

## KOMPARACE JEDNOTLIVÝCH FOREM VZTAHU ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE Z HLEDISKA VÝDAJŮ PODNIKATELE COMPARISON OF VARIOUS FORMS OF EMPLOYEE AND EMPLOYER RELATIONSHIP IN TERMS OF EXPENDITURE ENTREPRENEURS

Zdeněk Hruška<sup>1</sup>, Eva Benešová<sup>2</sup>, Ivana Seifertová<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ing. Zdeněk Hruška, PhD., Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, hruskaz@kfu.zcu.cz

<sup>2</sup> JUDr. Eva Benešová, LL.M., Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, benesova@nezkusilova-benesova.cz

<sup>3</sup> Bc. Ivana Seifertová, Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, seiferti@students.zcu.cz

**Abstract:** The brief article discusses tax matters, reflecting their specific two-sided perception. The tax issues reflect different approaches depending on which financial actor's view is taken into account. While the state, having not only an obvious interest in effective tax revenue but also a duty to collect the taxes, aims to collect as much money as possible in order to fill the public budget and stabilise the public finances, the interests of taxpayers are entirely opposite – to reduce their tax burden to a minimum. The purpose of this article is to provide an analysis and comparison of the general withholding tax obligations using various forms of payment for labour as one of the factors of production, all of that with special regard to essential advantages and disadvantages of each form. The practical parts of the article consist of analysis of the various forms of remuneration for work from the tax and withholding tax perspective. A descriptive method has been used to present a business entity in order to perform a case study and to make the issue more comprehensible for the reader. An analysis has been further conducted to quantify the impact of each form of remuneration on the entrepreneur's expenses and taxation. Finally, the authors have concluded the findings of the analysis and provided both the assessment and recommendations for entrepreneurs in the particular model situation.

**Keywords:** retention tax, tax burden, entrepreneur, agreement to complete a job, employment contract

**JEL Classification:** J31, K31, M21, M51

---

### ÚVOD

Daňová problematika obsahuje dva protichůdné postoje, jednak postoj státu na výběr daní, ale také postoj ze strany poplatníka na jeho povinnost daně platit. Cílem státu je vybírat efektivně daně a lze konstatovat, že jeho snahou je vybrání co nejvyšší částky pro naplnění veřejných rozpočtů a stabilizaci veřejných financí. Proti tomu stojí postoj daňových poplatníků, kteří mají zájem snižovat své daňové zatížení na minimum. V České republice je daňová problematika stále velmi aktuální a v dynamicky se vyvíjejícím prostředí daňové legislativy představuje permanentní zainteresovanost podnikatelských subjektů. Ale je třeba si uvědomit, že optimalizovat svoji daňovou povinnost mohou nejen podnikatelské

subjekty, nýbrž všechny výdělečně činné osoby, pro které to může znamenat cestu k úsporám v rámci jejich rodinných rozpočtů.

Primárním cílem tohoto příspěvku je provedení analýzy a komparace komplexní odvodové povinnosti při využití různých forem plateb za výrobní faktor práce s ohledem na podstatné klady i zápory každé varianty. Východiskem pro teoretické pasáže byly české zdroje, ve kterých převažují monografické publikace a platná legislativa. Praktické pasáže obsahují analýzu jednotlivých forem odměňování za práci z daňového a odvodového hlediska. Na základě deskripční metody je představen podnikatelský subjekt pro provedení případové studie. Pomocí analýzy budou kvantifikovány dopady každé varianty na náklady podnikatele. Výsledky této

analýzy budou shrnuty pomocí metody syntézy a dojde k vytvoření příslušných závěrů.

## 1. KOMPARACE DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ RŮZNÝCH DRUHŮ PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Následující případová studie provádí komparaci různých druhů příjmů fyzických osob z hlediska poměru nákladů podnikatele – fyzické osoby na jedné straně a čistého příjmu, který pracovník skutečně obdrží, na straně druhé. Dále se zabývá klady a zápory jednotlivých forem práce, které jsou relevantní pro výběr vhodné varianty z hlediska podnikatele.

