

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Daňové zatížení a další vybrané aspekty zaměstnávání
Diplomová práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Amálie Šejrmanová**
Osobní číslo: **E23134**
Studijní program: **N0413A050009 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Téma práce: **Daňové zatížení a další vybrané aspekty zaměstnávání**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je identifikace zákonných povinností a výpočet daňového zatížení při zaměstnávání na zkrácený úvazek, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Osnova:

- Druhy zaměstnaneckých poměrů.
- Teoretická východiska pro zdaňování zaměstnaneckých poměrů.
- Vymezení jednotlivých pracovníků.
- Výpočet daňového zatížení a identifikace zákonných povinností.
- Formulace závěrů.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

AYLOTT, Elizabeth. *Employee Relations: A Practical Introduction*. 3rd edition. Kogan Page, 2022. ISBN 978-1-3986-0491-9.
ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2022: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ: s komentářem a příklady*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-360-8.
OECD. *OECD Labour Force Statistics 2022*. Paris: OECD Publishing, 2023 [online]. ISSN 2308-3387. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/dc0c92f0-en>
PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-593-1.
TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce řešením problémů*. 5. vydání, Praha: GRADA, 2023. ISBN 978-80-271-3981-1.
VRAJÍK, Michal et al. *Abeceda mzdové účetní 2024*. 34. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2024. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978 80 7554 404-9.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Vít Jedlička, Ph.D.**
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2024**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2025**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

prof. Ing. et Ing. Renáta Myšková, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Daňové zatížení a další vybrané aspekty zaměstnávání jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 06. 2025

Bc. Amálie Šejrmanová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, panu Ing. Vítovi Jedličkovi, Ph.D., za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky, vstřícný přístup a čas, který mi při zpracování této práce věnoval.

Mé poděkování patří také mé rodině a přátelům za jejich podporu, motivaci a pomoc během celé doby studia.

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá problematikou daňového zatížení a zákonných povinností zaměstnavatele při zaměstnávání na zkrácený úvazek, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Cílem práce je identifikace zákonných povinností a výpočet daňového zatížení spojeného s těmito formami pracovněprávních vztahů. V práci jsou vymezeny jednotlivé formy zaměstnávání, popsány související právní předpisy a analyzovány povinnosti zaměstnavatele vůči příslušným institucím. Na základě modelového příkladu jsou provedeny výpočty daňového a odvodového zatížení a znázorněna administrativní náročnost jednotlivých forem zaměstnávání. Výsledky práce slouží jako praktický návod pro zaměstnavatele při plnění zákonných povinností.

KLÍČOVÁ SLOVA

daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, daňové zatížení, sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, flexibilní zaměstnávání, zákonné povinnosti zaměstnavatele

TITLE

Tax burden and other selected aspects of employment

ANNOTATION

The diploma thesis deals with the issue of tax burden and legal obligations of the employer in case of part-time employment, agreement on work performance and agreement on work activity. The aim of the thesis is to identify the legal obligations and calculate the tax burden associated with these forms of employment relationships. The thesis defines the different forms of employment, describes the related legislation and analyses the employer's obligations towards the relevant institutions. On the basis of a model example, calculations of the tax and levy burden are made and the administrative burden of each form of employment is illustrated. The results of the work serve as a practical guide for employers in fulfilling their legal obligations.

KEYWORDS

personal income tax, tax burden, social security, public health insurance, flexible employment, employers' legal obligations

OBSAH

Seznam tabulek a ilustrací	9
Seznam zkratk a značek	10
Úvod.....	11
Metodika	12
1 Druhy zaměstnaneckých poměrů.....	14
1.1 Pracovněprávní vztahy a jejich prvky.....	14
1.1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů	15
1.1.2 Obsah a objekt pracovněprávních vztahů	16
1.2 Závislá práce	16
1.3 Pracovní poměr	17
1.4 Atypické formy zaměstnávání	19
1.4.1 Práce na kratší pracovní dobu	19
1.4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	21
2 Teoretická východiska pro zdaňování zaměstnaneckých poměrů	22
2.1 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům	22
2.1.1 Uzavření pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
2.1.2 Skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
2.1.3 Poskytování mezd, platů a odměn z dohod.....	24
2.1.4 Pracovní doba	26
2.1.5 Nárok na dovolenou.....	27
2.1.6 Průměrný výdělek	28
2.1.7 Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a lékařské prohlídky.....	29
2.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči Finanční správě.....	30
2.2.1 Poplatník a plátce daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	30
2.2.2 Výpočet daňové povinnosti	31
2.2.3 Zvláštní sazba daně a samostatný základ daně	33
2.2.4 Odvody daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.....	34
2.2.5 Mzdové listy a daňové tiskopisy podávané zaměstnavateli.....	36

2.3	Povinnosti zaměstnavatele vůči České správě sociálního zabezpečení	37
2.3.1	Poplatníci a plátcí pojistného na sociální zabezpečení	38
2.3.2	Výpočet pojistného na sociální zabezpečení	38
2.3.3	Sleva na pojistném na sociální zabezpečení	39
2.3.4	Pojistné u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	40
2.3.5	Odvod pojistného na sociální zabezpečení	42
2.4	Povinnosti zaměstnavatele vůči zdravotním pojišťovnám	42
2.4.1	Pojištěnci a plátcí pojistného na zdravotním pojištění.....	43
2.4.2	Výpočet pojistného na zdravotní pojištění a jeho odvod.....	44
2.4.3	Pojistné u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	45
2.4.4	Odvod pojistného na zdravotní pojištění a oznamovací povinnost	45
2.5	Povinnosti zaměstnavatele vůči dalším institucím	46
3	Vymezení jednotlivých pracovníků	48
4	Výpočet daňového zatížení a identifikace zákonných povinností	52
4.1	Administrativní povinnosti vůči institucím	53
4.1.1	Registrace OSVČ jako zaměstnavatele.....	53
4.1.2	Oznámení nástupu zaměstnanců	54
4.1.3	Další administrativní úkony po nástupu zaměstnanců.....	57
4.2	Analýza daňového a pojistného zatížení práce	59
4.2.1	Výpočty zákonných odvodů ze mzdy a odměn z dohod	59
4.2.2	Vyjádření daňového a odvodového zatížení zaměstnanců	66
4.2.3	Celkové náklady zaměstnavatele	67
4.2.4	Celkové daňové zatížení práce	68
4.3	Povinnosti spojené s výkaznictvím a podáváním formulářů	70
4.3.1	Administrativní povinnosti vůči České správě sociálního zabezpečení	70
4.3.2	Administrativní povinnosti vůči zdravotním pojišťovnám.....	74
4.3.3	Administrativní povinnosti vůči Finanční správě	75
5	Formulace závěrů.....	79
	Závěr	83
	Seznam použitých zdrojů.....	85
	Seznam příloh	92

SEZNAM TABULEK A ILUSTRACÍ

Tabulka 1: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2025	39
Tabulka 2: Přehled zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy	48
Tabulka 3: Přehled zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod	49
Tabulka 4: Srovnání daňového a pojistného zatížení zaměstnanců	66
Tabulka 5: Přehled celkových nákladů zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance	68
Tabulka 6: Celkové daňové zatížení práce	69
Obrázek 1: Oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance Janu A	58
Obrázek 2: Výplatní lístek paní Jany A za leden 2025	60
Obrázek 3: Výplatní lístek paní Evy B za únor 2025	61
Obrázek 4: Výplatní lístek paní Marie C za duben 2025	62
Obrázek 5: Výplatní lístek pana Jiřího D za červen 2025	63
Obrázek 6: Výplatní lístek pana Jana E za červen 2025	64
Obrázek 7: Výplatní lístek pana Petra F za říjen 2025	65
Obrázek 8: VPDPP pana Jana E za červenec 2025	71
Obrázek 9: VPDPP pana Petra F za říjen 2025	72
Obrázek 10: Evidenční list důchodového pojištění paní Jany A	73
Obrázek 11: Evidenční list důchodového pojištění pana Jiřího D	73
Obrázek 12: Evidenční list důchodového pojištění pana Jana E	74
Obrázek 13: Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele za červen 2025	74
Obrázek 14: Kontrolní seznam povinností zaměstnavatele	80

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

b.r.	bez roku
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ELDP	Evidenční list důchodového pojištění
EU	Evropská unie
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
Sb.	sbírka zákonů
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ÚSSZ	Územní správa sociálního zabezpečení
VPDPP	Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPSZ	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPVZP	Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZTP	osoba s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra
ZTP/P	osoba se zvlášť těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra

ÚVOD

Zaměstnávání fyzických osob je jedním ze základních pilířů fungování každé ekonomiky. V České republice je oblast pracovněprávních vztahů upravena poměrně rozsáhlým souborem právních předpisů, které stanovují nejen podmínky vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, ale také povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti daňové a odvodové. V posledních letech dochází k postupnému vývoji pracovního trhu, a z toho důvodu roste význam flexibilních forem zaměstnávání, které umožňují lépe reagovat na individuální potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Zejména zkrácené úvazky, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti se stávají běžnou součástí pracovního života. Tyto formy zaměstnávání jsou často využívány v sektorech s proměnlivou pracovní zátěží, v případě sezónních prací, brigád, ale i jako nástroj pro sladování pracovního a rodinného života. Přestože přinášejí řadu výhod, jsou zároveň spojeny s odlišným právním a daňovým režimem, který může být pro zaměstnavatele složitý a administrativně náročný. V praxi tak často vyvstává potřeba detailního porovnání těchto forem zaměstnávání z hlediska jejich finanční náročnosti a zákonných povinností, které z nich vyplývají. Vzhledem k častým legislativním změnám, které se dotýkají právě těchto flexibilních forem zaměstnávání, je text práce založen na aktuálně platné právní úpravě k 1. červnu 2025, čímž je zajištěna jeho relevantnost a praktická využitelnost pro další analytické části.

Téma daňového zatížení a souvisejících aspektů zaměstnávání je aktuální nejen z pohledu zaměstnavatelů, kteří hledají efektivní způsoby řízení personálních nákladů, ale také z pohledu státní správy, která prostřednictvím daňové a odvodové politiky ovlivňuje chování subjektů na trhu práce. Vzhledem k častým novelizacím právních předpisů a rozdílnému režimu jednotlivých forem pracovněprávních vztahů je nezbytné věnovat této problematice systematickou pozornost. Zvláštní důraz je kladen na rozdíly v daňovém a odvodovém zatížení, které mohou mít zásadní dopad na rozhodování zaměstnavatelů při volbě konkrétní formy pracovního vztahu.

Cílem této diplomové práce je identifikace zákonných povinností a výpočet daňového zatížení při zaměstnávání na zkrácený úvazek, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Práce se zaměřuje na porovnání těchto forem zaměstnávání z hlediska jejich dopadů na zaměstnavatele, a to jak v oblasti přímých finančních nákladů, tak i z hlediska administrativní zátěže spojené s plněním zákonných povinností vůči příslušným institucím.

METODIKA

Metodika diplomové práce je navržena tak, aby umožnila propojení teoretických poznatků s praktickou aplikací a poskytla ucelený pohled na problematiku daňového zatížení při využívání flexibilních forem zaměstnávání. Cílem práce je identifikace zákonných povinností a výpočet daňového zatížení při zaměstnávání na zkrácený úvazek, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Při zpracování této práce je uplatněn deduktivní přístup, přičemž v jednotlivých kapitolách jsou využívány vědecké metody, zejména metoda deskripce, analýzy, modelování a komparace. Deskriptivní metoda slouží k popisu právního rámce a charakteristik jednotlivých forem zaměstnávání. Analýza je zaměřena na studium právních předpisů, odborné literatury a metodických pokynů účinných k 1. červnu 2025. Zkoumány jsou především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění novely č. 120/2025 Sb., zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a zákony upravující pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Dále jsou využívány metodické pokyny a formuláře dostupné na portálech Finanční správy ČR, České správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven.

Na základě vymezení jednotlivých pracovníků je v dalších kapitolách této práce provedeno modelování různých situací zaměstnávání. Zaměstnanci se liší výší příjmu, rozsahem úvazku a tím, zda podepsali Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob. Tato variabilita umožňuje simulaci různých reálných situací. Výpočty jsou prováděny pomocí účetního softwaru Money S3 vytvořeného společností Seyfor, a. s., který slouží k výpočtu hrubé mzdy, pojistného na sociální zabezpečení, zdravotního pojištění, záloh na daň z příjmů, srážkové daně a čisté mzdy. Součástí výstupů jsou rovněž přehledy a výkazy, které je zaměstnavatel povinen předkládat Finanční správě, České správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám.

Výpočty daňového zatížení jsou prováděny na základě několika rovnic, které umožňují kvantifikaci jednotlivých složek zatížení práce. Daňové zatížení zaměstnanců bez pojistného je vyjádřeno jako podíl daňové povinnosti na hrubém příjmu zaměstnance podle rovnice (1):

$$\text{daňové zatížení}_{\text{bez pojistného}} = \frac{DP}{HP} \cdot 100 \quad (1)$$

Daňové zatížení zaměstnanců včetně pojistného zahrnuje i odvody zaměstnance na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a je vypočteno podle rovnice (2):

$$\text{daňové zatížení}_{\text{včetně pojistného}} = \frac{DP + SP_{\text{zaměstnanec}} + ZP_{\text{zaměstnanec}}}{HP} \cdot 100 \quad (2)$$

Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance jsou určeny součtem hrubé mzdy a zákonných odvodů zaměstnavatele podle rovnice (3):

$$\text{celkové náklady zaměstnavatele} = \text{HP} + \text{SP}_{\text{zaměstnavatele}} + \text{ZP}_{\text{zaměstnavatele}} \quad (3)$$

Podíl odvodů na celkových nákladech zaměstnavatele je vyjádřen rovnicí (4):

$$\text{podíl odvodů} = \frac{\text{SP}_{\text{zaměstnavatele}} + \text{ZP}_{\text{zaměstnavatele}}}{\text{CN}} \cdot 100 \quad (4)$$

Celkové daňové zatížení práce, které zahrnuje daňovou povinnost, odvody zaměstnance i zaměstnavatele, je vypočteno podle rovnice (5):

$$\text{celkové daňové zatížení práce} = \frac{\text{DP} + \text{OP}_{\text{zaměstnanec}} + \text{OP}_{\text{zaměstnavatele}}}{\text{CN}} \cdot 100 \quad (5)$$

V uvedených rovnicích označuje **DP** daňovou povinnost, **HP** hrubý příjem a **CN** celkové náklady zaměstnavatele. Zkratky **SP_{zaměstnanec}** a **ZP_{zaměstnanec}** představují odvody zaměstnance na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, zatímco **SP_{zaměstnavatele}** a **ZP_{zaměstnavatele}** označují odvody hrazené zaměstnavatelem. Pro zjednodušení zápisu jsou následně tyto odvody souhrnně vyjádřeny jako **OP_{zaměstnanec}** a **OP_{zaměstnavatele}**. Tato zjednodušená notace přispívá k přehlednosti a srozumitelnosti výpočtů.

Komparativní metoda je využita při porovnávání jednotlivých forem zaměstnávání z hlediska daňového a odvodového zatížení a administrativní náročnosti. Výsledky modelového příkladu jsou interpretovány a slouží jako podklad pro formulaci závěrů, které mohou být prakticky využity zaměstnavateli při rozhodování o volbě vhodné formy zaměstnávání. Práce tak může sloužit jako přehledný a srozumitelný návod, který zaměstnavatelům pomůže lépe se orientovat v jejich zákonných povinnostech a efektivně plánovat personální náklady v souladu s aktuální legislativou.

Při zpracování odborného textu a jazykové korektuře je využíván nástroj Microsoft Copilot, který funguje na základě pokročilých jazykových modelů umělé inteligence, konkrétně modelu GPT-4 od společnosti OpenAI. Tento nástroj slouží jako podpora při formulaci odborných výrazů, jazykové korektuře a úpravě stylistiky. Finální verze textu je následně vždy revidována a autorsky upravena.

1 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH POMĚRŮ

Tradiční hlavní pracovní poměr není jedinou možností, jak vykonávat závislou činnost. Tato kapitola je zaměřena na různé typy pracovněprávních vztahů, které jsou dnes k dispozici. Nejprve jsou objasněny základní pojmy, jako jsou pracovněprávní vztahy a závislá práce, které tvoří základní rámec pro pochopení různých forem zaměstnávání. Následně se kapitola věnuje jednotlivým druhům atypických forem zaměstnávání, včetně zkráceného úvazku, dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, na které se zaměřuje celá tato práce.

1.1 Pracovněprávní vztahy a jejich prvky

Základními prameny pro definování pracovněprávních vztahů jsou zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), který obsahuje většinu pravidel pro individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který doplňuje zákoník práce o podpůrná pravidla, která se uplatňují, pokud zákoník práce nemá vlastní úpravu.

Pracovněprávními vztahy jsou myšleny veškeré závazky, jejichž právní úprava spadá do oblasti pracovního práva (Hůrka a kol., 2023, str. 63).

Galvas a kol. (2010, str. 26) vymezují pracovněprávní vztah jako právem regulovaný společenský vztah, jenž vzniká mezi subjekty zapojenými do pracovního procesu. Účastníci těchto procesů jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností.

MPSV (2025a) definuje pracovněprávní vztahy jako „*soukromoprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce a dále též v souvislosti s ní*“.

Z ustanovení § 1 písm. a) ZP vyplývá, že pracovněprávní vztahy upravují právní vazby, které vznikají během výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákoník práce se však neomezuje pouze na individuální pracovněprávní vztahy, ale zahrnuje i kolektivní pracovněprávní vztahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a vyplývají z jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, jak je uvedeno v § 1 písm. b) ZP (Zákon č. 262/2006 Sb.). Tato práce se zabývá pouze individuálními pracovněprávními vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Hůrka a kol. (2023, str. 63) dále rozdělují individuální pracovněprávní vztahy dle právního důvodu vzniku, na základní a vedlejší. Základními individuálními pracovněprávními vztahy jsou pouze závazky založené pracovní smlouvou či dohodami o výkonu práce mimo pracovní

poměr. V jiných případech lze hovořit o vedlejších, odvozených či souvisejících individuálních pracovněprávních vztazích, které úzce souvisí se základními pracovněprávními vztahy.

Pracovněprávní předpisy je nutné vykládat v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů definovanými v § 1a ZP. Těmito zásadami jsou především „*zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“ Tyto zásady představují hodnoty, jejichž účelem je chránit veřejný pořádek (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Další možností jak charakterizovat pracovněprávní vztahy, je charakteristika pomocí jejich prvků. Konkrétně se jedná o tyto prvky – subjekty, obsah a objekt pracovněprávních vztahů.

1.1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou účastníci, kteří jsou držiteli vzájemných subjektivních práv a právních povinností (Galvas a kol., 2010, str. 26). Zákoník práce za tyto subjekty považuje osobu zaměstnavatele a zaměstnance.

„**Zaměstnavatelem** je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 7). Zaměstnavatelem může být osoba samostatně výdělečně činná, občan, právnická osoba, obec či stát (Vybíhal, 2025, str. 19). Způsobilost být zaměstnavatelem vzniká u právnických osob zápisem do obchodního rejstříku a u fyzických osob narozením. To znamená, že subjektem pracovněprávních vztahů může být i novorozenec, například v důsledku dědění. V takovém případě je nutné zvolit zástupce, který bude vykonávat právní kroky vůči zaměstnancům, dokud tento zaměstnavatel nedosáhne 18 let nebo se nestane jinak svéprávným (Tomšej, 2023b, str. 22).

„**Zaměstnancem** je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 6). Pracovněprávní vztah je nepřenosný a zaměstnanec musí práci vykonávat osobně. Způsobilost uzavřít pracovněprávní vztah zaměstnanci nabývají dovršením 15 let věku, avšak nesmí nastoupit do práce dříve, než dokončí povinnou školní docházku, a končí smrtí zaměstnance. Zaměstnanci mladší 15 let mohou pracovat pouze v oblasti umění, kultury, reklamy nebo sportu, a to pouze s povolením krajské pobočky úřadu práce na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Zákon stanoví přísné limity pro rozsah této práce. Zaměstnanci starší 15 let, ale mladší 18 let mohou pracovat jako ostatní zaměstnanci, avšak s určitými zákonnými omezeními (Tomšej, 2023b, str. 20–21).

Věkové omezení 15 let se, alespoň v období hlavních prázdnin, od 1. června 2025 snížilo zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tato novela umožní vykonávat lehké práce v období hlavních prázdnin mladistvým zaměstnancům mladších 15 let, kteří neukončili povinnou školní docházku.

1.1.2 Obsah a objekt pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy zahrnují práva a povinnosti jejich účastníků, které určují **obsah pracovněprávních vztahů**. Typicky nejsou omezeny na jednu dvojici práv a povinností, ale jsou složitější, přičemž každému subjektu náleží řada subjektivních práv a právních povinností (Galvas a kol., 2010, str. 27).

Objektem pracovněprávních vztahů je cílené chování účastníků a účel, pro který do těchto vztahů vstupují. Tento cíl slouží jako kritérium pro třídění pracovněprávních vztahů na různé druhy. I když je možné použít i jiná kritéria třídění (např. podle subjektů), jsou méně častá a někdy méně přesná (Galvas a kol., 2010, str. 27).

1.2 Závislá práce

Pojem závislá práce je klíčovým prvkem pracovněprávních vztahů. Závislou prací je dle § 2 ZP *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“* (Zákon č. 262/2006 Sb.).

V praxi mohou nastat situace, kdy nebudou splněny všechny znaky závislé práce. Zaměstnavatel například může zaměstnancům poskytnout určitou volnost v pracovní době nebo tolerovat, že část práce bude vykonávána mimo pracoviště, aniž by vyžadoval informace o místě pobytu zaměstnance. Klíčovým znakem však zůstává vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který se projevuje v dalších znacích, jako jsou pokyny zaměstnavatele, náklady a odpovědnost zaměstnavatele (Tomšej, 2023a, str. 11).

MPSV (2025a) uvádí, že závislá práce by měla být vykonávána především v pracovněprávním vztahu, pokud jiné právní předpisy, např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, neuvádí jinak.

Pokud je práce, která nese znaky závislé práce, vykonávána mimo pracovněprávní vztah, hovoříme o práci nelegální a oběma účastníkům hrozí pokuta za přestupek.

1.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr spadá dle § 3 ZP k základním pracovněprávním vztahům. Avšak pracovní poměr lze považovat ze všech pracovněprávních vztahů za vztah nejčastější a nejtypičtější.

Jedním z hlavních rysů pracovního poměru je, že se jedná o závazkový vztah. Pracovní poměr zahrnuje pracovní závazek zaměstnance, který se zavazuje vykonávat práci, pro kterou byl pracovní poměr uzavřen. Na straně zaměstnavatele odpovídá tomuto závazku tzv. dispoziční pravomoc, což znamená, že zaměstnavatel může využívat pracovní sílu zaměstnance v rámci stanovených podmínek pracovního závazku. Dalším typickým znakem pracovního poměru je jeho smluvní základ (Galvas a kol., 2010, str. 53).

Zákoník práce v § 33 stanovuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to pomocí pracovní smlouvy nebo jmenováním (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Pracovní smlouva je nejběžnějším způsobem vzniku pracovního poměru, pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví, že pracovní poměr na vedoucí pracovní místo vzniká jmenováním. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou je tedy standardní, zatímco jmenování je výjimečné a použitelné pouze v zákonem stanovených případech. Pracovní poměr, který vznikl na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním, může vzniknout pouze v souladu se svobodně projevenou vůlí zaměstnance a zaměstnavatele (Hůrka a kol., 2023, str. 102).

Aylott (2022, str. 17–19) rozlišuje tři hlavní pohledy na pracovní vztahy, konkrétně ekonomický, právní a sociální. Z ekonomického hlediska je pracovní vztah popsán jako transakce, kdy obě strany zvažují náklady a přínosy. Pokud jedna strana vyhodnotí poměr nákladů a přínosů jako nevýhodný, vztah opouští. Právní perspektiva chápe pracovní poměr jako vztah založený smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž smlouva může být písemná i ústní. Tento rámec se nevztahuje na osoby samostatně výdělečně činné, které uzavírají smlouvy o poskytování služeb. Sociální hledisko pak zdůrazňuje týmovou spolupráci, která je díky globalizaci a technologiím často i virtuální a mezinárodní.

Pichrt a kolektiv (2021, str. 182) tvrdí, že pracovní poměr lze členit dle následujících kritérií:

- doby trvání pracovního poměru,
- charakteru zaměstnavatele,
- způsobu vzniku pracovního poměru,
- místa výkonu práce,
- rozsahu pracovní doby a
- souběhu zákonných úprav.

Podle doby trvání pracovního poměru lze rozlišovat pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud má být pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, musí to být výslovně uvedeno v pracovní smlouvě. Pokud smlouva tuto informaci neobsahuje, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na tři roky a může být prodloužen nejvýše dvakrát, což znamená, že celková maximální délka pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými stranami činí devět let (Tomšej, 2023b, str. 37).

Podle charakteru zaměstnavatele lze pracovní poměry dle Pichrta a kolektivu (2021, str. 186) rozdělit na ty, kde zaměstnavatelem je fyzická osoba podnikatel nebo právnická osoba soukromého práva (např. obchodní korporace), a na ty, kde zaměstnavatelem je právnická osoba veřejného práva nebo stát. Zatímco Galvas a kol. (2010, str. 58) rozdělují pracovní poměr dle charakteru zaměstnavatele na pracovní poměry, kde zaměstnavatelem je právnická osoba, fyzická osoba, podnikatelský subjekt či nepodnikatelský subjekt.

Podle způsobu vzniku pracovního poměru se pracovní poměry dělí na ty, které vznikly na základě právního jednání dvou smluvních stran, tedy pracovní smlouvou, a na ty, které vznikly na základě jmenování, což je právní jednání jednoho subjektu (Pichrt a kol., 2021, str. 186).

Podle místa výkonu práce lze dle Pichrta a kolektivu (2021, str. 186–187) rozlišovat pracovní poměry, kde práce probíhá na pracovištích zaměstnavatele, což je stále většina případů, i přes nárůst práce na dálku během pandemie koronaviru. Dále jsou zde pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonávají sjednanou práci podle dohodnutých podmínek a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Podle rozsahu pracovní doby lze pracovní poměry rozdělit na ty se stanovenou týdenní pracovní dobou a na ty s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou (Pichrt a kol., 2021, str. 187).

Podle souběhu zákonných úprav se pracovní poměry dělí na ty, které jsou upraveny pouze zákoníkem práce, a na ty, které mohou být upraveny i jinými právními předpisy (Pichrt a kol., 2021, str. 187).

Galvas a kol. (2010, str. 58) dále uvádějí rozdělení pracovního poměru podle počtu pracovních poměrů zaměstnance a jejich vzájemného vztahu, a to na souběžné pracovní poměry u různých zaměstnavatelů a u téhož zaměstnavatele.

1.4 Atypické formy zaměstnávání

Pojem atypické zaměstnání není v českém právním řádu přesně definován a jeho rozsah není jednotně vnímán. Podobně je tomu i u typických zaměstnání. Typické zaměstnání je obvykle chápáno jako pracovněprávní vztah na dobu neurčitou a na plný úvazek. Atypická a typická zaměstnání jsou někdy Mezinárodní organizací práce označována jako standardní a nestandardní. Někteří autoři hovoří o flexibilních formách zaměstnání, kde převažuje flexibilita nad stabilitou. Flexibilní pracovněprávní vztahy by měly být součástí právního řádu každé země, ale neměly by se stát primárními vztahy pro výkon závislé práce. Měly by zůstat specifickými, doplňkovými vztahy pro časově, rozsahově nebo prostorově omezené práce (Štangl, 2020, str. 87–88).

Příklady atypických forem zaměstnání mohou být pracovní poměr na dobu určitou, práce z domova, sdílené pracovní místo, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, ale hlavně práce na kratší pracovní dobu a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, kterým je věnována tato práce.

1.4.1 Práce na kratší pracovní dobu

Jednou z nejvýznamnějších forem flexibilního zaměstnání je práce na kratší pracovní dobu, běžně označovaná jako kratší pracovní úvazek. Tento termín však právní úprava nezná. Jedná se o práci, která trvá méně hodin než stanovená týdenní pracovní doba, což je pro většinu zaměstnanců podle § 79 ZP 40 hodin (Štangl, 2020, str. 88–89).

Pracovní doba je čas, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele nebo je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní dobu určuje zaměstnavatel, takže ne každou dobu strávenou na pracovišti lze automaticky považovat za pracovní dobu. Stejně tak nelze bez ověření považovat údaje o příchodech a odchodech zaměstnance za evidenci pracovní doby (Tomšej, 2023a, str. 17).

Tomšej (2023a, str. 17) také tvrdí, že zákon rozlišuje kratší a zkrácenou pracovní dobu. Kratší pracovní doba, běžně nazývaná jako zkrácený úvazek, je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec bude pracovat méně než stanovenou týdenní pracovní dobu, čemuž odpovídá i nižší mzda nebo plat. Zkrácená pracovní doba se týká všech zaměstnanců a mzda či plat se nesnižuje. Například může jít o situaci, kdy zaměstnavatel stanoví pracovní dobu 7,5 hodiny denně pro všechny zaměstnance.

Zaměstnanec může také požádat i o jiné rozvržení pracovní doby, například pracovat pouze některé dny v týdnu, což se označuje jako stlačený pracovní týden. Kratší pracovní úvazek má i některá negativa, příkladem může být situace, kdy u některých druhů práce zaměstnavatel požaduje stejný rozsah práce jako u plného úvazku (Štangl, 2020, str. 88–89).

Pracovní poměry s kratší pracovní dobou mají některé odchylky, konkrétně podle § 78 odst. 1 písm. i) ZP, kde je práce přesčas definována jako práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnancům s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídit (Pichrt a kol., 2021, str. 187).

Podle údajů OECD (2023, str. 31) činil v roce 2020 podíl osob zaměstnaných na kratší pracovní úvazek v rámci Evropské unie 14,8 %, přičemž ženy tvořily 73,2 % této skupiny. V České republice byl tento podíl výrazně nižší, a to pouze 4,9 %, z čehož ženy představovaly 69,2 %. Pokud se však podíl žen zaměstnaných na kratší pracovní dobu posuzuje ve vztahu k celkovému počtu zaměstnaných žen, činil v Evropské unii 23,6 %, zatímco v České republice pouze 7,7 %. V případě mužů zaměstnaných na kratší pracovní dobu je rozdíl mezi Evropskou unií a Českou republikou méně výrazný než u žen. V roce 2020 pracovalo v Evropské unii na zkrácený úvazek 7,4 % mužů, zatímco v České republice 2,7 %.

Statistiky z roku 2024 ukazují, že podíl zaměstnanců pracujících na kratší pracovní úvazek v Evropské unii dosáhl 14,5 %, přičemž ženy představovaly 72,8 % této skupiny. Česká republika v tomto ohledu opět výrazně zaostávala, konkrétně podíl zaměstnanců na částečný úvazek činil pouze 6,6 %, z toho 66,9 % tvořily ženy. Při detailnějším pohledu na strukturu zaměstnanosti žen vychází, že ve vztahu k celkovému počtu zaměstnaných žen bylo na kratší pracovní dobu zaměstnáno 25,6 % žen v EU, zatímco v České republice pouze 7,7 %. U mužů byl tento podíl nižší, a i když rozdíl mezi EU a Českou republikou nebyl tak zásadní jako v případě žen, stále zůstal výrazný, jelikož v EU pracovalo na zkrácený úvazek 9,5 % mužů, zatímco v Česku jen 4 % (Eurostat, 2025).

1.4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v českém právním prostředí tradičními flexibilními formami zaměstnání, jejichž historie sahá do 60. let 20. století. Tehdejší právní úprava těchto dohod vycházela ze smlouvy o dílo, kde předmětem nebyl výsledek práce, ale samotná činnost (Matějka Řehořová, 2023, str. 41).

