeje služeb	311000	343021	420,00
154	23.12.24	240100014	Zaokrouhlení	548000	311000	0,44
155	31.12.24	21IM00001	Daňový odpis HIM - Strojní zařízení	551001	082000	44 000,00
156	31.12.24	21IM00001	Rozdíl úč. a daň. odpisu HIM - Strojní zařízení	551002	082000	5 500,00
157	31.12.24	21IM00002	Rozdíl úč. a daň. odpisu HIM - Toyota Corolla	551002	082000	-30 750,00
158	31.12.24	21IM00002	Daňový odpis HIM - Toyota Corolla	551001	082000	72 000,00
159	31.12.24	22IM00001	Daňový odpis HIM - Fotovoltaická elektrárna	551001	082000	47 508,00
160	31.12.24	22IM00002	Rozdíl úč. a daň. odpisu HIM - Počítač Intel 3400 MHz, ...	551002	082000	-17 306,00
161	31.12.24	22IM00002	Daňový odpis HIM - Počítač Intel 3400 MHz, 512 MB R	551001	082000	31 478,00
162	31.12.24	24CR00001	Časové rozlišení daňového dokladu č. 241100008	518000	381000	1 644,20

Obr. 3: Účetní deník z programu POHODA

Zdroj: uctovani.net (2024)

Pokud si podnikatel zvolí uplatňování paušálních výdajů, zjednoduší si tím veškerou administrativu – nemusí vést daňovou evidenci ani účetnictví, ani uchovávat doklady o skutečných nákladech. Odpadají mu tedy povinnosti spojené s evidencí reálných výdajů, protože výdaje uplatní formou procenta z dosažených příjmů, což bývá často výhodnější i po finanční stránce. Pro tuto možnost se není nutné rozhodnout předem. Volba se provede až v rámci podání daňového přiznání. To je rozdíl oproti paušální dani, ke které se podnikatel přihlašuje dopředu a následně může hradit daň, sociální i zdravotní pojištění v jedné společné platbě a bez podávání přiznání.

Výše výdajových paušálů pro OSVČ je v Česku i pro rok 2024 (a tedy daňové přiznání podávané v roce 2025) stanovená na:

- 80 % pro řemeslné živnosti, zemědělskou výrobu, lesní a vodní hospodářství,
- 60 % pro ostatní živnosti,
- 40 % pro svobodná povolání, příjmy z autorských práv, podnikání podle zvláštních předpisů,
- 30 % pro příjmy z pronájmu (peníze.cz, 2025).

Pro rok 2025 tyto výše výdajových paušálů zůstávají nadále stejné, jako již zmíněné pro rok 2024.

Poplatníkem v paušálním režimu se může stát osoba samostatně výdělečně činná, která není plátcem DPH a podá správci daně oznámení paušálního režimu, ve kterém si zvolí pásmo režimu a učiní oznámení o zahájení samostatné výdělečné činnosti. Novela zákona o daních z příjmů vymezuje 3 pásma paušálního režimu, do kterých poplatníci daně vstupují dle svých příjmů dosažených za předchozí zdaňovací období:

- I. pásmo – poplatníci, jejichž příjmy nepřesáhly 1 mil. Kč,
- II. pásmo – poplatníci, jejichž příjmy nepřesáhly 1,5 mil. Kč,
- III. pásmo – poplatníci, jejichž příjmy nepřesáhly 2 mil. Kč (Finanční správa, 2025c).

Výše měsíčních záloh na paušální daň pro rok 2025 jsou vidět na následujícím obrázku:

	Celková paušální platba	Daň z příjmů	Pojistné na důchodové pojištění	Pojistné na zdravotní pojištění
I. pásmo	8 716 Kč	100 Kč	5 473 Kč	3 143 Kč
II. pásmo	16 745 Kč	4 963 Kč	8 191 Kč	3 591 Kč
III. pásmo	27 139 Kč	9 320 Kč	12 527 Kč	5 292 Kč

Obr. 4: Výše měsíčních záloh na paušální daň

Zdroj: Finanční správa (2025)

Pokud OSVČ vykonává svou činnost jako hlavní, musí být povinně účastna důchodového pojištění. U vedlejší samostatné výdělečné činnosti vzniká povinnost platit důchodové pojištění až tehdy, když příjmy dosáhnou stanovené výše, případně pokud se k pojištění OSVČ přihlásí dobrovolně.

Nemocenské pojištění si OSVČ mohou sjednat podle vlastního uvážení, protože není povinné. Rozhodne-li se OSVČ nemocenské pojištění platit, odvádí pojistné příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, kde je registrována (ČSSZ, 2025a).

1.3.3 Sociální a zdravotní pojištění

Jestliže podnikatel teprve začíná podnikat a nemá jistotu, jak vysoké budou jeho příjmy, nemusí v prvním roce platit zálohy na sociální pojištění, pokud má samostatnou výdělečnou činnost vedenou jako vedlejší. V případě, že podniká na hlavní činnost a v předchozích 5 letech tuto činnost již vykonával, platí zálohy na pojistné z minimálního vyměřovacího základu nebo vypočteného vyměřovacího základu (ČSSZ, 2025a).

Minimální záloha se vypočítá z vyměřovacího základu, který odpovídá 55 % průměrného daňového základu z předchozího roku. Pro rok 2025 činí minimální měsíční vyměřovací základ 16 295 Kč a minimální záloha na pojistné pro OSVČ vykonávající hlavní činnost 4 759 Kč. Pokud osoba, která v roce 2025 zahájila hlavní činnost a v předchozích 20 letech před tímto zahájením

tuto činnost nevykonávala, činí měsíční minimální vyměřovací základ 11 640 Kč – tedy 25 % průměrné mzdy a minimální záloha 3 399 Kč. Pro vedlejší činnost je minimální měsíční vyměřovací základ stanoven na 5 122 Kč a minimální částka zálohy činí 1 496 Kč (ČSSZ, 2025b).

Minimální měsíční vyměřovací základ se spočítá jako 50 % z aktuální průměrné mzdy. Pokud je dosažený vyměřovací základ OSVČ nižší než ten minimální, je OSVČ povinna odvést zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu. Od 1. ledna roku 2025 činí minimální měsíční vyměřovací základ 23 278,50 Kč a minimální měsíční záloha na pojistné 3 143 Kč. Tyto skutečnosti platí pro OSVČ, které vykonávají hlavní činnost (VZP ČR, 2025b). Pro OSVČ při vedlejší činnosti podnikání platí, že odvádí ZP vždy podle skutečně dosaženého vyměřovacího základu (Martínková, 2023).

Částky ročních minimálních vyměřovacích základů pro rok 2025 uvádí následující tabulka.

Tab. 5: Výše minimálních vyměřovacích základů OSVČ pro rok 2025

	Hlavní činnost v 1. roce podnikání	Hlavní činnost v dalších letech	Vedlejší činnost
Sociální pojištění	139 680 Kč	195 540 Kč	61 464 Kč
	Hlavní činnost		Vedlejší činnost
Zdravotní pojištění	279 342 Kč		podle skutečné výše

Zdroj: vlastní zpracování dle cssz.cz (2025) a portal.pohoda.cz (2023)

1.3.4 Příjmy z podnikání

Za příjem ze samostatné činnosti, pokud nejde o příjem uvedený v § 6, se považuje:

- příjem ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství,
- příjem ze živnostenského podnikání,
- příjem z jiného podnikání neuvedeného v předchozích bodech, ke kterému je potřeba podnikatelské oprávnění,
- podíl společníka veřejné obchodní společnosti a komplementáře komanditní společnosti na zisku.

Dále je příjmem ze samostatné činnosti:

- příjem z užití nebo poskytnutí práv z průmyslového vlastnictví, autorských práv včetně práv příbuzných právu autorskému, a to včetně příjmů z vydávání, rozmnožování a rozšiřování literárních a jiných děl vlastním nákladem,
- příjem z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku,
- příjem z výkonu nezávislého povolání (§ 7 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

1.3.5 Algoritmus stanovení daně z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů činí 15 % ze základu daně, tedy z příjmů podnikatele po odečtení výdajů a odečitatelných položek. Z daně se odečtou navíc daňové slevy a zvýhodnění. Pokud má OSVČ daňový základ větší než trojnásobek průměrné roční mzdy, musí zdanit příjem zvýšenou 23% sazbou. Za rok 2024 se jedná o příjmy nad 1 582 812 Kč (ČSOB, 2025).

„Základem daně je částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení“ (Finanční správa, 2025b).

Do základu daně se nezahrnují příjmy, které jsou od daně osvobozeny, ani příjmy, z nichž je daň vybírána zvláštní sazbou podle § 36 zákona o daních z příjmů ze samostatného základu daně, pokud zákon nestanoví jinak. Zároveň se do základu daně nezahrnují ani příjmy, které jsou součástí samostatného základu daně podle § 16a zákona o daních z příjmů.

Jestliže podle účetnictví, daňové evidence nebo evidence příjmů a výdajů převyšují výdaje dosažené příjmy, rozdíl je daňovou ztrátou. O dosaženou ztrátu se pak snižuje úhrn dílčích základů daně stanovených z jednotlivých druhů příjmů podle § 7 až 10 zákona o daních z příjmů. Pokud není možné ztrátu uplatnit ve zdaňovacím období, ve kterém vznikla, může být odečtena od dílčích základů daně v průběhu pěti následujících zdaňovacích období.

Od základu daně lze odečíst tzv. nezdanitelné části základu daně, mezi které náleží:

- bezúplatná plnění ve formě darů,
- zaplacené úroky z úvěrů určených na financování bytových potřeb (úvěry ze stavebního spoření, hypoteční úvěry aj.),
- příspěvky zaplacené na daňově podporované produkty na stáří, tj. penzijní připojištění, penzijní pojištění, dlouhodobý investiční produkt, soukromé životní pojištění, doplňkové penzijní spoření (Finanční správa, 2025b).