### 1.1 Parametry případové studie

Vybraným daňovým subjektem, jehož data budou použita ke srovnání, je fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku, která podniká pod svým jménem v oboru

Tab. 1: Očekávané daňové výdaje

300.000 Kč	výdaje na propagaci
200.000 Kč	výdaje na právní pomoc a notářské služby
250.000 Kč	nájem kanceláře vč. služeb
200.000 Kč	cestovní náhrady za použití soukromého vozidla
50.000 Kč	ostatní výdaje (telefon, kancelářské potřeby atd.)
<b>1.000.000 Kč</b>	<b>daňově účinné výdaje celkem</b>

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Ze struktury predikovaných výdajů je patrné, že daňový subjekt provozuje činnost v pronajatých nebytových prostorách a do výdajů si uplatňuje zaplacené nájemné a služby s ním související (například spotřeba elektrické energie, plynu, ale také úklid a odvoz odpadu). Pro svoji činnost využívá soukromý automobil (tzn. nezahrnutý v obchodním majetku) a v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. k) bod 3 ZDP si uplatňuje výdaje ve výši sazby základní náhrady a náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty.

Nevýznamnější položkou daňových výdajů jsou výdaje na propagaci. Jedná se především o přijaté faktury za služby Google AdWords, Sklik od Seznam.cz, poplatky za celou řadu domén registrovaných podnikatelem a platby za reklamy na různých webových stránkách. Druhou nejvýznamnější položkou jsou výdaje za právní služby, které se týkají jak koncipování

zprostředkování nebankovních hypoték a vede daňovou evidenci.

Podnikatel zprostředkovává nebankovní hypotéky a úvěry soukromým i podnikatelským subjektům. Zejména díky aktivnímu využívání internetového marketingu má zákazníky po celé České republice.

Během jednoho roku plánuje tento podnikatel realizovat nebankovní hypotéky a půjčky pro 100 klientů v úhrnné hodnotě 17.000 tis. Kč. Svou provizi, tzn. zdanitelné příjmy, očekává v průměrné výši 1.500 tis. Kč. Dalším příjmem podnikatele budou i přijaté úroky z prodlení za pozdě uhrazené provize ve výši 100 tis. Kč. Přijaté úroky z běžného účtu jsou v mizivé výši a významně výsledky neovlivní. **Celkové zdanitelné příjmy plánuje podnikatel ve výši 1.600 tis. Kč.**

Očekávané daňové výdaje podnikatele mají složení a výši uvedené v tab. 1 (zatím nejsou zahrnuty mzdové výdaje).

smluv, obchodních podmínek a dalších obchodních záležitostí, tak spolupráce při vymáhání neuhrazených pohledávek (soudní spory, rozhodčí řízení), a notářské služby spojené zejména s uzavíráním smluv.

V obchodním majetku daňového poplatníka je pouze drobný dlouhodobý hmotný majetek – vybavení kanceláře (nábytek, počítačová sestava, notebook, tiskárna atd.).

### 1.2 Vymezení různých alternativ zajištění výrobního faktoru práce

Podnikatel kvůli očekávanému nárůstu počtu zákazníků, optimalizaci časové náročnosti a dalšímu rozšiřování svých aktivit uvažuje o **zaměstnání tří pracovníků** následujících pozic:

- **účetní**, jejíž hlavní pracovní náplní bude vedení daňové evidence.

Časová náročnost této práce se odhaduje na 20 hodin za měsíc;

- **administrativní pracovnice**, která bude mít na starosti prověřování klientů, jejich platební morálky, dále zajišťování ocenění nemovitostí a další související úkony. Časová náročnost této pozice by měla být 50 hodin za měsíc;
- **odborný asistent**, který bude primárně vyjednávat s klienty, vyřizovat telefonáty během nepřítomnosti podnikatele, ale také kontaktovat případné dlužníky a zasílat jim upomínky, odhadovaná spotřeba času za měsíc je 25 hodin.

Podnikatel stanovil hodinovou odměnu pro své budoucí pracovníky následovně: účetní a odborný asistent 300,- Kč, administrativní pracovnice 150,- Kč za hodinu.

Následující část případové studie si dává za cíl porovnat nejen finanční náročnost jednotlivých možností úhrad za výše uvedené práce, ale také upozornit na výhody a nevýhody každé z uvedených forem práce, které jsou relevantní pro správné rozhodnutí podnikatele.