Právní vztahy založené na těchto dohodách mají doplňkový charakter vůči pracovnímu poměru. Jejich smyslem je usnadnit zaměstnavateli výkon činnosti v případech, kdy by nebylo účelné nebo hospodárné přijímat zaměstnance na pracovní poměr (Matějka Řehořová, 2023, str. 41). Při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se více uplatňuje zásada smluvní volnosti. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou sjednat podmínky, které jim vyhovují, zejména s ohledem na povahu vykonávané práce. Je však třeba zmínit, že právní úprava méně chrání zaměstnance pracující na základě těchto dohod než zaměstnance v pracovním poměru, z tohoto důvodu se také označují jako prekérní zaměstnání (Štangl, 2020, str. 140–141).

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRO ZDAŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH POMĚRŮ

Tato kapitola se zaměřuje na teoretické a legislativní základy, které určují daňové a odvodové povinnosti zaměstnavatelů při různých formách zaměstnávání. Cílem je identifikace klíčových zákonných požadavků, které ovlivňují výpočet daňového zatížení v případech zaměstnávání na zkrácené pracovní úvazky, na dohodu o provedení práce (dále jen DPP) a na dohodu o pracovní činnosti (dále jen DPČ).

Pozornost je věnována povinnostem zaměstnavatele vůči státním institucím, zejména vůči Finanční správě, České správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám, ale také vůči zaměstnancům. Kapitola rovněž objasňuje rozdíly v odvodech pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v závislosti na typu pracovněprávního vztahu a výši příjmu zaměstnance.

2.1 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům

Zaměstnavatel je v rámci pracovněprávního vztahu povinen plnit řadu závazků, které vyplývají ze zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. Tyto povinnosti mají za cíl zajistit ochranu práv zaměstnance, důstojné pracovní podmínky a spravedlivé zacházení v průběhu celého pracovního poměru. Z toho důvodu je tato část práce zaměřena na klíčové povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které se týkají zejména uzavírání pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměňování, definici pracovní doby a nároků na dovolenou.

2.1.1 Uzavření pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak již je zmíněno v kapitole 1.3, pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby, na základě pracovní smlouvy či jmenováním. Pro účely této práce je věnována pozornost pouze uzavření pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy či dohodami o pracích konanými mimo pracovní poměr.

Pracovní smlouva je klíčovým dokumentem pracovněprávního vztahu. Zakládá pracovní poměr, vymezuje práva a povinnosti smluvních stran a její obsah je rozhodující při řešení sporů. Většina změn pracovního poměru vyžaduje její úpravu (Tomšej, 2023b, str. 33).

Tomšej (2023b, str. 33–34) dále zmiňuje, že smlouva by měla být uzavřena před zahájením výkonu práce, avšak je pouze na zaměstnavateli, zda ji zaměstnanec podepíše v den nástupu,

nebo dříve. V praxi se pracovní smlouvy obvykle podepisují ručně. S rozvojem digitalizace však někteří zaměstnavatelé přecházejí na elektronické podpisy, pokud splňují zákonné technické požadavky. Přesto přetrvává opatrnost ze strany kontrolních orgánů, zejména ohledně ověření identity podepisující osoby. Proto se doporučuje využívat kvalifikované nebo pokročilé elektronické podpisy.

Zákoník práce v § 34 definuje náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat. Jedná se o určení druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce a pokud byla dodržena písemná forma smlouvy (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Nepovinná ustanovení, jako je zkušební doba, souhlas s pracovními cestami či konkurenční doložka, se sjednávají dle zájmu zaměstnavatele. Uvedení odměňování a benefitů je naopak vstřícným krokem vůči zaměstnanci, neboť jejich změna je bez jeho souhlasu vyloučena (Tomšej, 2023b, str. 35).

Co se týče dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, i u nich je nutné dodržení písemné formy. Obě dohody musí obsahovat vymezení sjednaných prací a dobu, na kterou se uzavírají (určitou nebo neurčitou). U DPP je navíc nutné dodržet limit 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. U DPČ je povinnou náležitostí také sjednaný rozsah pracovní doby, který však nemusí být plně rozvržen ani odpracován (Vrajík a kol., 2024, str. 64–65).

2.1.2 Skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedním z hlavních cílů pracovního práva je stabilita pracovního poměru a ochrana zaměstnance před ztrátou příjmu. Skončení pracovního poměru je proto považováno za klíčovou oblast, která bývá častým zdrojem sporů. Tomšej (2023b, str. 67) tvrdí, že zaměstnavatelé často kritizují právní úpravu jako příliš rigidní a omezující jejich schopnost efektivně reagovat na provozní potřeby či nevhodné chování zaměstnanců. Ve skutečnosti je česká právní úprava v této oblasti poměrně flexibilní, jelikož umožňuje zaměstnavatelům postupovat razantně, pokud dodrží zákonné podmínky a formální náležitosti. Zákoník práce v § 48 rozlišuje několik způsobů skončení pracovního poměru. Konkrétně se jedná o zrušení ve zkušební době, uplynutí

sjednané doby, dohodu, výpověď, okamžité zrušení, zvláštní důvody u cizinců a smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Způsob skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodami se řídí ujednáním v dohodách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Lze sjednat například výpověď s pětidenní výpovědní dobou, pokud se na tom obě strany shodnou, nebo výpověď bez výpovědní doby (Vrajík a kol., 2024, str. 66). Není-li způsob ukončení výslovně sjednán, lze vztah dle ZP § 77 odst. 5 ukončit písemnou dohodou ke sjednanému dni, písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, ve kterém byla doručena, či okamžitým zrušením, pokud to bylo sjednáno a jde o důvody obdobné jako u pracovního poměru. V § 77 odst. 6 je dále definováno, že pro zrušení se vyžaduje pouze písemná forma, jinak jsou výpověď či okamžité zrušení neplatné (Zákon 262/2006 Sb.).

Podle § 313 ZP je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru nebo při skončení práce vykonávané na základě DPČ či DPP, pokud tato dohoda zakládá účast na nemocenském pojištění, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, běžně označované jako zápočtový list. V tomto dokumentu se uvádějí informace o typu pracovního vztahu a době jeho trvání, charakteru vykonávané práce, dosažené kvalifikaci a celkové odpracované době. Součástí potvrzení jsou rovněž údaje o případných srážkách ze mzdy, včetně označení příslušného orgánu, výše pohledávky, dosud provedených srážek a pořadí pohledávky. Na základě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen vystavit samostatné potvrzení, které obsahuje údaje o průměrném výdělků nebo o důvodech ukončení pracovního vztahu (Zákon č. 262/2006 Sb.).

2.1.3 Poskytování mezd, platů a odměn z dohod

Zásada spravedlivého odměňování patří mezi základní principy pracovního práva. Znamená, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna odpovídající její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, pracovním podmínkám, dosaženým výsledkům a pracovní výkonnosti. Tato zásada se promítá do stanovení výše mzdy, platu či odměny z dohod i do poskytování doplatků a příplatku. Jejím cílem je zajistit rovné zacházení a motivaci zaměstnanců, a zároveň předejít diskriminaci v oblasti odměňování (Vrajík a kol., 2024, str. 123).

Pro správné porozumění systému odměňování v pracovním právu je nezbytné rozlišovat mezi jednotlivými formami peněžitého plnění, které zaměstnanci náleží za vykonanou práci. Mzdou se rozumí peněžité nebo naturální plnění poskytované zaměstnavatelem v soukromé sféře, zatímco plat je definován jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem ve veřejném sektoru, například státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou

organizací, školskou právnickou osobou či veřejnou kulturní institucí. Odměna z dohod náleží za práci vykonanou na základě DPP nebo DPČ ve formě peněžitého plnění (Zákon č. 262/2006 Sb., § 109).

Pro účely této práce je pozornost věnována výhradně mzdě a odměnám poskytovaným na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Ostatní formy odměňování, zejména plat vyplácený ve veřejném sektoru, nejsou v této souvislosti podrobněji rozebírány.

Zaměstnavatel je povinen přiznat a vyplatit zaměstnanci mzdu, nebo odměnu z dohod v souladu s právními předpisy a sjednanými podmínkami. Mzdové nároky nad rámec zákona musí být zakotveny v kolektivní smlouvě nebo vnitřních mzdových předpisech, přičemž tyto dokumenty jsou pro zaměstnavatele závazné a zakládají právní nárok zaměstnance (Vybíhal, 2025, str. 94).

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci, kterou stanovuje vláda nařízením a může docházet i k její valorizaci. K 1. lednu 2025 činí základní sazba minimální odměny pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 20 800 Kč měsíčně nebo 124,40 Kč za hodinu (MPSV, 2025b). Tato výše se vztahuje na mzdu, plat i odměnu z dohod.

V případě sjednání kratší pracovní doby se minimální hodinová mzda nemění, zatímco minimální měsíční mzda se poměrně snižuje. Například při polovičním úvazku činí minimální měsíční mzda 10 400 Kč. Pokud je však stanovená týdenní pracovní doba kratší než 40 hodin, například 38,75 nebo 37,5 hodiny/týdně, měsíční sazba zůstává stejná, ale hodinová sazba se úměrně zvyšuje. Při pracovní době 38,75 hodin týdně tak činí minimální hodinová mzda 128,40 Kč, při 37,5 hodinách týdně pak 132,70 Kč (MPSV, 2025b).

Dle § 111 odst. 1 ZP se do minimální mzdy nezapočítávají příplatky za práci přesčas, o víkendu, v noci, ve svátek, ve ztíženém prostředí ani za zvýšenou zátěž ve zdravotnictví. Naopak ostatní složky mzdy, jako osobní ohodnocení, příplatky či odměny, se do výpočtu zahrnují. Základní mzda tedy nemusí dosahovat minimální mzdy, pokud celková odměna po odečtení výluk tuto hranici splňuje (Vrajík a kol., 2024, str. 123). Pokud tomu tak není, je zaměstnavatel povinen doplatit rozdíl do minimální mzdy (Zákon č. 262/2006 Sb., § 111 odst. 2).

Mzda může být podle § 113 ZP sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele, nebo určena jednostranně mzdovým výměrem. Mzdový výměr však nesmí být součástí pracovní smlouvy, jinak ztrácí povahu jednostranného právního úkonu (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Vrajík a kol. (2024, str. 137) uvádí, že u DPP a DPČ je zaměstnanci poskytována odměna z dohody. Výše odměny a podmínky jejího poskytování se sjednávají přímo v dohodě. Základní odměna tedy musí být vždy sjednána, nicméně to nevylučuje možnost aplikace vybraných ustanovení kolektivní smlouvy nebo vnitřních předpisů.

Na odměňování na základě dohod se obecně nevztahují ustanovení zákoníku práce o odměňování, s výjimkou ustanovení týkajících se minimální mzdy, zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a od 1. října 2023 i vybraných mzdových zvýhodnění, například příplatku za práci ve svátek, v noci, o víkendu a ve ztíženém pracovním prostředí, nikoli však ustanovení o příplatku za práci přesčas, jelikož práce přesčas u dohod nenastává (Vrajík a kol., 2024, str. 138).

2.1.4 Pracovní doba

Podle českého právního řádu se pracovní dobou rozumí čas, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci nebo být připraven ji vykonávat dle pokynů zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, zda se nachází fyzicky na pracovišti, nebo práci vykonává na dálku. Pokud se zaměstnanec na pracovišti zdržuje, je pracovní dobou i doba, kdy fakticky nepracuje, ale čeká na přidělení úkolu. Naopak do pracovní doby se nezapočítává čas, kdy se zaměstnanec na pracovišti zdržuje po jejím skončení z vlastního rozhodnutí. Do pracovní doby se zahrnují bezpečnostní přestávky, nikoli však přestávky na jídlo a oddech (Tomšej, 2023b, str. 117).

Základní jednotkou pracovní doby je týden, tedy sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. Stanovená týdenní pracovní doba činí dle § 79 ZP zpravidla 40 hodin, u dvousměnného provozu 38,75 hodin a u třísměnného, nepřetržitého či podzemního provozu 37,5 hodin (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Vrajík a kol. (2024, str. 68) definují zkrácenou a kratší pracovní dobu. Zkrácená pracovní doba vzniká na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, kdy se snižuje stanovená týdenní pracovní doba, např. na 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance bez ohledu na pracovní režim, aniž by došlo ke snížení mzdy. Tento režim je možný pouze v soukromém sektoru, a i nadále se považuje za plný úvazek. Kratší pracovní doba musí být sjednána individuálně v pracovní smlouvě a nelze ji zavést kolektivní smlouvou ani vnitřním předpisem. Zaměstnanci pak náleží mzda odpovídající sjednanému rozsahu pracovní doby.

Zaměstnanec se o svých směnách dozvídá prostřednictvím písemného rozvrhu směn, který je zaměstnavatel povinen vypracovat u všech typů rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen rozvrh směn zveřejnit včas, nejméně 2 týdny před začátkem období, na které

se rozvrh vztahuje. U konta pracovní doby činí tato lhůta 1 týden. V obou případech je možné sjednat kratší lhůtu, a to jak ústně, tak písemně (Chládková a Bukovjan, 2020, str. 400).

Na základě DPČ nesmí rozsah práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tento průměr se posuzuje za celé období, na které byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů. U DPP je maximální rozsah práce omezen na 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Do tohoto limitu se započítává i práce vykonaná na základě jiné DPP uzavřené se stejným zaměstnavatelem v témže kalendářním roce (Hůrka a kol., 2022, str. 161–162).

I u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má zaměstnavatel povinnost rozvrhnout pracovní dobu a v jejím rámci přidělit práci. Pokud tak neučiní, vzniká překážka v práci na jeho straně s nárokem zaměstnance na náhradu odměny. Rozvrh směn musí být zaměstnanci oznámen nejméně 3 dny předem, pokud se strany nedohodnou na kratší lhůtě. Na rozdíl od pracovního poměru nemusí rozvrh zahrnovat celou pracovní dobu a může být vypracován i jen na jednu směnu. Zbytek pracovní doby lze dohodnout operativně podle aktuálních potřeb a možností obou stran (Vrajík a kol., 2024, str. 64).

Podle § 96 ZP je zaměstnavatel povinen vést u každého zaměstnance evidenci pracovní doby, která zahrnuje zaznamenání začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce a doby, kdy zaměstnanec vykonává práci během pracovní pohotovosti. Zároveň se eviduje i samotná pracovní pohotovost, pokud ji zaměstnanec drží, a to i v případech, kdy k výkonu práce nedojde. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit nahlédnutí do evidence pracovní doby a do mzdového účtu, přičemž zaměstnanec má právo pořizovat si z těchto dokumentů výpisy nebo stejnopisy, a to na náklady zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb.).

2.1.5 Nárok na dovolenou

Dovolená představuje nejčastější důvod nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti a jejím hlavním účelem je regenerace sil. Po dobu čerpání dovolené je zaměstnanec zcela zproštěn pracovních povinností. Zaměstnanci v soukromém sektoru mají ze zákona nárok na čtyři týdny dovolené ročně, ve veřejném sektoru na pět týdnů a pedagogičtí pracovníci na osm týdnů. V praxi však řada zaměstnavatelů v soukromé sféře poskytuje dovolenou v rozsahu pěti týdnů jako benefit nad rámec zákona (Tomšej, 2023b, str. 131).

Od 1. ledna 2024 mají zaměstnanci pracující na základě DPP nebo DPČ nárok na dovolenou, a to za obdobných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru (MPSV, b.r.).

Dle Chládkové a Bukovjana (2021, str. 512) pracovní právo v České republice rozlišuje několik forem dovolené, na které může zaměstnanec za splnění zákonem stanovených podmínek získat nárok. Zaměstnanci náleží právo na dovolenou za kalendářní rok, případně její poměrnou část a dále na dodatkovou dovolenou.

Od 1. ledna 2021 došlo k zásadní změně právní úpravy, kdy se základní jednotkou pro výpočet dovolené stala odpracovaná hodina, respektive týdenní pracovní doba zaměstnance. Tímto byla zrušena dovolená za odpracované dny a její principy byly začleněny do výpočtu poměrné části dovolené (Tomšej, 2023b, str. 131).

Zákoník práce v § 213 uvádí, že nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanci, jehož pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval nepřetržitě po celý rok a který odpracoval 52násobek své týdenní pracovní doby. Výše dovolené se následně určuje jako součin základní výměry dovolené a týdenní pracovní doby zaměstnance (Zákon č. 262/2006 Sb.).

V případě, že pracovní poměr trval alespoň čtyři týdny a zaměstnanec odpracoval minimálně čtyřnásobek své týdenní pracovní doby, vzniká mu nárok na poměrnou část dovolené. Ta se vypočítává jako jedna dvaapadesátina základní výměry za každý celý násobek týdenní pracovní doby. Do výpočtu se nezahrnuje práce přesčas a výsledný nárok se zaokrouhluje na celé hodiny směrem nahoru (Tomšej, 2023b, str.132).

Pro vznik nároku na dovolenou u dohod musí být dle MPSV (b.r.) splněny dvě podmínky současně. Pracovněprávní vztah musí trvat nepřetržitě alespoň 28 kalendářních dnů a zaměstnanec musí během tohoto období odpracovat minimálně 80 hodin, což odpovídá čtyřnásobku fiktivní týdenní pracovní doby stanovené na 20 hodin týdně.

2.1.6 Průměrný výdělek

Pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou, práci ve svátek, práci o víkendy či noční práci se používá průměrný výdělek, který představuje skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance. Zjišťuje se vždy z hrubé mzdy zúčtované k výplatě a ze skutečně odpracovaných hodin v předchozím kalendářním čtvrtletí. Nejčastěji se používá průměrný hodinový výdělek, vypočítaný jako podíl celkové hrubé mzdy a odpracovaných hodin. Do výpočtu se zahrnují pouze složky mzdy související s výkonem práce, např. základní mzda, příplatky, prémie, nikoli však náhrady mzdy za dovolenou, nemoc nebo jiné překážky v práci. Pokud je vypočtený průměrný výdělek nižší než minimální mzda, je zaměstnavatel povinen jej dorovnat (Vybíhal, 2025, str. 118–120).

Za výkon práce konané ve dnech státních svátků náleží dle § 115 ZP dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu odpracované doby. Alternativně může být sjednána dohoda, na jejímž základě je místo náhradního volna poskytnut příplatek k dosažené mzdě, a to minimálně ve výši průměrného výdělku. V případech, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu, že státní svátek připadl na jeho běžný pracovní den, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Za výkon práce vykonané v sobotu a v neděli je zaměstnanci dle § 118 ZP poskytována běžná mzda s příplatkem v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Zákon však umožňuje, aby byla sjednána i odlišná minimální výše příplatku či jiný způsob jeho stanovení (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Za práci přesčas, náleží zaměstnanci dosažená mzda a současně příplatek ve výši minimálně 25 % jeho průměrného výdělku. Tento příplatek může být po dohodě nahrazen náhradním volnem v rozsahu odpovídajícím odpracované době přesčas (Zákon č. 262/2006 Sb., § 114).

2.1.7 Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a lékařské prohlídky

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci představuje jednu ze základních povinností zaměstnavatele, která vyplývá nejen z právních předpisů, ale i z obecné odpovědnosti za vytváření podmínek, jež minimalizují rizika ohrožující zdraví a život zaměstnanců. Nedílnou součástí tohoto systému jsou také pracovnělékařské služby, jejichž prostřednictvím se posuzuje zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu konkrétní pracovní činnosti.

Zaměstnavatel je dle § 101 ZP povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika, která mohou ohrozit jejich život nebo zdraví. Tato povinnost se vztahuje na všechny osoby, které se s vědomím zaměstnavatele nacházejí na jeho pracovištích. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci představuje nedílnou součást pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Zaměstnavatel je dále dle § 102 ZP povinen vytvářet bezpečné pracovní prostředí prostřednictvím vhodné organizace práce a přijetím opatření k předcházení rizikům. Zaměstnavatel je rovněž povinen připravit se na mimořádné události, jako jsou havárie nebo požáry, a zajistit odpovídající školení a vybavení zaměstnanců, kteří budou v takových situacích zajišťovat první pomoc a evakuaci (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Pracovnělékařské prohlídky představují klíčový nástroj pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců v pracovním procesu. Jejich hlavním cílem je posoudit aktuální zdravotní stav zaměstnance a určit, zda je způsobilý k výkonu dané pracovní činnosti, případně zda je nutné

stanovit omezení nebo jej z výkonu práce vyloučit. Tato opatření slouží nejen k ochraně samotného zaměstnance, ale i jeho kolegů a dalších osob pohybujících se na pracovišti.

Vstupní lékařská prohlídka se provádí před vznikem pracovního poměru a jejím účelem je ověřit zdravotní způsobilost fyzické osoby k výkonu práce. Náklady na vstupní prohlídku hradí zaměstnavatel, a to i v případě, že uchazeč není přijat, pokud se jedná o mladistvého nebo o práci v noci. Periodické prohlídky se provádějí v pravidelných intervalech s cílem včasného odhalení změn zdravotního stavu, které mohou být důsledkem pracovního zatížení nebo přirozeného stárnutí. Frekvence těchto prohlídek závisí na kategorii práce, věku zaměstnance a dalších faktorech. Mimořádná prohlídka se provádí v případě důvodného podezření na změnu zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo při zvýšení rizika pracovních podmínek. Může být iniciována zaměstnavatelem, zaměstnancem nebo na základě právního předpisu. Výstupní prohlídka se uskutečňuje při ukončení pracovního poměru, pokud to stanoví právní předpisy nebo pokud o ni požádá zaměstnavatel či zaměstnanec. Jejím účelem je zhodnotit zdravotní stav zaměstnance v době ukončení pracovního vztahu (Portál veřejné správy, 2020).

2.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči Finanční správě

Zaměstnavatel vystupuje v daňovém systému České republiky jako plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. V této souvislosti má vůči Finanční správě řadu zákonných povinností, které se týkají především srážky a odvádění záloh na daň, podávání vyúčtování a vedení příslušné evidence. Vzhledem k zaměření této práce se kapitola soustředí výhradně na daňové povinnosti spojené s příjmy ze závislé činnosti, neboť pouze ty jsou relevantní z pohledu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ostatní dílčí základy daně, jako jsou příjmy z podnikání, kapitálového majetku či nájmu, nejsou předmětem této analýzy.

Právní rámec povinností zaměstnavatele vůči Finanční správě je zakotven zejména v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP) a v zákoně č. 280/2009 Sb., daňovém řádu, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.1 Poplatník a plátce daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Podle § 2 odst. 1 ZDP jsou poplatníky daně z příjmů fyzických osob všechny fyzické osoby. Tyto osoby mohou mít postavení daňových rezidentů nebo nerezidentů České republiky. Daňovým rezidentem je fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržuje. Za obvyklé zdržování na území České republiky se považuje pobyt v délce alespoň 183 dnů v kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích

(Zákon č. 586/1992 Sb.). V takovém případě má poplatník tzv. neomezenou daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy ze zahraničí. Naproti tomu daňový nerezident má daňovou povinnost pouze ve vztahu k příjmům plynoucím ze zdrojů na území České republiky (Vychopeň, 2024).

Zatímco poplatníkem je osoba, jejíž příjmy podléhají dani, plátcem daně je subjekt, který má podle zákona povinnost daň nebo zálohu na daň srazit a odvést správci daně. V případě příjmů ze závislé činnosti je plátcem daně zaměstnavatel. U příjmů podléhajících srážkové dani je plátcem subjekt, který příjem vyplácí. Plátcem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Je důležité rozlišovat, že poplatník daně nemusí být totožný s plátcem, například u zaměstnance je poplatníkem on sám, ale plátcem daně je jeho zaměstnavatel (Vychopeň, 2024).

2.2.2 Výpočet daňové povinnosti

Před samotným výpočtem daňové povinnosti je nutné definovat **základ daně**. Podle § 5 odst. 1 ZDP se základem daně rozumí částka, o kterou příjmy poplatníka ve zdaňovacím období převyšují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení (Zákon č. 586/1992 Sb.). Základ daně se tvoří jako součet jednotlivých dílčích základů daně, mezi něž patří příjmy ze závislé a samostatné činnosti, z kapitálového majetku, z nájmu a ostatních příjmů (Vančurová a Zídková, 2024, str. 129).

Příjmy ze závislé činnosti jsou vymezeny v § 6 ZDP. Jedná se o příjmy, které poplatník získává na základě pracovněprávního, služebního, členského nebo obdobného vztahu, v němž je povinen při výkonu práce dbát pokynů plátce příjmu. Do této kategorie spadají nejen příjmy ze současného nebo dřívějšího zaměstnání. Také do této kategorie spadají tzv. funkční požitky, či odměny za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty komanditní společnosti, pokud jsou vypláceny za činnost vykonávanou pro společnost. Stejně tak sem patří odměny členů orgánů právnických osob, likvidátorů a dalších osob vykonávajících obdobné funkce (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Z předmětu daně jsou však některé příjmy výslovně vyňaty v § 3 odst. 4 ZDP. Typicky se jedná o přijaté úvěrové finanční nástroje nebo o příjmy, které jsou zákonem vyňaty v rámci jednotlivých dílčích základů daně (Zákon č. 586/1992 Sb.). Vedle toho existuje i rozsáhlý okruh příjmů, které sice spadají pod předmět daně, avšak jsou od daně osvobozeny. ZDP vymezuje více než šedesát druhů **osvobozených příjmů**, přičemž jejich úplný výčet je velmi rozsáhlý a podléhá řadě výjimek. Mezi nejvýznamnější skupiny osvobozených příjmů patří některé bezúplatné příjmy, důchody a sociální dávky, vybrané příjmy z prodeje majetku a náhrady

škody či pojistná plnění, pokud nejsou zákonem výslovně vyloučeny z osvobození (Vančurová a Zídková, 2024, str. 126).

V kontextu této práce nejsou dále osvobozené příjmy ve výpočtech uvažovány, stejně tak jako nejsou uvažovány nezdanitelné části základu daně. **Nezdanitelnými částmi základu daně** se dle § 15 ZDP rozumí bezúplatná plnění na veřejně prospěšné účely, úroky z úvěrů na bytové potřeby, příspěvky na spoření na stáří a penzijní připojištění či pojištění dlouhodobé péče (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Od 1. ledna 2024 jsou pro fyzické osoby stanoveny dvě **sazby daně z příjmů**. Základ daně do výše 36násobku průměrné mzdy podléhá sazbě 15 %, zatímco částka přesahující tuto hranici je zdaněna sazbou 23 %. Průměrná mzda pro rok 2025 činí 46 557 Kč, což znamená, že vyšší sazba se uplatní na část základu daně převyšující 1 676 052 Kč. Do roku 2023 hranice pro uplatnění vyšší sazby byla stanovena na 48násobku průměrné mzdy, pokud by tato hranice platila i v roce 2025, tak by představovala částku 2 234 736 Kč. Dále je stanovena sazba daně pro samostatný základ daně ve výši 15 % (Vybíhal, 2025, str. 341).

Výpočet celkové daňové povinnosti poplatníka upravuje § 16 a §16ab ZDP, podle kterých se daň stanoví ze základu daně, který je nejprve snížen o nezdanitelné části základu daně a o odčitatelné položky podle příslušných ustanovení zákona. Takto upravený základ daně se následně zaokrouhluje na celé stovky korun směrem dolů. Výsledná daňová povinnost se poté vypočítá jako součet dílčích částek, které vzniknou vynásobením příslušné části základu daně odpovídající sazbou daně stanovenou pro tuto část (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Slevy na dani představují zákonem stanovený nástroj, kterým lze snížit vypočtenou daňovou povinnost, případně zálohu na daň z příjmů fyzických osob. Poplatník může uplatnit nárok na slevy na dani prostřednictvím tiskopisu MFin 5457, „*Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků*“ (dále jen Prohlášení) (Finanční správa, 2025c). Poplatník ho dle § 38k odst. 5 ZDP podepisuje u svého plátce daně do 30 dnů od nástupu do zaměstnání, a následně každoročně nejpozději do 15. února pro příslušné zdaňovací období. V prohlášení poplatník uvádí skutečnosti rozhodné pro uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění, potvrzuje, že neuplatňuje nárok na slevy u jiného plátce daně, a že stejné zvýhodnění neuplatňuje jiná osoba na totéž dítě. Pokud má poplatník více plátců současně, může Prohlášení podepsat pouze u jednoho z nich (Zákon č. 586/1992 Sb., § 38k odst. 4 a odst. 6).

ZDP v § 35ba nabízí poplatníkům několik slev na dani:

- základní slevu na poplatníka ve výši 30 840 Kč ročně, resp. 2 570 Kč měsíčně,
- slevu na manžela/ku ve výši 24 840 Kč ročně, nebo dvojnásobek, pokud mu/jí náleží nárok na průkaz ZTP/P,
- základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč ročně, resp. 210 Kč měsíčně,
- rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč ročně, resp. 420 Kč měsíčně a
- slevu na držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč ročně, resp. 1 345 Kč měsíčně (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Stejně jako slevy na dani i **daňová zvýhodnění** mohou snížit vypočtenou daňovou povinnost. V případě, že vypočtená daň je vyšší než částka daňového zvýhodnění, poplatník uplatní zvýhodnění jako slevu na dani. Pokud je daň nižší než výše zvýhodnění, část odpovídající výši daně se uplatní jako sleva a zbývající část jako daňový bonus. V situaci, kdy je vypočtená daň nulová, je celé daňové zvýhodnění uplatněno formou daňového bonusu. Dle § 35c odst. 3 ZDP lze daňový bonus uplatnit pouze pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč. Pro vznik nároku na daňový bonus je dle § 35c odst. 3 stanoven limit minimálních příjmů, který činí 124 800 Kč ročně, tedy 10 400 Kč měsíčně. Tato částka odpovídá 50 % minimální měsíční mzdy, která v daném období činí 20 800 Kč. Výše daňového zvýhodnění pro rok 2025 dle § 35c odst. 1 ZDP činí 15 204 Kč ročně na první dítě, 22 320 Kč na druhé dítě a 27 840 Kč na třetí a každé další dítě (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Závěrem je třeba uvést, že podle § 146 odst. 1 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu se výsledná daň zaokrouhluje na celé koruny nahoru a zdaňovacím obdobím daně z příjmů fyzických osob je podle § 16b ZDP kalendářní rok (Zákon č. 586/1992 Sb.).

2.2.3 Zvláštní sazba daně a samostatný základ daně

V určitých případech se příjmy fyzických osob nezdaňují běžnými sazbami ve výši 15 % a 23 %, ale podléhají zvláštní sazbě daně dle § 36 ZDP. Tato sazba se uplatňuje zejména na vybrané příjmy, které tvoří samostatný základ daně, u nichž je daň vybírána srážkou plátcem daně a sražená daň je zpravidla konečná (Vychopeň, 2024).

Vrajík a kol. (2024, str. 260) uvádějí, že samostatným základem daně pro zdanění příjmů srážkovou daní podle zvláštní sazby jsou příjmy plynoucí na základě DPP, pokud jejich úhrnná výše u téhož plátce daně za kalendářní měsíc nepřesáhne částku rozhodnou pro účast na nemocenském pojištění. Pro rok 2025 je limit stanoven částkou 11 499 Kč měsíčně a tento limit se uplatní pouze v případě, že zaměstnanec neučinil u zaměstnavatele Prohlášení.

Dále se za samostatný základ daně považují příjmy ze závislé činnosti, s výjimkou příjmů z DPČ, pokud jejich úhrnná výše u téhož plátce daně za kalendářní měsíc nepřesáhne částku 4 499 Kč. I v tomto případě platí, že podmínkou je neučinění Prohlášení (Vrajík a kol., 2024, str. 260).

Základem daně pro zvláštní sazbu je samotný příjem. Tento základ se nesnižuje o nezdanitelné části základu daně, zaokrouhuje se na celé koruny dolů, vypočítává se daň ve výši 15 %, která se rovněž zaokrouhuje na celé koruny dolů (Vychopeň, 2024).

2.2.4 Odvody daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

S povinností odvádět daň vzniká zaměstnavateli také povinnost registrace u příslušného správce daně. Tato registrace se provádí do 8 dnů ode dne, kdy zaměstnavatel začne vykonávat činnost plátce daně, tedy při nástupu prvního zaměstnance (Zákon č. 586/1992 Sb.). K registraci slouží předepsané tiskopisy MFin 5101, je-li plátcem fyzická osoba (Finanční správa, 2025a), a MFin 5102, jedná-li se o právnickou osobu (Finanční správa, 2025b).