Následující tabulka uvádí odečitatelné položky, podmínky pro jejich získání a jejich výše za rok 2024. Pro rok 2025 platí zcela stejné výše a podmínky.

Tab. 6: Odečitatelné položky snižující základ daně

Odečitatelná položka	Roční výše	Podmínky
Poskytnuté dary	celkově max. 30 % ze ZD	hodnota součtu všech darů musí přesáhnout 2 % ZD nebo musí mít dar min. hodnotu 1 000 Kč patří sem i bezúplatné darování krve – snižuje ZD o 3 000 Kč/odběr
Úroky z úvěrů na bydlení	300 000 Kč (pro úvěry sjednané do 1.1.2021) 150 000 Kč (pro úvěry sjednané později než 1.1.2021)	úvěrem musí být financovaný byt nebo dům, ve kterém OSVČ nebo její blízcí bydlí OSVČ musí být také uvedena jako plátce úvěrové smlouvy
Produkty na spoření na stáří	celkově max. 48 000 Kč	v případě penzijního připojištění lze uplatnit pouze část přesahující 1 700 Kč/měsíc v případě spoření 1 700 Kč/měsíc či méně, nemůže OSVČ tuto položku uplatnit

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSOB (2025)

OSVČ může uplatnit stejné slevy na dani jako zaměstnanec. Stejně tak má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované děti. Tato problematika byla popsána v podkapitole 1.1.8.

V prvním čtvrtletí mají osoby samostatně výdělečně činné povinnost vyplnit a odevzdat daňové přiznání. Tato povinnost se týká všech, jejichž příjmy v daném roce přesáhly 50 000 Kč. OSVČ mají povinnost daňové přiznání podat elektronicky, a to prostřednictvím datové schránky (Česká spořitelna, a. s., 2026). Daňové přiznání je povinná podat i osoba, jejíž roční příjmy, které jsou předmětem daně, sice nepřesáhly 50 000 Kč, ale vykazuje daňovou ztrátu (Finanční správa, 2026).

Přiznání k dani z příjmů fyzických osob se podává nejpozději do tří měsíců po skončení zdaňovacího období. Pro zdaňovací období roku 2025 tak základní lhůta pro podání připadá na 1. dubna 2026. V případě elektronického podání činí lhůta čtyři měsíce, tedy do 4. května 2026. Pokud je daňové přiznání podáváno prostřednictvím daňového poradce nebo advokáta, prodlužuje se lhůta na šest měsíců, konkrétně tedy do 1. července 2026 (Finanční správa, 2026).

1.3.6 Výhody a nevýhody OSVČ

Osoby samostatně výdělečně činné nemají na rozdíl od zaměstnanců zákonný nárok na dávky poskytované při ošetřování člena rodiny. Nárok na nemocenské dávky vzniká OSVČ až od patnáctého dne dočasné pracovní neschopnosti a pouze za předpokladu účasti na dobrovolném nemocenském pojištění, a to po dobu alespoň tří měsíců bezprostředně před vznikem pracovní neschopnosti.

Přísnější podmínky se na OSVČ vztahují rovněž v oblasti peněžitě pomoci v mateřství. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká při splnění dvou základních podmínek. Žadatel, který je zaměstnancem, musí být v době nástupu na tuto dávku nemocensky pojištěn nebo musí trvat ochranná lhůta ze skončeného nemocenského pojištění. Druhou, specifickou podmínkou, je být minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na dávku pojištěn. Žadatelé OSVČ mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství pouze v případě, že jsou dobrovolně účastny nemocenského pojištění po stanovenou dobu. Podmínkou je účast v délce alespoň 180 dnů během jednoho roku bezprostředně předcházejícího dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Zároveň musí také splnit obecnou podmínku účasti na nemocenském pojištění – po dobu minimálně 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na dávku. Hlavním rozdílem je tedy ten, že zaměstnanec má nemocenské pojištění povinné a nárok na dávky mu pak vzniká automaticky. OSVČ má nemocenské pojištění dobrovolné a nárok mu vzniká pouze při splnění časových podmínek.

Mezi další rozdíly patří skutečnost, že osoby samostatně výdělečně činné nemají zákonem garantovanou minimální ani zaručenou mzdu. Zaměstnanci jsou chráněni i v otázce maximální délky pracovní doby, přestávek apod. (Gorčík, 2023).

2 Praktická část

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na srovnání daňového a odvodového zatížení fyzické osoby v postavení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Cílem praktické části je na základě modelových příkladů názorně ukázat rozdíly ve výši daně z příjmů, povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění a výsledného čistého příjmu u obou forem.

Pro účely srovnání je vytvořena fiktivní osoba, která v jednom případě vystupuje jako zaměstnanec a ve druhém případě jako OSVČ. V obou variantách je uvažována stejná výše ročních příjmů, aby bylo zajištěno objektivní a srovnatelné posouzení zátěží. Výpočty jsou zpracovány ve více variantách s odlišnou výší příjmů, což umožňuje posoudit, jak se mění výhodnost jednotlivých forem výdělečné činnosti v závislosti na dosaženém příjmu.

U OSVČ jsou zohledněny paušální výdaje, skutečné výdaje a paušální daň. Na základě těchto možností je vypočten základ daně, daň z příjmů po uplatnění základní slevy na poplatníka a dále vyměřovací základy pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Součástí analýzy je také porovnání vypočtených odvodů s minimálními zálohami a zhodnocení situací, kdy OSVČ odvádí pojistné v minimální výši.

V případě zaměstnance je vycházeno z totožných ročních hrubých mezd, které odpovídají ročním příjmům OSVČ. Jsou vypočteny zákonné odvody zaměstnance, daň z příjmů, čistá mzda a zároveň celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Výsledky jednotlivých variant jsou přehledně zpracovány do tabulek a doplněny komentářem, který vysvětluje získané hodnoty a poukazuje na hlavní rozdíly mezi postavením zaměstnance a OSVČ.

Závěrem praktické části je provedeno celkové vyhodnocení jednotlivých variant a jejich vzájemné porovnání. Pozornost je věnována zejména vlivu způsobu uplatnění výdajů, dopadu minimálních odvodů na pojistné a celkovému ekonomickému zatížení obou forem výkonu výdělečné činnosti, včetně shrnutí výhod a nevýhod.

2.1 Charakteristika modelové osoby

Modelovou osobou pro účely této bakalářské práce je paní Konečná – fyzická osoba vykonávající profesi účetní. Je ve věku 35 let, má ukončené vysokoškolské vzdělání ekonomického směru, titul Ing. a několik let praxe v oboru účetnictví. Žije na území České republiky a je daňovým rezidentem ČR. Nevlastní nemovitost určenou k pronájmu a nemá jiné významné příjmy podléhající dani z příjmů. Majetek modelové osoby tvoří běžné vybavení domácnosti a osobní automobil využívaný pro soukromé účely.

Modelová osoba bude v následujících podkapitolách představena ve dvou hlavních variantách – jako zaměstnanec a jako OSVČ a v dílčích konkrétních výpočtových variantách. Všechny varianty níže budou počítány pro rok 2025, s ohledem na aktuální sazby a zákony.

Paní Konečná v roli zaměstnance pracuje jako účetní v pracovním poměru na plný úvazek ve středně velké soukromé společnosti. Jediný její příjem tvoří pravidelná měsíční mzda vyplácená zaměstnavatelem. Tato osoba nemá jiné zdanitelné příjmy mimo příjmy ze závislé činnosti.

Modelová osoba ve druhé variantě vykonává stejnou profesi účetní, ale jako osoba samostatně výdělečně činná. Jedná se o hlavní samostatnou výdělečnou činnost na základě živnostenského

oprávnění. Příjmy modelové osoby plynou z poskytování účetních a daňových služeb více klientům, především malým a středním firmám.

2.2 Modelová varianta 1 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů

Modelová osoba je v první variantě vdaná a žije ve společné domácnosti s manželem a jedním vyživovaným dítětem. Zaměstnavatel za modelovou osobu odvádí povinné pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Samotná modelová osoba odvádí zákonem stanovené pojistné a zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti. Při výpočtu daně uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Roční zúčtování daně provádí zaměstnavatel.

2.2.1 Stanovení hrubé mzdy

Stanovení hrubé mzdy zaměstnance je základním krokem pro výpočet daňové povinnosti a povinných odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Hrubá mzda je nutná pro stanovení čisté mzdy zaměstnance a zároveň také ovlivňuje celkové mzdové náklady zaměstnavatele.

Modelový zaměstnanec splňuje následující předpoklady:

- pracovní poměr na dobu neurčitou,
- plný pracovní úvazek, tj. 40 hodin týdně,
- měsíční forma odměňování,
- jedno nezaopatřené dítě žijící ve společné domácnosti,
- základní sleva na poplatníka,
- žádné ostatní zdanitelné příjmy.

V případě sledovaného modelového poplatníka je hrubá mzda sjednána v pracovní smlouvě v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy. Hrubá měsíční mzda je stanovena ve výši 40 000 korun. Tato částka odpovídá kvalifikované účetní s několikaletou praxí pracující ve středně velkém soukromém podniku.

2.2.2 Výpočet daně z příjmů

Prvním krokem je výpočet základu daně, kterým je u modelového zaměstnance jeho hrubá mzda, která je 40 000 Kč. Sazba daně činí 15 %, jelikož příjem zaměstnance nepřekračuje hranici pro vyšší sazbu daně. Záloha na daň před uplatněním slev činí:

$$\underline{\text{hrubá mzda} \times \text{sazba daně z příjmů FO}}$$

$$40\,000 \times 0,15 = 6\,000 \text{ Kč}$$

Paní Konečná má nárok na uplatnění základní slevy na poplatníka. Měsíční výše této slevy činí 2 570 Kč. Po odečtení slevy činí daň za jeden měsíc:

$$\underline{\text{záloha na daň} - \text{sleva na poplatníka}}$$

$$6\,000 - 2\,570 = 3\,430 \text{ Kč}$$

V tomto případě má sleva na poplatníka poměrně zásadní vliv na snížení konečné výše daně.