### 1.2.1 Zaměstnávání na základě dohody o provedení práce a dochody o pracovní činnosti

Zákoník práce upřednostňuje výkon práce formou pracovního poměru, na bázi pracovní smlouvy, připouští ovšem i zaměstnanecký vztah formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Veber, Srbová, 2008, s. 161). Pomineme-li tedy pracovní poměr, lze výkon závislé práce (definici závislé práce obsahuje ustanovení § 2 a 3 zákoníku práce) realizovat pomocí vztahů zakládaných dohodami konaných mimo pracovní poměr, a to dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Dohody jsou základními pracovněprávními vztahy s větší smluvní volností a flexibilitou. Zaměstnavateli se tak dostává oproti dřívější úpravě větší prostor pro zajištění plnění svých úkolů. Volnější právní úprava umožňuje snadnější nakládání s pracovní silou, zejména půjde-li o uzavírání, průběh i skončení dohod. Na druhou stranu pro zaměstnance to znamená oslabení ochranné

funkce zákoníku práce, když zákoník sám uvádí ta svá ustanovení, která se na práci konanou na základě dohod nebudou vztahovat. Právní úprava dohod je obsažena v zákoníku práce v ustanoveních § 74 - 77, která jsou svou povahou speciální úpravou vztahující se pouze k dohodám. Dohody jsou svým způsobem doplňkovým pracovněprávním vztahem, kterého zaměstnavatel využívá, když pro něj není účelné sjednat pracovní poměr (Bělina, 2012, s. 430). Zákoník práce nestanoví žádné omezující podmínky, za nichž by bylo možné dohody uzavírat. Tato úprava je v českém pracovním právu od 1. 1. 2007. Smyslem dohod je poskytnutí určitého zvýhodnění pro obě strany smluvního vztahu. Zaměstnavatel bude moci realizovat práce nad rámec své běžné činnosti prostřednictvím volnějšího právního vztahu, jelikož je zbaven mnoha povinností, které by jinak pro něj vyplývaly z pracovního poměru. Zaměstnanci je umožněn výkon závislé práce ve volnějším režimu.

Nejvyužívanější je pak mezi zaměstnavateli dohoda o provedení práce, která je v zákoníku práce velmi stroze upravena, natož aby se zákoník vyjádřil o jejich podstatných náležitostech. Výjimkou ze smluvní volnosti je stanovení doby, na kterou může být dohoda o provedení práce uzavřena. Zákoník ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o provedení práce na dobu určitou. Od 1. 1. 2012 musí dohoda obsahovat i dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Vedle této podstatné náležitosti by dohoda měla obsahovat vymezení práce, sjednanou odměnu a rozsah práce. Ostatní náležitosti jsou ponechány na vůli stran, mimo ta ustanovení zákoníku práce, které se na dohodu o provedení práce podle § 77 odst. 2 nevztahují. Tím je částečně omezena smluvní volnost stran. Dohoda o provedení práce, stejně jako ostatní právní jednání, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, vyžaduje písemnou formu. Pro zaměstnavatele je také stanovena povinnost, kdy při každém skončení dohody o provedení práce (i kdyby se jednalo o dohodu sjednanou na jeden pracovní den) musí být zaměstnanci vydáno potvrzení o zaměstnání obsahující stejné náležitosti jako v případě skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (Vysokajová, 2012,

č. 4, s. 144.). Dohodu o provedení práce lze uzavřít se zaměstnancem, pokud rozsah jeho práce nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce k jednomu zaměstnavateli, a není podstatné, zda se jedná o jednorázový úkol nebo opakující se činnost. (Nešćáková, 2013, s. 112). Bude-li uzavřena dohoda o provedení práce na období delší, vždy je nutné od počátku následujícího kalendářního roku počítat stanovený limit znovu. Rozsah prací je přesně stanoven zákoníkem práce, proto lze odvodit, že rozsah prací bude považován za podstatnou náležitost dohody o provedení práce. Z dohody o provedení práce se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, pokud je měsíční příjem z této dohody nižší než 10.000,- Kč.

Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec více dohod o provedení práce v témže kalendářním roce, počet hodin se z každé dohody sčítá a tento součet nesmí být větší než stanovený

limit. Bude-li se ale jednat u každé dohody o jiného zaměstnavatele, zákoník práce nikterak neomezuje zaměstnance v počtu uzavřených dohod. Rozsah práce se bude počítat u každé dohody zvlášť. Zaměstnavateli není zakázáno uzavřít se zaměstnancem několik dohod o provedení práce se stejným druhem práce na sebe časově navazujících, byť při sjednání pracovního poměru zaměstnavatel tuto možnost nemá, jelikož zákoník nedovoluje zaměstnanci výkon práce u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu, když by se jednalo o práci stejného druhu. Druh práce může být v dohodě vymezen individuálně anebo druhově. Výpočet hrubých a čistých mezd pracovníků typového podnikatele za jeden měsíc je uveden v následující tab. 2 za předpokladu, že zaměstnanci neuplatňují základní slevu na poplatníka.

Tab. 2: Výpočet odměn z dohod o provedení práce

pracovník	výpočet	hrubá mzda
účetní	20 hodin á 300 Kč/hod	6.000 Kč
administrativní pracovnice	50 hodin á 150 Kč/hod	7.500 Kč
odborný asistent	25 hodin á 300 Kč/hod	7.500 Kč
<b>hrubé mzdy celkem</b>		<b>21.000 Kč</b>
daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (15 %)		3.150 Kč
čisté mzdy k výplatě		17.850 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Celkové výdaje podnikatele při tomto způsobu zaměstnání jsou ve výši 21.000,- Kč za měsíc a pracovníci dostanou vyplaceno 17.850,- Kč. Na tomto místě je nutné zmínit, že výše odměny je opět ponechána na smluvní volnosti stran s jediným omezením, a to ustanovením zákoníku práce upravující výši minimální mzdy. Odměna z dohody o provedení práce nesmí být nižší, než je nejnižší přípustná výše v základním pracovněprávním vztahu, která podle ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce musí činit nejméně 9.900,- Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu. Odměna z dohody o provedení práce, která by nedosáhla na uvedenou částku, by znamenala, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na základě ustanovení § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce poskytnout doplatek „k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdu.“

Největší výhodou práce na základě dohody o provedení práce je **pro zaměstnavatele** nízká administrativní náročnost a při respektování maximální hranice měsíčního příjmu 10.000,- Kč také finanční úspora oproti pracovnímu poměru, neboť tato odměna nepodléhá odvodové zátěži sociálního a zdravotního pojištění. Dohody oslabují ochrannou funkci pracovního práva. Na pracovníky se tak nevztahují ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, odměňování apod. (dle § 77 zákoníku práce).

Výhoda se může stát i záporom například v případě skončení pracovního poměru – zaměstnanec může dohodu o provedení práce kdykoli ukončit (bez výpovědní lhůty), zaměstnavatel je dále omezen hranicí 300 hodin za kalendářní rok, což se projeví i v případě administrativní pracovnice podnikatele

– 300 hodin odpracuje při předpokládané době již za polovinu roku a pak si podnikatel musí najít novou zaměstnankyni, případně po celý rok zaměstnávat dvě osoby.

Dohoda o pracovní činnosti je druhým způsobem založení základního pracovněprávního vztahu. Stejně jako u dohody o provedení práce je dohoda o pracovní činnosti dvoustranným právním aktem, kdy strany dohody mají značnou smluvní flexibilitu. Nicméně tato smluvní flexibilita je u dohody o pracovní činnosti více limitována, jelikož právní úprava je oproti dohodě o provedení práce obsáhlejší. Dle právní úpravy musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat podstatné náležitosti, a to sjednané práce (druhově vymezené práce), sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Dohodu o pracovní činnosti oproti dohodě o provedení práce je možné uzavřít na dobu určitou i na dobu neurčitou. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou v dohodě na základě smluvní volnosti upravit veškeré okolnosti a podmínky výkonu práce, nesmí však zapomínat na ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce a kogentní ustanovení zákoníku práce. Na odměnu z dohody o pracovní činnosti se použijí stejná pravidla jako na odměnu z provedení práce, jak již bylo uvedeno výše, s tím rozdílem, že zaměstnanci vzniká od počátku účast na zdravotním a sociálním pojištění. Od roku 2012 platí zdravotní, sociální a nemocenské pojištění

zaměstnanec i zaměstnavatel až z odměny od 2.500,- Kč za měsíc. Odměny z dohody o pracovní činnosti se zdaňují v případě odměny vyšší než 2.500,- Kč stejně jako příjmy z pracovního poměru.