V rámci zdanění příjmů ze závislé činnosti a odvodu daně z těchto příjmů se uplatňují dva režimy, a to pomocí záloh na daň nebo srážkové daně u příjmů daněných zvláštní sazbou.

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti zohledňuje plátce daně skutečnost, zda poplatník podepsal Prohlášení na příslušné zdaňovací období. Plátce daně sráží zálohu z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků snížených o částky osvobozené od daně. Základ pro výpočet zálohy se zaokrouhuje do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Sazba zálohy činí 15 % a platí jednotně pro poplatníky bez ohledu na to, zda podepsali Prohlášení. Záloha se sráží při výplatě mzdy a sražené zálohy musí být odvedeny správci daně nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikla povinnost zálohu srazit. Pokud plátcí tento termín nevyhovuje, může požádat o stanovení jiné lhůty, která však nesmí přesáhnout poslední den daného měsíce (Vybíhal, 2025, str. 323).

Zvláštní sazbou se zdaňují především příjmy z DPP, pokud jejich měsíční výše nepřesáhne rozhodnou částku pro účast na nemocenském pojištění, která pro rok 2025 činí 11 499 Kč, a pokud zaměstnanec nepodepsal Prohlášení. Stejně tak se zvláštní sazbou zdaňují příjmy nepřesahující 4 499 Kč měsíčně, například z DPČ. Srážku daně provádí plátce daně, a to zpravidla při výplatě, poukázání nebo připsání příjmu ve prospěch poplatníka (Vybíhal, 2025, str. 321).

Po vysvětlení režimů zdanění příjmů ze závislé činnosti prostřednictvím záloh a srážkové daně je vhodné věnovat pozornost institutu ročního zúčtování daně, který umožňuje poplatníkovi dodatečně upravit svou daňovou povinnost za celé zdaňovací období.

Žádost o roční zúčtování může dle § 38ch odst. 1 ZDP podat poplatník, který měl příjmy pouze od jednoho plátce daně, nebo měl příjmy od více plátců postupně, přičemž u všech těchto plátců podepsal Prohlášení, a podal písemnou žádost o roční zúčtování posledního plátci daně ve zdaňovacím období do 15. února následujícího roku, pomocí listinného či elektronického formuláře „*Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období*“ (MFin 5457/B) (Finanční správa, 2025d). Roční zúčtování provádí vždy poslední plátce daně do 31. března po zdaňovacím období, u něhož měl poplatník příjmy ze závislé činnosti a podává ho prostřednictvím tiskopisu „*Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“ (Finanční správa, 2025i). Roční zúčtování záloh zaměstnavatel neprovádí u poplatníků, kteří mají povinnost podat přiznání, např. v případech, kdy jim plynuly příjmy z podnikání, pronájmu či kapitálového majetku, případně pokud uplatňují nezdánitelné části základu daně (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Poplatník je povinen předložit potvrzení o zdanitelných příjmech a sražených zálohách od všech předchozích plátců daně nejpozději do 15. února. Nepředloží-li tato potvrzení včas, roční zúčtování se neprovede. V rámci ročního zúčtování může poplatník dodatečně uplatnit nárok na nezdánitelné části základu daně, slevy na dani a daňové zvýhodnění, pokud je neuplatnil v průběhu roku. K tomu musí doložit příslušné doklady rovněž nejpozději do 15. února (Zákon č. 586/1992, § 38ch odst. 3).

Plátce daně dle § 38ch odst. 4 a odst. 5 ZDP provede výpočet daně z úhrnu všech zúčtovaných nebo vyplacených mezd nejpozději do 31. března. Vznikne-li přeplatek vyšší než 50 Kč, je plátce povinen jej poplatníkovi vrátit nejpozději při zúčtování mzdy za březen. O tuto částku si následně plátce sníží nejbližší odvod záloh na daň, případně požádá finanční úřad o její vrácení. Pokud z ročního zúčtování vznikne nedoplatek, není vybírán (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Poplatník, který nepožádá o roční zúčtování, nemá nárok na jeho provedení, a pokud zároveň není povinen podat daňové přiznání, považuje se jeho daňová povinnost za splněnou prostřednictvím záloh sražených z příjmů ze závislé činnosti (Vybíhal, 2025, str. 338).

2.2.5 Mzdové listy a daňové tiskopisy podávané zaměstnavateli

Plátcí daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti mají podle ZDP a daňového řádu také řadu povinností, které se vztahují k evidenci, potvrzování a vykazování údajů o příjmech poplatníků.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele dle Vrajíka a kol. (2024, str. 310) patří vedení mzdových listů pro všechny poplatníky, kterým je srážena záloha na daň nebo daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby.

Obsah mzdového listu je stanoven ZDP, přičemž jeho forma není výslovně upravena. Mzdový list dle § 38j odst. 2 ZDP musí obsahovat identifikační údaje poplatníka, včetně jeho jména i dřívějších jmen, rodného čísla, a v případě daňového nerezidenta také datum narození, číslo a typ dokladu totožnosti, kód státu, který tento doklad vydal, identifikaci pro daňové účely ve státě daňové rezidence a kód tohoto státu. Dále se uvádí bydliště poplatníka, a u nerezidenta bydliště ve státě jeho daňové rezidence. Součástí mzdového listu jsou rovněž údaje o osobách, na které poplatník uplatňuje nárok na slevu na dani a daňové zvýhodnění, včetně jejich jména a rodného čísla. Uvádí se také výše jednotlivých nezdanitelných částek základu daně, částek slev na dani a daňového zvýhodnění, včetně důvodu jejich uznání. Dalšími povinnými údaji jsou den nástupu poplatníka do zaměstnání (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Za každý kalendářní měsíc dále musí mzdový list podle § 38j odst. 2 ZDP obsahovat úhrn zúčtovaných mezd, a to bez ohledu na formu jejich výplaty (peněžní či naturální), částky osvobozené od daně, základ pro výpočet zálohy na daň nebo daně podle zvláštní sazby, vypočtenou zálohu na daň nebo daň sraženou zvláštní sazbou, měsíční slevu na dani a zálohu sníženou o tuto slevu, výši měsíčního daňového zvýhodnění, měsíční slevy na dani, měsíčního daňového bonusu a zálohy snížené o případné slevy, skutečně sraženou zálohu, a také hodnotu nabytého podílu v obchodní korporaci, která je zaměstnavatelem nebo s ním kapitálově propojenou osobou, včetně dne nabytí tohoto podílu nebo opce. Na závěr se uvádí součet všech uvedených údajů a úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů, jakož i údaje o výpočtu daně a provedeném ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Dále jsou plátcí dle Vrajíka a kol. (2024, str. 310–311) povinni vést rekapitulaci o sražených zálohách a dani sražené zvláštní sazbou daně, a to za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období. Na základě žádosti poplatníka je plátcé povinen do 10 dnů vystavit potvrzení o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listu, které jsou rozhodné pro výpočet základu daně, slev na dani, daně, záloh a pro daňové zvýhodnění. K tomuto účelu slouží tiskopis

„Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň z těchto příjmů a daňovém zvýhodnění“ (MFin 5460) (Finanční správa, 2025f), jehož kopii je plátce povinen uchovat. Do tohoto potvrzení se nezahrnují mzdy zdaněné srážkovou daní ani sražená daň. Pro potvrzení příjmů zdaněných srážkovou daní se používá samostatný tiskopis „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z těchto příjmů“ (MFin 5460/A) (Finanční správa, 2025g).

Po skončení kalendářního roku je plátce povinen podat správci daně vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti na tiskopisu „Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti“ (MFin 5459) (Finanční správa, 2025e) a to do dvou měsíců od jeho uplynutí. Pokud je vyúčtování podáváno elektronicky, je lhůta stanovena do 20. března. Tuto lhůtu nelze prodloužit (Zákon č. 586/1992 Sb., § 38j odst. 4 až 7).

Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby musí být podáno nejpozději do tří měsíců po skončení kalendářního roku, přičemž ani tuto lhůtu nelze prodloužit (Zákon č. 586/1992 Sb., § 38d odst. 9), na tiskopisu „Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických nebo právnických osob“ (MFin 5644) (Finanční správa, 2025h).

2.3 Povinnosti zaměstnavatele vůči České správě sociálního zabezpečení

Zaměstnavatelé v České republice mají vůči České správě sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) řadu zákonných povinností, které vyplývají především ze zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPSZ) a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Tyto povinnosti se týkají nejen samotného přihlášení do registru zaměstnavatelů, ale také pravidelného hlášení údajů, vedení evidence, výpočtu a odvádění pojistného.

Tato část se zaměřuje na vymezení základních pojmů, jako je poplatník a plátce pojistného, a dále rozebírá konkrétní povinnosti zaměstnavatele v oblasti pojistného na sociální zabezpečení. Pozornost je věnována také stanovení vyměřovacího základu, aktuálním sazbám pojistného a pravidlům zaokrouhlování.

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje tři základní složky. Konkrétně se jedná o důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Každá z těchto složek má své specifické účely. Důchodové pojištění slouží k zajištění příjmů v důchodovém

věku, nemocenské pojištění kryje výpadek příjmu v případě pracovní neschopnosti a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti podporuje aktivní opatření na trhu práce (Halíř, 2023, str. 233).

2.3.1 Poplatníci a plátcí pojistného na sociální zabezpečení

Za poplatníky pojistného na sociální zabezpečení jsou dle Halíře (2023, str. 234) považovány osoby, které mají podle zákona povinnost hradit pojistné ze svých příjmů. Mezi tyto subjekty patří zaměstnanci, zaměstnavatelé, bez ohledu na to, zda se jedná o právnické či fyzické osoby, osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci, kteří jsou účastni nemocenského pojištění.

Plátcem pojistného je naopak ten, kdo má zákonnou povinnost pojistné nejen vypočítat, ale také jej odvést na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Tuto roli plní zejména zaměstnavatelé, OSVČ a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Zaměstnanec sám plátcem pojistného není, jelikož jeho povinnost je zprostředkovaně naplněna prostřednictvím zaměstnavatele, který za něj pojistné odvádí a příslušnou částku sráží z jeho mzdy (Halíř, 2023, str. 234).

2.3.2 Výpočet pojistného na sociální zabezpečení

Výše pojistného na sociální zabezpečení se určuje procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnanců je tímto obdobím kalendářní měsíc, zatímco u OSVČ se pojistné stanovuje za celý kalendářní rok (Zákon č. 589/1992 Sb., § 4 a § 6).

Vyměřovací základ zaměstnance je dle § 5 odst. 1 ZPSZ definován jako souhrn příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na pojištění. Do tohoto základu se zahrnují příjmy, které podléhají dani z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Započítávají se jak peněžní, tak nepeněžní plnění, včetně různých výhod poskytnutých zaměstnavatelem. Dále § 5a ZPSZ vymezuje **vyměřovací základ zaměstnavatele** jako částku odpovídající úhrnu vyměřovacích základů všech jeho zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (Zákon č. 589/1992 Sb.).

Do vyměřovacího základu zaměstnance pro účely pojistného na sociální zabezpečení se dle § 5 odst. 2 ZPSZ nezahrnují příjmy, které jsou náhradou škody, odstupným, věrnostním přídatkem horníků, plněním vůči poživateli starobního nebo invalidního důchodu, nejčastěji finančním příspěvkem k životním jubileím či jednorázovou pomocí při živelních katastrofách nebo jiné mimořádně závažné události (Zákon č. 589/1992 Sb.).

ZPSZ v žádném svém ustanovení nestanoví **minimální vyměřovací základ**, a tudíž platí, že pojistné se odvádí pouze z dosaženého příjmu, bez ohledu na jeho výši. **Maximální vyměřovací základ zaměstnance** je podle § 15a tvořen souhrnem vyměřovacích základů zaměstnance za kalendářní rok, přičemž tento základ nesmí překročit 48násobek průměrné mzdy stanovené pro daný rok. Po překročení této hranice se z částky nad limit již pojistné neodvádí. Průměrná mzda se pro tyto účely stanovuje dle § 23b odst. 4 na základě tzv. všeobecného vyměřovacího základu, který vychází z údajů starých dva roky, a koeficientu růstu mezd (Zákon č. 589/1992 Sb.). Podle údajů ČSSZ (2024) je průměrná mzda pro rok 2025 určena ve výši 46 557 Kč a maximální vyměřovací základ činí 2 234 736 Kč ročně.

Sazby pojistného na sociální zabezpečení se liší podle typu zaměstnání. Pro účely této práce je relevantní pouze běžná sazba, která se vztahuje na zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci nevykonávají činnost v rizikovém prostředí ani nejsou zdravotnickými záchranáři či členy hasičských jednotek podniků. Tato sazba činí 24,8 % z vyměřovacího základu, z čehož 2,1 % připadá na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Její rozložení je přehledně uvedeno v tabulce č. 1. V téže tabulce je uvedena také sazba pojistného odváděného zaměstnancem, která činí 7,1 %, přičemž 0,6 % připadá na nemocenské pojištění a 6,5 % na důchodové pojištění (MPSV, 2025c).

Tabulka 1: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2025

	Zaměstnavatelé (běžné zaměstnání)	Zaměstnanci
Nemocenské pojištění	2,1 %	0,6 %
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	–

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2025c)

V této práci nejsou uvažovány a dále rozebírány zvýšené sazby pojistného pro zaměstnance vykonávající rizikové práce, zdravotnické záchranáře a členy hasičských jednotek podniků, ani sazby pro OSVČ, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnance.

2.3.3 Sleva na pojistném na sociální zabezpečení

V rámci podpory zaměstnávání osob ze znevýhodněných skupin zavedl stát od 1. února 2023 možnost uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení. Tato sleva se vztahuje na zaměstnance pracující na zkrácený úvazek, kteří zároveň spadají do vybraných skupin, jako jsou mladí lidé do 21 let, osoby starší 55 let, rodiče a osoby pečující o dítě mladší 10 let,

studenti do 26 let, osoby po rekvalifikaci či osoby se zdravotním postižením (Vančurová a Zídková, 2024, str. 193).

Podmínkou pro uplatnění slevy je pracovní úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně a skutečnost, že zaměstnavatel na daného zaměstnance nepobírá jinou formu přímé státní podpory. Dále platí, že mzda zaměstnance nesmí u jednoho zaměstnavatele přesáhnout 1,5násobek průměrné mzdy, v roce 2025 tedy nesmí překročit částku 69 836 Kč měsíčně. Také je stanovena i maximální hranice hodinové mzdy, kterou zaměstnanec nesmí překročit, ve výši 536 Kč za hodinu (ČSSZ, 2023).

Slevu na pojistném na sociální zabezpečení lze za kalendářní měsíc uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele. V případě, že o slevu za téhož zaměstnance žádá více zaměstnavatelů, nárok vzniká tomu, kdo oznámil záměr jako první. Rozhodující je přitom okamžik doručení oznámení ČSSZ. Pro oznámení záměru slouží elektronický formulář „*Oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance (skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance)*“ (ePortál ČSSZ, 2025a). Tento formulář slouží nejen k oznámení záměru, ale i k jeho ukončení či stornu v případě chyby. Obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, datum zahájení nebo ukončení uplatňování slevy, údaje o zaměstnanci (včetně rodného čísla nebo evidenčního čísla pojištěnce a data narození) a kontaktní osobu zaměstnavatele. ČSSZ vede evidenci zaměstnavatelů, kteří jako první oznámili záměr uplatnit slevu a zaměstnanců, za něž je sleva uplatňována. Pro ověření těchto údajů slouží elektronická služba na ePortálu ČSSZ s názvem „*Evidence záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance*“ (ePortál ČSSZ, 2025b), která umožňuje zjistit, zda již nebyl záměr uplatnění slevy za daného zaměstnance oznámen jiným zaměstnavatelem (Vrajík a kol., 2024, str. 502–503).

Výše slevy na pojistném na sociální zabezpečení činí podle údajů ČSSZ (2023) 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, za které je sleva uplatňována. V případě, že zaměstnanec vykonává u téhož zaměstnavatele více pracovních poměrů se zkrácenou pracovní dobou, započítává se do vyměřovacího základu pouze ten, z něhož je sleva skutečně uplatněna. Výsledná částka slevy se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

2.3.4 Pojistné u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

S účinností od 1. ledna 2025 dochází ke změně rozhodné částky pro vznik účasti na pojistném na sociální zabezpečení pracovníků na DPP. Nově vzniká povinnost odvádět pojistné, pokud započitatelný příjem z DPP v kalendářním měsíci dosáhne alespoň 25 % průměrné mzdy,

zaokrouhlené na celé pětisetkoruny směrem dolů. Pro rok 2025 tedy tato částka činí celkem 11 500 Kč měsíčně (ČSSZ, 2025a).

I pro pracovníky na DPČ se od 1. ledna 2025 mění rozhodná částka pro vznik účasti na pojistném na sociální zabezpečení, a to ve výši 4 500 Kč měsíčně (VZP ČR, 2025). Tato částka je dle § 6 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění určena jako 10 % průměrné mzdy, zaokrouhlené na celé pětisetkoruny směrem dolů (Zákon č. 187/2006 Sb.).

Od 1. července 2024 dochází podle ČSSZ (b.r.) k rozšíření evidenčních povinností zaměstnavatelů. Nově je zavedena povinnost evidovat a elektronicky měsíčně hlásit všechny zaměstnance činné na základě DPP, a to bez ohledu na jejich účasti na pojištění. Zaměstnavatel je povinen prostřednictvím nového tiskopisu „*Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce*“ (dále jen VPDPP) (ČSSZ, 2025c) uvádět seznam všech zaměstnanců na DPP včetně výše jejich příjmů, a to i těch, ze kterých se pojistné neodvádí. VPDPP se podává vždy do 20. dne následujícího měsíce. Součástí VPDPP je rovněž oznámení o nástupu a skončení zaměstnání. Zaměstnavatel tak nově oznamuje nástup a ukončení pracovního vztahu u všech zaměstnanců na DPP rovněž prostřednictvím VPDPP. Tato povinnost nahrazuje dosavadní tiskopis „*Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)*“ (ČSSZ, 2022), který se ovšem stále využívá u ostatních zaměstnanců.

Ostatní zaměstnanci jsou zaměstnavatelem podle § 94 zákona o nemocenském pojištění hlášeni pouze v případě, že jim vznikla účast na nemocenském pojištění. V takovém případě musí být oznámen den nástupu do zaměstnání a den jeho skončení, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů od rozhodné události. U zaměstnání malého rozsahu, pokud se nejedná o zaměstnance s dočasnou ochranou, se den nástupu oznamuje do 20. kalendářního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž vznikla účast na pojištění (Zákon č. 187/2006 Sb.).

Zaměstnáním malého rozsahu se dle § 7 zákona o nemocenském pojištění rozumí takové zaměstnání, ve kterém sjednaný započitatelný příjem nedosahuje rozhodné částky pro účast na pojištění, nebo není sjednán vůbec. Typickým znakem zaměstnání malého rozsahu je, že zaměstnanec nemá nárok na nemocenské a důchodové pojištění, pokud jeho příjem v daném měsíci nepřesáhne uvedenou hranici. Zdravotní pojištění se odvádí pouze v měsíci, kdy příjem tuto hranici překročí (Zákon č. 187/2006 Sb.).

2.3.5 Odvod pojistného na sociální zabezpečení

Zaměstnavatel má povinnost odvádět každý kalendářní měsíc pojistné na sociální zabezpečení nejen za sebe, ale i za zaměstnance. Částku, kterou je povinen hradit zaměstnanec, mu zaměstnavatel srazí ze zúčtované mzdy. Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru, přičemž se odděleně zaokrouhuje pojistné hrazené zaměstnavatelem a zvlášť každé pojistné placené zaměstnanci. Výpočet i odvod pojistného na účet příslušné územní správy sociálního zabezpečení (dále jen ÚSSZ) zajišťuje zaměstnavatel prostřednictvím převodního příkazu s uvedením přiděleného variabilního symbolu (Vrajík a kol., 2024, str. 494).

Pojistné je splatné dle § 9 odst. 1 vždy od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce v české měně a na příslušný účet ÚSSZ. Případně-li poslední den lhůty na den pracovního klidu (např. sobotu, neděli nebo svátek), je platba dle § 23 odst. 3 považována za včasnou, pokud je připsána na účet ÚSSZ nejpozději v nejbližší následující pracovní den (Zákon č. 589/1992 Sb.). Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen podat elektronicky „*Přehled o výši pojistného*“ (ČSSZ, 2025b) za daný měsíc. Tento přehled musí obsahovat souhrnnou výši vyměřovacích základů, výši pojistného, údaje o případných slevách a bankovní spojení, z něhož byla platba provedena (Vrajík a kol., 2024, str. 505–509).

Zaměstnavatel je také povinen vést „*Evidenční list důchodového pojištění*“ (dále jen ELDP) (ČSSZ, 2012) pro osobu, která byla v daném kalendářním roce účastna důchodového pojištění, a to i v případě, že účast trvala pouze po část roku. Pro každý kalendářní rok se vystavuje samostatný ELDP, který slouží jako podklad pro evidenci doby pojištění a výše vyměřovacích základů u ČSSZ (ČSSZ, 2012).

2.4 Povinnosti zaměstnavatele vůči zdravotním pojišťovnám

Zdravotní pojištění tvoří základ veřejného zdravotnictví v České republice. Zaměstnavatelé zde vystupují jako plátcí pojistného za své zaměstnance a zároveň mají řadu administrativních a oznamovacích povinností vůči zdravotním pojišťovnám. Tato kapitola se věnuje základním pojmům, jako jsou pojištěnec a plátcé pojistného, a podrobně rozebírá povinnosti zaměstnavatele, zejména oznamovací povinnost, výpočet a odvod pojistného, včetně specifik podle typu pracovního poměru a výše příjmu.

Právní rámec této oblasti je zakotven v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje podmínky účasti na zdravotním pojištění, rozsah hrazené péče, práva a povinnosti pojištěnců i plátců pojistného, nebo také

v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPVZP), který stanoví pravidla pro výpočet a odvody pojistného.

V České republice v současné době působí sedm zdravotních pojišťoven. Největší z nich je Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky (dále jen VZP), která plní roli hlavního nositele veřejného zdravotního pojištění. Vedle ní v systému působí šest zaměstnaneckých zdravotních pojišťoven, konkrétně Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky, Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví, Zaměstnanecká pojišťovna Škoda, Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky a Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna (MZ ČR, 2024).

2.4.1 Pojištěnci a plátcí pojistného na zdravotním pojištění

Pojištěncem se rozumí osoba, která splňuje zákonem stanovené podmínky účasti na systému veřejného zdravotního pojištění. Tyto osoby lze rozdělit do dvou základních skupin na osoby s trvalým pobytem na území České republiky a osoby bez trvalého pobytu, u nichž však existuje určitá právní vazba na Českou republiku. Například se může jednat o osoby zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem v České republice, osoby s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, osoby s uděleným azylem či doplňkovou ochranou, osoby s oprávněním k pobytu za účelem dočasné ochrany, nezletilé děti umístěné rozhodnutím soudu do zařízení péče o děti, nebo osoby, jejichž účast na pojištění vyplývá z mezinárodních smluv či přímo použitelných předpisů Evropské unie. Pojištěncem může být rovněž novorozenec narozený na území České republiky, pokud jeho matka nebo zákonný zástupce splňuje zákonem stanovené podmínky pobytu (Zákon č. 48/1997 Sb., § 2).

Právní úprava zákona č. 48/1997 Sb. v § 4 až § 7 rozlišuje několik skupin **plátců** pojistného. První skupinu tvoří stát, který hradí pojistné za vybrané skupiny pojištěnců, jako jsou důchodci, nezaopatřené děti, studenti, uchazeči o zaměstnání či osoby pobírající rodičovský příspěvek. Druhou skupinu tvoří zaměstnavatelé, kteří odvádějí pojistné za své zaměstnance. Třetí skupinu představují OSVČ, které si pojistné hradí samy. Další kategorií jsou tzv. osoby bez zdanitelných příjmů, což jsou osoby s trvalým pobytem na území ČR, kteří nespádají do žádné z předchozích skupin a pojistné si hradí samostatně. Specifickou skupinu tvoří novorozenci narození matkám s povoleným dlouhodobým pobytem. Za tyto děti je pojistné hrazeno do konce měsíce, v němž dosáhnou 60 dnů věku, a dále po dobu řízení o povolení k pobytu, pokud byla žádost podána včas (Zákon č. 48/1997 Sb.).

2.4.2 Výpočet pojistného na zdravotní pojištění a jeho odvod

Výše pojistného na zdravotní pojištění se dle ZPVZP určuje procentní sazbou ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnanců je tímto obdobím kalendářní měsíc, zatímco u OSVČ se pojistné stanovuje za celý kalendářní rok (Zákon č. 592/1992 Sb., § 2 a § 4).

Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 ZDP a nejsou od této daně osvobozeny. Do tohoto základu se zahrnují veškerá plnění poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci v peněžní, nepeněžní či jiné formě, pokud souvisejí se zaměstnáním. Do vyměřovacího základu se naopak nezahrnují příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, nebo jsou od této daně osvobozeny. Tyto příjmy nepodléhají zdanění a současně se nezohledňují při výpočtu pojistného na zdravotní pojištění (Vrajík a kol., 2024, str. 405–407).

Minimální vyměřovací základ představuje dle § 3 odst. 6 ZPVZP minimální mzdu platnou k prvnímu dni kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí. Pro rok 2025 je tato hranice určena částkou 20 800 Kč měsíčně a minimální pojistné tedy činí 2 808 Kč měsíčně. Pokud je skutečný vyměřovací základ zaměstnance nižší než tato hranice, je nutné pojistné dopočítat do zákonem stanoveného minima. Existují však výjimky, kdy zaměstnanec není povinen dodržet minimální vyměřovací základ. Tato povinnost se nevztahuje na osoby, za něž hradí pojistné stát, na držitele průkazu ZTP nebo ZTP/P, na osoby, které dosáhly důchodového věku, ale nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ani na osoby, které celodenně a osobně pečují o dítě do sedmi let nebo nejméně o dvě děti do patnácti let. Výjimka se dále vztahuje na zaměstnance, kterým bylo poskytnuto pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek v práci, například z důvodu nemoci, karantény nebo ošetřování člena rodiny. Povinnost minimálního vyměřovacího základu se rovněž nevztahuje na osoby, které vedle zaměstnání vykonávají samostatnou výdělečnou činnost a z ní odvádějí pojistné alespoň z minimálního základu, a na příjemce odměny pěstouna. U těchto zaměstnanců se pojistné odvádí ze skutečně dosaženého příjmu (Zákon č. 592/1992 Sb., § 3 odst. 8 a odst. 9).

Pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než zákonem stanovené minimum a zaměstnanec nespadá do žádné z výše uvedených výjimek, je povinen doplatit pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu mezi skutečným a minimálním vyměřovacím základem. V případě, že má zaměstnanec více zaměstnavatelů, provádí doplatek prostřednictvím jednoho z nich, kterého si sám zvolí. Pokud je nižší vyměřovací základ způsoben překážkami v práci na straně

zaměstnavatele, je povinnost doplatku na jeho straně. V ostatních případech se doplatek rozděluje mezi zaměstnance a zaměstnavatele podle toho, kdo je za vzniklý rozdíl odpovědný (Červinka, 2022, str. 82).

Maximální vyměřovací základ se u pojistného na zdravotní pojištění od 1. ledna 2013 nevyužívá a od 1. ledna 2015 byl zákonně zrušen, což neplatí pro maximální vyměřovací základ u pojistného na sociální zabezpečení (Vybíhal, 2025, str. 166).

Výpočet pojistného se provádí z přesného vyměřovacího základu bez zaokrouhlování. Samotné pojistné se však zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Výsledná částka, kterou zaměstnavatel odvádí zdravotní pojišťovně, je součtem pojistného za všechny zaměstnance pojištěné u dané pojišťovny (Vrajík a kol., 2024, str. 407).

2.4.3 Pojistné u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Červinka (2022, str. 66) uvádí, že účast na zdravotním pojištění u osob pracujících na základě DPČ vzniká pouze v kalendářních měsících, ve kterých zaměstnanec dosáhne započitatelného příjmu ve výši alespoň 4 500 Kč. Ačkoli mohou být tyto dohody sjednány i v režimu tzv. zaměstnání malého rozsahu, právní úprava zdravotního pojištění tento pojem nezná a rozhodující je výhradně výše dosaženého příjmu.

U osob pracujících na základě DPP vzniká účast na zdravotním pojištění pouze tehdy, pokud jejich měsíční příjem přesáhne částku 11 499 Kč. V takovém případě je zaměstnavatel povinen odvést pojistné a oznámit vznik i ukončení zaměstnání příslušné zdravotní pojišťovně. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více DPP a součet příjmů z těchto dohod přesáhne uvedený limit, je rovněž považován za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění (Červinka, 2022, str. 68).

2.4.4 Odvod pojistného na zdravotní pojištění a oznamovací povinnost

Za zaměstnance odvádí pojistné na veřejné zdravotní pojištění vždy zaměstnavatel ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, přičemž minimem je zákonem stanovený minimální vyměřovací základ. Z této částky hradí jednu třetinu zaměstnanec, a to formou srážky ze mzdy, kterou zaměstnavatel provádí bez jeho souhlasu. Zbývající dvě třetiny hradí zaměstnavatel ze svých prostředků (Červinka, 2022, str. 64).

Pojistné za zaměstnance je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Případně-li poslední den lhůty na víkend nebo státní svátek, posouvá se splatnost na nejbližší následující pracovní den (Zákon č. 592/1992 Sb., § 5 odst. 2).

Kromě povinnosti odvádět pojistné má zaměstnavatel i oznamovací povinnost vůči zdravotním pojišťovnám. Vybrané skutečnosti musí být oznámeny nejpozději do osmi dnů od jejich vzniku. Tato povinnost se týká zejména nástupu a ukončení zaměstnání, změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem a skutečností rozhodných pro vznik povinnosti státu hradit pojistné, např. při poskytnutí neplaceného volna (Zákon č. 48/1997 Sb., § 10 odst. 1).

Vybíhal (2025, str. 160) dále uvádí, že zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci o oznamovaných skutečnostech a o provedených platbách pojistného. Na žádost zdravotní pojišťovny je povinen předložit údaje rozhodné pro výpočet pojistného, včetně rodného čísla každého zaměstnance. Nejpozději v den splatnosti pojistného je zaměstnavatel povinen předat každé zdravotní pojišťovně, u níž jsou jeho zaměstnanci pojištěni, „*Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele*“ (VZP ČR, 2010). Tento přehled obsahuje součet vyměřovacích základů, celkovou výši pojistného a počet zaměstnanců, na které se údaje vztahují.

Při plnění oznamovací povinnosti je zaměstnavatel povinen sdělit zdravotní pojišťovně své identifikační údaje, včetně obchodního názvu, právní formy, sídla, identifikačního čísla organizace a čísla účtu, z něhož bude pojistné hrazeno. Zaměstnavatel je rovněž povinen oznámit ukončení své činnosti, zrušení organizace nebo vstup do likvidace (Zákon č. 592/1992 Sb., § 25).

2.5 Povinnosti zaměstnavatele vůči dalším institucím

Kromě přímých povinností vůči zaměstnancům, Finanční správě, ČSSZ a zdravotním pojišťovnám má zaměstnavatel také řadu závazků vůči dalším institucím, které se podílejí na správě veřejných systémů. Tyto povinnosti mají převážně administrativní a oznamovací charakter a jejich plnění je nezbytné pro zajištění transparentnosti a správného fungování pracovněprávních vztahů. Jedná se především o Úřad práce ČR a Státní úřad inspekce práce.

Zaměstnavatelé mají vůči Úřadu práce České republiky řadu povinností, které souvisejí s podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). V případě zájmu o finanční podporu jsou povinni uzavřít s Úřadem práce písemnou dohodu, na jejímž základě lze čerpat příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, případně příspěvek na úhradu provozních nákladů spojených se zaměstnáváním těchto osob. Dále zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají povinnost plnit tzv. povinný podíl zaměstnávání OZP, který činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost lze splnit nejen přímým zaměstnáváním těchto osob, ale také náhradním plněním, například odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP a jsou Úřadem práce uznáni

jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. Alternativně lze povinnost splnit odvodem do státního rozpočtu (Úřad práce, 2024).