Sledovaný poplatník vyživuje jedno nezaopatřené dítě žijící ve společné domácnosti. Daňové zvýhodnění na první dítě činí 1 267 Kč. Po jeho odečtení činí daň:

daň po odečtení slevy – daňové zvýhodnění na děti

$$3\,430 - 1\,267 = 2\,163 \text{ Kč}$$

Daňové zvýhodnění na děti podporuje rodiny s dětmi a výrazně snižuje výslednou daň. V daném případě ale nedochází k uplatnění daňového bonusu, jelikož výsledná daň zůstává kladná. V případě záporné částky výsledné daně po odečtení daňového zvýhodnění by měl poplatník nárok uplatnit daňový bonus.

Daň z příjmů zaměstnance po uplatnění všech slev činí 2 163 Kč. Tato vypočtená částka představuje skutečné daňové zatížení sledovaného poplatníka vůči příslušnému finančnímu úřadu v období jednoho měsíce.

Roční zúčtování představuje proces konečného vyrovnání daňové povinnosti zaměstnance za uplynulé zdaňovací období. Zúčtování provádí zaměstnavatel na žádost zaměstnance, pokud tedy zaměstnanec splňuje podmínky stanovené zákonem. Je to proces, při kterém se zpětně za celý rok vyhodnotí, zda zaměstnanec zaplatil na DPFO správnou částku.

Nejprve je třeba stanovit roční základ daně, který odpovídá souhrnu hrubých příjmů zaměstnance dosažených za kalendářní rok. Paní Konečná, která má hrubou měsíční mzdu ve výši 40 000 Kč, má roční příjem:

hrubá měsíční mzda × počet měsíců v roce

$$40\,000 \times 12 = 480\,000 \text{ Kč}$$

Daň z příjmů fyzických osob za rok činí:

měsíční záloha na daň × počet měsíců v roce

$$6\,000 \times 12 = 72\,000 \text{ Kč}$$

Z vypočtené daně je odečtena základní sleva na poplatníka, ve výši 30 840 Kč. Daň po uplatnění slevy je:

DPFO – sleva na poplatníka

$$72\,000 - 30\,840 = 41\,160 \text{ Kč}$$

Poplatník také uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které činí 15 204 Kč ročně. V případě, že by paní Konečná v průběhu zdaňovacího období čerpala měsíční daňové bonusy, byly by tyto částky při ročním zúčtování daně započteny proti celkové roční výši daňového zvýhodnění na dítě. Již vyplacené měsíční bonusy by se tedy od výsledné částky daňového zvýhodnění odečetly. Výsledná daňová povinnost paní Konečné za rok 2025 bude činit:

daň po uplatnění slevy – daňové zvýhodnění

$$41\,160 - 15\,204 = 25\,956 \text{ Kč}$$

V tomto případě se výše zaplacených záloh na dani rovná výsledné roční daňové povinnosti. Tím pádem zaměstnanci nevzniká ani přeplatek, ani nedoplatek na dani. Roční zúčtování slouží pro konečné potvrzení správnosti odvedené daně a zohlednění všech uplatněných slev a zvýhodnění. Přeplatek by vznikl v situaci, když by zaměstnanec během roku zaplatil na zálohách

vyšší částku, než je jeho skutečná roční daň. Dochází k tomu například při nepodepsání Prohlášení poplatníka včas či když zaměstnanec začne pracovat až v průběhu roku. Při nedoplatku jsou odváděny nižší zálohy, než odpovídá skutečné roční daňové povinnosti. Tato situace je u zaměstnanců spíše výjimečná a vzniká například tehdy, když dítě zaměstnance ukončí studium nebo zaměstnanec přestane splňovat podmínky pro slevu.

2.2.3 Odvody zaměstnance a náklady zaměstnavatele

Povinnost odvodu pojistného vyplývá ze zákona a je rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Pojištění je hrazeno zaměstnancem – srážkou z hrubé mzdy, ale vypočítáno, sraženo a následně odvedeno zaměstnavatelem příslušným institucím.

Hrubá mzda zaměstnance činí 40 000 Kč, což zároveň představuje i vyměřovací základ pro výpočet pojistného.

Zaměstnanec se podílí na sociálním pojištění sazbou 7,1 % z hrubé mzdy:

$$\begin{aligned} & \underline{\text{vyměřovací základ} \times 7,1 \%} \\ & 40\,000 \times 0,071 = 2\,840 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem činí 4,5 % z hrubé mzdy zaměstnance:

$$\begin{aligned} & \underline{\text{vyměřovací základ} \times 4,5 \%} \\ & 40\,000 \times 0,045 = 1\,800 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Celkově zaměstnanec měsíčně na pojistném odvede 4 640 Kč. Z hrubého příjmu zaměstnance to činí 11,6 %.

Kromě odvodů zaměstnance vzniká povinnost odvádět pojistné také zaměstnavateli. Tyto odvody představují dodatečný náklad pro zaměstnavatele. Nezasahují tedy vůbec do mzdy zaměstnance.

Sazba sociálního pojištění, které hradí zaměstnavatel, činí 24,8 % z hrubé mzdy každého zaměstnance. Za jeden měsíc tedy zaměstnavatel za modelového zaměstnance na SP odvede:

$$\begin{aligned} & \underline{\text{hrubá mzda zaměstnance} \times 24,8 \%} \\ & 40\,000 \times 0,248 = 9\,920 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Zdravotní pojištění zaměstnavatele je stanoveno procentní sazbou 9 % z hrubé mzdy. Výpočet ZP je totožný jako výpočet SP. Liší se pouze sazbou pojištění:

$$\begin{aligned} & \underline{\text{hrubá mzda zaměstnance} \times 9 \%} \\ & 40\,000 \times 0,09 = 3\,600 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Po sečtení sociálního a zdravotního pojištění získáme celkovou částku odvodů na pojistném zaměstnavatele vyplývajících z hrubé mzdy modelového zaměstnance:

$$\begin{aligned} & \underline{\text{SP zaměstnavatele} + \text{ZP zaměstnavatele}} \\ & 9\,920 + 3\,600 = 13\,520 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Celkové měsíční náklady zaměstnavatele zahrnují:

- hrubou mzdu zaměstnance,

- sociální pojištění zaměstnavatele,
- zdravotní pojištění zaměstnavatele.

Sečtením těchto tří bodů získáme celkové náklady, které má povinnost zaměstnavatel za modelového zaměstnance odvést:

$$\underline{\text{hrubá mzda zaměstnance} + \text{SP zaměstnavatele} + \text{ZP zaměstnavatele}}$$

$$40\,000 + 9\,920 + 3\,600 = 53\,520 \text{ Kč}$$

2.2.4 Celkové zatížení zaměstnance, výpočet čisté mzdy

Celkové zatížení zaměstnance představuje souhrn povinných odvodů. Jedná se o daň z příjmů fyzických osob a pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Součtem těchto tří odvodů získáme celkové měsíční zatížení modelového zaměstnance:

$$\underline{\text{DPFO} + \text{SP zaměstnance} + \text{ZP zaměstnance}}$$

$$2\,163 + 2\,840 + 1\,800 = 6\,803 \text{ Kč}$$

Tabulka níže uvádí celkové měsíční odvody zaměstnance:

Tab. 7: Celkové měsíční zatížení zaměstnance – varianta 1

Daň z příjmů fyzických osob	2 163 Kč
Sociální pojištění	2 840 Kč
Zdravotní pojištění	1 800 Kč
Celkové odvody	6 803 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Za měsíc zaměstnanec obdrží čistou mzdu v hodnotě:

$$\underline{\text{hrubá měsíční mzda} - \text{celkové odvody zaměstnance za jeden měsíc}}$$

$$40\,000 - 6\,803 = 33\,197 \text{ Kč}$$

Za celý rok je celkové zatížení zaměstnance ve výši:

$$\underline{\text{roční DPFO} + \text{SP zaměstnance za rok} + \text{ZP zaměstnance za rok}}$$

$$25\,956 + 34\,080 + 21\,600 = 81\,636 \text{ Kč}$$

Největší podíl na odvodech tvoří daň z příjmů, následuje sociální a zdravotní pojištění. Je patrné, že tyto odvody významně ovlivňují rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou. Výsledná výše daňové povinnosti však byla ovlivněna uplatněním daňového zvýhodnění na vyživované dítě zaměstnance. Díky uplatnění dosahuje modelový zaměstnanec relativně příznivé úrovně čisté mzdy vzhledem k výši hrubého příjmu:

$$\underline{\text{roční hrubá mzda} - \text{povinné roční odvody zaměstnance}}$$

$$480\,000 - 81\,636 = 398\,364 \text{ Kč}$$

Shrnutí celkového ročního zatížení zaměstnance za rok 2025 zobrazuje následující tabulka:

Tab. 8: Celkové roční zatížení zaměstnance – varianta 1

Daň z příjmů fyzických osob	25 956 Kč
Sociální pojištění	34 080 Kč
Zdravotní pojištění	21 600 Kč
Celkové odvody	81 636 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

2.3 Modelová varianta 2 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů

Paní Konečná nemá žádné děti, na které by uplatňovala daňové zvýhodnění. V této variantě uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Zaměstnavatel za ni odvádí sociální a zdravotní pojištění v zákonné výši.

2.3.1 Stanovení hrubé mzdy

Stanovení hrubé mzdy v této variantě vychází ze stejných předpokladů jako v první variantě modelové osoby. Hrubá mzda paní Konečné činí 40 000 Kč za měsíc. Postup stanovení mzdy je totožný s variantou č. 1. Rozdíly mezi jednotlivými variantami vznikají až při výpočtu daně z příjmů.