### 1.2.2 Zaměstnání formou pracovního poměru

Právnícká nebo fyzická osoba je povinna zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Pracovní poměr je závazkovým, úplatným vztahem založeným na smluvním základě. Závazkový vztah znamená závazanost obou subjektů pracovního poměru k plnění závazku. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, ke které se zavázal smlouvou. Zaměstnavatel je povinen za vykonanou práci, z jejíhož konání má prospěch, zaměstnanci zaplatit mzdu a je nadán právem disponovat se zaměstnancem pro práci, která byla předmětem dohody (Galvas, 2004, s. 222). Pracovní poměr je založen uzavřením pracovní smlouvy.

Výpočet hrubých a čistých mezd pracovníků typového podnikatele za jeden měsíc je uveden v následující tab. 3 - opět za předpokladu, že zaměstnanci neuplatňují základní slevu na poplatníka (aby byla zabezpečena kompatibilita výsledků).

Tab. 3: Výpočet čistých mezd a celkových nákladů zaměstnavatele

	účetní	admin. prac.	odb. asistent	součet
<b>hrubá mzda</b>	<b>6.000 Kč</b>	<b>7.500 Kč</b>	<b>7.500 Kč</b>	<b>21.000 Kč</b>
zdravotní pojištění zaměstnanec	270 Kč	338 Kč	338 Kč	946 Kč
sociální pojištění zaměstnanec	390 Kč	488 Kč	488 Kč	1.366 Kč
superhrubá mzda (134 %)	8.040 Kč	10.050 Kč	10.050 Kč	28.140 Kč
základ daně zaokrouhlený	8.100 Kč	10.100 Kč	10.100 Kč	28.300 Kč
daň z příjmů (15 %)	1.215 Kč	1.515 Kč	1.515 Kč	4.245 Kč
<b>čistá mzda</b>	<b>4.125 Kč</b>	<b>5.159 Kč</b>	<b>5.159 Kč</b>	<b>14.443 Kč</b>
zdravotní pojištění zaměstnavatel	540 Kč	675 Kč	675 Kč	1.890 Kč
sociální pojištění zaměstnavatel	1.500 Kč	1.875 Kč	1.875 Kč	5.250 Kč
<b>celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>8.040 Kč</b>	<b>10.050 Kč</b>	<b>10.050 Kč</b>	<b>28.140 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Celkové výdaje podnikatele při tomto způsobu zaměstnání jsou ve výši 28.140,- Kč za měsíc a pracovníci dostanou vyplaceno 14.443,- Kč. Zaměstnávání pracovníků formou pracovního poměru má také své výhody i záporné stránky,

a to jak pro podnikatele, tak pro pracovníka. Pro zaměstnavatele je to **finančně i administrativně nejnáročnější forma**. Klade vysoké nároky na vedení personální evidence, zpracování mezd, komunikaci s jednotlivými

zdravotními pojišťovnami a okresní správou sociálního zabezpečení. Zákoník práce a související předpisy obsahují nařízení ohledně vybavení pracoviště, bezpečnosti práce, poskytování dovolených a řadu dalších závazků zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, také rozvázání pracovních poměrů lze jen ze zákonných důvodů. Všechna tato nařízení mají za cíl chránit zaměstnance, jeho zdraví, bezpečnost a hlavně jeho práva. Představují tedy výhody pro zaměstnance.

Další **výhody pro zaměstnance** plynou z faktu, že z mezd je sráženo zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanci mají nárok na nemocenské dávky, ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství, ale také na případnou podporu v nezaměstnanosti. Mzda se započítává pro důchodové účely a zaměstnanec je také ze zákona pojištěn proti škodě při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zákoník práce také omezuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Pro zaměstnavatele je pracovní poměr výhodný zejména pro zajištění stabilního pracovního prostředí a omezení fluktuace zaměstnanců.

### 1.2.3 Outsourcing

Outsourcing (Outside Resource Using) znamená v doslovném překladu používání vnějších zdrojů. Dvořáček a Tyll (2010, s. 2) definují outsourcing jako přemístění – převedení – vytěsnění jedné nebo více aktivit na externí subjekt, od kterého podnik nakupuje výsledky těchto aktivit – služeb. V tomto případě typový podnikatel uzavře se třemi podnikatelskými subjekty smlouvu, v níž vymezí druh a rozsah poskytovaných služeb a smluvní cenu, která bude za tyto služby placena.