Zaměstnavatel je povinen umožnit výkon kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce (dále jen SÚIP), a to jak v oblasti pracovněprávních vztahů, tak v oblasti zaměstnanosti. V souladu se zákonem musí zaměstnavatel dodržovat právní předpisy upravující pracovní podmínky, zejména v oblasti odměňování, pracovní doby, náhrad mzdy a zaměstnávání specifických skupin zaměstnanců, jako jsou mladiství, osoby pečující o děti nebo osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel je rovněž povinen zajistit rovné zacházení a předcházet diskriminaci při přístupu k zaměstnání (SÚIP, b.r.a). V oblasti zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen zdržet se nelegálního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování práce. Dále je povinen plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v případě platební neschopnosti doložit seznam dlužných mzdových nároků všech zaměstnanců za rozhodné období (SÚIP, b.r.b).

V rámci kontrolní činnosti je zaměstnavatel povinen spolupracovat s inspektory, poskytovat požadované dokumenty, umožnit vstup na pracoviště a odstranit zjištěné nedostatky ve stanovených lhůtách. Nesplnění těchto povinností může vést k uložení sankcí ze strany inspekce práce (Zákon č. 251/2005 Sb., § 9).

3 VYMEZENÍ JEDNOTLIVÝCH PRACOVNÍKŮ

Paní Anna Nováková provozuje jako osoba samostatně výdělečně činná účetní kancelář zaměřenou na zpracování účetních podkladů a administrativní podporu v oblasti podnikové agendy pro drobné podnikatele a malé firmy. Na konci roku 2024 dochází k výraznému nárůstu poptávky po účetních službách. V důsledku ekonomického tlaku a snahy firem o snižování nákladů se řada menších a středních podniků rozhoduje zrušit svá interní účetní oddělení a přechází na externí správu účetnictví. Díky dlouhodobě budované pověsti spolehlivého partnera v oblasti účetnictví získává paní Nováková nové klienty, kteří požadují kompletní převod a následnou správu své účetní agendy. Tato situace vede k nutnosti rozšíření pracovního týmu a zajištění dostatečné kapacity pro zpracování všech zakázek. Od začátku roku 2025 proto dochází k postupnému zaměstnávání dalších pracovníků.

Dne 6. ledna 2025 nastupuje paní **Jana A** na zkrácený pracovní úvazek v rozsahu 30 hodin týdně. Pracovní smlouvu uzavírá na dobu určitou v délce jednoho roku. Předpokládá se ovšem, že tato smlouva bude paní Janě po uplynutí jednoho roku prodloužena. Jedná se o zkušenou účetní, která se vrací po rodičovské dovolené. Vzhledem k péči o malé dítě nemůže nastoupit na plný úvazek. V kanceláři se podílí na běžné účetní agendě a zajišťuje komunikaci s klienty. Uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě a její hodinová mzda činí 279 Kč.

V průběhu února 2025 je přijata paní **Eva B** na zkrácený úvazek v rozsahu 10 hodin týdně na pozici uklízečky. Pracovní smlouvu uzavírá na dobu určitou na jeden rok. Vzhledem k nárůstu počtu zaměstnanců a častějšímu provozu kanceláře je nutné zajistit pravidelný úklid prostor, který byl dříve zajišťován přímo paní Novákovou. Paní Eva je na rodičovské dovolené, podepisuje Prohlášení a její hodinová mzda je ve výši 125 Kč.

Tabulka 2: Přehled zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy

Zaměstnanec	Typ pracovního úvazku	Den nástupu do zaměstnání	Podepsané Prohlášení (ANO/NE)	Daňové zvýhodnění (ANO/NE)	Hodinová mzda
Jana A	30 hodin/týden	06.01.2025	Ano	Ano	279 Kč/hodinu
Eva B	10 hodin/týden	15.02.2025	Ano	Ne	125 Kč/hodinu

Zdroj: vlastní zpracování

Dne 1. dubna 2025 nastupuje paní **Marie C** na DPČ s platností do 31. prosince 2025. Ačkoliv je DPČ sjednána v souladu s pravidly, která umožňují výkon práce v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za celé období trvání dohody, paní Marie

ve skutečnosti vykonává práci pouze v rozsahu 8 hodin měsíčně. Specializuje se na mzdovou agendu a zajišťuje kompletní zpracování mezd pro zaměstnance kanceláře. Její hodinová odměna činí 279 Kč a Prohlášení nepodepisuje, neboť má hlavní pracovní poměr u jiného zaměstnavatele, kde již uplatňuje slevu na poplatníka.

Od 2. června do 31. prosince 2025 pracuje na základě DPČ také student vysoké školy **Jiří D.** Měsíční rozsah jeho práce činí přibližně 80 hodin, což je v souladu s pravidly pro DPČ, které umožňují výkon práce v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby za celé období trvání dohody. Jiří pomáhá s přepisem údajů do účetního softwaru a přípravou podkladů pro účetní. Jeho hlavní náplní je evidence dokladů, skenování a třídění dokumentace, čímž výrazně ulevuje hlavnímu týmu. Jiří podepisuje Prohlášení a jeho hodinová odměna činí 202 Kč.

V období od 2. června do 29. srpna 2025 je na DPP zaměstnán pan **Jan E**, student ekonomie, který má již určité zkušenosti z praxe. V letních měsících vypomáhá s účetní agendou v rozsahu 90 hodin měsíčně. Celkový rozsah práce je omezen na dobu letních prázdnin tak, aby nepřekročil zákonný limit 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Jeho hodinová odměna činí 202 Kč a má podepsané Prohlášení.

V souvislosti s příchodem nových klientů v září 2025, způsobeným zrušením jiné účetní kanceláře, je od 1. října do 31. října zaměstnán pan **Petr F** na DPP jako externí konzultant. Ačkoliv DPP umožňuje odpracovat až 300 hodin ročně, v případě pana Petra se jedná pouze o krátkodobou výpomoc, a proto jeho celkový rozsah odpracovaných hodin činí jen 40 hodin. Jedná se o zkušeného účetního, takže díky své odbornosti má vyšší hodinovou odměnu ve výši 279 Kč. Prohlášení nepodepisuje, jelikož je zaměstnán i u jiného zaměstnavatele.

Přehledy zaměstnanců, jejich pracovněprávních vztahů, rozsahu práce, data nástupu, podpisu Prohlášení a výše hodinové odměny jsou uvedeny v tabulce č. 2 a tabulce č. 3.

Tabulka 3: Přehled zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod

Zaměstnanec	Typ dohody	Průměr odpracovaných hodin za měsíc	Doba trvání dohody	Podepsané Prohlášení (ANO/NE)	Hodinová odměna
Marie C	DPČ	8 hodin	01.04.–31.12.2025	Ne	279 Kč/hodinu
Jiří D	DPČ	80 hodin	02.06.–31.12.2025	Ano	202 Kč/hodinu
Jan E	DPP	90 hodin	02.06.–29.08.2025	Ano	202 Kč/hodinu
Petr F	DPP	40 hodin	01.10.–31. 10.2025	Ne	279 Kč/hodinu

Zdroj: vlastní zpracování

Cílem tohoto modelového příkladu je analyzovat jednotlivé povinnosti zaměstnavatele vůči Finanční správě, zdravotním pojišťovnám a České správě sociálního zabezpečení, a zároveň provést výpočet daňového zatížení a odvodů vůči těmto institucím. Aby bylo možné výpočty provést co nejpřehledněji a zároveň zajistit srovnatelnost jednotlivých případů, jsou stanoveny určité zjednodušující předpoklady. Tyto předpoklady reflektují běžné situace v praxi, avšak záměrně vylučují specifické okolnosti, které by výpočty komplikovaly nebo zkreslovaly.

Pro účely stanovení výše mzdy jednotlivých zaměstnanců jsou v rámci modelového příkladu využity dvě referenční hodnoty, a to minimální měsíční mzda a průměrná měsíční mzda. Minimální mzdou je ohodnocena pozice uklízečky, zatímco odborné pracovní pozice jsou ohodnoceny mzdou průměrnou. Studenti, kteří vykonávají pomocné administrativní činnosti, jsou ohodnoceni průměrem těchto dvou hodnot, čímž je zohledněna jejich nižší kvalifikace, ale zároveň i přínos pro chod kanceláře.

Při výpočtu průměrné hodinové mzdy se vychází z poměru mezi minimální měsíční mzdou, která činí 20 800 Kč, a minimální hodinovou mzdou ve výši 124,40 Kč. Na základě tohoto vztahu je následně dopočtena hodinová mzda odpovídající průměrné měsíční mzdě. Touto úvahou se dospívá k závěru, že průměrné měsíční mzdě ve výši 46 557 Kč odpovídá přibližně 278,40 Kč na hodinu. Průměr těchto dvou hodnot, který je použit pro ohodnocení studentských pozic, činí přibližně 202 Kč za hodinu. Pro účely výpočtů je hodinová mzda zaokrouhlena vždy směrem nahoru na celé koruny, konkrétně minimální mzda na 125 Kč, průměrná mzda na 279 Kč a odvozená studentská mzda na 202 Kč.

Předpokládá se, že všichni zaměstnanci odpracují v daném měsíci plný rozsah hodin dle sjednaného úvazku, bez absence, pracovní neschopnosti či jiných překážek v práci. Z výpočtů jsou proto vyloučeny dávky nemocenského pojištění nebo náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Dále se neuvažují žádné příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v noci ani přesčas. V případě práce ve svátek je zohledněna náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků, případně jeho poměrné části, a to za mzdu nebo její část, která zaměstnanci v důsledku svátku ušla. Vzhledem k sezónnímu nárůstu zakázek či blížícím se daňovým termínům je občas nutné, aby někteří zaměstnanci pracovali i v sobotu. Jedná se však o výjimečné situace, kdy je nezbytné dokončit uzávěrky nebo zpracovat větší objem dokumentace. V těchto případech je uvažován zákonný příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělků. Jinak zaměstnanci vykonávají práci výhradně v běžném denním režimu v pracovních dnech. Pro zjednodušení se rovněž předpokládá, že všichni

zaměstnanci jsou pojištěni u stejné zdravotní pojišťovny, a to u Všeobecné zdravotní pojišťovny.

Z hlediska daňového základu nejsou do výpočtů zahrnuty žádné nezdanitelné části základu daně, jako jsou úroky z hypotéky, dary, příspěvky na penzijní připojištění či životní pojištění. Výpočty rovněž nezohledňují srážky ze mzdy, jako jsou exekuce, výživné nebo členské příspěvky. Z výpočtů jsou dále vyloučeny jakékoliv zaměstnanecké benefity, jako jsou stravenky, příspěvky na dopravu, služební vozidla, příspěvky na penzijní připojištění nebo jiné nepeněžní formy odměňování.

U některých zaměstnanců se dále předpokládá uplatnění slevy na dani na poplatníka, případně daňového zvýhodnění na vyživované dítě, což má vliv na výslednou výši zálohové daně z příjmů ze závislé činnosti.

V souladu s platnou legislativou je zohledněna možnost zaměstnavatele uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení za zaměstnance pracující na zkrácený úvazek, pokud splňují podmínky stanovené zákonem. Tato sleva je ve výpočtech zohledněna u příslušných zaměstnanců a promítá se do snížení odvodů na sociální zabezpečení ze strany zaměstnavatele.

Dovolená je v souladu se zákoníkem práce stanovena v rozsahu čtyř týdnů za kalendářní rok. U zaměstnanců, kteří nastupují v průběhu roku, se nárok na dovolenou krátí poměrně podle počtu odpracovaných týdnů. V modelovém příkladu se tedy předpokládá, že zaměstnanci splní podmínky pro vznik poměrné části dovolené, přičemž se vychází z jejich skutečného pracovního poměru a rozsahu úvazku. Absence, které by vedly ke krácení dovolené, nejsou v tomto případě zohledněny.

Nárok na dovolenou mají také zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud jejich pracovní vztah trvá alespoň 28 kalendářních dní a za tuto dobu odpracují minimálně 80 hodin. Modelový příklad je vytvořen tak, aby někteří zaměstnanci tyto podmínky splnili a nárok na dovolenou jim vznikl, zatímco jiní na něj z důvodu kratšího trvání nebo nižšího rozsahu práce nedosáhli.

4 VÝPOČET DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ A IDENTIFIKACE ZÁKONNÝCH POVINNOSTÍ

Tato kapitola prostřednictvím modelového příkladu ukazuje, jaké konkrétní zákonné povinnosti vznikají při zaměstnávání fyzických osob na zkrácený pracovní úvazek, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Zaměření je kladeno na praktickou aplikaci právních předpisů, které upravují daňové a pojistné odvody, a na identifikaci administrativních kroků, jež musí být v souvislosti s těmito formami pracovněprávních vztahů vykonány.

Pro každý z uvedených typů pracovního vztahu je prováděn výpočet daňové povinnosti a odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Dále jsou prováděny výpočty daňového a pojistného zatížení zaměstnanců, celkových nákladů zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance a celkového daňového zatížení práce.

Výpočty jsou prováděny v souladu s legislativou platnou pro rok 2025 a zohledňují aktuální rozhodné částky, sazby a podmínky účasti na pojištění. Pro zajištění přesnosti a věrohodnosti výpočtů je využíván účetní software **Money S3** vytvořený společností Seyfor, a. s., konkrétně jeho bezplatná verze Money S3 Start, která umožňuje simulaci mzdových nákladů a odvodových povinností včetně generování přehledů a výstupních sestav.

Zároveň je určováno, zda a kdy vzniká povinnost registrace, hlášení nebo podání přehledů vůči příslušným institucím. V rámci této analýzy jsou identifikovány konkrétní formuláře, které je nutné podat vůči Finanční správě, České správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně. U každé instituce je určováno, jaké údaje musí být vykázány, v jaké formě a v jakých lhůtách. Dále je zohledňováno, zda je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, zda podepsal prohlášení k dani a jaký vliv má výše příjmu na způsob zdanění, jestli se příjmy zdaňují srážkovou či zálohovou daní.

Tato kapitola poskytuje ucelený přehled o tom, jaké povinnosti vznikají při různých formách zaměstnání, jaké náklady jsou s nimi spojeny a jaké administrativní úkony je třeba vykonat. Výsledkem je praktický nástroj pro orientaci v daňové a pojistné problematice, který může sloužit jako vodítko pro zaměstnavatele i zaměstnance při rozhodování o vhodné formě pracovního vztahu. Zvláštní důraz je kladen na propojení teoretických znalostí s konkrétními výstupy z praxe. Díky využití účetního softwaru je možné nejen přesně vyčíslit jednotlivé složky daňového zatížení, ale také simulovat reálné situace, které mohou v průběhu zaměstnávání nastat.

Veškeré adresní údaje uvedené v této práci, stejně tak i identifikační číslo osoby, jsou zcela fiktivní. Jedná se o modelový příklad, ve kterém byla použita posloupnost čísel v sestupném pořadí, a to výhradně pro ilustrativní účely. Stejným způsobem jsou fiktivní i údaje o zaměstnancích, včetně jejich jmen a rodných čísel, která rovněž využívají číselné řady bez vazby na skutečné osoby ve vzestupném pořadí. Tyto údaje slouží výhradně k ilustraci postupů, výpočtů a administrativních procesů. Z tohoto důvodu jsou ve všech souvisejících tiskopisech a dokumentech týkajících se paní Novákové a jejich zaměstnanců uvedeny výhradně tyto fiktivní informace.

4.1 Administrativní povinnosti vůči institucím

Při vzniku pracovněprávního vztahu, ať už se jedná o zkrácený úvazek, DPP nebo DPČ, vznikají zaměstnavateli vůči státním institucím určité registrační povinnosti. Tyto povinnosti jsou stanoveny právními předpisy a jejich nesplnění může vést k sankcím. V této části jsou identifikovány a popsány jednotlivé kroky, které musí být ze strany zaměstnavatele učiněny před zahájením výplaty mzdy nebo odměny.

Registrační povinnosti se týkají především tří hlavních typů subjektů, konkrétně orgánů Finanční správy, České správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven, u nichž jsou zaměstnanci pojištěni. V tomto modelovém příkladu vzniká registrační povinnost pouze ke Všeobecné zdravotní pojišťovně. V případě, že zaměstnavatel dosud není u těchto institucí registrován jako plátce pojistného nebo daně, je povinen tak učinit. Dále je nutné oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání, a to ve stanovených lhůtách a předepsanou formou.

V této podkapitole jsou jednotlivé registrační povinnosti systematicky popsány s důrazem na jejich časové a obsahové náležitosti. Zohledněny jsou rovněž rozdíly vyplývající z typu pracovního vztahu a výše sjednané odměny, které mohou ovlivnit rozsah povinností vůči jednotlivým institucím.

4.1.1 Registrace OSVČ jako zaměstnavatele

V případě, že OSVČ paní Anna Nováková začne poprvé zaměstnávat pracovníky, vzniká jí povinnost registrovat se jako zaměstnavatel u příslušných institucí. Tato registrace je nezbytným předpokladem pro plnění zákonných povinností v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění. Registrace se provádí zvlášť vůči každé instituci.

U České správy sociálního zabezpečení je OSVČ povinna podat „*Příhlášku do registru zaměstnavatelů*“ (ČSSZ, 2019), která je uvedena v Příloze A, a to nejpozději do 8 kalendářních

dnů ode dne, kdy začne zaměstnávat prvního zaměstnance. V tomto případě je nutné přihlášku podat do 14. ledna 2025, neboť paní Nováková přijala prvního zaměstnance dne 6. ledna 2025. Tento den je zároveň považován za datum vzniku zaměstnavatele. Podáním přihlášky je založena evidence zaměstnavatele, která je nezbytná pro následné přihlašování zaměstnanců k nemocenskému a důchodovému pojištění a pro podávání pravidelných výkazů.

U zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn, je OSVČ rovněž povinna provést registraci jako plátce pojistného. Přihlášení se provádí prostřednictvím formuláře „*Přihláška a evidenční list zaměstnavatele*“ (VZP, 2018a), který je nutné doručit zdravotní pojišťovně do 8 dnů od nástupu prvního zaměstnance, tedy nejpozději do 14. ledna 2025. Vzhledem k tomu, že všichni zaměstnanci paní Novákové jsou pojištěni u Všeobecné zdravotní pojišťovny, bude registrace provedena výhradně u této pojišťovny. Tento tiskopis je uveden v Příloze B.

U Finanční správy je OSVČ povinna podat „*Přihlášku k registraci pro fyzické osoby*“ (Finanční správa, 2025a), a to rovněž do 8 dnů ode dne, kdy jí vznikla povinnost odvádět tuto daň, tedy ode dne nástupu prvního zaměstnance, v tomto případě od 6. ledna 2025. Registrace se provádí u místně příslušného finančního úřadu, zpravidla prostřednictvím elektronického formuláře. Ukázka vyplněné 1. a 3. strany tohoto formuláře je uvedena v Příloze C.

Registrace u všech tří institucí je jednorázovým úkonem, který se provádí pouze při zahájení činnosti jako zaměstnavatel.

4.1.2 Oznámení nástupu zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen oznámit nástup každého zaměstnance do zaměstnání příslušným institucím, ČSSZ a zdravotní pojišťovně, a to v zákonem stanovených lhůtách. Tato povinnost se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na typ pracovněprávního vztahu, pokud jim vzniká účast na příslušném pojištění. Od 1. července 2024 však dochází k rozšíření této povinnosti i na zaměstnance pracující na základě DPP, a to bez ohledu na výši jejich příjmu nebo účast na pojištění. Zaměstnavatel je tedy povinen hlásit každou uzavřenou DPP České správě sociálního zabezpečení, a to i v případě, že zaměstnanec není účasten nemocenského pojištění.

U ČSSZ se nástup zaměstnance oznamuje prostřednictvím tiskopisu „*Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)*“ (ČSSZ, 2022), přičemž lhůta pro podání činí nejpozději 8 kalendářních dnů od nástupu. Měsíční hlášení o všech DPP se podává vždy do 20. dne následujícího měsíce, a to elektronicky prostřednictvím formuláře „*Výkaz příjmů zúčtovaných*

zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce“ (ČSSZ, 2025c). Osmidenní lhůta platí i pro přihlášení zaměstnance ke zdravotní pojišťovně, kde se využívá formulář „*Hromadné oznámení zaměstnavatele*“ (VZP, 2018b). Vzhledem k tomu, že všichni zaměstnanci v modelovém příkladu jsou pojištěni u VZP, je registrace prováděna výhradně u této instituce.

Ukázka příslušných tiskopisů je uvedena pouze pro jednoho zaměstnance. V Příloze D je pak uveden tiskopis pro ČSSZ, a to rovněž pro paní Janu. Tento tiskopis slouží k oznámení nástupu do zaměstnání a je využíván nejen pro pracovní poměry, ale i pro DPČ, pokud z nich vzniká účast na nemocenském pojištění.

V Příloze E je uveden tiskopis pro zdravotní pojišťovnu, vztahující se ke vstupu paní Jany do zaměstnání. Tento formulář je jednotný a používá se jak pro zaměstnance v pracovním poměru, tak i pro osoby pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud jim z těchto dohod vzniká účast na zdravotním pojištění.

K přihlášení zaměstnanců pracujících na DPP slouží tiskopis „*Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce*“ (ČSSZ, 2025c). Tento tiskopis také slouží ke sdělení výše příjmů, odhlašování zaměstnanců na DPP, případně k opravám nebo stornování údajů.

První zaměstnankyně, paní **Jana A**, nastupuje do pracovního poměru dne 6. ledna 2025. Vzhledem k tomu, že se jedná o standardní pracovní poměr, vzniká jí účast na pojistném na sociální zabezpečení, stejně jako na veřejném zdravotním pojištění. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen oznámit její nástup oběma příslušným institucím, ČSSZ a zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnankyně pojištěna, v tomto případě VZP. Oznámení nástupu do zaměstnání se provádí prostřednictvím formuláře „*Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)*“ (ČSSZ, 2022) pro ČSSZ a „*Hromadného oznámení zaměstnavatele*“ (VZP, 2018b) pro zdravotní pojišťovnu. Oba formuláře musí být podány nejpozději do 8 kalendářních dnů od vzniku pracovního poměru, tedy v tomto případě do 14. ledna 2025.

Druhá zaměstnankyně, paní **Eva B**, nastupuje do pracovního poměru dne 15. února 2025. Stejně jako v případě paní Jany se jedná o standardní pracovní poměr, který zakládá účast na pojistném na sociálním zabezpečení i zdravotním pojištění. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen oznámit její nástup jak ČSSZ, tak příslušné zdravotní pojišťovně. Oznámení se provádí prostřednictvím stejných formulářů jako u paní Jany. Obě přihlášky musí být podány nejpozději do 8 kalendářních dnů od vzniku pracovního poměru, tedy v tomto případě do 23. února 2025.

Paní **Marie C** je zaměstnána na základě DPČ s měsíčním rozsahem 8 hodin a nástupem dne 1. dubna 2025. Vzhledem k nízkému rozsahu práce a výši sjednané odměny nedosahuje její měsíční příjem rozhodné částky pro účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Z tohoto důvodu jí nevzniká účast na těchto typech pojištění a zaměstnavatel za ni neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. Z hlediska zdravotního pojištění platí, že pokud příjem z DPČ nedosáhne uvedeného limitu, nevzniká zaměstnanci účast na zdravotním pojištění z titulu zaměstnání. Paní Marie je již pojištěna, jelikož je zaměstnána u jiného zaměstnavatele a zdravotní pojištění z této dohody se neodvádí.

Pan **Jiří D** také nastupuje na DPČ dne 2. června 2025 s měsíčním rozsahem 80 hodin. Vzhledem k tomu, že hrubá mzda přesahuje rozhodnou částku pro účast na nemocenském pojištění, vzniká panu Jiřímu účast na nemocenském i důchodovém pojištění. Současně, jakožto zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, je automaticky považován za zaměstnance i pro účely veřejného zdravotního pojištění. Oznámení se provádí prostřednictvím stejných formulářů jako u paní Jany a u paní Evy.

Pan **Jan E** je zaměstnán na základě DPP od 2. června 2025 s měsíčním rozsahem 90 hodin. Vzhledem k tomu, že jeho hrubá mzda přesahuje rozhodnou částku pro účast na nemocenském a důchodovém pojištění, vzniká mu účast na těchto pojistných systémech. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen odvádět za zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a současně jej přihlásit k pojištění u ČSSZ. Zároveň platí, že pokud z dohody vzniká účast na nemocenském pojištění, je zaměstnanec považován i za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění. V takovém případě je zaměstnavatel povinen přihlásit zaměstnance také ke zdravotní pojišťovně a odvádět příslušné pojistné. V případě pana Jana, který je pojištěn u VZP, se přihlášení provádí prostřednictvím formuláře „*Hromadné oznámení zaměstnavatele*“ (VZP, 2018b), a to do 8 dnů od vzniku povinnosti platit pojistné. Pro ČSSZ se využívá formulář „*Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce*“ (ČSSZ, 2025c), který musí být podán nejpozději do 20. dne následujícího měsíce od vzniku pracovního vztahu, tedy do 20. července 2025.

Pan **Petr F** nastupuje na dohodu o provedení práce dne 1. října 2025 s měsíčním rozsahem 40 hodin a bez podepsaného Prohlášení. V tomto případě se účast na nemocenském a důchodovém pojištění nepředpokládá, neboť hrubá mzda nedosahuje rozhodné částky 11 500 Kč. Přesto je zaměstnavatel povinen tuto dohodu nahlásit ČSSZ, a to v rámci měsíčního hlášení o všech uzavřených DPP, bez ohledu na výši příjmu nebo účast na pojištění.

Naopak zdravotní pojišťovně se nástup pana Petra nehlásí, jelikož z dohody neplyne účast na zdravotním pojištění a není ani samoplátcem, protože je zaměstnán u jiného zaměstnavatele, zdravotní pojišťovna není o této dohodě informována.

4.1.3 Další administrativní úkony po nástupu zaměstnanců

Po splnění oznamovací povinnosti vůči příslušným institucím následují další administrativní kroky, které jsou nezbytné pro správné vedení mzdové, daňové a odvodové agendy zaměstnavatele. Tyto úkony zahrnují zejména založení mzdové evidence, evidenci daňových prohlášení a oznámení uplatňování slevy na pojistném.

Každému zaměstnanci je zřizován mzdový list, který slouží jako základní dokument pro evidenci údajů o pracovním poměru, zejména odpracovaných hodin, výši hrubé mzdy, zákonných odvodů na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, daně z příjmů fyzických osob a případných srážek ze mzdy. Tento dokument je veden v souladu s požadavky zákoníku práce a ZDP, přičemž jeho obsah je přesně vymezen právními předpisy.

Mzdová evidence je vedena průběžně a její správnost je klíčová pro plnění zákonných povinností zaměstnavatele vůči státním institucím. Vzorové mzdové listy, které byly vytvořeny pro účely této práce, jsou uvedeny v Přílohách F až K a vztahují se ke každému zaměstnanci modelového příkladu. Tyto listy obsahují veškeré relevantní údaje, z nichž bylo při zpracování vycházeno, a slouží jako podklad pro správné vyplnění daňových a účetních tiskopisů. Všechny mzdové listy byly vygenerovány pomocí účetního softwaru Money S3 společnosti Seyfor, a. s., který umožňuje vedení mzdové agendy v souladu s aktuální legislativou a poskytuje nástroje pro automatizované výpočty a evidenci údajů.


Zajištění správného zdanění příjmů zaměstnanců je podmíněno tím, zda bylo zaměstnancem podepsáno „*Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“ (Finanční správa, 2025c). V rámci modelového příkladu je toto prohlášení podepsáno zaměstnanci Janou, Evou, Jiřím a Janem, a proto je u těchto osob uplatňována základní sleva na poplatníka. U zaměstnanců Marie a Petra, kteří prohlášení nepodepsali, je daň z příjmů srážena bez uplatnění jakékoli slevy, což odpovídá zákonnému postupu při absenci tohoto dokumentu.

V Příloze L je dále uvedena ukázka vyplněné první strany Prohlášení pro paní Janu, která kromě základní slevy na poplatníka uplatňuje také daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě. Tento dokument slouží jako praktická ilustrace správného postupu při uplatnění daňových nároků prostřednictvím zaměstnavatele.

Od roku 2023 mohou zaměstnavatelé uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení za zaměstnance, kteří splňují zákonem stanovené podmínky, například péči o dítě mladší 10 let. V modelovém příkladu se sleva uplatňuje u zaměstnankyň Jany a Evy, které pečují o malé děti. „Oznámení o uplatnění slevy na pojistném za zaměstnance“ (ePortál ČSSZ, 2025a) se podává prostřednictvím elektronického formuláře ČSSZ, který je zobrazen na obrázku č. 1 s vyplněnými údaji pro paní Janu.

Jednou z hlavních podmínek pro uplatnění této slevy je, že zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně. Tato podmínka je v případě obou zaměstnankyň splněna, paní Jana pracuje 30 hodin týdně a paní Eva 10 hodin týdně. Sleva se uplatňuje měsíčně a snižuje výši odvodů pojistného na sociální zabezpečení, které hradí zaměstnavatel. Místo standardní sazby 24,8 % odvádí zaměstnavatel za tyto zaměstnankyně pouze 19,8 %, tedy o 5 procentních bodů méně.

Oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance
(skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance)



Typ podání uplatnění záměru
 skončení záměru
 storno

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

A. Zaměstnavatel			
Název zaměstnavatele <input type="text" value="Nováková Anna"/>	Identifikační číslo <input type="text" value="98765432"/>	Variabilní symbol <input type="text"/>	
Oznamuje <input checked="" type="checkbox"/> záměr uplatňovat slevu na pojistném ode dne <input type="text" value="06.01.2025"/>			
<input checked="" type="checkbox"/> skončení uplatňování slevy na pojistném ke dni <input type="text" value="06.01.2026"/>			
B. Zaměstnanec			
Příjmení <input type="text" value="A"/>	Jméno <input type="text" value="Jana"/>	Rodné číslo <input type="text" value="1234567890"/>	Datum narození <input type="text"/>
C. Kontaktní pracovník zaměstnavatele			
Příjmení <input type="text"/>	Jméno <input type="text"/>	Telefon <input type="text" value="anonymizováno"/>	Kontaktní e-mail <input type="text" value="anonymizováno"/>

OZUSPOJ v 1.00

Obrázek 1: Oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance Janu A (vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; ČSSZ, 2022))

4.2 Analýza daňového a pojistného zatížení práce

Po nástupu zaměstnance je zaměstnavatel povinen správně identifikovat daňovou a pojistnou povinnost a zajistit výpočet čisté mzdy v souladu s platnou legislativou. Tato část se zaměřuje na analýzu daňové a odvodové povinnosti jednotlivých zaměstnanců v měsíci jejich nástupu do zaměstnání, dále na daňové a pojistné zatížení zaměstnanců, náklady zaměstnavatele a celkové daňové zatížení práce. Výpočty byly provedeny pomocí účetního softwaru Money S3 od společnosti Seyfor, a. s., který zohledňuje aktuální daňové sazby, slevy, odvody a minimální vyměřovací základy. Ke každému zaměstnanci je přiložen výplatní lístek, který tyto údaje přehledně shrnuje.

4.2.1 Výpočty zákonných odvodů ze mzdy a odměn z dohod

U zaměstnankyně **Jany A**, která nastoupila v lednu 2025 do pracovního poměru s úvazkem 30 hodin týdně a hodinovou mzdou 279 Kč, je výpočet mzdy proveden za měsíc nástupu. Fond pracovní doby v lednu činí 22 pracovních dní, avšak vzhledem k tomu, že paní Jana nastoupila až 6. ledna, odpracovala pouze 20 dní. Hrubá mzda za tento měsíc tedy činí 33 480 Kč. Po uplatnění základní slevy na dani ve výši 2 570 Kč a daňového zvýhodnění na jedno vyživované dítě ve výši 1 267 Kč činí výsledná daňová povinnost 1 188 Kč. Daň je vybírána zálohově, protože paní Jana je zaměstnána na hlavní pracovní poměr a její měsíční příjem přesahuje hranici pro uplatnění srážkové daně.