2.3.2 Výpočet daně z příjmů

Měsíční záloha na daň je zdaněna 15% sazbou, stejně jako v prvním případě. Daň před uplatněním slev bude činit:

$$\text{hrubá mzda} \times 15 \%$$

$$40\,000 \times 0,15 = 6\,000 \text{ Kč}$$

Paní Konečná podepsala u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka k dani, díky čemuž může být uplatněna sleva na poplatníka již při výpočtu měsíčních záloh. Měsíční sleva činí 2 570 Kč. Záloha na daň po uplatnění slevy je:

$$\text{DPFO} - \text{sleva na poplatníka}$$

$$6\,000 - 2\,570 = 3\,430 \text{ Kč}$$

Po odečtení základní slevy dochází ke snížení skutečné daňové povinnosti modelové osoby, avšak na rozdíl od varianty s dítětem nedochází k dalšímu snížení daně prostřednictvím daňového zvýhodnění na vyživované děti.

Roční základ daně je opět stejný jako v první variantě. Je součtem všech hrubých příjmů za celý rok. Hrubý roční příjem a základ daně pro výpočet roční daňové povinnosti paní Konečné činí:

$$\text{hrubá měsíční mzda} \times \text{počet měsíců v roce}$$

$$40\,000 \times 12 = 480\,000 \text{ Kč}$$

Roční daň před slevami:

$$\underline{\text{hrubá roční mzda} \times 15 \%}$$

$$480\,000 \times 0,15 = 72\,000 \text{ Kč}$$

Daňová povinnost po odečtení slevy na poplatníka za rok činí:

$$\underline{\text{roční daň} - \text{sleva na poplatníka}}$$

$$72\,000 - 30\,840 = 41\,160 \text{ Kč}$$

V této variantě je daňová povinnost paní Konečné ovlivněna pouze základní slevou na poplatníka, na kterou má nárok. Absence daňového zvýhodnění na děti vede k vyšší výsledné dani z příjmů při srovnání s předchozí variantou.

2.3.3 Odvody zaměstnance a náklady zaměstnavatele

Zaměstnanec odvádí z hrubé mzdy pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Opět se při výpočtu vychází z vyměřovacího základu v hodnotě

Sociální pojištění zaměstnance (7,1 %):

$$\underline{\text{vyměřovací základ} \times 7,1 \%}$$

$$40\,000 \times 0,071 = 2\,840 \text{ Kč}$$

Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %):

$$\underline{\text{vyměřovací základ} \times 4,5 \%}$$

$$40\,000 \times 0,045 = 1\,800 \text{ Kč}$$

Celkové měsíční odvody zaměstnance budou činit:

$$\underline{\text{SP zaměstnance} + \text{ZP zaměstnance}}$$

$$2\,840 + 1\,800 = 4\,640 \text{ Kč}$$

Z hrubé mzdy zaměstnance je tedy měsíčně odvedeno 4 640 Kč na pojistném.

Roční odvody zaměstnance představují SP a ZP odvedené z hrubé mzdy za celé zdaňovací období. Sociální pojištění odvedené za celý rok činí:

$$\underline{\text{měsíční SP zaměstnance} \times \text{počet měsíců v roce}}$$

$$2\,840 \times 12 = 36\,000 \text{ Kč}$$

Zdravotní pojištění činí:

$$\underline{\text{měsíční ZP zaměstnance} \times \text{počet měsíců v roce}}$$

$$1\,800 \times 12 = 21\,600 \text{ Kč}$$

Celkové roční pojistné zaměstnance činí:

$$\underline{\text{SP zaměstnance za rok} + \text{ZP zaměstnance za rok}}$$

$$36\,000 + 21\,600 = 57\,600 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel musí odvádět pojistné také ze svých prostředků. Tyto odvody představují významnou část nákladů na zaměstnance, celkově tedy 33,8 % (24, 8 % sociální pojištění zaměstnavatele + 9 % zdravotní pojištění). Měsíční odvod zaměstnavatele činí:

$$\text{hrubá mzda zaměstnance} \times 33,8 \%$$

$$40\,000 \times 0,338 = 13\,520 \text{ Kč}$$

Celkové roční odvody zaměstnavatele na pojistném za modelového zaměstnance budou dosahovat částky:

$$\text{hrubá roční mzda zaměstnnace} \times 33,8 \%$$

$$480\,000 \times 0,338 = 162\,240 \text{ Kč}$$

Celkové náklady zaměstnavatele, které představují součet hrubé mzdy zaměstnance a povinných odvodů, které je zaměstnavatel povinen hradit, budou měsíčně činit:

$$\text{hrubá měsíční mzda zaměstnance} + \text{měsíční SP a ZP zaměstnavatele}$$

$$40\,000 + 13\,520 = 53\,520 \text{ Kč}$$

Roční celkové náklady zaměstnavatele jsou ve výši:

$$\text{měsíční náklady zaměstnavatele} \times \text{počet měsíců v roce}$$

$$53\,520 \times 12 = 642\,240 \text{ Kč}$$

2.3.4 Celkové zatížení zaměstnance, výpočet čisté mzdy

Pro výpočet celkového zatížení modelového zaměstnance za každý měsíc je potřeba opět sečíst veškeré jeho odvody, tzn. sociální pojištění, zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob.

$$\text{DPFO} + \text{SP zaměstnance} + \text{ZP zaměstnance}$$

$$3\,430 + 2\,840 + 1\,800 = 8\,070 \text{ Kč}$$

Přehled jednotlivých částek uvádí následující tabulka:

Tab. 9: Celkové měsíční zatížení zaměstnance – varianta 2

Daň z příjmů fyzických osob	3 430 Kč
Sociální pojištění	2 840 Kč
Zdravotní pojištění	1 800 Kč
Celkové odvody	8 070 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z hrubé mzdy je tedy za měsíc na povinných odvodech odvedeno celkem 8 070 korun. Čistá mzda, kterou zaměstnanec obdrží za jeden měsíc, dosahuje částky:

$$\text{měsíční hrubá mzda} - \text{celkové měsíční odvody zaměstnance}$$

$$40\,000 - 8\,070 = 31\,930 \text{ Kč}$$

Pro celkové roční zatížení zaměstnance je postup následující:

roční DPFO + SP zaměstnance za rok + ZP zaměstnance za rok

$$41\,160 + 34\,080 + 21\,600 = 96\,840 \text{ Kč}$$

Celkové povinné odvody za sledované zdaňovací období dosahují částky 96 840 Kč.

Zákonné odvody představují v této variantě významnou část hrubého příjmu modelového zaměstnance. Nejvyšší podíl na celkové výši tvoří jednoznačně daň z příjmů, jejíž výše nebyla dále snížena uplatněním daňového zvýhodnění na dítě. Pro výpočet čisté roční mzdy, kterou zaměstnanec za celý rok obdržel, je potřeba hrubou roční mzdu ponížít o veškeré odvody.

hrubá roční mzda – celkové roční odvody zaměstnance

$$480\,000 - 96\,840 = 383\,160 \text{ Kč}$$

Tab. 10: Celkové roční zatížení zaměstnance – varianta 2

Daň z příjmů fyzických osob	41 160 Kč
Sociální pojištění	34 080 Kč
Zdravotní pojištění	21 600 Kč
Celkové odvody	96 840 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

2.4 Modelová varianta 3 - Zaměstnanec – výpočet daně a odvodů

V této modelové situaci je analyzováno, jak se bude měnit celkové zatížení zaměstnance v závislosti na výši hrubé mzdy. Cílem je ukázat tzv. zlomové body zdanění, tedy úrovně příjmu, při kterých dochází ke změně ve výši efektivního daňového zatížení.

Pro názorné ukázky je uvažován opět zaměstnanec, který uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka a žádné další daňové zvýhodnění. Následně bude porovnána výše odvodů na pojistném, daň z příjmů a výsledná čistá mzda na několika úrovních hrubé mzdy.

Tab. 11: Zlomové body zdanění zaměstnance (hodnoty v Kč)

Hrubá mzda	Sociální pojištění (7,1 %)	Zdravotní pojištění (4,5 %)	Daň před slevou (15 %)	Sleva na poplatníka	Daň po slevě	Čistá mzda
28 000	1 988	1 260	4 200	2 570	1 630	23 122
34 000	2 414	1 530	5 100	2 570	2 530	27 390
48 000	3 408	2 160	7 200	2 570	4 630	37 610
50 000	3 550	2 250	7 500	2 570	4 930	39 270
63 000	4 473	2 835	9 450	2 570	6 880	48 812
76 000	5 396	3 420	11 400	2 570	8 830	57 814

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že s rostoucí výší hrubé mzdy se zvyšuje také absolutní výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Tyto odvody jsou stanoveny procenty z hrubé mzdy, a proto rostou přímo úměrně se zvyšujícím se příjmem modelového zaměstnance. Stejně tak se zvyšuje i záloha na daň z příjmů před uplatněním slevy na poplatníka.

Důležitým faktorem, který ovlivňuje výslednou daňovou povinnost je základní sleva na poplatníka, která je ve všech variantách stejná. Při nižším příjmu má tato sleva výraznější dopad na snížení výsledné daně, jelikož tvoří větší část vypočtené daně. Naopak s rostoucí výší příjmu se relativní význam slevy postupně snižuje, jelikož daň před slevou roste rychleji než samotná výše slevy.

Celkově lze říci, že i když absolutní výše odvodů a daně s příjmem společně roste, poměr mezi čistou a hrubou mzdou se při vyšších příjmech již tak výrazně nemění. Člověk s vyšší mzdou tedy zaplatí více peněz na daních a pojistném, ale procento z jeho mzdy už nebude o tolik vyšší.