Pokud podnikatel uzavře s vybranými osobami například smlouvu o dílo místo pracovního poměru, bude jeho výdajem částka ve výši hrubých mezd těchto osob, tj. 21.000,- Kč za měsíc. Stejnou částku pak obdrží za svoji práci živnostník – zaměstnanec, který má povinnost tyto příjmy zahrnout do základu daně a základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. V tomto kontextu je třeba upozornit na tzv. **švarcsystém**. Jako švarcsystém je identifikován výkon závislé činnosti, kterou místo zaměstnanců vykonávají pro podnikatele

- zaměstnavatele osoby samostatně činné. Nejsou to tedy zaměstnanci, nýbrž živnostníci. Veber a Srpová (2008, s. 162) uvádějí, že švarcsystém dostal svůj název podle benešovského podnikatele Miroslava Švarce, který jako jeden z prvních tento systém počátkem 90. let zavedl ve své stavební firmě.

Jádrum tohoto systému je tedy využívání práce lidí podnikajících na živnostenský list místo vlastních zaměstnanců. U švarcsystému ale nejde o standardní dodavatelsko-odběratelské vztahy dvou nezávislých subjektů jako u outsourcingu, protože jejich vzájemné vztahy připomínají vztah zaměstnanecký (jejich spolupráce má znaky pracovního poměru).

Za znaky pracovního poměru - závislé práce se považuje zejména:

- podřízenost zaměstnance,
- práce v zaměstnavatelem stanovené pracovní době a na jeho pracovišti,
- výlučný výkon činnosti pro jednoho zaměstnavatele a pod jeho jménem,
- používání pracovních prostředků zaměstnavatele (Státní úřad inspekce práce, 2015).

Švarcsystém je z hlediska pracovního práva považován za zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou (např. smlouvou o dílo, smlouvou o obchodním zastoupení, mandátní smlouvou, smlouvou o zprostředkování). Od 1. 1. 2012 se švarcsystém ztotožňuje s pojmem **nelegální práce** (Státní úřad inspekce práce, 2015). Jedná se tedy o protiprávní jednání, které je kontrolováno a sankcionováno ze strany Státního úřadu inspekce práce i ze strany finančního úřadu, zdravotních pojišťoven a okresních správ sociálního zabezpečení za krácení daní a povinných odvodů.

**Motivací podnikatele** k této formě pořízení služeb je značná úspora výdajů, téměř žádná administrativní náročnost ani povinnosti a závazky vyplývající ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

**Pro pracovníka představuje outsourcing - švarcsystém značnou nejistotu.** Nevztahuje se na něj žádná ochrana, kterou zaměstnancům poskytuje zákoník práce

(přestávka na oběd, maximální výše přesčasových hodin, poskytování pracovních pomůcek, výpovědní lhůta nebo zákaz výpovědi atd.). Část administrativy, kterou ušetří zaměstnavatel, je přesunuta na pracovníka. Ten si musí sám vypočítat daňovou povinnost, podávat daňové přiznání a daň zaplatit. Stejně tak to funguje i se zdravotním a sociálním pojištěním. Pracovník také nemá nárok na dovolenou, náhrady mzdy, ošetřovné ani například na odstupné. Dalším rizikem pro pracovníka je neexistence stropu pro vymáhání škody ze strany zaměstnavatele.

**Výhodou pro pracovníka** může být odlišný způsob zdanění jeho příjmu. Pokud se rozhodne uplatnit výdaje procentem z příjmu, zdaní pouze jejich část. Tato výhoda však může být jen relativní - nižší zdanitelný příjem má dopad na výši sociálních dávek i výpočet důchodů nebo při posuzování příjmu pro účely získání hypotečního úvěru.