Zaměstnankyně odvádí ze své mzdy pojistné na sociální zabezpečení ve výši 2 378 Kč a zdravotní pojištění ve výši 1 507 Kč. Zaměstnavatel by za ni měl standardně odvádět 8 303,04 Kč na pojistné na sociální zabezpečení, avšak v tomto případě uplatňuje slevu na pojistném ve výši 5 % z důvodu péče o dítě mladší 10 let, čímž se jeho odvod snižuje na 6 629,04 Kč. Zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem činí 3 013 Kč. Po odečtení všech zákonných odvodů činí čistá mzda paní Jany za měsíc leden 28 407 Kč.

Paní Janě zároveň vzniká nárok na dovolenou, který je poměrně zkrácen vzhledem k jejímu úvazku a datu nástupu. Po splnění zákonné podmínky čtyř odpracovaných týdnů činí její nárok místo plného měsíčního rozsahu 120 hodin pouze 118 hodin. Veškeré uvedené údaje jsou zaznamenány na výplatním lístku, který je k vidění na obrázku č. 2.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00001 A Jana	Adresa: Ulice 2 99999 Obec	Období: 2025/01	
Běžný pracovní poměr (1++)			Středisko:
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 118 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Prům. náhrada: 279,00
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 118 hod. řádná		Hodinová sazba 279,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	20,00 120,00		+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)
Základní mzda	20,00 120,00	33 480,00	z toho prémie
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)		0,00	+ Příjmy mimo pojistné
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	Hrubá mzda (mzdové složky celkem)
			33 480,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění		2 378,00	- Záloha
- Zdravotní pojištění		1 507,00	+ Náhrada mzdy za nemoc
- Srážky celkem		0,00	
z toho stravenky (0 ks á 0,00)		0,00	+ Zúčtování DPFO
z toho běžné srážky		0,00	+ Nezdanitelné příjmy
z toho exekuce		0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)
z toho jiné srážky		0,00	z toho jiné nezd. příjmy
			0,00
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY			VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):
Základ sociální pojištění:	33 480,00	Základ daně:	33 500,00
Základ zdravotní pojištění:	33 480,00	Slevy na dani (společné):	2 570,00
Slevy na dani (nárok):	2 570,00	Sleva na dani (dětí):	1 267,00
Daňové zvýhodnění (dětí):	1 267,00	Daň po slevě:	1 188,00
			HRUBÁ MZDA:
			33 480,00
			ČISTÁ MZDA:
			28 407,00
			Daňový bonus:
			0,00

Obrázek 2: Výplatní lístek paní Jany A za leden 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Zaměstnankyně **Eva B** nastoupila do pracovního poměru dne 15. února 2025 na zkrácený úvazek v rozsahu 10 hodin týdně s hodinovou mzdou 125 Kč. V měsíci únoru připadá celkem 20 pracovních dní, avšak vzhledem k datu nástupu odpracovala pouze 10 dní. Hrubá mzda za tento měsíc tedy činí 2 500 Kč. Eva má podepsané Prohlášení, a vzhledem k nízkému příjmu a uplatnění základní slevy na dani nevzniká daňová povinnost. Daňová povinnost paní Evě díky nízkému základu daně a uplatnění slevy na dani nevzniká ani v dalších měsících. V případě, že by však její měsíční příjem vzrostl, byla by daň z příjmů fyzických osob odváděna formou zálohové daně.

Z hlediska pojistného odvádí zaměstnankyně 225 Kč na sociální zabezpečení a 113 Kč na zdravotní pojištění. Zaměstnavatel by standardně odváděl pojistné na sociální zabezpečení ve výši 620 Kč, avšak v tomto případě uplatňuje slevu ve výši 5 %, neboť paní Eva pečuje o dítě mladší 10 let. Výsledný odvod zaměstnavatele na sociální zabezpečení tak činí 495 Kč. Na zdravotním pojištění odvádí zaměstnavatel 178 Kč. Vzhledem k tomu, že paní Eva je na rodičovské dovolené, není nutné dopočítávat odvody do minimálního vyměřovacího základu, který pro rok 2025 činí 20 800 Kč. Čistá mzda za měsíc únor činí 2 209 Kč.

Vzhledem k tomu, že paní Eva nastoupila do zaměstnání až v polovině února a pracuje na zkrácený úvazek, je její nárok na dovolenou poměrně upraven. Místo plného rozsahu 40 hodin za rok jí náleží pouze 35 hodin dovolené. Tento zkrácený nárok odpovídá jak skutečně odpracovaným týdnům, tak sjednanému rozsahu pracovní doby. Údaj o dovolené je spolu s ostatními mzdovými náležitostmi uveden na výplatním lístku, který je na obrázku č. 3.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00002 B Eva	Adresa: Ulice 3 99999 Obec	Období: 2025/02	
Běžný pracovní poměr (1++)			Středisko:
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 35 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Prům. náhrada: 125,00
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 35 hod. řádná		Hodinová sazba 125,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	10,00 20,00		+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)
Základní mzda	10,00 20,00	2 500,00	z toho prémie
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)		0,00	+ Příjmy mimo pojistné
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	
			Hrubá mzda (mzdové složky celkem)
			2 500,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění		178,00	- Záloha
- Zdravotní pojištění		113,00	+ Náhrada mzdy za nemoc
- Srážky celkem		0,00	
z toho stravenky (0 ks á 0,00)		0,00	+ Zúčtování DPFO
z toho běžné srážky		0,00	+ Nezdánitelné příjmy
z toho exekuce		0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)
z toho jiné srážky		0,00	z toho jiné nezd. příjmy
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY			VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):
Základ sociálního pojištění:	2 500,00	Základ daně:	2 500,00
Základ zdravotního pojištění:	2 500,00	Slevy na dani (společné):	375,00
Slevy na dani (nárok):	2 570,00	Sleva na dani (děti):	0,00
Daňové zvýhodnění (děti):	0,00	Daň po slevě:	0,00
			HRUBÁ MZDA:
			2 500,00
			ČISTÁ MZDA:
			2 209,00
			Daňový bonus:
			0,00

Obrázek 3: Výplatní lístek paní Evy B za únor 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Dohoda o pracovní činnosti s paní **Marií C** byla uzavřena s účinností od 1. dubna 2025. V rámci této dohody bylo odpracováno celkem 8 hodin, přičemž hodinová sazba byla sjednána ve výši 279 Kč. Výsledná hrubá mzda za měsíc duben tedy činí 2 232 Kč. Vzhledem k rozsahu práce a výši příjmu nedochází k účasti na nemocenském ani důchodovém pojištění, neboť příjem nedosahuje rozhodného limitu pro účast na pojištění.

Z hlediska zdravotního pojištění se jedná o tzv. zaměstnání malého rozsahu. V tomto režimu není zaměstnanec automaticky účasten systému veřejného zdravotního pojištění prostřednictvím zaměstnavatele. Rozhodná hranice pro účast na zdravotním pojištění u dohody o pracovní činnosti činí v roce 2025 částku 4 500 Kč měsíčně. Pokud příjem tuto hranici nepřesáhne, nevzniká zaměstnavateli povinnost odvádět pojistné na zdravotní pojištění. V tomto případě tedy zaměstnavatel neprovádí přihlášení zaměstnankyně k pojištění a žádné pojistné neodvádí.

Zaměstnankyně současně vykonává výdělečnou činnost i u jiného zaměstnavatele, a proto u tohoto zaměstnavatele nepodepsala Prohlášení. Z tohoto důvodu je příjem zdaněn srážkovou daní ve výši 15 %. Výpočet daně se provádí z celé hrubé mzdy, bez uplatnění jakýchkoli slev na dani. Výsledná srážková daň činí 334 Kč. Tato částka je odvedena zaměstnavatelem přímo správci daně.

Po odečtení srážkové daně z hrubé mzdy je zaměstnankyni vyplacena čistá mzda ve výši 1 898 Kč. Pro ilustraci výpočtu je výplatní lístek paní Marie C na obrázku č. 4.

Vzhledem k tomu, že paní Marie C vykonává práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu pouhých 8 hodin měsíčně, nevzniká jí nárok na dovolenou. V případě dohod konaných mimo pracovní poměr se nárok na dovolenou posuzuje individuálně podle rozsahu a pravidelnosti práce. Pokud však zaměstnanec neodpracuje alespoň čtyřnásobek týdenní pracovní doby v kalendářním roce, nárok na dovolenou mu nevzniká. Vzhledem k tomu, že paní Marie C pracuje pouze výjimečně a v minimálním rozsahu, nejsou splněny podmínky pro vznik nároku na dovolenou, a tudíž jí dovolená nenáleží.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00003 C Marie		Adresa: Ulice 4 99999 Obec	
		Období: 2025/04	
Dohoda o pracovní činnosti (A++)			Středisko:
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 0 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Prům. náhrada: 279,00
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 0 hod. řádná		Hodinová sazba 279,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	5,00 10,00		+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)
Základní mzda	4,00 8,00	2 232,00	z toho prémie
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)		0,00	+ Příjmy mimo pojistné
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	Hrubá mzda (mzdové složky celkem)
			2 232,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění		0,00	- Záloha
- Zdravotní pojištění		0,00	+ Náhrada mzdy za nemoc
- Srážky celkem		0,00	
z toho stravenky (0 ks á 0,00)		0,00	+ Zúčtování DPFO
z toho běžné srážky		0,00	+ Nezdánitelné příjmy
z toho exekuce		0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)
z toho jiné srážky		0,00	z toho jiné nezd. příjmy
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY			VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):
Základ sociální pojištění:	0,00	Základ daně:	2 232,00
Základ zdravotní pojištění:	0,00	Slevy na dani (společné):	0,00
Slevy na dani (nárok):	0,00	Sleva na dani (dětí):	0,00
Daňové zvýhodnění (dětí):	0,00	Daň po slevě:	334,00
			HRUBÁ MZDA:
			2 232,00
			ČISTÁ MZDA:
			1 898,00
			Daňový bonus:
			0,00

Obrázek 4: Výplatní lístek paní Marie C za duben 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Dohoda o pracovní činnosti s panem **Jiřím D** byla uzavřena s účinností od 2. června 2025. V rámci této dohody je sjednána hodinová odměna ve výši 202 Kč a měsíční rozsah práce činí 80 hodin. Hrubá mzda za měsíc červen tak dosahuje částky 16 160 Kč. Vzhledem k tomu, že se jedná o studenta vysoké školy, je za něj plátcem zdravotního pojištění stát, a tudíž se při posuzování minimálního vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění neuplatňuje dopočet do minimální mzdy.

Pan Jiří D má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení, což mu umožňuje uplatnit základní slevu na poplatníka. Z jeho hrubé mzdy jsou odváděny zákonné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnance činí pojistné na sociální zabezpečení 1 148 Kč a na zdravotní pojištění 728 Kč.

Zaměstnavatel za něj odvádí pojistné ve výši 4 007,68 Kč na sociální zabezpečení a 1 454 Kč na zdravotní pojištění. Po odečtení zákonných odvodů a uplatnění slevy na dani činí čistá mzda

pana Jiřího D částku 14 284 Kč. Výplatní lístek pana Jiřího D za měsíc červen, který obsahuje veškeré náležitosti, včetně hrubé mzdy, zákonných odvodů, čisté mzdy a informací o pojistném, je uveden na obrázku č. 5.

Vzhledem k rozsahu práce vykonávané na základě DPČ vzniká panu Jiřímu D nárok na dovolenou. Za období od června do prosince 2025 mu náleží 44 hodin dovolené. Tento nárok není během trvání dohody vyčerpan, a proto je v prosinci, při ukončení této dohody, proplacen a zahrnut do odměny za daný měsíc.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00004 D Jiří	Adresa: Ulice 5 99999 Obec	Období: 2025/06	
Dohoda o pracovní činnosti (A++)			Středisko:
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 44 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Prům. náhrada: 202,00
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 44 hod. řádná		Hodinová sazba 202,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	10,00 80,00		
Základní mzda	10,00 80,00	16 160,00	+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)		0,00	+ z toho prémie
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	+ Příjmy mimo pojistné
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	Hrubá mzda (mzdové složky celkem)
			16 160,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění		1 148,00	- Záloha
- Zdravotní pojištění		728,00	+ Náhrada mzdy za nemoc
- Srážky celkem		0,00	
z toho stravenky (0 ks á 0,00)		0,00	+ Zúčtování DPFO
z toho běžné srážky		0,00	+ Nezdánitelné příjmy
z toho exekuce		0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)
z toho jiné srážky		0,00	z toho jiné nezd. příjmy
			0,00
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY		VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):	
Základ sociální pojištění:	16 160,00	Základ daně:	16 200,00
Základ zdravotní pojištění:	16 160,00	Slevy na dani (společné):	2 430,00
Slevy na dani (nárok):	2 570,00	Sleva na dani (dětí):	0,00
Daňové zvýhodnění (dětí):	0,00	Daň po slevě:	0,00
		HRUBÁ MZDA:	16 160,00
		ČISTÁ MZDA:	14 284,00
		Daňový bonus:	0,00

Obrázek 5: Výplatní lístek pana Jiřího D za červen 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Dohoda o pracovní činnosti s panem **Janem E** byla uzavřena na období od 2. června do 29. srpna 2025. V rámci této dohody byla sjednána hodinová odměna ve výši 202 Kč a měsíční rozsah práce činil 90 hodin. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec odpracoval 15 hodin o víkendu, vznikl mu nárok na příplatek za práci o víkendu ve výši 10 % průměrného výdělků. V tomto případě činí průměrná mzda 202 Kč, a tedy příplatek za víkendovou práci dosahuje částky 303 Kč. Hrubá mzda za měsíc červen, včetně tohoto příplatku, činí celkem 18 483 Kč.

Pan Jan E je studentem vysoké školy, a tudíž je za něj plátcem zdravotního pojištění stát. Z tohoto důvodu se při výpočtu zdravotního pojištění neuplatňuje dopočet do minimálního vyměřovacího základu, který by jinak mohl ovlivnit výši odvodů. Zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení, což mu umožňuje uplatnit základní slevu na poplatníka.

Z hrubé mzdy jsou odváděny zákonné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnance činí pojistné na sociální zabezpečení 1 313 Kč a zdravotní pojištění 832 Kč. Po odečtení těchto zákonných odvodů a uplatnění daňové slevy činí čistá mzda pana Jana částku 16 133 Kč. Zaměstnavatel odvádí za něj pojistné na sociální zabezpečení ve výši 4 583,78 Kč a na zdravotní pojištění částku 1 664 Kč.

Vzhledem k rozsahu a pravidelnosti práce vznikl panu Janovi nárok na dovolenou v rozsahu 20 hodin. Tento nárok nebyl během trvání dohody vyčerpán, a proto je v měsíci srpnu, při ukončení dohody, proplacen. Proplacená dovolená se zahrnuje do srpnové odměny a je zohledněna ve výplatním lístku.

Výplatní lístek pana Jana E za měsíc červen, který obsahuje veškeré náležitosti, včetně hrubé mzdy, zákonných odvodů, čisté mzdy a informací o proplacené dovolené, je uveden na obrázku č. 6.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00005 E Jan	Adresa: Ulice 6	Období: 2025/06	
	99999 Obec		
Dohoda o provedení práce (T++)			Středisko:
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 20 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Prům. náhrada: 202,00
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 20 hod. řádná		Hodinová sazba 202,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	18,00 90,00		
Základní mzda	18,00 90,00	18 180,00	+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)		0,00	+ Příjmy mimo pojistné
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	
			Hrubá mzda (mzdové složky celkem)
			18 483,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění		1 313,00	- Záloha
- Zdravotní pojištění		832,00	+ Náhrada mzdy za nemoc
- Srážky celkem		0,00	
z toho stravenky (0 ks á 0,00)		0,00	+ Zúčtování DPFO
z toho běžné srážky		0,00	+ Nezdánitelné příjmy
z toho exekuce		0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)
z toho jiné srážky		0,00	z toho jiné nezd. příjmy
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY			VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):
Základ sociální pojištění:	18 483,00	Základ daně:	18 500,00
Základ zdravotní pojištění:	18 483,00	Slevy na dani (společné):	2 570,00
Slevy na dani (nárok):	2 570,00	Sleva na dani (dětí):	0,00
Daňové zvýhodnění (dětí):	0,00	Daň po slevě:	205,00
			HRUBÁ MZDA:
			18 483,00
			ČISTÁ MZDA:
			16 133,00
			Daňový bonus:
			0,00

Obrázek 6: Výplatní lístek pana Jana E za červen 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Dohoda o provedení práce s panem **Petrem F** byla uzavřena na období od 1. října do 31. října 2025. V rámci této dohody byla sjednána hodinová odměna ve výši 279 Kč a zaměstnanec odpracoval celkem 40 hodin. Hrubá mzda za toto období činí 11 116 Kč. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr trval pouze jeden měsíc a rozsah práce nepřesáhl 80 hodin, nevznikl panu Petrovi nárok na dovolenou. Podmínkou pro vznik nároku na dovolenou u dohod konaných mimo pracovní poměr je totiž odpracování alespoň čtyřnásobku týdenní pracovní doby, což v tomto případě nebylo splněno.

Pan Petr je současně zaměstnán u jiného zaměstnavatele, a proto u paní Novákové nepodepsal Prohlášení. Z tohoto důvodu je jeho příjem zdaněn srážkovou daní ve výši 15 %, která činí 1 674 Kč. Tato daň je sražena z celé hrubé mzdy bez uplatnění jakýchkoli daňových slev a je odvedena zaměstnavatelem přímo správci daně. Výplatní lístek, který zachycuje výše uvedené údaje, včetně výše hrubé mzdy, srážkové daně a nepřítomnosti pojistného, je uveden na obrázku č. 7.

Z hlediska pojistného se na dohodu o provedení práce vztahují specifická pravidla. Pokud měsíční příjem zaměstnance nepřesáhne částku 11 499 Kč, nevzniká povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení ani zdravotní pojištění. Vzhledem k tomu, že hrubá mzda pana Petra činí 11 116 Kč, nedosahuje této hranice, a proto nevzniká povinnost odvádět pojistné na sociální ani zdravotní pojištění. Přestože tedy zaměstnanec není účasten systému pojištění, je zaměstnavatel od 1. července 2024 povinen tuto dohodu o provedení práce nahlásit České správě sociálního zabezpečení. Tato ohlašovací povinnost se vztahuje na všechny DPP bez ohledu na výši příjmu nebo účast na pojištění a slouží k evidenci a kontrole souběžných příjmů zaměstnanců.

Nováková Anna		IČ: 98765432	
00006 F Petr	Adresa: Ulice 7 99999 Obec	Období: 2025/10	
Dohoda o provedení práce (T++)			
Dov. nárok:	0 hod. převedená / 0 hod. řádná	Čerpáno: 0 hod.	Středisko:
Dov. zůstatek:	0 hod. převedená / 0 hod. řádná	Prům. náhrada: 279,00	Hodinová sazba 279,00
Měsíční fond pracovní doby (dnů, hodin)	5,00 40,00	+ Odměny celkem (odměny, prémie, příplatky)	0,00
Základní mzda	5,00 40,00	11 160,00 z toho prémie	0,00
+ Běžné náhr. celkem (dovolená, svátky, §, překážky)	0,00 0,00	0,00 + Příjmy mimo pojistné	0,00
z toho řádná dovolená	0,00 0,00	0,00	0,00
z toho proplacená dovolená	0,00 0,00	0,00	0,00
		Hrubá mzda (mzdové složky celkem)	11 160,00
Vyúčtování			
- Sociální pojištění	0,00	- Záloha	0,00
- Zdravotní pojištění	0,00	+ Náhrada mzdy za nemoc	0,00
- Srážky celkem	0,00		
z toho stravenky (0 ks á 0,00)	0,00	+ Zúčtování DPFO	0,00
z toho běžné srážky	0,00	+ Nezdánitelné příjmy	0,00
z toho exekuce	0,00	z toho stravenkový paušál (0 dnů á 0,00)	0,00
z toho jiné srážky	0,00	z toho jiné nezd. příjmy	0,00
Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY		VYÚČTOVÁNÍ (doplatek na účet):	9 486,00
Základ sociální pojištění:	0,00	Základ daně:	11 160,00
Základ zdravotní pojištění:	0,00	Slevy na dani (společné):	0,00
Slevy na dani (nárok):	0,00	Sleva na dani (dětí):	0,00
Daňové zvýhodnění (dětí):	0,00	Daň po slevě:	1 674,00
		HRUBÁ MZDA:	11 160,00
		ČISTÁ MZDA:	9 486,00
		Daňový bonus:	0,00

Obrázek 7: Výplatní lístek pana Petra F za říjen 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025))

Přiložené výplatní lístky jednotlivých zaměstnanců poskytují názorný přehled o složení mzdy, výši zákonných odvodů a čisté mzdě v měsíci nástupu. Slouží jako praktická ilustrace výpočtů souvisejících s odvodovou a daňovou povinností v konkrétních případech

4.2.2 Vyjádření daňového a odvodového zatížení zaměstnanců

Na základě provedených výpočtů je v této části přistoupeno k vyjádření celkového daňového a pojistného zatížení jednotlivých zaměstnanců. Zatížení je kvantifikováno pomocí ukazatelů, které umožňují porovnání mezi jednotlivými případy, zejména podílem odvodů na hrubé mzdě. Tímto způsobem je umožněno identifikovat rozdíly v daňovém zatížení a posoudit, jak výrazně jednotlivé formy pracovního zapojení ovlivňují výsledný příjem zaměstnance.

Tabulka 4: Srovnání daňového a pojistného zatížení zaměstnanců

	Jana A	Eva B	Marie C	Jiří D	Jan E	Petr F
Hrubý příjem [Kč]	435 913,00	57 000,00	20 088,00	122 332,00	59 153,00	11 160,00
– daňová povinnost [Kč]	19 431,00	0,00	3 006,00	1 195,00	1 170,00	1 674,00
– sociální zabezpečení [Kč]	30 956,00	4 052,00	0,00	8 690,00	4 202,00	0,00
– zdravotní pojištění [Kč]	19 622,00	2 570,00	0,00	5 510,00	2 663,00	0,00
= čistý roční příjem [Kč]	365 904,00	50 378,00	17 082,00	106 937,00	51 118,00	9 486,00
Daňové zatížení bez pojistného [%]	4,46	0,00	14,96	0,98	1,98	15,00
Daňové zatížení včetně pojistného [%]	16,06	11,62	14,96	12,58	13,58	15,00

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků uvedených v tabulce č. 4 je patrné, že výše daňového a pojistného zatížení je ovlivněna nejen typem pracovního vztahu, ale také dalšími faktory, jako je podepsání Prohlášení, uplatnění daňového zvýhodnění na děti a výše hodinové mzdy. Je však třeba upozornit, že uvedené hrubé příjmy představují souhrnné částky za celou dobu trvání pracovního vztahu, která se u jednotlivých zaměstnanců liší. Tato skutečnost může ovlivnit srovnatelnost absolutních hodnot odvodů a čistých příjmů, a proto je při interpretaci výsledků vhodné se zaměřit především na relativní ukazatele, jako je podíl odvodů na hrubé mzdě.

Nejvyšší daňové a odvodové zatížení vykazuje **Jana A**, a to ve výši 16,06 %, přestože má podepsané Prohlášení a uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě. Tento výsledek je způsoben především vysokou hodinovou mzdou ve výši 279 Kč a rozsáhlejším úvazkem 30 hodin týdně, což vede k vyšší hrubé mzdě a tím i vyšším absolutním odvodům.

Naopak **Eva B**, která rovněž pracuje na zkrácený úvazek, ale bez daňového zvýhodnění a s nižší hodinovou mzdou ve výši 125 Kč, dosahuje nejnižšího daňového zatížení mezi zaměstnanci v pracovním poměru, a to ve výši 11,62 %. Díky nízkému příjmu a podepsanému

Prohlášení nevznikla daňová povinnost, a její zatížení tak tvoří pouze odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se potvrzuje, že podepsání Prohlášení má zásadní vliv na výši daňového zatížení. **Marie C** a **Petr F**, kteří Prohlášení nepodepsali, odvádějí daň ve výši 15 % z příjmu bez možnosti uplatnění slevy na poplatníka. To se odráží v jejich vysokém daňovém zatížení, přestože jejich příjmy jsou relativně nízké. U Petra F odpovídá daňové zatížení přesně 15% sazbě. U Marie C je daňové zatížení mírně nižší (14,96 %), což je způsobeno zaokrouhlováním měsíční srážkové daně na celé koruny směrem dolů.

Naopak **Jiří D** a **Jan E**, kteří Prohlášení podepsali, odvádějí nižší daň, což se promítá do nižšího celkového zatížení, u Jiřího 12,58 % a u Jana 13,58 %. V jejich případech se projevil pozitivní vliv uplatněné slevy na poplatníka.

Z hlediska pojistného je rozhodující, zda byl u dohod překročen rozhodný příjem. U **Marie C** a **Petra F** tato hranice překročena nebyla, a proto jim nevznikla povinnost pojistného. Naproti tomu u **Jiřího D** a **Jana E** byla hranice překročena, což odpovídá jejich vyššímu počtu odpracovaných hodin a tím i vyššímu měsíčnímu příjmu.

Z provedených výpočtů vyplývá, že výše daňového a pojistného zatížení zaměstnanců je ovlivněna nejen typem pracovního vztahu a výší sjednané odměny, ale také individuálními faktory, jako je podepsání Prohlášení či uplatnění daňového zvýhodnění. Nejnižší zatížení je typicky spojeno s nízkými příjmy a uplatněním slev, zatímco nejvyšší zatížení vzniká u osob bez podepsaného Prohlášení a s příjmem podléhajícím plné daňové sazbě.

4.2.3 Celkové náklady zaměstnavatele

Zaměstnávání pracovníků s sebou nese pouze povinnost vyplácet sjednanou hrubou mzdu či odměnu, ale také povinnost odvádět zákonem stanovené částky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Tyto odvody představují významnou složku celkových nákladů zaměstnavatele, které tak zpravidla převyšují samotnou hrubou mzdu zaměstnance. V této části jsou proto vyčísleny celkové mzdové náklady zaměstnavatele u jednotlivých modelových případech, a to včetně povinných odvodů. Výsledky umožňují posoudit skutečnou finanční zátěž zaměstnavatele při využití různých forem pracovního zapojení.

Z údajů uvedených v tabulce č. 5 vyplývá, že podíl zákonných odvodů na celkových nákladech zaměstnavatele se liší v závislosti na tom, zda vzniká povinnost odvádět pojistné.

U zaměstnankyň **Jany A** a **Evy B**, které jsou zaměstnány v pracovním poměru na zkrácený úvazek, činí podíl odvodů 22,36 %. Tento nižší podíl je způsoben tím, že zaměstnavatel uplatňuje slevu na pojistném. Pokud by tuto slevu neuplatňoval, podíl odvodů by byl vyšší a přiblížil by se hodnotám zaznamenaným u zaměstnanců pracujících na některý z typů dohod, jejichž příjem překročil rozhodnou výši pro účast na pojištění.

U **Jiřího D** a **Jana E**, kteří pracují na některý z typů dohod a jejich příjem překročil rozhodnou výši pro účast na pojištění, činí podíl odvodů 25,26 %. Naopak u **Marie C** a **Petra F**, jejichž příjem z dohod rozhodné výše nedosáhl, nevznikla povinnost pojistného a celkové náklady zaměstnavatele odpovídají pouze vyplacené odměně. V těchto případech je podíl odvodů nulový.

Z uvedeného vyplývá, že výše skutečných nákladů zaměstnavatele není určena typem pracovněprávního vztahu, ale výhradně tím, zda vzniká povinnost odvádět pojistné. U zaměstnanců pracujících na dohody je tato povinnost podmíněna dosažením rozhodné výše příjmu.

Tabulka 5: Přehled celkových nákladů zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance

	Jana A	Eva B	Marie C	Jiří D	Jan E	Petr F
Hrubý příjem [Kč]	435 913,00	57 000,00	20 088,00	122 332,00	59 153,00	11 160,00
+ sociální zabezpečení [Kč]	86 310,77	11 286,00	0,00	30 338,34	14 669,94	0,00
+ zdravotní pojištění [Kč]	39 230,00	5 130,00	0,00	11 008,00	5 324,00	0,00
= celkové náklady [Kč]	561 453,77	73 416,00	20 088,00	163 678,34	79 146,94	11 160,00
Podíl odvodů na celkových nákladech [%]	22,36	22,36	0,00	25,26	25,26	0,00

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.4 Celkové daňové zatížení práce

Při komplexním posouzení ekonomických dopadů zaměstnávání je vhodné sledovat nejen jednotlivé složky daňového zatížení odděleně, ale také jejich souhrnný efekt. Zatímco předchozí části se zaměřují na dílčí aspekty, konkrétně na daňové zatížení příjmu zaměstnance a náklady zaměstnavatele, tato část propojuje oba pohledy do jednoho celku. Výsledkem je ukazatel, který vyjadřuje celkové daňové zatížení práce jako podíl všech zákonných odvodů a daně z příjmů na celkových nákladech zaměstnavatele.

Tento přístup umožňuje lépe porovnat skutečnou míru zatížení pracovního příjmu napříč různými formami pracovního zapojení a příjmovými hladinami. Zohledněny jsou přitom jak odvody hrazené zaměstnavatelem, tak odvody a daňové povinnosti zaměstnance.

Tabulka 6: Celkové daňové zatížení práce

	Jana A	Eva B	Marie C	Jiří D	Jan E	Petr F
Daňová povinnost [Kč]	19 431,00	0,00	3 006,00	1 195,00	1 170,00	1 674,00
Odvody zaměstnance [Kč]	50 578,00	6 622,00	0,00	14 200,00	6 865,00	0,00
Odvody zaměstnavatele [Kč]	125 540,77	16 416,00	0,00	41 346,34	19 993,94	0,00
Celkové náklady zaměstnavatele [Kč]	561 453,77	73 416,00	20 088,00	163 678,34	79 146,94	11 160,00
Celkové daňové zatížení práce [%]	34,83	31,38	14,96	34,68	35,41	15,00

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků uvedených v tabulce č. 6 je patrné, že nejvyšší celkové daňové zatížení práce vykazuje zaměstnanec **Jan E**, u něhož tento podíl činí 35,41 %. Podobně vysoké zatížení je zaznamenáno také u **Jany A** a **Jiřího D**. U těchto osob vzniká povinnost odvádět pojistné na obou úrovních a zároveň je odváděna daň z příjmů, což se promítá do vyššího celkového zatížení.

Naopak nejnižší zatížení je patrné u **Marie C** a **Petra F**, jejichž příjem z dohod nedosáhl rozhodné výše pro účast na pojištění. V těchto případech nevznikla povinnost odvádět pojistné, a celkové zatížení tak odpovídá pouze odvedené dani z příjmů. U Marie C činí podíl 14,96 % a u Petra F přesně 15 %.

Zajímavý je také případ **Evy B**, u níž je celkové zatížení nižší než u ostatních zaměstnanců v pracovním poměru. Tento výsledek je ovlivněn uplatněním slevy na pojistném ze strany zaměstnavatele, která snižuje celkové náklady a tím i relativní podíl odvodů. Stejnou slevu uplatňuje i zaměstnavatel u **Jany A**, nicméně vzhledem k výrazně vyššímu hrubému příjmu této zaměstnankyně je celkové daňové zatížení práce vyšší. Vyšší příjem totiž vede k vyšším absolutním odvodům, které se i přes uplatněnou slevu promítají do vyššího procentuálního zatížení.

Tabulka č. 6 názorně ukazuje, že výše celkového daňového zatížení práce není přímo určena typem pracovněprávního vztahu, ale především tím, zda z příjmu zaměstnance vzniká povinnost odvádět pojistné a jak vysoká je jeho daňová povinnost po uplatnění zákonných slev.