2.5 Modelová varianta 1 - OSVČ – výpočet daně a odvodů (skutečné výdaje)

Paní Konečná uplatňuje skutečné výdaje související s podnikatelskou činností. Její skutečné výdaje představují reálně vynaložené náklady na podnikání, které jsou evidovány v daňové evidenci. Tyto výdaje snižují základ daně a také ovlivňují výši daně z příjmů i povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Ke své práci si pronajímá kancelář, využívá mobilní telefon a také účetní program Pohoda. Další její výdaje se skládají z PHM, které musí nakupovat, aby mohla dojíždět za svými klienty a ostatních běžných potřeb, které potřebuje k běžnému chodu kanceláře.

2.5.1 Stanovení příjmů a výdajů

Přehled příjmů paní Konečné za jeden měsíc zobrazuje následující tabulka:

Tab. 12: Přehled příjmů OSVČ

Druh příjmu	Měsíční částka
Vedení účetnictví, daňové poradenství	25 000 Kč
Administrativní služby	9 000 Kč
Konzultační činnost	6 000 Kč
Celkové měsíční příjmy	40 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příjmy se skládají z vedení účetnictví a poskytování daňového poradenství, administrativních služeb a konzultační činnosti, které paní Konečná za měsíc poskytla.

Ke své práci si modelová osoba pronajímá kancelář, využívá mobilní telefon a také účetní program Pohoda. Další její výdaje se skládají z PHM, které musí nakupovat, aby mohla dojíždět za svými klienty a ostatních běžných potřeb, které jsou nutné k běžnému chodu kanceláře. Měsíční výdaje modelové osoby jsou následující:

Tab. 13: Přehled výdajů OSVČ

Druh výdaje	Měsíční částka
Nájem kanceláře	8 000 Kč
Telefon a internet	550 Kč
Účetní program	2 915 Kč
Pohonné hmoty	1 500 Kč
Kancelářské potřeby	500 Kč
Ostatní provozní náklady	800 Kč
Celkové měsíční výdaje	14 265 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příjmy a výdaje modelové osoby za rok podnikání činí:

$$\underline{\text{měsíční příjmy}} \times \text{počet měsíců v roce}$$

$$40\,000 \times 12 = 480\,000 \text{ Kč}$$

$$\underline{\text{měsíční výdaje}} \times \text{počet měsíců v roce}$$

$$14\,265 \times 12 = 171\,180 \text{ Kč}$$

2.5.2 Výpočet základu daně a daně z příjmů

Základ daně modelové osoby činí:

$$\underline{\text{příjmy}} - \underline{\text{výdaje}}$$

$$480\,000 - 171\,180 = 308\,820 \text{ Kč}$$

Tento základ daně vznikl jako rozdíl mezi dosaženými příjmy a uplatněnými výdaji souvisejícími s podnikáním. Představuje částku, ze které se následně stanoví daňová povinnost poplatníka. V tomto případě je aplikována základní sazba daně ve výši 15 %. Výpočet daně před uplatněním slev je následující:

$$\underline{\text{základ daně}} \times 15 \%$$

$$308\,820 \times 0,15 = 46\,323 \text{ Kč}$$

Po stanovení daně je možné uplatnit zákonem stanovené slevy na dani, které slouží ke snížení výsledné daňové povinnosti. V této modelové variantě může OSVČ uplatnit pouze základní slevu na poplatníka. Tato sleva náleží každému poplatníkovi DPFO bez ohledu na výši jeho příjmů. Roční sleva na poplatníka činí 30 840 Kč a odečítá se přímo od vypočtené daně. Daň po uplatnění slevy na poplatníka se rovná částce:

$$\underline{\text{DPFO}} - \underline{\text{sleva na poplatníka}}$$

$$46\,323 - 30\,840 = 15\,483 \text{ Kč}$$

Tímto výpočtem vznikla výsledná roční daňová povinnost podnikatele 15 483 Kč. Představuje konečnou daň z příjmů, kterou je poplatník povinen odvést státu za dané zdaňovací období. Díky této slevě došlo ke snížení vypočtené daně přibližně o dvě třetiny původní částky.

2.5.3 Výpočet sociálního a zdravotního pojištění

OSVČ jsou povinny odvádět ze své činnosti sociální a zdravotní pojištění. Výše pojistného se stanovuje na základě vyměřovacího základu, který se odvozuje od základu daně z příjmů fyzických osob ze samostatné činnosti.

V případě výpočtu sociálního pojištění činí vyměřovací základ 55 % základu daně:

$$\underline{\text{základ daně} \times 55 \%}$$

$$308\,820 \times 0,55 = 169\,851 \text{ Kč}$$

Jelikož je vypočtený vyměřovací základ nižší než minimální vyměřovací základ stanovený pro rok 2025, je nutné použít ten minimální ve výši 195 540 Kč.

Sazba sociálního pojištění činí 29,2 %. Jeho výše se vypočte následovně:

$$\underline{\text{minimální vyměřovací základ pro SP} \times 29,2 \%}$$

$$195\,540 \times 0,292 = 57\,097,68 \text{ Kč}$$

Po zaokrouhlení na celé koruny nahoru bude činit sociální pojištění modelové osoby 57 098 Kč.

Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění činí 50 % ze základu daně:

$$\underline{\text{základ daně} \times 50 \%}$$

$$308\,820 \times 0,50 = 154\,410 \text{ Kč}$$

Vypočtený vyměřovací základ je opět nižší než zákonem stanovené minimum. Minimální vyměřovací základ pro ZP v roce 2025 činí 279 342 Kč. Je tedy opět nutné použít k výpočtu zdravotního pojištění tuto hodnotu. Sazba ZP pro OSVČ je 13,5 %.

$$\underline{\text{minimální vyměřovací základ pro ZP} \times 13,5 \%}$$

$$279\,342 \times 0,135 = 37\,711,17 \text{ Kč}$$

Po zaokrouhlení vychází roční zdravotní pojištění na 37 712 Kč.

Jelikož OSVČ odvádí během roku pravidelné měsíční zálohy na SP a ZP, níže jsou stanoveny také jejich výpočty.

Minimální měsíční vyměřovací základ pro sociální pojištění v roce 2025 činí 16 295 Kč. Výpočet vyměřovacího základu ukazuje, že dosahuje vyšší částky než ten minimální:

$$\underline{\text{měsíční základ daně} \times 55 \%}$$

$$40\,000 \times 0,55 = 22\,000 \text{ Kč}$$

Tím, že je částka 22 000 Kč vyšší než minimální základ, použije se k výpočtu SP skutečný vypočtený vyměřovací základ. Záloha sociálního pojištění na jeden měsíc tedy činí:

$$\underline{\text{vyměřovací základ pro SP} \times 29,2 \%}$$

$$22\,000 \times 0,292 = 6\,424 \text{ Kč}$$

Minimální měsíční vyměřovací základ ZP činí 23 278,50 Kč. Je potřeba opět vypočítat 50 % měsíčního základu daně, který bude činit:

$$\underline{\text{měsíční základ daně} \times 50 \%}$$

$$40\,000 \times 0,50 = 20\,000 \text{ Kč}$$

Vypočtený vyměřovací základ je tentokrát nižší než zákonné minimum a musí proto být použit minimální vyměřovací základ – 23 278,50 Kč.

$$\underline{\text{minimální měsíční vyměřovací základ pro ZP} \times 13,5 \%}$$

$$23\,278,50 \times 0,135 = 3\,142,60 \text{ Kč}$$

Po zaokrouhlení činí měsíční záloha na ZP 3 143 Kč.

2.5.4 Celkové zatížení OSVČ, čistý příjem

Pro komplexní zhodnocení finančního zatížení OSVČ je nutné zohlednit daň z příjmů fyzických osob a povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. Tyto odvody představují významnou část celkového zatížení podnikatele a mají přímý vliv na jeho disponibilní příjem.

V rámci uvažovaného základu daně, který činil 308 820 Kč ročně, byly v předchozích kapitolách vypočteny jednotlivé povinné odvody. Jelikož vypočtené vyměřovací základy nedosáhly zákonem stanoveného minima, byly při výpočtu použity minimální vyměřovací základy platné pro rok 2025.

Přehled celkových odvodů modelové OSVČ za předchozí rok zobrazuje následující tabulka:

Tab. 14: Celkové roční zatížení OSVČ – varianta 1

Daň z příjmů fyzických osob	15 483 Kč
Sociální pojištění	57 098 Kč
Zdravotní pojištění	37 712 Kč
Celkové roční zatížení	110 293 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Čistý příjem OSVČ se vypočítá jako:

$$\underline{\text{roční příjmy} - \text{celkové roční zatížení}}$$

$$480\,000 - 110\,293 = 369\,707 \text{ Kč}$$

Po odečtení daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění bude činit čistý roční příjem paní Konečné v první variantě 369 707 Kč.

2.6 Modelová varianta 2 – OSVČ – výpočet daně a odvodů (výdajový paušál)

V této variantě paní Konečná uplatňuje výdaje procentem z příjmů, tzv. výdajový paušál. Tento způsob uplatnění výdajů umožňuje stanovit výši výdajů jako určité procento z dosažených příjmů

podnikatele, aniž by bylo nutné jednotlivé skutečné náklady, které s podnikáním souvisejí, evidovat. Výše paušálů je stanovena zákonem a liší se podle druhů činností.

2.6.1 Stanovení příjmů a výdajů

V rámci modelového příkladu dosahuje modelová osoba měsíčních příjmů 40 000 Kč, což představuje příjem za rok ve výši 480 000 Kč.