#### 1.2.4 Nelegální práce

Nelegální práce neboli práce načerno je dle Kapouna (2012, s. 7) fenomén, který poškozují ekonomiku nejen v České republice, ale v celé Evropské unii. Upozorňuje na složitou kvantifikaci této veličiny a odhaduje, že práci načerno vykonává 5 % občanů v rámci Evropské unie a 7 % v České republice. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky na svých stránkách uvádí, že v roce 2012 a 2013 bylo v České republice odhaleno

5.078, respektive 3.170 nelegálně zaměstnaných lidí a zaměstnavatelům byly za umožnění vykonávání nelegální práce uloženy pokuty ve výši 271, respektive 326 miliónů Kč.

V případě nelegálního zaměstnání pracovníků typového podnikatele bude výdej peněz v částce 21.000,- Kč za měsíc, ale nebude se jednat o daňový výdaj. Pracovníci obdrží 21.000,- Kč.

Výhodou pro podnikatele je nulová administrativní náročnost a vyhnutí se odvodům daně a platbám na sociální a zdravotní pojištění. Nevýhodou je protiprávnost takového jednání a s tím související pokuty a postihy a nemožnost uvádět výdaje za černou práci ve svém účetnictví nebo daňové evidenci.

Nelegální zaměstnanec touto cestou získá nezdaněný příjem, ale i on se vystavuje postihům za své jednání. Další nevýhody pro nelegálně zaměstnaného pracovníka souvisí s neodvácením povinných odvodů z takového příjmu. Konkrétní dopady takového jednání byly uvedeny dříve. Zaměstnavatel ani zaměstnanec se v případě práce načerno nemůže spoléhat na ochranu zákona.

#### 1.3 Shrnutí zatížení odměn za práci fyzických osob

Různé druhy práce představují odlišné daňové zatížení jak pro poskytovatele práce, tak pro pracovníky. Následující tab. 4 obsahuje souhrnné hodnoty výpočtů jednotlivých druhů zaměstnání, které jsou uvedeny výše.

Tab. 4: Souhrnné srovnání výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnanců

forma práce	výdaj zaměstnavatele	příjem zaměstnance
dohoda o provedení práce	21.000 Kč	17.850 Kč
pracovní poměr	28.140 Kč	14.443 Kč
outsourcing	21.000 Kč	21.000 Kč
nelegální zaměstnání	0 Kč (21.000 Kč)	0 Kč (21.000 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky vyplývá, že nejhorší poměr příjmů zaměstnanců k výdajům zaměstnavatele je u zaměstnávání formou pracovního poměru – zaměstnanec obdrží pouze 51 % z celkových nákladů zaměstnavatele. Naopak nejlépe tento poměr vychází u outsourcingu a práce „načerno“, kde se obě částky – tedy výdaje zaměstnavatele i příjmy zaměstnanců rovnají. Rozdíl je ale v tom, že v případě outsourcingu má příjemce peněz povinnost tento příjem

řádně zdanit a případně odvést sociální a zdravotní pojištění.

Pokud se podnikatel bude rozhodovat pouze na základě výše svých výdajů, bez ohledu na příjem zaměstnance, bude optimálním řešením jeho situace zaměstnání formou dohod o provedení práce. Výše výdajů je shodná s outsourcingem, ale u dohody o provedení práce není žádné riziko postihu ani překvalifikování na švarcsystém. Stejnou částku podnikatel zaplatí i

v případě nelegálního zaměstnání, ale v tomto případě se nejenže dopustí nezákonné činnosti, ale i přijde o možnost uplatnění částky odměn jako daňově účinného výdaje.

Protože v praxi dochází k situacím, kdy převažují jiné výhody, případně nevýhody nad finančním hlediskem, je třeba posuzovat každou situaci komplexně. Pokud například podnikatel najde velmi schopného a zodpovědného odborného poradce, může s ním uzavřít pracovní poměr. Zde snaha o udržení kvalitního zaměstnance převáží finanční argumenty.

### **ZÁVĚR**

Příspěvek si klád za cíl provést komparaci jednotlivých forem uplatnění výrobního faktoru práce a přispět tak k optimalizaci nákladů podnikajících osob. Východiskem bylo určení jednotlivých alternativ získání výrobního faktoru práce a každá z těchto alternativ byla posuzována nejen z hlediska finanční náročnosti, ale také s ohledem na konkrétní klady a zápory, které jsou relevantní pro správné rozhodnutí podnikatele. Závěrečné porovnání ukázalo značný rozdíl mezi nákladem zaměstnavatele a příjmem zaměstnance v případě zaměstnávání formou pracovních poměrů, díky čemuž se pracovní poměr jevil jako nákladný a nejméně flexibilní nástroj. Jako optimální řešení bylo vyhodnoceno pořízení práce formou outsourcingu, případně nelegální zaměstnávání, v obou případech byla důrazně zmíněna všechna související rizika.