Právě tyto faktory mají zásadní vliv na to, jak velkou část celkových nákladů zaměstnavatele tvoří zákonné odvody a daně. Typ pracovního vztahu ovlivňuje daňové zatížení pouze nepřímo, a to prostřednictvím pravidel, která určují, kdy a v jakém rozsahu povinnost pojistného vzniká.

4.3 Povinnosti spojené s výkaznictvím a podáváním formulářů

V rámci pracovněprávních vztahů vzniká zaměstnavateli řada povinností souvisejících s pravidelným výkaznictvím vůči státním institucím. Tyto povinnosti se týkají zejména oblasti sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a daňových odvodů. Pravidelně jsou zpracovávány a podávány měsíční výkazy pro Českou správu sociálního zabezpečení a přehledy pro příslušné zdravotní pojišťovny, v tomto modelovém příkladě pouze pro VZP. Nedílnou součástí agendy je také vedení a předávání Evidenčních listů důchodového pojištění, které slouží jako podklad pro budoucí důchodové nároky zaměstnanců. V oblasti daní je zajišťováno vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a srážkové daně, a pokud zaměstnanci požádají, je zaměstnavatelem prováděno také roční zúčtování daně. Veškeré tyto úkony musí být prováděny v souladu s platnou legislativou a ve stanovených lhůtách, přičemž správnost a úplnost údajů hraje klíčovou roli.

4.3.1 Administrativní povinnosti vůči České správě sociálního zabezpečení

Zaměstnavatelé mají vůči ČSSZ řadu pravidelných i jednorázových administrativních povinností, které se týkají především evidence zaměstnanců, výpočtu a odvodu pojistného a vedení podkladů pro důchodové pojištění.

Každý měsíc je zaměstnavatel povinen podat „*Přehled o výši pojistného*“ (ČSSZ, 2025b), ve kterém uvádí souhrnné údaje o vyměřovacích základech a výši pojistného za všechny zaměstnance. Tento přehled se podává výhradně elektronicky prostřednictvím ePortálu ČSSZ, a to nejpozději do 20. dne následujícího měsíce.

Příloha M obsahuje ukázkou vyplněného tiskopisu, který se skládá ze dvou stran, za měsíc červen, jelikož v tomto období bylo zaměstnáváno nejvíce zaměstnanců současně, paní Jana, Eva, Marie a pánové Jiří a Jan. Souhrnný vyměřovací základ za tyto zaměstnance činí 75 047 Kč. Za paní Janu je vykázán vyměřovací základ ve výši 35 154 Kč, za paní Evu 5 250 Kč, a za paní Marii by činil 2 232 Kč, z této částky však pojistné odváděno není, neboť nedosahuje zákonem stanoveného limitu. U pana Jiřího činí vyměřovací základ 16 160 Kč a u pana Jana 18 180 Kč. Na dvě zaměstnankyně je uplatňována sleva na pojistném, přičemž tyto zaměstnankyně jsou uvedeny v **oddílu I** tiskopisu „*Přehled o výši pojistného*“ (ČSSZ, 2025b), a výše slevy je specifikována v **oddílu C** na **řádku 12**. Celková odvodová povinnost

zaměstnavatele za sebe i zaměstnance činí 21 921 Kč. Podání je vyplněno v zákonné lhůtě, tedy do 20 dnů, konkrétně dne 7. července 2025.

Od 1. července 2024 je zaměstnavatelům stanovena zákonná povinnost vykazovat příjmy všech zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce prostřednictvím tiskopisu „*Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce*“ (ČSSZ, 2025c). Tento výkaz je podáván výhradně elektronicky prostřednictvím ePortálu ČSSZ, a to nejpozději do 20. kalendářního dne následujícího měsíce. Ve výkazu jsou uváděny veškeré příjmy zúčtované zaměstnancům na DPP, a to bez ohledu na to, zda z nich vzniká účast na nemocenském pojištění. Součástí výkazu je rovněž oznámení o nástupu a skončení pracovního vztahu, případně opravy nebo storna dříve podaných údajů. Tiskopis slouží jako nástroj pro evidenci a kontrolu pracovních vztahů na DPP a přispívá k transparentnosti systému sociálního zabezpečení.

Na obrázku č. 8 je uveden příklad vyplněného tiskopisu VPDPP za červenec 2025. Výkaz se vztahuje na zaměstnance Jana E, který byl zaměstnán na základě DPP od 2. června 2025. V rámci tohoto pracovního vztahu mu byl zúčtován příjem ve výši 18 382 Kč. Jelikož se jedná o druhý měsíc, ve kterém zaměstnanec vykonává práci pro paní Novákovou, je v tiskopisu zaškrtnuta možnost **Výkaz příjmů**. V kolonce **Kód DPP** je uvedeno písmeno **T**, které označuje první dohodu o provedení práce uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výkaz je podáván elektronicky prostřednictvím ePortálu ČSSZ nejpozději do 20. dne následujícího měsíce, v tomto případě musí být výkaz podán nejpozději do 20. srpna 2025.

Evidenční štítek	Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce			
za období <input type="text" value="07"/> / <input type="text" value="2025"/>				
Pracoviště ÚSSZ (OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno) <input type="text"/>				
A. Zaměstnavatel				
Název zaměstnavatele	Identifikační číslo	Variabilní symbol		
Nováková Anna	98765432			
B. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce				
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo / EČP	
E	Jan		5678901234	
Pohlaví	Rodné příjmení	Kód zdravotní pojišťovny	Státní občanství	Místo narození
M			CZ	
Akce:				
<input checked="" type="checkbox"/> Výkaz příjmů	<input type="checkbox"/> Nástup na DPP s výkazem příjmů	<input type="checkbox"/> Skončení DPP s výkazem příjmů	<input type="checkbox"/> Oprava	<input type="checkbox"/> Storno
Datum nástupu do zaměstnání	Datum skončení zaměstnání	Kód DPP		
02.06.2025		T		
Příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci	Příjem po skončení zaměstnání			
18 382,00				

Obrázek 8: VPDPP pana Jana E za červenec 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; ČSSZ, 2025c))

Obrázek č. 9 zachycuje tiskopis VPDPP za říjen 2025. Výkaz se vztahuje na zaměstnance Petra F, který je zaměstnán na základě DPP v období od 1. 10. 2025 do 31. 10. 2025. V tomto období mu je zúčtován příjem ve výši 11 160 Kč. V tiskopisu je zaškrtnuta možnost **Nástup na DPP s výkazem příjmů**, neboť se jedná o první měsíc výkonu práce u daného zaměstnavatele. Výkaz je podáván, přestože z dosaženého příjmu nevznikla povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení, neboť nedošlo k překročení zákonem stanoveného limitu pro účast na nemocenském pojištění.

Evidenční štítek	Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce			
	za období <input type="text" value="10"/> / <input type="text" value="2025"/>			
Pracoviště ÚSSZ (OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno)				
A. Zaměstnavatel				
Název zaměstnavatele	Identifikační číslo	Variabilní symbol		
Nováková Anna	98765432			
B. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce				
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo / EČP	
F	Petr		6789012345	
Pohlaví	Rodné příjmení	Kód zdravotní pojišťovny	Státní občanství	Místo narození
M			CZ	
Akce:				
<input type="checkbox"/> Výkaz příjmů	<input checked="" type="checkbox"/> Nástup na DPP s výkazem příjmů	<input type="checkbox"/> Skončení DPP s výkazem příjmů	<input type="checkbox"/> Oprava	<input type="checkbox"/> Storno
Datum nástupu do zaměstnání	Datum skončení zaměstnání	Kód DPP		
01.10.2025	31.10.2025	T		
Příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci				
11 160,00		<input type="checkbox"/> Příjem po skončení zaměstnání		

Obrázek 9: VPDPP pana Petra F za říjen 2025

(vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; ČSSZ, 2025c))

Za každého zaměstnance, který je účasten důchodového pojištění, je zaměstnavatel povinen vést a po skončení kalendářního roku nebo pracovního poměru předat ČSSZ Evidenční list důchodového pojištění. Tento dokument obsahuje údaje o době pojištění, vyměřovacích základech a případných vyloučených dobách (např. nemoc, mateřská). ELDP je klíčovým podkladem pro výpočet důchodu zaměstnance.

Na obrázku č. 10 je zobrazen tiskopis ELDP za rok 2025 zaměstnankyně Jany, která byla u zaměstnavatele zaměstnána téměř po celý kalendářní rok. Typ ELDP označený číslem **01** znamená, že pracovní poměr trvá i po skončení sledovaného období, tedy k 31. prosinci 2025 není ukončen. Vyměřovací základ paní Jany za celý rok činí 435 913 Kč. Označení **1++** v části týkající se druhu pracovního poměru značí, že se jedná o jeden pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, a písmeno **N** potvrzuje, že se nejedná o zaměstnání malého rozsahu. Podle platné legislativy je zaměstnavatel povinen předložit ELDP nejpozději do 30. dubna následujícího kalendářního roku, pokud pracovní poměr trvá k 31. prosinci, nebo do 30 dnů ode

Evidenční list důchodového pojištění

Technický kód: [] za rok: 2025 Typ ELPD: 02 Oprava ELPD za dne: []

Kód OSSZ: [] Místní příslušnost OSSZ (IP PRSZ): []

1. Identifikace pojištěnce

Příjmení (poslední): E Jméno: Jan Úřad: [] Datum narození: [] Rodné číslo pojištěnce: 567 890 1234

Ulice: [] Číslo domu: 6 Rodné příjmení: []

Obec: [] Pošta: [] PSČ (Post Code): 999 99 Stát: Místo narození: CZ

2. Průběh pojištění v daném roce

Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Výběr, doby	Vyměřovací základ	Doby odčít.
T++	-	2.6.	29.8.	89															59 153	
Celkem																			59 153	

3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy

Název zaměstnavatele: Nováková Anna IČ: 98765432 Variabilní symbol: []

Vydání číselní osnovy od: 02.06.2025

Státní vymezení ELPD: 08.09.2025 Datum a podpis pojištěnce: []

ČSSZ 89 387 3 / 2018 Podpis a razítko zaměstnavatele: [] Pro potřeby OSSZ: []

Obrázek 12: Evidenční list důchodového pojištění pana Jana E (vlastní zpracování tiskopisu (ČSSZ, 2012))

4.3.2 Administrativní povinnosti vůči zdravotním pojišťovnám

Zaměstnavatelé mají vůči zdravotním pojišťovnám řadu pravidelných i jednorázových administrativních povinností. Jelikož je modelový příklad zaměřen výhradně na Všeobecnou zdravotní pojišťovnu, jsou uvedeny pouze tiskopisy vztahující se k této instituci. Každý měsíc je zaměstnavatel povinen podat „Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele“ (VZP, 2010), ve kterém uvádí souhrnné údaje o vyměřovacích základech a výši pojistného za všechny své zaměstnance. Tento přehled se podává elektronicky, zpravidla prostřednictvím portálu VZP Point, a to nejpozději do 20. dne následujícího měsíce.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY

VZP - kód 111

Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele

Typ přehledu: řádný opravný

Formulář bude zpracován elektronicky. Vypilujte jej, prosím, předepsaným typem písma Courier New Bold 11.

1. Identifikace zaměstnavatele

Název zaměstnavatele: Nováková Anna

ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice: [] Číslo popisné / číslo orientační: 1 Číslo platce pojistného: 9876543200

PSČ: 00000 Obec: Město Telefon: anonymizováno

2. Údaje o platbě

Hlášení za období: 6/2025 (Období MM/RRRR)

Počet zaměstnanců pojištěných u VZP ČR: 4

Uhm vyměřovacích základů zaměstnanců pojištěných u VZP ČR: 75 047,00 Kč

Výše pojistného - součet pojistného zaměstnanců pojištěných u VZP ČR: 10 133 Kč

3. Datum vyplnění a podpis zaměstnavatele

Prohlašuji, že všechny údaje v tomto PŘEHLEDU jsou pravdivé a že ohlásím VZP ČR všechny změny údajů, a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o změněné skutečnosti dozvěděl.

VZP 76.51/2018

Vyplněno dne (DD.MM.RRRR): 07. 07. 2025

Razítko a podpis odpovědného pracovníka: []

Obrázek 13: Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele za červen 2025 (vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; VZP, 2010))

Obrázek č. 13 znázorňuje přehled za měsíc červen 2025, kdy paní Nováková zaměstnávala současně pět zaměstnanců. Pojistné však bylo odváděno pouze za čtyři z nich, neboť paní Marie je současně zaměstnána u jiného zaměstnavatele a výše jejího příjmu u paní Novákové není rozhodná pro účast na zdravotním pojištění. Dále pánové Jiří a Jan jsou studenty vysoké školy a paní Eva je na rodičovské dovolené, což znamená, že se u těchto osob nemusí vyměřovací základ dopočítávat do minimální výše. Souhrnný vyměřovací základ za zaměstnance, za které se pojistné odvádí, činí 75 047 Kč. Za paní Janu je vykázán vyměřovací základ ve výši 35 154 Kč, za paní Evu 5 250 Kč, a za paní Marii by činil 2 232 Kč, z této částky však pojistné odváděno není, neboť nedosahuje zákonem stanoveného limitu. U pana Jiřího činí vyměřovací základ 16 160 Kč a u pana Jana 18 180 Kč. Přehled je podán dne 7. července 2025, tedy v zákonné lhůtě.

4.3.3 Administrativní povinnosti vůči Finanční správě

Zaměstnavatelé vystupují v roli plátců daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a mají vůči Finanční správě řadu zákonem stanovených povinností. Na rozdíl od ČSSZ a zdravotních pojišťoven nemá zaměstnavatel vůči Finanční správě ČR měsíční oznamovací povinnost ve formě pravidelných přehledů. Měsíčně je však povinen odvádět zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, případně srážkovou daň, a to vždy nejpozději do 20. dne následujícího měsíce. Samotné podání daňových tiskopisů se provádí pouze jednou ročně, a to prostřednictvím formulářů „*Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti*“ (Finanční správa, 2025e) a případně „*Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických nebo právnických osob*“ (Finanční správa, 2025h), pokud zaměstnavatel uplatňuje srážkovou daň.

V Příloze N je uvedeno schématické znázornění tiskopisu „*Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“ (Finanční správa, 2025e) za zdaňovací období roku 2025, který je vyplněn pro zaměstnavatelku paní Novákovou. Pro účely modelového příkladu je využit formulář zveřejněný Finanční správou pro rok 2024, neboť k datu zpracování práce ještě není k dispozici aktuální tiskopis pro rok 2025. V tomto vyúčtování jsou uvedeny částky sražené zálohové daně za zaměstnance paní Janu a pány Jiřího a Jana. Přestože má paní Eva rovněž podepsané Prohlášení k dani, její zálohová daňová povinnost byla po celý rok nulová, a proto se její údaje v přehledu neobjevují. Z výpočtů je patrné, že paní Nováková odvedla Finanční správě na zálohové dani za své zaměstnance celkem 21 796 Kč. Součástí tohoto tiskopisu má být také příloha s podrobným přehledem jednotlivých zaměstnanců, avšak vzhledem k použití fiktivních údajů ji v tomto modelovém příkladu nelze vyplnit. Tiskopis je podán

dne 10. března 2026, čímž je splněna zákonná povinnost, neboť se předpokládá, že paní Nováková podává veškerá daňová hlášení elektronicky.

Za zaměstnance paní Marii a pana Petra je v průběhu roku 2025 uplatněna srážková daň podle zvláštní sazby daně, neboť nemají podepsané Prohlášení k dani. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen podat „*Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně*“ (Finanční správa, 2025h), které se podává jednou ročně nejpozději do 31. března následujícího roku a je součástí Přílohy O. V modelovém příkladu je využit tiskopis zveřejněný Finanční správou pro rok 2024, neboť aktuální formulář pro rok 2025 v době zpracování práce ještě není k dispozici. Z vyúčtování je patrné, že paní Nováková odvádí na srážkové dani za své zaměstnance celkem 4 680 Kč. Tiskopis je podán dne 10. března 2026, čímž je splněna zákonná povinnost.

Součástí daňové agendy zaměstnavatele je také roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Toto zúčtování provádí zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance, a to za předpokladu, že má zaměstnanec ve zdaňovacím období příjmy pouze od jednoho plátce daně, nebo příjmy od více plátců daně postupně, přičemž u všech těchto plátců podepsal Prohlášení. Žádost musí být podána poslednímu plátcovi daně nejpozději do 15. února následujícího roku, a to prostřednictvím formuláře „*Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období*“ (Finanční správa, 2025d). Roční zúčtování následně provádí právě tento poslední plátce daně, a to prostřednictvím tiskopisu „*Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“ (Finanční správa, 2025i). Pokud zaměstnanec nesplní podmínky nebo žádost nepodá, je povinen podat daňové přiznání samostatně.

V rámci modelového příkladu splňují podmínky pro podání žádosti o roční zúčtování daně zaměstnanci paní Jana, paní Eva a pan Jiří, a to za předpokladu, že jejich příjmy ze závislé činnosti plynou pouze od jednoho plátce daně a zároveň u tohoto plátce mají podepsané Prohlášení. Všichni tito zaměstnanci Prohlášení podepsané mají, ale z důvodu zjednodušení modelu se předpokládá, že jiný zdanitelný příjem nevznikl pouze paní Janě.

Na základě této skutečnosti je v Příloze P uvedena její „*Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období*“ (Finanční správa, 2025d). Tato žádost musí být v podpisové části podepsána paní Janou a musí být doplněna o datum, tak aby byla dodržena lhůta podání do 15. února.

V Příloze Q je uveden tiskopis „*Výpočet daně a daňového zvýhodnění*“ (Finanční správa, 2025i), který za ni provádí zaměstnavatel jako poslední plátce daně, který je podán 10. března 2026. V rámci ročního zúčtování daně je u paní Jany zjištěno, že úhrn jejích příjmů ze závislé činnosti za zdaňovací období činí 435 913 Kč. V jejím mzdovém listě, který tvoří Přílohu F této práce, je však celkový základ daně za celý rok vykázán ve výši 436 500 Kč, a to v důsledku zaokrouhlování jednotlivých měsíčních základů daně na celé koruny nahoru. Naproti tomu v tiskopisu „*Výpočet daně a daňového zvýhodnění*“ (Finanční správa, 2025i) se podle metodiky Finanční správy základ daně zaokrouhluje na celé stokoruny dolů, což v tomto případě činí 435 900 Kč. Tento rozdíl v zaokrouhlení vede ke vzniku přeplatku na dani ve výši 90 Kč, který je uveden na **řádku 27 i 31** daného tiskopisu. Jelikož přeplatek přesahuje zákonný limit 50 Kč, je paní Janě vrácen prostřednictvím mzdy za měsíc březen.

V případě, že zaměstnanec o roční zúčtování nepožádá nebo nesplňuje podmínky pro jeho provedení, je zaměstnavatel povinen vystavit mu „*Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění*“ (Finanční správa, 2025f). Tento dokument obsahuje přehled všech zúčtovaných příjmů, sražených záloh na daň, uplatněných slev. Potvrzení slouží jako podklad pro vyplnění daňového přiznání a je zaměstnavatelem vydáváno nejpozději do 15. března následujícího roku, případně do 10 dnů od podání žádosti, pokud pracovní poměr končí v průběhu roku. Žádost o potvrzení nemá žádný zákonem daný tiskopis.

V tomto modelovém příkladu mohou o vystavení „*Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti [...]*“ (Finanční správa, 2025f) požádat zaměstnanci paní Jana, paní Eva a pánové Jiří a Jan, neboť u nich dochází ke zdanění příjmů ze závislé činnosti pomocí zálohové daně. Vzhledem k tomu, že u paní Jany je již provedeno roční zúčtování daně, je pro účely ilustrace zvolena situace pana Jana, který pracuje pouze po dobu letních prázdnin. Tím je demonstrován případ, kdy je potvrzení vystavováno v průběhu roku po skončení pracovního poměru a je vydáno 5. září 2025, tedy do deseti dnů od ukončení DPČ. Toto potvrzení je uvedeno v Příloze R a z něj vyplývá, že úhrn zúčtovaných příjmů pana Jana činí 59 153 Kč. Na **řádku 6** je uvedena skutečně sražená záloha na daň z příjmů ve výši 1 170 Kč. Tato částka představuje součet všech záloh, které jsou panu Janovi během zaměstnání skutečně sraženy a odvedeny zaměstnavatelem na účet Finanční správy.

Pokud by pan Jan v roce 2025 neměl žádné další zdanitelné příjmy a podal by daňové přiznání sám, vznikl by mu nárok na vrácení celé této částky. Důvodem je skutečnost, že při ročním

zúčtování nebo podání daňového přiznání může poplatník uplatnit základní slevu na poplatníka, která pro rok 2025 činí 30 840 Kč. Tato sleva převyšuje jeho vypočtenou daňovou povinnost, a proto je celá sražená záloha považována za přeplatek, který mu Finanční správa vrátí.

V případě, že zaměstnanci vzniká příjem, který je zdaněn srážkovou daní podle zvláštní sazby daně, je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance vystavit také „*Potvrzení o zdanitelných příjmech a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně*“ (Finanční správa, 2025f). Toto potvrzení se týká zejména příjmů z dohod, pokud zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení k dani. Potvrzení slouží jako doklad pro případ, že se zaměstnanec rozhodne podat daňové přiznání a požádat o vrácení sražené daně, například z důvodu uplatnění základní slevy na poplatníka. Potvrzení může být vystaveno za celé zdaňovací období nebo pouze za jeho část, například při skončení pracovního poměru v průběhu roku.

V Příloze S je uvedeno potvrzení o příjmech zdaněných srážkovou daní, které je vystaveno pro paní Marii dne 15. února 2026. Z potvrzení vyplývá, že úhrn jejích zúčtovaných příjmů činí 20 088 Kč a skutečně sražená daň podle zvláštní sazby daně, uvedená na **řádku 3**, dosahuje výše 3 006 Kč. Jelikož je paní Marie současně zaměstnána u jiného zaměstnavatele, nevzniká jí nárok na roční zúčtování daně u paní Novákové a je povinna podat daňové přiznání samostatně. Toto potvrzení slouží jako doklad pro uplatnění nároku na vrácení sražené daně v rámci daňového přiznání, pokud by paní Marie splnila podmínky pro navrácení.

5 FORMULACE ZÁVĚRŮ

Z výsledků modelového příkladu vyplývá, že zaměstnavatel je při zaměstnávání pracovníků vystaven rozsáhlé síti zákonných povinností, které se vztahují k registraci, evidenci, výpočtům i pravidelnému podávání údajů vůči několika institucím. Tento proces začíná již před nástupem prvního zaměstnance, kdy je nutné provést registraci u České správy sociálního zabezpečení, zdravotních pojišťoven a Finanční správy.

Celý proces zaměstnávání lze rozdělit do několika fází, z nichž každá s sebou nese specifické úkoly a zákonné požadavky. V rámci této práce byl vytvořen kontrolní seznam povinností zaměstnavatele, který je znázorněn na obrázku č. 14. Tento seznam slouží jako praktická pomůcka pro orientaci v jednotlivých krocích a povinnostech, které zaměstnavatel musí plnit v průběhu celého pracovního vztahu.

Před nástupem zaměstnance je nezbytné uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr a provést vstupní lékařskou prohlídku. Součástí této fáze je také absolvování školení o bezpečnosti práce a vnitřních předpisech zaměstnavatele. V den nástupu je zaměstnanec přihlášen k příslušné zdravotní pojišťovně a ČSSZ, může mu být založen osobní spis a je zařazen do systému evidence pracovní doby. Během trvání pracovního poměru zaměstnavatel zajišťuje pravidelnou výplatu mzdy, odvody pojistného a daní, vedení mzdové a docházkové evidence, plnění povinností v oblasti pracovnělékařských služeb, rovného zacházení a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud má více než 25 zaměstnanců. Při ukončení pracovního poměru je nutné vystavit zápočtový list, provést odhlášení u příslušných institucí a případně zajistit výstupní lékařskou prohlídku. Průběžně pak zaměstnavatel plní zákonné oznamovací a evidenční povinnosti, mezi které patří například měsíční vykazování, roční hlášení a archivace dokumentace.

Tato struktura povinností ukazuje, že zaměstnávání není jednorázovým administrativním úkonem, ale kontinuálním procesem, který vyžaduje systematický přístup, znalost právních předpisů a schopnost reagovat na měnící se okolnosti v průběhu celého pracovního vztahu.

PŘED NÁSTUPEM ZAMĚSTNANCE

- **Administrativa a dokumentace**
 - Registrace (pokud do této doby nebyla provedena) k:
 - Finanční správě (do 8 dnů od nástupu prvního zaměstnance)
 - ČSSZ (do 8 dnů od nástupu prvního zaměstnance)
 - Příslušné zdravotní pojišťovně (do 8 dnů od nástupu prvního zaměstnance)
 - Uzavřena pracovní smlouva / DPP / DPČ písemně
 - Sepsáno písemné mzdové oznámení (pokud není přímo ve smlouvě)
 - Provedena vstupní lékařská prohlídka
 - Zajištěné školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
 - Seznámení s interními předpisy, směrnici a pravidly

V DEN NÁSTUPU / PŘI ZAHÁJENÍ PRÁCE

- **Registrace a hlášení**
 - Přihlášení zaměstnance v pracovním poměru k:
 - ČSSZ (do 8 dnů od nástupu zaměstnance)
 - Příslušné zdravotní pojišťovně (do 8 dnů od nástupu zaměstnance)
 - Přihlášení zaměstnance na DPP k:
 - ČSSZ (vždy, do 20. dne následujícího měsíce)
 - Příslušné zdravotní pojišťovně (po vzniku účasti na nemocenském pojištění, do 8 dnů od rozhodné události)
 - Přihlášení zaměstnance na DPČ k:
 - ČSSZ (po vzniku účasti na nemocenském pojištění, do 8 dnů od rozhodné události)
 - Příslušné zdravotní pojišťovně (po vzniku účasti na nemocenském pojištění, do 8 dnů od rozhodné události)
 - Oznámení o uplatňování slevy na sociální pojistné (v den nástupu nebo do 20. dne následujícího měsíce)
 - Založení osobního spisu zaměstnance (dobrovolné)
 - Zařazení do systému evidence pracovní doby
 - Předání a podepsání vnitřních předpisů, řádů, případně kolektivní smlouvy
 - Podepsání Prohlášení poplatníka k dani (do 30 dní od nástupu zaměstnance, poté do 15. února)

BĚHEM TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- **Mzdy a odvody**
 - Výplata mzdy nebo odměny v předem dohodnutém termínu
 - Odvody na sociální a zdravotní pojištění (do 20. dne následujícího měsíce)
 - Zálohy na daň a srážková daň (do 20. dne následujícího měsíce)
 - Vedení mzdových listů a výplatních pásek
 - Vedení evidence dovolené, přesčasů, svátků, nemocí apod.
 - Zajištění pravidelných lékařských prohlídek
 - Plnění povinného podílu OZP nebo náhradní plnění (pokud je zaměstnáno více než 25 zaměstnanců)
 - Dodržování pravidel rovného zacházení a zákazu diskriminace

PŘI UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- **Výstupní dokumentace a hlášení**
 - Písemné ukončení pracovního poměru
 - Vystavení zápočtového listu
 - Odeslání odhlášky na ČSSZ a zdravotní pojišťovnu (do 8 dnů od ukončení zaměstnání)
 - Provedení výstupní lékařské prohlídky (u rizikových profesí)
 - Vyúčtování nevyčerpané dovolené a jiných nároků
 - Archivace dokumentace dle zákonných lhůt

PRŮBĚŽNÉ POVINNOSTI (CELOROČNĚ)

- **Zákonné reporty, komunikace, archivace**
 - Měsíční výkazy pro ČSSZ a zdravotní pojišťovny (do 20. dne následujícího měsíce)
 - Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti (na podanou žádost zaměstnance do 10 dnů)
 - Roční zúčtování daně z příjmů (na podanou žádost zaměstnance do 15. února)
 - Roční vyúčtování daně z příjmů (do 20. března, pokud je podáno elektronicky)
 - Roční hlášení o plnění podílu OZP
 - Zajištění archivace mzdových listů, ELDP, pracovních smluv atd.
 - Spolupráce s inspektoráty práce, při kontrolách předkládat požadované doklady

Obrázek 14: Kontrolní seznam povinností zaměstnavatele

(vlastní zpracování)

Výsledky modelového příkladu, zpracovaného v účetním softwaru Money S3 od společnosti Seyfor, a. s., ukazují, že daňové a pojistné odvody zaměstnanců se výrazně liší v závislosti na typu pracovního vztahu, výši příjmu a osobních okolnostech zaměstnanců. V práci jsou analyzovány tři typy pracovních vztahů: zkrácený pracovní úvazek, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Výpočty jsou prováděny vždy za měsíc nástupu zaměstnance a doplněny výplatními listy, které ilustrují konkrétní výši odvodů. V přílohách jsou dále uvedeny mzdové listy za celé období zaměstnání, včetně řešení problematiky krácení dovolené.

Z komparativní analýzy vyplývá, že i zaměstnanci pracující na dohodu mohou generovat srovnatelnou administrativní a finanční zátěž jako zaměstnanci v klasickém pracovním poměru, pokud jsou splněny podmínky pro vznik povinnosti pojistného a daňových odvodů. Rozhodujícími faktory jsou zejména výše sjednané odměny, překročení rozhodné částky pro účast na pojištění, podepsání Prohlášení poplatníka daně z příjmů, uplatnění daňových zvýhodnění a případná skutečnost, zda zaměstnanec spadá do některé ze zvýhodněných skupin, např. pokud pečuje o dítě do 10 let věku.

Dále je identifikováno, že zaměstnavatel je povinen pravidelně podávat přehledy a vyúčtování vůči jednotlivým institucím. V oblasti sociálního pojištění se jedná o měsíční přehledy o výši pojistného, výkazy příjmů z dohod o provedení práce a roční evidenční listy důchodového pojištění. Ve vztahu ke zdravotním pojišťovnám je zaměstnavatel povinen podávat měsíční přehledy o platbě pojistného. Finanční správě jsou pak předkládána roční vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a daně vybírané srážkou, přičemž zaměstnancům jsou vystavována potvrzení o zdanitelných příjmech nebo příjmech zdaněných srážkou.

Z porovnání jednotlivých institucí vyplývá, že největší administrativní zátěž představuje komunikace s Českou správou sociálního zabezpečení a Finanční správou. Naopak zdravotní pojišťovny kladou na zaměstnavatele relativně méně nároků. Přesto je třeba upozornit, že v praxi mohou nastat i další situace, které vyžadují podání specifických formulářů, např. v případě pracovní neschopnosti, čerpání mateřské dovolené, nároku na důchodové dávky nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zjištěná administrativní náročnost a roztržitost vykazovacích povinností vedou k závěru, že současný systém je pro zaměstnavatele značně zatěžující. Tato skutečnost je reflektována i v připravované legislativní změně, která by měla vstoupit v účinnost od 1. ledna 2026. Jedná se o zavedení tzv. „*Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele*“ (MPSV, 2025d), které již bylo schváleno vládou a v době zpracování této práce stále prochází legislativním procesem.

Cílem tohoto návrhu je nahradit až 25 různých formulářů, které jsou v současnosti podávány samostatně pěti různými institucím. Nově by zaměstnavatelé zasílali pouze jedno elektronické hlášení měsíčně Ministerstvu práce a sociálních věcí, které by následně zajistilo automatické sdílení údajů s Českou správou sociálního zabezpečení, Finanční správou, Úřadem práce ČR, Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Jednotné hlášení má přinést nejen sjednocení termínů a odstranění duplicitního vykazování, ale i zjednodušení komunikace se státní správou. Zaměstnavatelům by tím klesla administrativní zátěž, zrychlilo by se zpracování údajů a zvýšila se přehlednost celého systému. Přínosy se očekávají i pro zaměstnance, např. v podobě předvyplněného daňového přiznání či rychlejšího vyřízení žádostí o dávky. Do budoucna se počítá i s rozšířením systému o vykazování vůči zdravotním pojišťovnám a vytvořením jednotného inkasního místa (MPSV, 2025d).