Výdaje jsou při použití výdajového paušálu stanoveny jako 60 % z dosažených příjmů. Výdaje budou činit:

$$\begin{aligned} & \text{roční příjem} \times 60 \% \\ 480\,000 \times 0,60 &= 288\,000 \text{ Kč} \end{aligned}$$

2.6.2 Výpočet základu daně a daně z příjmů

Na základě stanovených příjmů a výdajů při využití výdajového paušálu je nyní potřeba vypočítat základ daně a následně daň z příjmů. Základ daně se stanoví jako rozdíl mezi příjmy a výdaji.

$$\begin{aligned} & \text{příjmy} - \text{výdaje} \\ 480\,000 - 288\,000 &= 192\,000 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Takto vypočtený základ daně je podkladem pro výpočet daně z příjmů fyzických osob, která činí 15 % základu daně. Výpočet daně před uplatněním slev:

$$\begin{aligned} & \text{základ daně} \times 15 \% \\ 192\,000 \times 0,15 &= 28\,800 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Modelový poplatník má nárok na základní slevu na poplatníka, která činí 30 840 Kč ročně. Tato sleva se odečte přímo od vypočtené daně:

$$\begin{aligned} & \text{daň} - \text{sleva na poplatníka} \\ 28\,800 - 30\,840 &= -2\,040 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Vzhledem k tomu, že sleva na poplatníka převyšuje vypočtenou daň, je výsledná daňová povinnost nulová. U slevy na poplatníka nemůže vzniknout záporná daň – daňový bonus. Ten vzniká pouze při uplatnění daňového zvýhodnění na děti, které ale tento poplatník neuplatňuje. Záporná částka se však nevyplácí, pouze se tedy daň vynuluje a výsledná daňová povinnost bude činit 0 Kč.

2.6.3 Výpočet sociálního a zdravotního pojištění

Po stanovení základu daně a výpočtu DPFO je dalším nutným krokem výpočet povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Základ daně, se kterým se bude pojistné počítat, činí 192 000 Kč.

Vyměřovací základ pro sociální pojištění:

$$\begin{aligned} & \text{základ daně} \times 55 \% \\ 192\,000 \times 0,55 &= 105\,600 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Minimální roční vyměřovací základ pro rok 2025 činí 195 540 Kč, tím pádem je potřeba použít tento minimální pro výpočet SP. Sazba sociálního pojištění je 29,2 % z vyměřovacího základu.

$$\underline{\text{minimální vyměřovací základ SP} \times 29,2 \%}$$

$$195\,540 \times 0,292 = 57\,097,68 \text{ Kč}$$

Po zaokrouhlení bude roční sociální pojištění modelového podnikatele činit 57 098 Kč.

Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění:

$$\underline{\text{základ daně} \times 50 \%}$$

$$192\,000 \times 0,50 = 96\,000 \text{ Kč}$$

Minimální roční vyměřovací základ pro ZP je 279 342 Kč. Vzhledem k tomu, že vypočtený vyměřovací základ (96 000 Kč) je nižší než zákonem stanovené minimum, použije se opět minimální vyměřovací základ. Sazba zdravotního pojištění činí 13,5 %.

$$\underline{\text{minimální vyměřovací základ} \times 13,5 \%}$$

$$279\,342 \times 0,135 = 37\,711,17 \text{ Kč}$$

Po zaokrouhlení dosahuje zdravotní pojištění částky 37 712 Kč.

2.6.4 Celkové zatížení OSVČ

Paní Konečná dosahuje ročních příjmů ve výši 480 000 Kč a uplatňuje výdajový paušál ve výši 60 %. Po odečtení slevy na poplatníka od základu daně je její výsledná daň nulová.

Tab. 15: Celkové roční zatížení OSVČ – varianta 2

Daň z příjmů fyzických osob	0 Kč
Sociální pojištění	57 098 Kč
Zdravotní pojištění	37 712 Kč
Celkové roční zatížení	94 809 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedeného přehledu vyplývá, že i v případě, kdy podnikatel po uplatnění slevy na poplatníka neplatí daň z příjmů, vzniká mu stále povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění. Celkové roční zatížení paní Konečné tak činí 94 809 Kč, přičemž největší a jedinou část odvodů tvoří právě sociální a zdravotní pojištění.

Při ročním příjmu 480 000 Kč a celkových odvodech v hodnotě 94 809 Kč, činí čistý roční příjem modelového podnikatele 385 191 Kč.

2.7 Modelová varianta 3 – OSVČ – výpočet daně a odvodů (paušální daň)

Třetí modelová varianta OSVČ se zaměřuje na zdanění podnikatele prostřednictvím paušální daně. Tento režim představuje zjednodušený způsob plnění daňových a odvodových povinností,

kdy podnikatel hradí paušální měsíční částku, která v sobě zahrnuje veškeré odvody – daň z příjmů fyzických osob, sociální pojištění a zdravotní pojištění.

Paušální daň zjednodušuje administrativní povinnosti. Podnikatel tak nemusí podávat daňové přiznání a ani přehledy o příjmech a výdajích pro správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu.

2.7.1 Stanovení příjmů

V režimu paušální daně není nutné evidovat skutečné výdaje pro účely výpočtu daně. Nestanovuje se ani základ daně, jelikož se hradí jednotná částka, která zahrnuje všechny odvody. Hlavním sledovaným ukazatelem je především tedy výše dosažených příjmů, která určuje zařazení podnikatele do příslušného pásma paušální daně. Paní Konečná dosahuje příjmu 40 000 Kč za měsíc, tj. 480 000 Kč za rok. Na základě této výše spadá modelová osoba do I. pásma paušální daně.

2.7.2 Zálohy na paušální daň, celkové zatížení

Na rozdíl od předchozích variant bude modelová osoba hradit měsíční zálohy, a to bez vlivu na základ daně. Pro rok 2025 činí měsíční paušální záloha v prvním pásmu 8 716 Kč. Skládá se ze symbolické částky 100 Kč na daň z příjmů, částky 5 473 Kč na sociální pojištění a 3 143 Kč na zdravotní pojištění.

Tab. 16: Měsíční zálohy OSVČ na paušální daň

Daň z příjmů	5 473 Kč
Sociální pojištění	3 143 Kč
Zdravotní pojištění	100 Kč
Celkem	8 716 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Za rok tedy modelová osoba odvede na zálohách na paušální daň celkem:

měsíční záloha na paušální daň × počet měsíců v roce

$$8\,716 \times 12 = 104\,592 \text{ Kč}$$

Tato částka (104 592 Kč) zároveň představuje i celkové roční zatížení paní Konečné.

roční příjmy – celkové roční zatížení

$$480\,000 - 104\,592 = 375\,408 \text{ Kč}$$

Po odečtení celkového zatížení činí čistý příjem modelové osoby 375 408 Kč.

2.8 Modelová varianta 4 – OSVČ – výpočet daně a odvodů

V této modelové variantě je analyzováno daňové zatížení osoby samostatně výdělečně činné při různých úrovních ročních příjmů. Cílem je tak zjistit, jak se mění výše daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění při postupném růstu příjmů podnikatele. Pro zjednodušení výpočtů je u všech možností použit výdajový paušál ve výši 60 % z příjmů.

Výdaje jsou stanoveny procentem z dosažených příjmů a základ daně je určen jako rozdíl mezi příjmy a výdaji. Následně je ze základu vypočtena daň z příjmů ve výši 15 %, přičemž je uplatněna sleva na poplatníka. Vyměřovací základy jsou počítány jako v předešlých variantách – pro SP 55 % ze základu daně a pro ZP 50 % ze základu daně. Pokud by vypočtené částky byly nižší než zákonem stanovené minimum, je podnikatel povinen hradit minimální pojistné.

Veškeré výsledky pro jednotlivé úrovně příjmů jsou uvedeny v následující tabulce:

Tab. 17: Zlomové body zdanění OSVČ (hodnoty v Kč)

Měsíční příjem	Roční příjem	Výdaje 60 %	Základ daně	Daň před slevou	Sleva na poplat.	Daň po slevě	Sociální pojištění (29,2 %)	Zdravotní pojištění (13,5 %)	Celkové zatížení
25 000	300 000	180 000	120 000	18 000	30 840	0	57 098	37 712	94 810
33 000	396 000	237 600	158 400	23 760	30 840	0	57 098	37 712	94 810
52 000	624 000	374 400	249 600	37 440	30 840	6 600	57 098	37 712	101 410
60 000	720 000	432 000	288 000	43 200	30 840	12 360	57 098	37 712	107 170
75 000	900 000	540 000	360 000	54 000	30 840	23 160	57 816	37 712	118 688
85 000	1 020 000	612 000	408 000	61 200	30 840	30 360	65 525	37 712	133 597

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že při nižších příjmech podnikatele je výsledná daň z příjmů po uplatnění základní slevy na poplatníka nulová. K tomu dochází při měsíčním příjmu 25 000 Kč nebo 33 000 Kč, kdy vypočtená daň před uplatněním slevy nepřevyšuje hodnotu základní slevy ve výši 30 840 Kč. OSVČ tak neplatí daň z příjmů a jeho celkové zatížení tvoří pouze odvody na SP a ZP.

Lze také vyčíst, že i když podnikatel za zdaňovací období obdrží ne příliš vysoké příjmy, je v každém případě povinen hradit minimální zálohy na sociální a zdravotní pojištění. Tím pádem jsou v mnoha případech příjmů částky pojištění naprosto stejné.

Se zvyšujícím se příjmem podnikatele postupně dochází k růstu daňové povinnosti, protože vypočtená daň již převyšuje základní slevu na poplatníka. Zároveň se při vyšších příjmech začíná zvyšovat i sociální pojištění, jelikož vyměřovací základ již překračuje minimální hranici stanovenou zákonem.

2.9 Porovnání OSVČ a zaměstnance

Při rozhodování mezi podnikáním jako osoba samostatně výdělečně činná a zaměstnáním v pracovním poměru je důležité porovnání daňové a odvodové zátěže. Rozdíly pak vznikají zejména ve způsobu výpočtu daně z příjmů, v odvodech na SP a ZP a také v možnostech uplatňování výdajů.