Dalším cílem bylo posouzení dopadů jednotlivých variant popsanych v předešlé kapitole na odvodovou zátěž podnikatele samotného. Zde autoři dospěli k závěru, že optimálním je zaměstnání na dohodu o provedení práce i vzhledem k úskalím s ní souvisejícími. Pokud podnikatel dodrží stanovené limity, nepodléhá tato odměna odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Nevýhodou je stanovený limit 300 hodin práce za jeden rok a 10 000 Kč odměna za měsíc. Při respektování těchto limitů je patrné, že podnikatel bude muset uzavřít dohodu o provedení práce s více lidmi, pokud chce zamezit pravidelné fluktuaci zaměstnanců.

Při posouzení jednotlivých forem vztahu zaměstnance a zaměstnavatele je potřeba zohlednit dopad do daňové zátěže podnikatele. Při uvažování tohoto kritéria lze dospět k závěru, že nejvíce je snížen daňový základ při zaměstnání pracovníka v pracovním poměru, neboť do daňových výdajů se promítnou jak mzdy, tak příslušné odvody pojistného.

Dva rozdílné výsledky, které vznikly různým úhlem pohledu na stejný problém, ukazují, že má-li být rozhodnutí optimální, je třeba vždy problém posuzovat komplexně. V tomto případě je nutné vzít do úvahy jednak zdanění odvodů z plateb za práci, ale také dopad na zdanění samotného poplatníka s ohledem na jeho cash-flow. Výsledkem komplexní daňové optimalizace bylo doporučení využít institutu dohody o provedení práce. Tato dohoda představuje flexibilní nástroj k zajištění výrobního faktoru práce, který je výhodný jak pro zaměstnance, tak pro podnikatele. Takové rozhodnutí je možné udělat pouze v případě, že se poplatník možnostmi daňové optimalizace zabývá v průběhu zdaňovacího období, ideálně před každým větším rozhodnutím. Optimalizace v termínu pro podání daňového přiznání už zpravidla nebývá tak efektivní. Dalším podstatným aspektem rozhodování o zvolení ideální formy odměny za práci fyzických osob je také hrozba vysokých pokut za nelegální práci, ale i práci na tzv. švarcsystém.

### **ZDROJE**

Bělina, M. a kol. (2012) *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck.

*Daně z příjmů: zákon o daních z příjmů a zákon o rezervách: vyhlášky, pokyny a sdělení MF: přehled smluv o zamezení dvojího zdanění: redakční uzávěrka 1. 1.2015.* (2015). Ostrava: Sagit.

Dvořáček, J., & Tyll, L. (2010) *Outsourcing a offshoring podnikatelských činností*. Praha: C. H. Beck.

Galvas, M. a kol. (2004). *Pracovní právo*. Brno: Doplněk.

Hrouzková, V. (2009) *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.

Kapoun, R. (2012) *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG.



Klimešová, L. (2014) *Daňová optimalizace*. Praha: Ústav práva a právní vědy.

Kocina, J. (2014) *Daňové trestné činy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.

*Meritum daň z příjmů*. (2014). Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. 616 s. ISBN 978-80-7478-78-6.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17113>.

Neščáková, L. (2009) *Zákoník práce 2014 - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada.

Pelc, V., a Pelech, P. (2015) *Daně z příjmů: s komentářem 2015 : zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, s komentářem, účinný pro rok 2015, zákon č. 593/1992 Sb., o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů, s komentářem, účinný pro rok 2015, vyhlášky, pokyny a sdělení GFŘ a MF ČR, judikatura. Daně (ANAG)*.

Státní úřad inspekce práce (2015). [cit. 2015-10-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/#nezavisla\\_prace](http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/#nezavisla_prace).

Veber, J., & Srpová, J. (2008). *Podnikání malé a střední firmy*. Praha: Grada, 2008.

Vysokajová, M. (2012). *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část*. Právní fórum.