Z pohledu výsledků této práce lze konstatovat, že zavedení „*Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele*“ (MPSV, 2025d), představuje zásadní krok směrem k digitalizaci a modernizaci agendy zaměstnavatelů. Pokud bude návrh schválen v navržené podobě, mohl by v praxi významně přispět ke snížení počtu chyb, zpoždění a administrativních nákladů.

Je třeba zdůraznit, že tato práce se zaměřuje výhradně na povinnosti zaměstnavatele vůči Finanční správě, České správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám. V praxi však zaměstnavatel nese odpovědnost i vůči dalším institucím, například vůči Úřadu práce ČR v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, Státnímu úřadu inspekce práce, který kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů, Českému statistickému úřadu, jenž provádí statistická šetření, či Ministerstvu financí, které dohlíží na plnění daňových a účetních povinností. Ačkoli tyto povinnosti nejsou v práci podrobně rozebírány, jejich existence dokresluje komplexnost a rozsah administrativní zátěže, které zaměstnavatelé v ČR čelí.

Závěrem lze konstatovat, že administrativní i finanční náročnost zaměstnávání není přímo úměrná délce trvání pracovního vztahu ani rozsahu sjednaného úvazku. Rozhodujícími faktory jsou individuální okolnosti zaměstnance a konkrétní podmínky pracovního vztahu. Výsledky práce potvrzují, že i zaměstnanec pracující na dohodu může zaměstnavateli generovat srovnatelnou zátěž jako zaměstnanec v hlavním pracovním poměru. Tato skutečnost zdůrazňuje potřebu důkladného plánování, znalosti legislativního rámce a systematického přístupu k personální a mzdové agendě. V tomto kontextu může být kontrolní seznam povinností zaměstnavatele cenným nástrojem pro zajištění souladu s právními předpisy a efektivní správu pracovních vztahů.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá problematikou daňového zatížení a zákonných povinností zaměstnavatele při využívání flexibilních forem zaměstnávání, konkrétně zkrácených úvazků, dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti. Cílem práce je identifikace zákonných povinností a výpočet daňového zatížení spojeného s těmito formami pracovněprávních vztahů.

V práci se systematicky vymezují základní pojmy a legislativní rámec upravující pracovněprávní vztahy, včetně jejich subjektů, obsahu a specifik jednotlivých forem zaměstnávání. Veškeré právní předpisy a povinnosti jsou posuzovány ve znění účinném k 1. červnu 2025. Důraz se klade na rozdíly mezi zkráceným pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to jak z hlediska právního zakotvení, tak z pohledu praktického využití. Následně se analyzují povinnosti zaměstnavatele vůči jednotlivým institucím, přičemž zvláštní pozornost se věnuje daňovým a odvodovým povinnostem, oznamovacím povinnostem a výkaznictví.

Teoretická východiska se dále aplikují na konkrétní modelové situace, které simulují reálné podmínky, s nimiž se zaměstnavatel může setkat. Výpočty se provádějí pomocí účetního softwaru Money S3, vytvořeného společností Seyfor, a. s., a zahrnují výpočty nejen za měsíc nástupu zaměstnanců, ale i za celý kalendářní rok. Model zahrnuje různé kombinace dohod a zkrácených úvazků, čímž se umožňuje porovnání nejen výše daňového a odvodového zatížení, ale i rozsahu administrativních úkonů, které s jednotlivými formami zaměstnávání souvisejí.

Z výsledků vyplývá, že daňové a odvodové zatížení se mezi jednotlivými formami zaměstnávání výrazně liší. Rozhodujícími faktory se stávají výše příjmu, podpis Prohlášení poplatníka, uplatnění daňových slev, a především vznik povinnosti odvádět pojistné. I zaměstnanec pracující na dohodu může zaměstnavateli představovat srovnatelnou administrativní zátěž jako zaměstnanec v pracovním poměru. Výše celkového zatížení práce není přímo určena typem pracovněprávního vztahu, ale tím, zda a v jakém rozsahu vzniká povinnost odvodů. Typ pracovního vztahu ovlivňuje daňové zatížení pouze nepřímo, prostřednictvím pravidel, která určují podmínky vzniku této povinnosti. Významným zjištěním se rovněž stává roztržitost vykazovacích povinností vůči jednotlivým institucím, která zvyšuje časovou náročnost a náklady na zpracování.

Získané poznatky potvrzují, že flexibilní formy zaměstnávání mohou být pro zaměstnavatele za určitých podmínek nákladově výhodné, zejména pokud nevzniká

povinnost odvádět pojistné. Zároveň však často přinášejí vyšší míru administrativní složitosti. Volba vhodného typu pracovněprávního vztahu by proto měla vycházet nejen z ekonomických hledisek, ale také z organizačních možností zaměstnavatele a charakteru vykonávané práce.

Za omezení této práce se považuje zaměření pouze na tři instituce, přestože zaměstnavatelé nesou povinnosti i vůči dalším subjektům, jako je Úřad práce ČR, Státní úřad inspekce práce nebo Český statistický úřad. Tyto aspekty mohou být předmětem dalšího odborného zkoumání. Stejně tak se nezohledňují specifické situace, jako je zaměstnávání cizinců, práce na dálku nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které mohou mít na daňové a odvodové zatížení významný dopad.

Další omezení vyplývá ze zjednodušujících předpokladů použitých při výpočtech. Předpokládá se, že všichni zaměstnanci odpracují v daném měsíci plný rozsah hodin dle sjednaného úvazku, bez absence, pracovní neschopnosti či jiných překážek v práci. Do výpočtů nejsou zahrnuty dávky nemocenského pojištění, náhrady mzdy, příplatky za práci v noci, ve ztíženém prostředí ani přesčas. Výjimku tvoří práce ve svátek a výjimečné víkendové směny, u nichž se uvažuje zákonný příplatek. Dále se předpokládá jednotná zdravotní pojišťovna pro všechny zaměstnance. Z hlediska daňového základu nejsou zohledněny nezdanitelné části základu daně ani srážky ze mzdy. Výpočty rovněž nezahrnují žádné zaměstnanecké benefity či nepeněžní formy odměňování.

Za vhodné se považuje navázat na tuto práci rozšířením modelových příkladů o další typy zaměstnanců nebo o srovnání s jinými státy EU, kde se flexibilita pracovního trhu řeší odlišně. Další zkoumání se může zaměřit i na dopady digitalizace a automatizace výkaznictví na administrativní zátěž zaměstnavatelů, zejména v souvislosti s plánovaným zavedením jednotného systému pro měsíční hlášení. Za přínosné se rovněž považuje doplnění modelu o složitější pracovní situace, jako jsou pracovní neschopnost, práce na dálku, zaměstnávání cizinců, vícesměnné provozy, různé typy benefitů nebo kombinace více pracovních poměrů. Tím by bylo možné lépe postihnout reálnou variabilitu pracovních vztahů a přesněji vyhodnotit jejich daňové a odvodové dopady.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

AYLOTT, Elizabeth, 2022. *Employee Relations: A Practical Introduction*. 3rd edition. Kogan Page. ISBN 978-1-3986-0491-9.

ČERVINKA, Tomáš, 2022. *Zdravotní pojištění 2022: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ: s komentářem a příklady*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-360-8.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2012. *Evidenční list důchodového pojištění (pro období od 2012)* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-05]. Tiskopis ELDP_2012 v1.32. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/fas/formservice/filler.open?DocID=123885476>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2019. *Přihláška do registru zaměstnavatelů* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-05]. Tiskopis ČSSZ – 89 500 5. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/PReZam.pdf/080a8e0b-6148-cd6d-a945-cdc0c5b65b46?t=1721312901765>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2022. *Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) 2022* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-05]. Tiskopis ONZ_2022 v1.02. Dostupné z: https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/ONZ_2022.pdf/dcbcd4dc-d8ee-c658-257a-236d3a83d8e5?t=1719740215493

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2023. Sleva na pojistném zaměstnavatele. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. ČSSZ, 9. března 2023 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/slevy-na-pojistnem>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2024. Přehled nejdůležitějších údajů pro sociální zabezpečení v roce 2025. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. ČSSZ, 23. prosince 2024 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/prehled-nejdulezitejsich-udaju-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2025>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2025a. Dohody o provedení práce – pravidla pro účast na pojištění od 1. 1. 2025. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. ČSSZ, 3. ledna 2025 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/dohody-o-provedeni-prace-pravidla-pro-ucast-na-pojisteni-od-1-1-2025>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2025b. *Přehled o výši pojistného* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-05]. Tiskopis PVPOJ_2025 v1.01. Dostupné z: https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/PVPOJ_2025.pdf/1b0306ee-9a90-aeb1-de6b-61183feb7d8e?t=17392895976577

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2025c. *Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-05]. Tiskopis VPDPP v1.05. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/VPDPP.pdf/abfb26d3-8102-1733-38af-59debf464cb5?t=1722003404106>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, b.r. *Přehled povinností zaměstnavatele. Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. ČSSZ [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/prehled-povinnosti-zamestnavatele>

ePORTÁL ČSSZ, 2025a. *Oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance (skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance)* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-04]. Online formulář OZUSPOJ v1.04. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/ozuspoj>

ePORTÁL ČSSZ, 2025b. *Evidence záměru uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance* [online]. ČSSZ [cit. 2025-06-04]. Online služba. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/sluzby/evidence-zameru-uplatnovat-slevu-na-pojistnem-za-zamestnance>

EUROSTAT, 2025. Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1 000). In: *Eurosta* [online]. Data last update 14.04.2025 [cit. 2025-05-15]. Dostupné z: https://doi.org/10.2908/LFSA_EPGAED

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025a. *Přihláška k registraci pro fyzické osoby* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5101 – vzor č. 23. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5101_23.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025b. *Přihláška k registraci pro právnické osoby* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5102 – vzor č. 24. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5102_24.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025c. *Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5457 – vzor č. 27. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5457_27.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025d. *Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5457/B – vzor č. 4. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5457-B_4.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025e. *Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5459 – vzor č. 25. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5459_25.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025f. *Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5460 – vzor č. 33. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5460_33.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025g. *Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z těchto příjmů* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5460/A – vzor č. 12. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5460-A_12.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025h. *Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických nebo právnických osob* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5466 – vzor č. 19. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5466_19.pdf?202506051825

FINANČNÍ SPRÁVA, 2025i. *Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti* [online]. Finanční správa [cit. 2025-06-05]. Tiskopis MFin 5460/1 – vzor č. 29. Dostupné z: https://financnisprava.gov.cz/assets/tiskopisy/5460-1_29.pdf?202506081500

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, 2010. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-243-1.

HALÍŘ, Jakub, 2023. *Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*. In: HŮRKA, Petr et al. *Právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-912-6.

HŮRKA, Petr et al., 2022. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-637-3.

HŮRKA, Petr et al., 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-915-7.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN, 2020. *Personalistika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-976-5.

MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, 2023. Závislá práce při výkonu prekérních zaměstnání. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub et al. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-593-1.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025a. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. MPSV, 2025 [cit. 2025-02-03]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025b. Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 20. března 2025 [cit. 2025-05-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025c. Sociální pojištění v roce 2025. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 4. března 2025 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025d. Desítky formulářů nahradí Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele, schválila vláda. Jednodušší administrativa pomůže i zaměstnancům. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 5. března 2025 [cit. 2025-06-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/desitky-formularu-nahradi-jednotne-mesicni-hlaseni-zamestnavatele-schvalila-vlada-jednodussi-administrativa-pomuze-i-zamestnancum>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, b.r. PŘEHLEDNĚ: Změny týkající se „dohodářů“. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2025-05-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehledne-zmeny-tykajici-se-dohodaru->

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. Zdravotní pojišťovny. In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. MZ ČR, 19. února 2024 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/zdravotni-pojistovny-2/>

- OECD, 2023. *OECD Labour Force Statistics 2022*. Paris: OECD Publishing [online]. ISSN 2308-3387. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/dc0c92f0-en>
- PICHRT, Jan et al., 2021. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY: GOV.CZ, 2020. Pracovnílékařské prohlídky. *Portál veřejné správy: gov.cz* [online]. Digitální a informační agentura, 15. prosince 2020 [cit. 2025-06-07]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/informace/pracovnelekarske-prohlidky-INF-11>
- SEYFOR a. s., 2025. *Money S3 START* [software]. Brno: Seyfor, a. s. [cit. 2025-06-08]. Dostupné z: <https://money.cz/cenik-s3/vyzkouset-money-s3-start/>
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, b.r.a. Kompetence v oblasti pracovněprávních vztahů. *Státní úřad inspekce práce* [online]. SÚIP [cit. 2025-06-07]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-pracovnepravnich-vztahu>
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, b.r.b. Kompetence v oblasti zaměstnanosti. *Státní úřad inspekce práce* [online]. SÚIP [cit. 2025-06-07]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-zamestnanosti>
- ŠTANGL, Michal, 2020. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. ISBN 978-80-7380-794-8.
- TOMŠEJ, Jakub, 2023a. *Zákoník práce s výkladem: včetně novel pro roky 2023 a 2024*. 19. vydání, Praha: GRADA. ISBN 978-80-271-3984-2.
- TOMŠEJ, Jakub, 2023b. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce řešením problémů* [e-kniha]. 5. vydání, Praha: GRADA. ISBN 978-80-271-7015-9.
- ÚŘAD PRÁCE, 2024. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Úřad práce* [online]. Úřad práce, 1. září 2024 [cit. 2025-06-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>
- VANČUROVÁ, Alena a Hana ZÍDKOVÁ, 2024. *Daňový systém ČR 2024*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN: 978-80-7676-992-2.
- VRAJÍK, Michal et al., 2024. *Abeceda mzdové účetní 2024*. 34. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-404-9.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, 2010. *Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele* [online]. VZP ČR [cit. 2025-06-05]. Tiskopis VZP 76.51/2010. Dostupné z: <https://media.vzpstatic.cz/media/Default/formulare/prehled-o-platbe-pojistneho-zamestnavatele.pdf>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, 2018a. *Přihláška a evidenční list zaměstnavatele* [online]. VZP ČR [cit. 2025-06-05]. Tiskopis VZP 72.51/2018. Dostupné z: <https://media.vzpstatic.cz/media/Default/formulare/prihlaska-a-evidencni-list-zamestnavatele.pdf>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, 2018b. *Hromadné oznámení zaměstnavatele* [online]. VZP ČR [cit. 2025-06-05]. Tiskopis VZP 73.51/2018. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/formulare/hromadne-oznameni-zamestnavatele>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, 2025. *Změny ve zdravotním pojištění pro DPP a DPČ. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. VZP ČR, 27. ledna 2025 [cit. 2025-05-17]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/zmeny-ve-zdravotnim-pojistenim-pro-dpp-a-dpc>

VYBÍHAL, 2025. *Mzdové účetnictví 2025: praktický průvodce* [e-kniha]. 27. vydání. Praha: GRADA. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-271-7761-5.

VYCHOPENĚ, Jiří, 2024. *Meritum Daň z příjmů 2024* [e-kniha]. 20. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7676-807-9.

ZÁKON č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 7. března 1997. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 120/2025 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 9. dubna 2025. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 14. března 2006. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 3. května 2005. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 21. dubna 2006. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 280/2009 Sb., Zákon daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 22. července 2009. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 20. listopadu 1992. ISSN 1211-1244.


ZÁKON č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 20. listopadu 1992. ISSN 1211-1244.

ZÁKON č. 592/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 20. listopadu 1992. ISSN 1211-1244.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Přihláška do registru zaměstnavatelů	93
Příloha B: Přihláška a evidenční list zaměstnavatele	94
Příloha C: Přihláška k registraci pro fyzické osoby	95
Příloha D: Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) 2022	97
Příloha E: Hromadné oznámení zaměstnavatele	99
Příloha F: Mzdový list za rok 2025 paní Jany A	100
Příloha G: Mzdový list za rok 2025 paní Evy B	101
Příloha H: Mzdový list za rok 2025 paní Marie C	102
Příloha I: Mzdový list za rok 2025 pana Jiřího D	103
Příloha J: Mzdový list za rok 2025 pana Jana E	104
Příloha K: Mzdový list za rok 2025 pana Petra F	105
Příloha L: Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob pro paní Janu	106
Příloha M: Přehled o výši pojistného za červen 2025	107
Příloha N: Vyúčtování daně z příjmu ze závislé činnosti	109
Příloha O: Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně	113
Příloha P: Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění paní Jany A	116
Příloha Q: Výpočet daně a daňového zvýhodnění za paní Janu A	118
Příloha R: Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti pro pana Jana E	119
Příloha S: Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražené dani vybírané srážkou pro paní Marii C	120

Příloha A: Přihláška do registru zaměstnavatelů

Evidenční štítek	Přihláška do registru zaměstnavatelů			
OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Typ přihlášky ¹⁾	<input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnavatel	<input type="checkbox"/> Mzdová účtárna	
Typ zaměstnavatele ¹⁾	<input type="checkbox"/> Právnícká osoba	<input checked="" type="checkbox"/> Fyzická osoba podnikající	<input type="checkbox"/> Fyzická osoba nepodnikající ²⁾	

A. Základní identifikace				
Název zaměstnavatele	IC (popř. individuální číslo) ³⁾	Stát, který IC vydal	Variabilní symbol - vyplní OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	
Nováková Anna	98765432	Česká republika		
Rodné číslo	Počet zaměstnanců	Předchozí registrace u OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno		
	1			
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
Ulice	1	Město	000 00	ČR
E-mail	Telefon	ID Datové schránky	Fax	Datum vzniku zaměstnavatele ⁴⁾
				08.01.2025
Vznik zaměstnavatele z důvodu právního nástupnictví ¹⁾		<input type="checkbox"/> Ano <input checked="" type="checkbox"/> Ne		
Název původního zaměstnavatele	IC (popř. individuální číslo) ³⁾	Rodné číslo původního zaměstnavatele	Variabilní symbol původního zaměstnavatele	

B. Údaje o mzdové účtárně				
Vyplňuje zaměstnavatel v případě, že přihlašuje mzdovou účtárnu, jejíž místo není shodné se sídlem zaměstnavatele, popř. má pouze jednu mzdovou účtárnu, jejíž místo není shodné se sídlem zaměstnavatele.				
Název mzdové účtárny ⁵⁾	Příjmení oprávněné osoby	Jméno oprávněné osoby	Variabilní symbol - vyplní OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
Okruh a počet zaměstnanců, pro které účtárna vede evidenci mezd ke dni jejího přihlášení			Datum vzniku mzdové účtárny	

C. Peněžní účty zaměstnavatele vedené u peněžních ústavů				
Předčíslí účtu	Číslo účtu	Kód banky	IBAN	Název peněžního ústavu
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát

V Dne 07.01.2025

Razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného zástupce

¹⁾ Označte křížkem jednu z možností.

²⁾ Fyzická osoba nepodnikající (tzn. bez IC), která jakožto zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance výhradně pro svou osobní potřebu (např. hospodyně, zahradníka, domovníka, údržbáře apod.).



³⁾ V případě, že je právnické osobě nebo fyzické osobě podnikající Identifikační číslo (IC) / Individuální číslo přiděleno, je nutné jej vždy uvést.

⁴⁾ V případě, že se jedná o obnovu činnosti zaměstnavatele (tedy o další registraci), je nutné uvést aktuální datum vzniku, nikoli datum vzniku původní registrace. Datum vzniku další registrace musí být shodné s datem nástupu 1. zaměstnance účastného nemocenského pojištění.

⁵⁾ Název se vyplňuje pouze v případě, že není shodný s názvem zaměstnavatele.



Příloha B: Přihláška a evidenční list zaměstnavatele

 VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY VZP - kód 111 Plnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele - plátce pojistného <small>(§ 26 zák. č. 582/1992 Sb.)</small>	Přihláška a evidenční list zaměstnavatele	Datum převzetí, razítko a podpis pracovníka VZP ČR
	přihlášení <input checked="" type="checkbox"/> změna <input type="checkbox"/> odhlášení <input type="checkbox"/>	
<small>Formulář bude zpracován elektronicky. Vypíňte jej prosím předepsaným typem písma Courier New Bold 11. Zaškrtnutá pole označte křížkem.</small>		
1a. Identifikace zaměstnavatele (právnické osoby, organizační jednotky právnické osoby nebo fyzické osoby)		
Obchodní název zaměstnavatele - plátce pojistného Nováková Anna		
ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice Ulice	Číslo popsané / číslo orientační 1	Číslo plátce pojistného 98765432
PSČ 000 00	Obec Město	Právní subjektivita <input checked="" type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne právnická osoba fyzická osoba <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
stát ČR	Právní forma plátce pojistného	
1b. Identifikace zaměstnavatele, již je plátce pojistného uvedený v oddíle 1a. součástí		
Obchodní název zaměstnavatele, již je nižší organizační jednotka součástí		
ADRESA PRO DORUČOVÁNÍ: Ulice		
Číslo popsané / číslo orientační		
PSČ Obec		
1c. Identifikace zaměstnavatele (fyzické osoby)		
Příjmení Nováková	Jméno Anna	Titul
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice Ulice	Číslo popsané / číslo orientační 1	Číslo pojištěnce (rodné číslo)
PSČ 000 00	Obec Město	
2. Doručovací adresa		
ADRESA SÍDLA: Ulice		
Číslo popsané / číslo orientační		
PSČ Obec		
3. Bankovní spojení zaměstnavatele		
Bankovní spojení: (předčíslí účtu - číslo účtu / kód banky)		
Bankovní spojení: IBAN (XX99 9999 9999 9999 9999)		
4. Kontaktní údaje odpovědného pracovníka		
Příjmení	Jméno	Titul
Počtení vzhledem k zaměstnavateli		Telefon
E-mail		
5. Datum platnosti údajů, datum vyplnění a podpis zaměstnavatele		
<small>Přihlašuji, že všechny údaje v této Přihlášce a evidenčním listě zaměstnavatele jsou pravdivé a že ohlásím VZP ČR všechny změny údajů, a to nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje.</small>		
VZP 72.51/2018	Datum platnosti vyplněných údajů OD 06.01.2025	Vytisknout Vymazat formulář <small>Razítko a podpis odpovědného pracovníka</small>
	Počet listů přihláš. Vyplněno dne (DD.MM.RRRR) 07.01.2025	

Zdroj: vlastní zpracování formuláře (VZP ČR, 2018a)

17 Adresa pro doručování

a) ulice a číslo orientační, část obce a číslo popisné

b) obec

c) PSČ

18 Právní předchůdce

a) Daňové identifikační číslo

b) Identifikace

19 Zahraniční DIČ

Stát

Údaje o podepisující osobě:	Kód podepisující osoby:
	<input type="text"/>
Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby	
<input type="text"/>	
Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby	
<input type="text"/>	
Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)	
Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě	
<input type="text"/>	
Daňový subjekt / Osoba oprávněná k podpisu:	
Datum	Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu
<input type="text" value="0,7 0,1 2,0,2,5"/>	<input type="text"/>
Otisk razítka	

Příloha D: Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) 2022

Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) 2022



Seznam akcí:
1 - Nástup
2 - Skončení
3 - Změna

5 - Oprava
6 - Převod

Typ akce
1

9 - Vznik příslušnosti k českým předpisům
10 - Skončení příslušnosti k českým předpisům

Datum platnosti akce ke dni
(Oprava ze dne)

Kód OSSZ	Pracoviště ÚSSZ (OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno)										
1. Datum nástupu a skončení zaměstnání											
Datum nástupu do zaměstnání	Datum skončení zaměstnání										
06.01.2025	06.01.2026										
2. Základní identifikace pojištěnce											
Příjmení			Jméno		Titul		Datum narození		Rodné číslo		
A			Jana						123456/7890		
3. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce											
Adresa trvalého pobytu - Ulice						Číslo domu		Pohlaví			
Ulice						2		Ž			
Obec			Pošta		PSČ (Post Code)		Stát	Rodné příjmení			
Obec					999 99		ČR				
Kontaktní adresa - Ulice						Číslo domu		Místo narození			
Obec			Pošta		PSČ (Post Code)		Stát	Státní občanství			
Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného)											
4. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR											
Ulice						Číslo domu					
Obec			Pošta		PSČ						
5. Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání											
Název zaměstnavatele						IČO		Varlašský symbol			
Nováková Anna						98765432					
Druh činnosti		Místo výkonu činnosti (stát)		Zaměstnání malého rozsahu: (Pětinou volbu zakřížkuje)				ano		ne	
1										Nový VS (pouze pro akci převodu)	
6. Informace o důchodu											
Druh důchodu						Důchod pobírán od					
7. Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění											
Název posledního (současného) cizozemského nositele pojištění								Specifikace			
								P - poslední S - současný N - není			
Ulice						Číslo domu					
Obec			Post Code		Stát	Cizozemské číslo pojištění					
8. Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění											
Kód zdravotní pojišťovny											
111											
Název předchozího orgánu, který prováděl nemocenské pojištění, pokud jím nebyla ČSSZ											
Název současného orgánu, který provádí nemocenské pojištění, pokud jím není ČSSZ											

9. Informace pro podporu v nezaměstnanosti			
Důvod neposkytnutí podkladů <input type="text"/>	Druh zaměstnání <input type="text"/>	Průměrný čistý měsíční výdělek <input type="text"/>	
Odhodné/odbytné/odstupné:			
Náleží: (Płatnou volbu zakřikujte)	ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/>	Vyplaceno v plné výši: (Płatnou volbu zakřikujte)	ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/>
Důvod ukončení pracovněprávního vztahu <input type="text"/>	Odstupné (§ 67 odst. 1 ZP) – násobek příjmu <input type="text"/>	Odstupné (§ 67 odst. 2 ZP) – násobek příjmu <input type="text"/>	
Důvod ukončení služebního poměru <input type="text"/>	Odhodné – násobek příjmu <input type="text"/>	Odbytné – násobek příjmu <input type="text"/>	
Doba důchodového pojištění			
Pojistění od		Pojistění do	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Podpisy a razítka			
Počet příloh <input type="text" value="0"/>	Datum vyplnění formuláře <input type="text" value="07.01.2025"/>	<input type="text"/>	Datum přijetí formuláře na OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno) <input type="text"/>
		Podpis a razítko zaměstnavatele	Podpis a razítko OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)
ONZ_2022 v 1.02 II/2022			

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno vyžaduje a zpracovává osobní údaje v souladu s právními předpisy pro ochranu osobních údajů a pouze k legitimním účelům. Více informací naleznete na <https://www.csz.cz/web/cz/gdpr-informace-o-zpracovani-osobnich-udaju>.

Zdroj: vlastní zpracování formuláře (ČSSZ,2022)

Příloha E: Hromadné oznámení zaměstnavatele



**VŠEOBECNÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY**

VZP - kód 111

**Hromadné oznámení
zaměstnavatele za období:**
(§ 10 odst. 1 zák. č. 48/1997 Sb.)

**Hromadné
oznámení
zaměstnavatele**

Období (MMRRRR) 01/2025

Formulář bude zpracováván elektronicky. Vypíňte jej, prosím, předepsaným typem písma Courier New Bold 11.

Datum převzetí, razítko a podpis pracovníka VZP ČR

1. Identifikace zaměstnavatele

Název zaměstnavatele
Nováková Anna

ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice Číslo popisné / číslo orientační
Ulice **1**

Číslo plátce pojistného **98765432**

PSČ **000 00** Obec **Město** Telefon

2. Kód změny a identifikace zaměstnanců

Kód	Číslo pojistného (rodné číslo)	Datum změny (DD.MM.RRRR)
P	1234567890	06.01.2025
	Příjmení A Jméno Jana	
	ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice Číslo popisné / číslo orientační	
	Ulice 2	
	PSČ 999 99 Obec Obec	

3. Datum vyplnění a podpis zaměstnavatele

Prohlašuji, že všechny údaje v tomto OZNÁMENÍ jsou pravdivé a že ohlásím VZP ČR všechny změny údajů, a to nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje.