Zaměstnanec odvádí pojistné a daň automaticky prostřednictvím svého zaměstnavatele ze své mzdy, zatímco OSVČ si tyto povinnosti musí hlídat, počítat a odvádět sama. Zároveň má ale OSVČ nárok na uplatnění skutečných výdajů nebo využití výdajového paušálu, což může ve výsledku výrazně snížit základ daně podnikatele.

Pro lepší přehled je porovnání daňové a odvodové zátěže zaměstnance a OSVČ uvedeno v následující tabulce:

Tab. 18: Srovnání zaměstnance a OSVČ

Kritérium	Zaměstnanec	OSVČ
Daň z příjmů fyzických osob	15 % z hrubé mzdy, případně 23 % při progresivním zdanění	15 % ze základu daně, případně 23 % při progresivním zdanění
Sociální pojištění	6,5 % z hrubé mzdy	29,2 % z 55 % základu daně
Zdravotní pojištění	4,5 % z hrubé mzdy	13,5 % z poloviny základu daně
Minimální odvody	neexistují, odpovídají vždy výši mzdy	jsou stanoveny zákonem bez ohledu na zisk
Administrativa	za zaměstnance řeší zaměstnavatel	řeší každá OSVČ sama
Celkové povinné odvody	z hrubé mzdy zaměstnance	závisí na dosaženém zisku
Čistý příjem	je stabilní a pravidelný	závisí na výši příjmů a výdajů

Zdroj: vlastní zpracování

Díky výdajovému paušálu může být základ daně výrazně nižší než skutečný příjem, což vede k nižší dani z příjmů i nižším odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Nevýhodou podnikání jsou však minimální zálohy na SP a ZP, které musí podnikatel platit i v případě velmi nízkého zisku. To může být problematické zejména na začátku podnikání či při nepravidelných příjmech.

Z hlediska celkové zátěže může být podnikání výhodnější například v případě vyšších příjmů a při uplatnění výdajových paušálů. OSVČ často dosahuje vyššího čistého příjmu než zaměstnanec při srovnatelném hrubém příjmu. Na druhou stranu poskytuje zaměstnání stoprocentně větší stabilitu, menší administrativní zátěž a povinnosti a také jistoty, jako je například dovolená, nemocenská nebo ochrana ze strany pracovního práva.

3 Zhodnocení výsledků a doporučení pro praxi

V praktické části bakalářské práce bylo provedeno porovnání daňového a odvodového zatížení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné na základě modelových příkladů. Při výpočtech byl analyzován hrubý roční příjem 480 000 Kč, přičemž byly zohledněny povinné odvody na daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění.

Výsledky ukazují, že rozdíly mezi jednotlivými formami výdělečné činnosti nejsou dány pouze samotnou výší sazeb daně a pojistného, ale také způsobem výpočtu základu daně a možnostmi uplatnění výdajů. Právě tyto konkrétní faktory mohou mít významný vliv na konečnou výši čistého příjmu.

Na základě výpočtů u zaměstnance lze identifikovat vývoj čistého příjmu v závislosti na růstu hrubé mzdy. Například při hrubé mzdě 28 000 Kč činí čistá mzda 23 122 Kč, zatímco při zvýšení hrubé mzdy na 50 000 Kč dosahuje čistá mzda hodnoty 39 070 Kč. Z uvedených údajů je patrné, že s rostoucí hrubou mzdou dochází k růstu čistého příjmu. Zároveň však roste celková výše odvodů.

Při příjmu kolem 25 000 Kč – 33 000 Kč měsíčně je zpravidla výhodnější zaměstnanecký poměr. V této příjmové kategorii má zásadní vliv sleva na poplatníka, která výrazně snižuje daňovou povinnost. OSVČ musí naopak i při nízkých příjmech odvádět minimální zálohy na pojištění, což vede k vyššímu zatížení. Obecně můžeme říci, že při nižších příjmech je zaměstnanecký poměr zpravidla výhodnější a stabilnější variantou.

V pásmu cca 34 000 Kč měsíčně zůstává zaměstnání stále výhodnější nebo alespoň srovnatelné. Rozdíly mezi čistými příjmy nejsou výrazné. Zaměstnanec má však výhodu v nižší administrativní náročnosti a vyšší jistotě příjmu. Přejít na podnikání jako OSVČ v této fázi by dával smysl pouze tehdy, když by osoba mohla uplatnit vysoký výdajový paušál a měla by nízké skutečné náklady.

Za zlomový bod můžeme považovat přibližně interval 45 000 Kč – 50 000 Kč hrubé mzdy. V tomto pásmu již odvádí zaměstnanec na povinných odvodech výrazně vyšší částky, což otevírá prostor pro úvahu o formě samostatné výdělečné činnosti. Význam slevy na poplatníka se relativně snižuje a celkové odvody se zvyšují. Zde se začíná projevovat výhoda OSVČ, zejména však při uplatnění výdajového paušálu, kdy dojde ke snížení základu daně a následně i odvodů. Pokud má tedy osoba stabilní příjmy a nízké náklady, vyplatí se zvážit podnikání.

V případě hrubého příjmu nad 50 000 Kč za měsíc je již ve většině případů výhodnější podnikání jako OSVČ. Úspory na odvodech mohou být již v řádu několika tisíc korun měsíčně v závislosti na uplatněných výdajích. Pokud osoba akceptuje vyšší míru rizika a administrativní zátěž, lze doporučit podnikání jako preferovanou variantu.

Při vyšších příjmech, tj. 60 000 Kč až 85 000 Kč měsíčně, je rozdíl mezi OSVČ a zaměstnancem již velmi výrazný. Zaměstnanec odvádí vysoké částky na sociálním a zdravotním pojištění i na dani z příjmů, zatímco OSVČ má stále možnost optimalizace prostřednictvím paušálních výdajů. Podnikání v těchto podobných příjmových pásmech je jednoznačně výhodnější z hlediska čistého příjmu.

Z porovnání vyplývá, že podnikání OSVČ může v jistých případech vést k nižšímu celkovému zatížení příjmů. Důvodem je především možnost snížení základu daně prostřednictvím výdajů nebo výdajového paušálu, což následně ovlivní výši daně, ale i odvody na sociální a zdravotní pojištění. Tento mechanismus tak umožňuje podnikatelům do určité míry optimalizovat své daňové zatížení.

Možnost optimalizace spočívá zejména ve způsobu stanovení ZD. Každý podnikatel si může zvolit, zda bude uplatňovat skutečné výdaje spojené s jeho podnikáním nebo využije výdajový paušál, který se stanovuje procentem z dosažených příjmů. V případě, že jsou skutečně vynaložené náklady nižší než paušální výdaje, může být využití paušálu pro OSVČ výhodnější, jelikož snižuje základ daně a tím následně i výslednou daň.

Celkově lze závěrem konstatovat, že neexistuje univerzálně výhodnější varianta pro všechny situace. Volba mezi zaměstnáním a podnikáním závisí především na individuálních podmínkách, charakteru vykonávané činnosti a také výši dosahovaných příjmů. Praktická část tak potvrzuje, že finanční výhodnost jednotlivých forem výdělečné činnosti je vždy nutné posuzovat v konkrétním kontextu.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo porovnat daňové a odvodové zatížení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné a na základě modelových příkladů zhodnotit výhodnost jednotlivých forem výdělečné činnosti.

V teoretické části byly vymezeny základní pojmy související se zdaněním příjmů fyzických osob, sociálním a zdravotním pojištěním, charakteristikou zaměstnaneckého poměru a podnikání. Následná praktická část byla zaměřena na konkrétní výpočty a na komparaci zatížení při různých úrovních příjmů.

Na základě výpočtů bylo zjištěno, že výše celkového zatížení není dána pouze sazbami daně a pojistného, ale také konstrukcí základu daně a možnostmi jeho optimalizace.

Výsledky praktické části prokázaly, že při nižších úrovních příjmů je zpravidla výhodnější zaměstnanecký poměr, a to především díky daňovým úlevám, nižší administrativní náročnosti a stabilitě příjmů. Ve středním pásmu příjmů jsou obě formy výdělečné činnosti relativně srovnatelné a konečné rozhodnutí pak závisí na individuálních preferencích dané osoby. S rostoucí výší příjmu se však začíná výrazně projevovat výhodnost podnikání jako osoba samostatně výdělečně činná. Hlavním důvodem je možnost uplatnění výdajového paušálu, který vede ke snížení základu daně a následně ke snížení daně a odvodů na pojistné. Při vysokých příjmech je tedy rozdíl ve prospěch OSVČ již významný.

Z druhého pohledu je nutné podotknout, že volba mezi zaměstnáním – pracovním poměrem a podnikáním by neměla být založena pouze na finančním hledisku. Významnou roli hrají také jednotlivé nefinanční faktory, tj. míra jistoty příjmu, podnikatelské riziko, administrativní zátěž či absence benefitů, na které má zaměstnanec nárok. Tyto aspekty mohou v určitých případech převážet i ty finanční.

Závěrem lze tedy říci, že neexistuje žádná výhodnější varianta pro všechny situace. Každý jedinec vždy musí při rozhodování zohlednit několik faktorů, mezi které patří nejen výše příjmů, ale také charakter vykonávané činnosti a vlastní preference. Přínosem této práce je především praktické srovnání, které může sloužit jako podklad pro rozhodování při volbě formy výdělečné činnosti.

Seznam použité literatury

- BRYCHTA, Ivan. *Daň z příjmů*. 9. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-730-8.
- CARDOVÁ, Zdenka. *Daňová evidence a účetnictví individuálního podnikatele*. 2. akt. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-502-1.
- Citace.com. [online]. 2026. [cit. 2026-04-06]. Dostupné z: <https://www.citace.com/vytvorit-citaci>
- ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2014*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-860-4.
- ČESKÁ SPOŘITELNA, a.s. *Daňové přiznání 2026: Termíny, konkrétní částky a tipy, jak ušetřit*. [online]. 2026. [cit. 2026-04-03]. Dostupné z: <https://financnezdravejsi.csas.cz/cs/hlidam-si-rozpocet/jak-na-danove-priznani-aby-vas-nic-nezaskocilo-a-jeste-jste-usetrili>
- ČSOB. *Jste rozený podnikatel, nebo spíše zaměstnanec? Výhody a nevýhody podnikání a zaměstnání*. Průvodce podnikáním. [online]. 2024. [cit. 2026-04-03]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/vyhody-nevyhody-podnikani-zamestnani/>
- ČSOB. *Velký průvodce pro OSVČ: Jak podat daňové přiznání v roce 2025*. Průvodce podnikáním. [online]. 2025. [cit. 2026-01-20]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/osvc-jak-podat-danove-priznani-v-roce-2025/>
- ČSSZ. *OSVČ - snadně a přehledně*. Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. 2025a. [cit. 2025-11-13]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/osvc-snadne-a-prehledne>
- ČSSZ. *Zálohy na pojistné na důchodové pojištění*. Česká správa sociálního zabezpečení. [online] 2025b. [cit. 2025-11-23]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/zalohy-na-pojistne-na-duchodove-pojisteni>
- DOLEŽELOVÁ, Monika. *Flexinovela: zkušební doba od 1.6.2025 v příkladech*. Money Blog. [online]. 2025. [cit. 2025-10-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/zalohy-na-pojistne-na-duchodove-pojisteni>
- DUŠEK, Jiří a SEDLÁČEK, Jaroslav. *Daňová evidence podnikatelů 2024*. Dvacáté první vydání. Praha: Grada Publishing, 2024. ISBN 978-80-271-5240-7.
- FINANČNÍ SPRÁVA. *Daně - Zaměstnanci - Zaměstnavatelé - Obecné informace*. Finanční správa České republiky. [online]. 2023. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele/obecne-informace>
- FINANČNÍ SPRÁVA. *Daně - Fyzické osoby - Obecné informace*. Finanční správa České republiky. [online]. 2026. [cit. 2026-01-25]. Dostupné z: <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby/obecne-informace>

FINANČNÍ SPRÁVA. *Aktuální dotazy a odpovědi k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za zdaňovací období 2024 a pro zdaňovací období 2025*. Finanční správa České republiky. [online]. 2025a. [cit. 2025-10-30]. Dostupné z: <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele/dotazy-a-odpovedi/2025/aktualni-dotazy-a-odpovedi-dzp-2024-a-2025>

FINANČNÍ SPRÁVA. *Paušální daň - Obecné informace*. Finanční správa České republiky. [online]. 2025c. [cit. 2026-03-08]. Dostupné z: <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/pausalni-dan/obecne-informace>

FINANČNÍ SPRÁVA. *Podnikatel (OSVČ)*. Finanční správa České republiky. [online]. 2025b. [cit. 2026-01-13]. Dostupné z: <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby/podnikatel-osvc>

GORČÍK, Jiří. *Některé rozdíly mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými*. Právní prostor. [online]. 2023. [cit. 2026-01-25]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nektere-rozdily-mezi-zamestnanci-osobami-samostatne-vydelecně-cinnymi>

ChatGPT. [online]. 2026. [cit. 2026-04-06]. Dostupné z: <https://chatgpt.com/>

HALUŠKOVÁ, Lucie. *Příplatky podle zákoníku práce*. Sloneek. [online]. 2025. [cit. 2025-10-16]. Dostupné z: <https://www.sloneek.cz/blog/priplatky-zakonik-prace/>

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-615-2.

KURZY.CZ. *Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za rok 2024 v roce 2025 - kdo podává, daňové přiznání, daňové slevy (poplatník, manželka, děti...)*. Kurzy.cz. [online]. 2025c. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/dan-z-prijmu-fyzicky-ch-osob-ze-zavisle-cinnosti.htm>

KURZY.CZ. *Minimální hodinová mzda 2025 - kalkulačka. 20 800 Kč měsíčně, 124,40 Kč na hodinu*. Kurzy.cz. [online]. 2025a. [cit. 2025-10-12]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>

KURZY.CZ. *Zdravotní pojištění 2025: Zaměstnanec 4,5 %, zaměstnavatel 9 % z hrubé mzdy, OSVČ 13,5 % z vym. základu*. Kurzy.cz. [online]. 2025b. [cit. 2025-10-16]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zdravotni-pojisteni/>

MARTÍNKOVÁ, Michaela. *Podnikání jako „vedlejšák“*. PORTÁL POHODA. [online]. 2023. [cit. 2025-11-23]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/jak-zacit-podnikat/podnikani-jako-vedlejsak/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovní smlouva*. [online]. 2024. [cit. 2025-10-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/www.mpsv.cz/slovník-pojmu-pracovni-smlouva>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pojištění v roce 2025*. [online]. 2025. [cit. 2025-10-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

MONETA MONEY BANK. *Kalkulačka DPP 2025*. [online]. 2025. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-dpp>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Nepřetržitý denní odpočinek*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025d. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII81Nepretrzitydenniodpocinek>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Dohoda o pracovní činnosti*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025g. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/vii1dohodaopracovnicinnosti>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Minimální mzda*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025e. [cit. 2025-10-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVIII1Minimalnimzdaanejnizsiurov>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Odměňování*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025h. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVIIIObecnaustanoveniomzdeplatua>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Práce přesčas*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025f. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII5Praceprescas>

MPSV, TREXIMA, spol. s.r.o. *Rozvržení pracovní doby*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025c. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/viii3rozvrzenipracovnidoby>

MPSV, TREXIMA, SPOL. S.R.O. *Zaměstnanec*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025a. [cit. 2025-10-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>

MPSV, TREXIMA, SPOL. S.R.O. *Zaměstnavatel*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. 2025b. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III1Zamestnavatel>

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

PENÍZE.CZ. *Výdajové paušály*. [online]. 2025. [cit. 2025-11-23]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/tema/vydajove-pausaly>

PREUSS, Ondřej. *Co všechno vám zaměstnavatel může strhnout ze mzdy?* Dostupný advokát. [online]. 2025a. [cit. 2025-10-31]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/srazky-mzdy>

PREUSS, Ondřej. *Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) 2025: podmínky, odvody, dovolená a vzor*. Dostupný advokát. [online]. 2025b. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-pracovni-cinnosti>

SEYFOR, a.s. *Co je daňová evidence včetně příkladů + vzor*. Money Blog. [online]. 2025d. [cit. 2025-11-21]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/ucetnictvi-2/co-je-danova-evidence-vcetne-prikladu-vzor/>

SEYFOR, a.s. *OSVČ: kdo to je a jaké má v roce 2025 povinnosti*. IDoklad. [online]. 2025c. [cit. 2025-11-15]. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/osvc-kdo-to-je-a-jake-ma-povinnosti>

SEYFOR, a.s. *Srážková daň 2025: kdo, kdy a za jakých podmínek ji platí?* Money Blog. [online]. 2025b. [cit. 2025-11-15]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/co-to-je-a-kdy-se-plati-srazkova-dan/>

SEYFOR, a.s. *Velký přehled slev na dani, které uplatníte v roce 2024 a 2025.* Money Blog. [online]. 2025a. [cit. 2025-10-29]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/velky-prehled-slev-na-dani/>

SLUTO S.R.O. *Odpracovaný svátek a pravidla pro jeho proplácení.* PORTÁL POHODA. [online]. 2023. [cit. 2025-10-16]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/odpracovany-svatek-a-pravidla-pro-jeho-proplaceni/>

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty.* Online. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2. [cit. 2025-11-25]. Dostupné z: https://www.google.cz/books/edition/Personalistika_pro_mana%C5%BEery_a_personalisti/vSNOAgAAQBAJ?hl=cs&gbpv=0

ŠVEHLA, Martin. *Zálohy na daň z příjmu v roce 2025.* Ekonomický magazín. [online]. 2025. [cit. 2025-10-28]. Dostupné z: <https://e-news.cz/dane/zalohy-na-dan-z-prijmu-v-roce-2025/>

TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance.* Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1015-5.

VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů.* Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-388-3.

VANČUROVÁ, Alena a LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2018.* 14. aktualizované vydání. Praha: 1. VOX, 2018. ISBN 978-80-87480-63-2.

VYBÍHAL, Václav, 2005. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2005.* první vydání. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-1232-6.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2017: praktický průvodce.* Online. Dvacáté vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-9626-5. [cit. 2026-01-01]. Dostupné z: https://www.google.cz/books/edition/Mzdov%C3%A9_%C3%BA%C4%8Detnictv%C3%AD_2017/V8FpDgAAQBAJ?hl=cs&gbpv=1

VZP ČR. *Platby zdravotního pojištění v roce 2025.* [online]. 2024. [cit. 2025-10-16]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/platby-zdravotniho-pojisteni-v-roce-2025>

VZP ČR. *Dlouhodobý pobyt v zahraničí.* [online]. 2025a. [cit. 2025-11-13]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/pojistenci/cestovani-a-pobyt-v-zahranici/dlouhodoby-pobyt-v-zahranici>

VZP ČR. *Jaký je minimální vyměřovací základ?* [online]. 2025b. [cit. 2025-11-13]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/jaky-je-minimalni-vymerovaci-zaklad>

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2014.* Online. 6. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-861-1. [cit. 2025-12-26]. Dostupné z: https://www.google.cz/books/edition/Pojistne_na_soci%C3%A1ln%C3%AD_zabezpe%C4%8Den%C3%AD_za/TdLoAgAAQBAJ?hl=cs&gbpv=1