VZP 73.51/2018



Číslo listu/počet listů 1/1

Vyplněno dne (DD.MM.RRRR) 07.01.2025

Vytisknout

Vymazat formulář Přidat další stranu

Razítko a podpis odpovědného pracovníka

Zdroj: vlastní zpracování formuláře (VZP, 2018b)

Příloha F: Mzdový list za rok 2025 paní Jany A

Nováková Anna

Strana: 1

00001 A Jana

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 123456-7890	Prohlášení poplatníka: Rodinný stav: Státní občanství: Rodné příjmení: Další příjmení: Telefon: E-mail:	Podepsáno neznámý Česká republika	Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA Důvody pro osvobození doplatku do min. VZ:: Druh důchodu: N nepobírá Důchod pobírán od:
Typ dokladu: občanský průkaz	Bydliště: Ulice 2 99999 Obec		

Slevy na dani, odčitatelné položky:

Základní sleva na poplatníka	leden - prosinec	2 570,00 Kč / měsíčně	
Sleva na 1. dítě	leden - prosinec	1 267,00 Kč / měsíčně	A Hana (RČ: 226228-1234)

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem	
Běžný pracovní poměr														
1++														
Začátek PP:	06.01.2025			Středisko:				účetní						
Vstup do zam.:	06.01.2025			Funkce:				základní sazba (hodinová): 279,00 Kč				Dovolená - převod: 0 hodin		
Datum ukončení:	06.01.2026			Týdenní prac. doba:				30 hodin / týden				Dovolená - nárok: 118 hodin		
													Sick days - nárok: 0 dnů	
Pracovní fond - dnů	20,00	20,00	21,00	22,00	22,00	21,00	23,00	21,00	22,00	23,00	20,00	23,00	258,00	
Odpracovaných dnů	20,00	20,00	21,00	20,00	18,00	21,00	19,00	17,00	19,00	22,00	19,00	15,00	231,00	
Svátky - dnů	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	3,00	9,00	
Dovolená - dnů	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	4,00	4,00	3,00	0,00	0,00	5,00	18,00	
Pracovní fond - hodin	120,00	120,00	126,00	132,00	132,00	128,00	138,00	126,00	132,00	138,00	120,00	138,00	1 548,00	
Odpracovaných hodin	120,00	120,00	126,00	120,00	108,00	128,00	114,00	102,00	114,00	132,00	114,00	90,00	1 386,00	
Svátky - hodin	0,00	0,00	0,00	12,00	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	6,00	18,00	54,00	
Dovolená - hodin	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	0,00	24,00	24,00	18,00	0,00	0,00	30,00	108,00	
Příplatky celkem - hodin	0,00	0,00	12,00	0,00	6,00	0,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	0,00	42,00	
Základní mzda	33 480,00	33 480,00	35 154,00	33 480,00	30 132,00	35 154,00	31 806,00	28 458,00	31 806,00	36 828,00	31 806,00	25 110,00	388 694,00	
Náhrady - svátky	0,00	0,00	0,00	3 348,00	3 360,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 674,00	1 674,00	5 022,00	15 078,00	
Náhrady - dovolená	0,00	0,00	0,00	0,00	3 360,00	0,00	6 708,00	6 708,00	5 031,00	0,00	0,00	8 370,00	30 177,00	
Náhrady - propl. dovolená	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 790,00	2 790,00	
Příplatky celkem	0,00	0,00	335,00	0,00	168,00	0,00	0,00	336,00	0,00	335,00	0,00	0,00	1 174,00	
Hrubá mzda	33 480,00	33 480,00	35 489,00	36 828,00	37 020,00	35 154,00	38 514,00	35 502,00	38 837,00	38 837,00	33 480,00	41 292,00	435 913,00	
Základ soc. pojištění	33 480,00	33 480,00	35 489,00	36 828,00	37 020,00	35 154,00	38 514,00	35 502,00	38 837,00	38 837,00	33 480,00	41 292,00	435 913,00	
Soc. pojištění - zaměstnanec	2 378,00	2 378,00	2 520,00	2 615,00	2 629,00	2 498,00	2 735,00	2 521,00	2 616,00	2 758,00	2 378,00	2 932,00	30 956,00	
Soc. pojištění - zaměstnavatel	6 629,04	6 629,04	7 026,82	7 291,94	7 329,96	6 960,49	7 625,77	7 029,40	7 293,73	7 689,73	6 629,04	8 175,82	86 310,77	
Základ zdr. pojištění	33 480,00	33 480,00	35 489,00	36 828,00	37 020,00	35 154,00	38 514,00	35 502,00	38 837,00	38 837,00	33 480,00	41 292,00	435 913,00	
Zdr. pojištění - zaměstnanec	1 507,00	1 507,00	1 598,00	1 658,00	1 666,00	1 582,00	1 734,00	1 598,00	1 658,00	1 748,00	1 507,00	1 859,00	19 622,00	
Zdr. pojištění - zaměstnavatel	3 013,00	3 013,00	3 194,00	3 314,00	3 332,00	3 164,00	3 466,00	3 195,00	3 315,00	3 495,00	3 013,00	3 716,00	39 230,00	
Čerpaná dovolená - hodin	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	0,00	24,00	24,00	18,00	0,00	0,00	40,00	118,00	
Zůstatek dovolené - hod	118,00	118,00	118,00	118,00	106,00	106,00	82,00	58,00	40,00	40,00	40,00	0,00	0,00	
Průměrná náhrada (PHV)	279,00	279,00	279,00	279,00	279,92	279,92	279,47	279,47	279,47	279,00	279,00	279,00		
Daň z příjmů:														
Základ daně - zálohová	33 500,00	33 500,00	35 500,00	36 900,00	37 100,00	35 200,00	38 600,00	35 600,00	38 900,00	38 900,00	33 500,00	41 300,00	436 500,00	
Daň před slevou	5 025,00	5 025,00	5 325,00	5 535,00	5 565,00	5 280,00	5 790,00	5 340,00	5 535,00	5 835,00	5 025,00	6 195,00	65 475,00	
Slevy na dani spol. - uplatněno	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	2 570,00	30 840,00	
Daňové zvýhodnění - nárok	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	15 204,00	
Sleva na dani - děti	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	1 267,00	15 204,00	
Daň z příjmů - zálohová	1 188,00	1 188,00	1 488,00	1 698,00	1 728,00	1 443,00	1 953,00	1 503,00	1 698,00	1 998,00	1 188,00	2 358,00	19 431,00	
Daňový bonus	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Podpis prohlášení	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	X	
Vyúčtování:														
Čistá mzda	28 407,00	28 407,00	29 883,00	30 857,00	30 997,00	29 633,00	32 092,00	29 880,00	30 865,00	32 333,00	28 407,00	34 143,00	365 904,00	
DPFO - doplatek ze zúčtování	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Záloha	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Srážky celkem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Vyúčtování	28 407,00	28 407,00	29 883,00	30 857,00	30 997,00	29 633,00	32 092,00	29 880,00	30 865,00	32 333,00	28 407,00	34 143,00	365 904,00	

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha G: Mzdový lis za rok 2025 paní Evy B

Nováková Anna

Strana: 1

00002 B Eva

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 234567-8901	Prohlášení poplatníka:	Podepsáno	Zdravotní pojišťovna:	VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤ
Datum narození:	Rodinný stav:	neznámý	Důvody pro osvobození	Plátcem pojistného je stát
Místo narození:	Státní občanství:	Česká republika	doplátku do min. VZ::	
Typ dokladu: občanský průkaz	Rodné příjmení:		Druh důchodu:	N nepobírá
Číslo dokladu:	Další příjmení:		Důchod pobírán od:	
Telefon:	Bydliště:	Ulice 3		
E-mail:		99999 Obec		

Slevy na dani, odčitatelné položky:

Základní sleva na poplatníka únor - prosinec 2 570,00 Kč / měsíčně

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem
Běžný pracovní poměr	1++												
	Začátek PP: 15.02.2025		Středisko:		Funkce: ukližečka		Dovolená - převod: 0 hodin						
	Vstup do zam.: 15.02.2025		Základní sazba (hodinová): 125,00 Kč		Týdenní prac. doba: 10 hodin / týden		Dovolená - nárok: 35 hodin						
	Datum ukončení: 15.02.2026						Sick days - nárok: 0 dnů						
Pracovní fond - dnů	10,00	21,00	22,00	22,00	21,00	23,00	21,00	22,00	23,00	20,00	23,00		228,00
Odpracovaných dnů	10,00	21,00	20,00	18,00	21,00	18,00	18,00	21,50	22,00	19,00	15,00		201,50
Svátky - dnů	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	3,00		9,00
Dovolená - dnů	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	5,00	5,00	0,50	0,00	0,00	5,00		17,50
Pracovní fond - hodin	20,00	42,00	44,00	44,00	42,00	46,00	42,00	44,00	48,00	40,00	46,00		456,00
Odpracovaných hodin	20,00	42,00	40,00	36,00	42,00	36,00	32,00	43,00	44,00	38,00	30,00		403,00
Svátky - hodin	0,00	0,00	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	6,00		18,00
Dovolená - hodin	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	10,00	10,00	1,00	0,00	0,00	10,00		35,00
Příplatky celkem - hodin	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Základní mzda	2 500,00	5 250,00	5 000,00	4 500,00	5 250,00	4 500,00	4 000,00	5 375,00	5 500,00	4 750,00	3 750,00		50 375,00
Náhrady - svátky	0,00	0,00	500,00	500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	250,00	250,00	750,00		2 250,00
Náhrady - dovolená	0,00	0,00	0,00	500,00	0,00	1 250,00	1 250,00	125,00	0,00	0,00	1 250,00		4 375,00
Náhrady - propl. dovolená	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Příplatky celkem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Hrubá mzda	2 500,00	5 250,00	5 500,00	5 500,00	5 250,00	5 750,00	5 250,00	5 500,00	5 750,00	5 000,00	5 750,00		57 000,00
Základ soc. pojištění	2 500,00	5 250,00	5 500,00	5 500,00	5 250,00	5 750,00	5 250,00	5 500,00	5 750,00	5 000,00	5 750,00		57 000,00
Soc. pojištění - zaměstnanec	178,00	373,00	391,00	391,00	373,00	409,00	373,00	391,00	409,00	355,00	409,00		4 052,00
Soc. pojištění - zaměstnavatel	495,00	1 039,50	1 089,00	1 089,00	1 039,50	1 138,50	1 039,50	1 089,00	1 138,50	990,00	1 138,50		11 286,00
Základ zdr. pojištění	2 500,00	5 250,00	5 500,00	5 500,00	5 250,00	5 750,00	5 250,00	5 500,00	5 750,00	5 000,00	5 750,00		57 000,00
Zdr. pojištění - zaměstnanec	113,00	237,00	248,00	248,00	237,00	259,00	237,00	248,00	259,00	225,00	259,00		2 570,00
Zdr. pojištění - zaměstnavatel	225,00	472,00	495,00	495,00	472,00	518,00	472,00	495,00	518,00	450,00	518,00		5 130,00
Čerpaná dovolená - hodin	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	10,00	10,00	1,00	0,00	0,00	10,00		35,00
Zůstatek dovolené - hod	35,00	35,00	35,00	31,00	31,00	21,00	11,00	10,00	10,00	10,00	0,00		0,00
Průměrná náhrada (PHV)	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00		125,00
Daň z příjmů:													
Základ daně - zálohová	2 500,00	5 300,00	5 500,00	5 500,00	5 300,00	5 800,00	5 300,00	5 500,00	5 800,00	5 000,00	5 800,00		57 300,00
Daň před slevou	375,00	795,00	825,00	825,00	795,00	870,00	795,00	825,00	870,00	750,00	870,00		8 595,00
Slevy na dani spol. - uplatněno	375,00	795,00	825,00	825,00	795,00	870,00	795,00	825,00	870,00	750,00	870,00		8 595,00
Daňové zvýhodnění - nárok	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Sleva na dani - oěti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Daň z příjmů - zálohová	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Daňový bonus	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Podpis prohlášení	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano		X
Vyúčtování:													
Čistá mzda	2 209,00	4 640,00	4 861,00	4 861,00	4 640,00	5 082,00	4 640,00	4 861,00	5 082,00	4 420,00	5 082,00		50 378,00
DPFO - doplatek ze zúčtování	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Záloha	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Srážky celkem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Vyúčtování	2 209,00	4 640,00	4 861,00	4 861,00	4 640,00	5 082,00	4 640,00	4 861,00	5 082,00	4 420,00	5 082,00		50 378,00

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha H: Mzdový list za rok 2025 paní Marie C

Nováková Anna
00003 C Marie

Strana: 1

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 345678-9012	Prohlášení poplatníka: Nepodepsáno	Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
Datum narození:	Rodinný stav: neznámý	Důvody pro osvobození doplatku do min. VZ::
Místo narození:	Státní občanství: Česká republika	Dopočet do min. vym. základu (jiný zaměstnavatel)
Typ dokladu: občanský průkaz	Rodné příjmení:	Druh důchodu: N nepobírá
Číslo dokladu:	Další příjmení:	Důchod pobírán od:
Telefon:	Bydliště: Ulice 4	
E-mail:	99999 Obec	

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem
Dohoda o pracovní činnosti													
A++													
Začátek PP: 01.04.2025													
Vstup do zam.: 01.04.2025													
Datum ukončení: 31.12.2025													
Středisko:													
Funkce: mzdová účetní													
Základní sazba (hodinová): 279,00 Kč													
Týdenní prac. doba (dov.): 20 hodin / týden													
Dovolená - převod: 0 hodin													
Dov. - skut. nárok: 0 hodin													
Sick days - nárok: 0 dnů													
Pracovní fond - dnů				5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	40,00
Odpracovaných dnů				4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	36,00
Svátky - dnů				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Dovolená - dnů				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pracovní fond - hodin				10,00	8,00	8,00	10,00	8,00	8,00	10,00	8,00	10,00	80,00
Odpracovaných hodin				8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	72,00
Svátky - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00
Dovolená - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Příplatky celkem - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Základní mzda				2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	20 088,00
Náhrady - svátky				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Náhrady - dovolená				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Náhrady - propl. dovolená				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Příplatky celkem				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hrubá mzda				2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	20 088,00
Základ soc. pojištění				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soc. pojištění - zaměstnanec				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soc. pojištění - zaměstnavatel				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Základ zdr. pojištění				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zdr. pojištění - zaměstnanec				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zdr. pojištění - zaměstnavatel				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Čerpaná dovolená - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zůstatek dovolené - hod				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Průměrná náhrada (PHV)				279,00	279,00	279,00	279,00	279,00	279,00	279,00	279,00	279,00	
Daň z příjmů:													
Daňové zvýhodnění - nárok				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Základ daně - srážková				2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	2 232,00	20 088,00
Daň z příjmů - srážková				334,00	334,00	334,00	334,00	334,00	334,00	334,00	334,00	334,00	3 006,00
Podpis prohlášení				Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	x
Vyúčtování:													
Čistá mzda				1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	17 082,00
DPFO - doplatek ze zúčtování				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Záloha				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Srážky celkem				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vyúčtování				1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	1 898,00	17 082,00

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha I: Mzdový list za rok 2025 pana Jiřího D

Nováková Anna
00004 D Jiří

Strana: 1

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 456789-0123	Prohlášení poplatníka: Podepsáno	Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
Datum narození: Rodinný stav: Místo narození: Typ dokladu: občanský průkaz	Rodinný stav: neznámý Státní občanství: Česká republika	Důvody pro osvobození doplatku do min. VZ: Plátcem pojistného je stát
Číslo dokladu:	Rodné příjmení: Další příjmení:	Druh důchodu: N nepobírá
Telefon: E-mail:	Bydliště: Ulice 5 99999 Obec	Důchod pobírán od:

Slevy na dani, odčitatelné položky:

Základní sleva na poplatníka červen - prosinec 2 570,00 Kč / měsíčně

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem
Dohoda o pracovní činnosti													
A++													
Začátek PP: 02.06.2025	Středisko:			Funkce: asistent				Dovolená - převod: 0 hodin					
Vstup do zam.: 02.06.2025	Základní sazba (hodinová): 202,00 Kč							Dov. - skut. nárok: 44 hodin					
Datum ukončení: 31.12.2025	Týdenní prac. doba (dov.): 20 hodin / týden							Sick days - nárok: 0 dnů					
Pracovní fond - dnů				10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	70,00
Odpracovaných dnů				10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	70,00
Svátky - dnů				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dovolená - dnů				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pracovní fond - hodin				80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	560,00
Odpracovaných hodin				80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	560,00
Svátky - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dovolená - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Příplatky celkem - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,00	0,00	0,00	0,00	16,00
Základní mzda				16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	113 120,00
Náhrady - svátky				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Náhrady - dovolená				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Náhrady - dopl. dovolená				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8 888,00	8 888,00
Příplatky celkem				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	324,00	0,00	0,00	0,00	324,00
Hrubá mzda				16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 484,00	16 160,00	25 048,00		122 332,00
Základ soc. pojištění				16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 484,00	16 160,00	25 048,00			122 332,00
Soc. pojištění - zaměstnanec				1 148,00	1 148,00	1 148,00	1 148,00	1 171,00	1 148,00	1 779,00			8 690,00
Soc. pojištění - zaměstnavatel				4 007,68	4 007,68	4 007,68	4 007,68	4 088,03	4 007,68	6 211,90			30 338,34
Základ zdr. pojištění				16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 160,00	16 484,00	16 160,00	25 048,00			122 332,00
Zdr. pojištění - zaměstnanec				728,00	728,00	728,00	728,00	742,00	728,00	1 128,00			5 510,00
Zdr. pojištění - zaměstnavatel				1 454,00	1 454,00	1 454,00	1 454,00	1 484,00	1 454,00	2 254,00			11 008,00
Čerpaná dovolená - hodin				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	44,00		44,00
Zůstatek dovolené - hod				44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	0,00		0,00
Průměrná náhrada (PHV)				202,00	202,00	202,00	202,00	202,00	202,00	202,00	202,00		
Daň z příjmů:													
Základ daně - zálohová				16 200,00	16 200,00	16 200,00	16 200,00	16 500,00	16 200,00	25 100,00			122 600,00
Daň před slevou				2 430,00	2 430,00	2 430,00	2 430,00	2 475,00	2 430,00	3 765,00			18 360,00
Slevy na dani spol. - uplatněno				2 430,00	2 430,00	2 430,00	2 430,00	2 475,00	2 430,00	2 570,00			17 195,00
Daňové zvýhodnění - nárok				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Sleva na dani - děti				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Daň z příjmů - zálohová				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 195,00		1 195,00
Daňový bonus				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Podpis prohlášení				Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano		x
Vyúčtování:													
Čistá mzda				14 284,00	14 284,00	14 284,00	14 284,00	14 571,00	14 284,00	20 946,00			106 937,00
DPFO - doplatek ze zúčtování				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Záloha				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Srážky celkem				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Vyúčtování				14 284,00	14 284,00	14 284,00	14 284,00	14 571,00	14 284,00	20 946,00			106 937,00

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha J: Mzdový list za rok 2025 pana Jana E

Nováková Anna
00005 E Jan

Strana: 1

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 567890-1234	Prohlášení poplatníka: Podepsáno neznámý	Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
Datum narození:	Rodinný stav:	Důvody pro osvobození doplatku do min. VZ: Plátcem pojistného je stát
Místo narození:	Státní občanství: Česká republika	Druh důchodu: N nepobírá
Typ dokladu: občanský průkaz	Rodné příjmení:	Důchod pobírán od:
Číslo dokladu:	Další příjmení:	
Telefon:	Bydliště: Ulice 6	
E-mail:	99999 Obec	

Slevy na dani, odčitatelné položky:

Základní sleva na poplatníka červen - prosinec 2 570,00 Kč / měsíčně

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem
Dohoda o provedení práce	T++												
Začátek PP:	02.06.2025		Středisko:			asistent účetní			Dovolená - převod: 0 hodin				
Vstup do zam.:	02.06.2025		Funkce:			202,00 Kč			Dov. - skut. nárok: 20 hodin				
Datum ukončení:	29.08.2025		Základní sazba (hodinová):			20 hodin / týden			Sick days - nárok: 0 dnů				
Pracovní fond - dnů													54,00
Odpracovaných dnů													54,00
Svátky - dnů													0,00
Dovolená - dnů													0,00
Pracovní fond - hodin													270,00
Odpracovaných hodin													270,00
Svátky - hodin													0,00
Dovolená - hodin													0,00
Příplatky celkem - hodin													25,00
Základní mzda													54 540,00
Náhrady - svátky													0,00
Náhrady - dovolená													0,00
Náhrady - dopl. dovolená													4 108,00
Příplatky celkem													505,00
Hrubá mzda													59 153,00
Základ soc. pojištění													59 153,00
Soc. pojištění - zaměstnanec													4 202,00
Soc. pojištění - zaměstnavatel													14 669,94
Základ zdr. pojištění													59 153,00
Zdr. pojištění - zaměstnanec													2 663,00
Zdr. pojištění - zaměstnavatel													5 324,00
Čerpaná dovolená - hodin													20,00
Zůstatek dovolené - hod													0,00
Průměrná náhrada (PHV)													205,37
Daň z příjmů:													
Základ daně - zálohová													59 200,00
Daň před slevou													8 880,00
Slevy na dani spol. - uplatněno													7 710,00
Daňové zvýhodnění - nárok													0,00
Sleva na dani - děti													0,00
Daň z příjmů - zálohová													1 170,00
Daňový bonus													0,00
Podpis prohlášení													x
Vyúčtování:													
Čistá mzda													51 118,00
DPFO - doplatek ze zúčtování													0,00
Záloha													0,00
Srážky celkem													0,00
Vyúčtování													51 118,00

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha K: Mzdový list za rok 2025 pana Petra F

Nováková Anna
00006 F Petr

Strana: 1

Mzdový list - rok 2025

Rodné číslo: 678901-2345	Prohlášení poplatníka: Nepodepsáno	Zdravotní pojišťovna: VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
Datum narození:	Rodinný stav: neznámý	Důvody pro osvobození doplatku do min. VZ::
Místo narození:	Státní občanství: Česká republika	Dopočet do min. vym. základu (jiný zaměstnavatel)
Typ dokladu: občanský průkaz	Rodné příjmení:	Druh důchodu: N nepobírá
Číslo dokladu:	Další příjmení:	Důchod pobírán od:
Telefon:	Byliště: Ulice 7	
E-mail:	99999 Obec	

Položka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Celkem
Dohoda o provedení práce													
T++	Středisko:												
Začátek PP: 01.10.2025	Funkce: externí konzultant												
Vstup do zam.: 01.10.2025	Základní sazba (hodinová): 279,00 Kč												
Datum ukončení: 31.10.2025	Týdenní prac. doba (dov.): 20 hodin / týden												
	Dovolená - převod: 0 hodin												
	Dov. - skut. nárok: 0 hodin												
	Sick days - nárok: 0 dnů												
Pracovní fond - dnů													
Odpracovaných dnů													
Svátky - dnů													
Dovolená - dnů													
Pracovní fond - hodin													
Odpracovaných hodin													
Svátky - hodin													
Dovolená - hodin													
Příplatky celkem - hodin													
Základní mzda													
Náhrady - svátky													
Náhrady - dovolená													
Náhrady - dopl. dovolená													
Příplatky celkem													
Hrubá mzda													
Základ soc. pojištění													
Soc. pojištění - zaměstnanec													
Soc. pojištění - zaměstnavatel													
Základ zdr. pojištění													
Zdr. pojištění - zaměstnanec													
Zdr. pojištění - zaměstnavatel													
Čerpaná dovolená - hodin													
Zůstatek dovolené - hod													
Průměrná náhrada (PHV)													
Daň z příjmů:													
Daňové zvýhodnění - nárok													
Základ daně - srážková													
Daň z příjmů - srážková													
Podpis prohlášení													
Vyúčtování:													
Čistá mzda													
DPFO - doplatek ze zúčtování													
Záloha													
Srážky celkem													
Vyúčtování													

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025)

Příloha L: Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob pro paní Janu

PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (pro část zdaňovacího období)¹⁾ 2025

Prohlášení k dani činím / dodatečně činím ^{1a)} podle § 38k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) pro plátce daně (zaměstnavatele)

Název plátce daně Nováková Anna
Adresa Ulice 1, 00000 Město

Identifikace poplatníka	
Příjmení A	Jméno(-a) Jana
Rodné číslo 123456-7890	
Adresa bydliště (místo trvalého pobytu) Ulice 2	
99999 Obec	
Daňový nerezident ČR dále vyplní: Datum narození _____	
Číslo a typ dokladu prokazující totožnost poplatníka _____	Stát, který tento doklad vydal _____
Identifikace pro daňové účely ve státu daňové rezidence _____	Stát, jehož jste daňovým rezidentem _____

¹⁾ použijte např. při dalším nástupu ke stejnému plátcovi daně v průběhu uvedeného zdaňovacího období (např. od září RRRR)
^{1a)} označte „XD“, pokud činíte prohlášení k dani dodatečně podle § 38k odst. 7 zákona v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

Podle § 35ba odst. 1 zákona uplatňuji²⁾

X	Základní slevu na poplatníka (písm. a)
	Základní slevu na invaliditu (písm. c) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo že mi zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu
	Rozšířenou slevu na invaliditu (písm. d) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve III. stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu III. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně a starobního důchodu nebo že jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve III. stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu III. stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve III. stupni
	Slevu na držitele průkazu ZTP/P (písm. e) a prohlašuji, že mi byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P

²⁾ označte „X“ slevu na dani, kterou uplatňujete. Uplatňujete-li slevu na dani až dodatečně, tj. v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, označte předmětnou slevu na dani „XD“ a do stejného políčka uveďte i kalendářní měsíce, za které příslušnou slevu na dani dodatečně uplatňujete (např. „XD 9–12“)

Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji / dodatečně uplatňuji³⁾ daňové zvýhodnění³⁾

na mnou vyživované dítě/děti podle § 35c odst. 6 zákona a podle § 38k odst. 4 písm. c) zákona uvádím v níže uvedené tabulce, jaký je počet těchto vyživovaných dětí žijících v mé společné hospodářské domácnosti na území členského státu EU nebo EHP a současně uvádím, na které děti uplatňuji/neuplatňuji daňové zvýhodnění ve výši náležející podle § 35c odst. 1 zákona


Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/neuplatňuji nárok ve výši na ⁴⁾	ZTP/P ⁴⁾	Zletilé dítě ⁴⁾	Dodatečně za kalendářní měsíce ⁴⁾
Hana	A	226228-1234	1.			

³⁾ tabulku vyplníte pouze v případě, že uplatňujete daňové zvýhodnění. Do tabulky vyplníte všechny Vámi vyživované děti žijící ve Vaší společné hospodářské domácnosti, a to bez ohledu na jejich další uplatnění. Dítě/děti, na které uplatňujete daňové zvýhodnění označte podle výše nároku: na jedno dítě označte „1.“, na druhé dítě označte „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě označte „3.“, a děti, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

⁴⁾ dále u jednotlivých uplatňovaných dětí označte „X“ splněnou podmínku – tzn. u sloupce ZTP/P⁴⁾ vyznačte, kterému z dětí byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P a u sloupce „Zletilé dítě“ označte „X“, které z dětí je zletilé (do 26 let) a není mu přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a splňuje další podmínky uvedené v § 35c odst. 6 písm. b) bod 1. až 3. zákona

⁵⁾ pokud uplatňujete daňové zvýhodnění až dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak v nadpisu této části označte „XD“, a zároveň vyplňte v posledním sloupci tabulky kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete daňové zvýhodnění (např. 9–12)

Příloha M: Přehled o výši pojistného za červen 2025

Evidenční štítek	Přehled o výši pojistného	
za období <input style="width: 40px;" type="text" value="6"/> / <input style="width: 40px;" type="text" value="2025"/>		
Pracoviště ÚSSZ (OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno)		
<input style="width: 100%;" type="text" value="()"/>		
Záznamy OSSZ		
Přehled záúčtován dne <input style="width: 100%;" type="text"/>	Přehled doručen dne <input style="width: 100%;" type="text"/>	
A. Základní identifikace		
Název zaměstnavatele <input style="width: 100%;" type="text" value="Nováková Anna"/>	Identifikační číslo <input style="width: 100%;" type="text" value="98765432"/>	Variabilní symbol <input style="width: 100%;" type="text"/>
Ulice <input style="width: 100%;" type="text" value="Ulice"/>	Číslo domu <input style="width: 100%;" type="text" value="1"/>	
Obec <input style="width: 100%;" type="text" value="Město"/>	PSČ <input style="width: 100%;" type="text" value="000000"/>	Stát <input style="width: 100%;" type="text" value="CZ"/>
B. Pojistné odváděné za zaměstnance a za zaměstnavatele		
1. Vyměřovací základ zaměstnavatele podle § 5a odst. 1 písm. a) <input style="width: 100%;" type="text" value="75 047,00"/>	2. z něj pojistné za zaměstnavatele <input style="width: 100%;" type="text" value="18 612,00"/>	
3. Vyměřovací základ zaměstnavatele podle § 5a odst. 1 písm. b) <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>	4. z něj pojistné za zaměstnavatele <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>	
5. Vyměřovací základ zaměstnavatele podle § 5a odst. 1 písm. c) <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>	6. z něj pojistné za zaměstnavatele <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>	
7. Pojistné za zaměstnavatele celkem <input style="width: 100%;" type="text" value="18 612,00"/>	8. Pojistné za zaměstnance <input style="width: 100%;" type="text" value="5 330,00"/>	9. Pojistné celkem <input style="width: 100%;" type="text" value="23 942,00"/>
C. Sleva na pojistném zaměstnavatele		
10. Počet zaměstnanců <input style="width: 100%;" type="text" value="2"/>	11. Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců <input style="width: 100%;" type="text" value="40 404,00"/>	12. Sleva na pojistném zaměstnavatele <input style="width: 100%;" type="text" value="2 021,00"/>
D. Slevy na pojistném zaměstnanců		
13. Počet zaměstnanců <input style="width: 100%;" type="text" value="0"/>	14. Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>	15. Úhrn slev na pojistném zaměstnanců <input style="width: 100%;" type="text" value="0,00"/>
E. Pojistné k úhradě		
		16. Rozdíl mezi pojistným celkem a slevami na pojistném <input style="width: 100%;" type="text" value="21 921,00"/>
F. Bankovní spojení		
<input style="width: 100%;" type="text"/>		
G. Kontaktní pracovník		
Příjmení <input style="width: 100%;" type="text"/>	Jméno <input style="width: 100%;" type="text"/>	Telefon <input style="width: 100%;" type="text" value="anonymi zováno"/>
		E-mail <input style="width: 100%;" type="text" value="anonymi zováno"/>
H. Datum vyplnění, podpis a razítko		
<input style="width: 100%;" type="text" value="07.07.2025"/>		
	 Datum, podpis a razítko

I. Údaje o zaměstnancích, za které je uplatňována sleva na pojistném			
Příjmení B	Jméno Eva	Datum narození	Rodné číslo 2345678901
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč) 5 250,00	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1 B	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.) 10,00	
Příjmení A	Jméno Jana	Datum narození	Rodné číslo 1234567890
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč) 35 154,00	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1 B	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.) 30,00	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	
Příjmení	Jméno	Datum narození	Rodné číslo
Vyměřovací základ zaměstnance (v Kč)	Důvod uplatnění slevy podle § 7a odst. 1	Rozsah kratší pracovní (služební) doby (v hod.)	

PVPO3_2025 v 1.00
1/2025

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; ČSSZ, 2025b)

Příloha N: Vyúčtování daně z příjmu ze závislé činnosti

Při vyplnění tiskopisu postupujte, prosím, podle pokynů.

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

01 Daňové identifikační číslo plátce daně

otisk podacího razítka finančního úřadu

01a Vyúčtování

řádné

opravné

dodatečné

VYÚČTOVÁNÍ daně z příjmů ze závislé činnosti (dále jen „daň“) za zdaňovací období / za část zdaňovacího období*)

01c Kód rozlišení Vyúčtování

od do

01b Důvody pro podání
dodatečného
Vyúčtování zjištěny dne

01d Datum

01e Datum srážky

02 Fyzická osoba:

příjmení

jméno(-a)

titul**)

03 Právníká osoba:

název právnické osoby

04 Fyzická i právnická osoba:

adresa místa pobytu nebo sídlo

05 Počet zaměstnanců podle § 6 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), podle mzdových listů k poslednímu dni kalendářního měsíce příslušného roku.

měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
zaměstnanci	1	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4

06 Úhrn přeplatků na daní z ročního zúčtování vyplacených zaměstnancům za nejbližší předchozí zdaňovací období **bez částky doplatku na daňovém bonusu** (přeplatek z ročního zúčtování daně podle § 38ch odst. 5 zákona, přeplatek na daní po slevě z ročního zúčtování podle § 35d odst. 8 zákona a dodatečné opravy podle § 38i zákona)

Kč.

Z toho byl přeplatek z ročního zúčtování záloh zaměstnancům vrácen:

v měsíci (měsíc, v jehož průběhu byl přeplatek vrácen zaměstnancům)	v částce (částka v Kč)	z toho vráceno/převedeno FÚ plátcí/ponecháno na osobním úctu plátce (v Kč) ¹⁾	podle žádosti podané plátcem u finančního úřadu dne (den, měsíc a rok)

¹⁾ Neuvádí se částka přeplatku, o kterou byl snížen odvod záloh na daň (§ 38ch odst. 5 a § 35d odst. 9 zákona)

06a Úhrn doplatků na daňovém bonusu z ročního zúčtování vyplacených zaměstnancům za nejbližší předchozí zdaňovací období včetně

dodatečných oprav podle § 38i zákona Kč.

ČÁST I.

Č. ř.	Měsíc	Na zálohách na daň za měsíc		Rozhodnutí		Běžné zdaňovací období	
		mělo být sraženo (po slevách)	bylo sraženo (po slevách)			Vrácené přeplatky na daň z ročního zúčtování záloh včetně provedených oprav	Celková částka vyplaceného měsíčního daňového bonusu a vyplaceného doplatku na daňovém bonusu včetně provedených oprav
		sl. 1	sl. 2	sl. 3		sl. 4	sl. 5
		částka v Kč	částka v Kč	č. j.	částka v Kč**)	částka v Kč	částka v Kč
1.	leden	1 188,00	1 188,00			0,00	0,00
2.	únor	1 188,00	1 188,00			0,00	0,00
3.	březen	1 488,00	1 488,00			0,00	0,00
4.	duben	1 698,00	1 698,00			0,00	0,00
5.	květen	1 728,00	1 728,00			0,00	0,00
6.	červen	1 648,00	1 648,00			0,00	0,00
7.	červenec	2 143,00	2 143,00			0,00	0,00
8.	srpen	2 278,00	2 278,00			0,00	0,00
9.	září	1 698,00	1 698,00			0,00	0,00
10.	říjen	1 998,00	1 998,00			0,00	0,00
11.	listopad	1 188,00	1 188,00			0,00	0,00
12.	prosinec	3 553,00	3 553,00			0,00	0,00
13.	ÚHRN	21 796,00	21 796,00			0,00	0,00

Neobsazeno	Neobsazeno	Částky upravující sražené zálohy na daň (sl. 4 + sl. 5)	Vyúčtovaná částka (sl. 1 – sl. 3 – sl. 4 – sl. 5)	Dodatečné Vyúčtování	Bylo odvedeno
sl. 6	sl. 7	sl. 8	sl. 9	sl. 10	sl. 11
		částka v Kč	částka v Kč	částka v Kč	částka v Kč
		0,00	1 188,00		1 188,00
		0,00	1 188,00		1 188,00
		0,00	1 488,00		1 488,00
		0,00	1 698,00		1 698,00
		0,00	1 728,00		1 728,00
		0,00	1 648,00		1 648,00
		0,00	2 143,00		2 143,00
		0,00	2 278,00		2 278,00
		0,00	1 698,00		1 698,00
		0,00	1 998,00		1 998,00
		0,00	1 188,00		1 188,00
		0,00	3 553,00		3 553,00
		0,00	21 796,00		21 796,00

ČÁST II.

Č. ř.		Vyplni plátce daně v Kč	Vyplni finanční úřad v Kč
1.	Na zálohách na dani a po slevách za běžné zdaňovací období mělo být sraženo (sl. 1 ř. 13 v části I.)	21 796,00	
2.	Úhrn přeplatků na dani z ročního zúčtování záloh na daň provedeného v běžném zdaňovacím období za předchozí zdaňovací období (sl. 4 ř. 13 v části I.)	0,00	
3.	Z úhrnu na ř. 2 bylo v běžném zdaňovacím období finančním úřadem na základě žádosti vráceno, převedeno nebo použito	0,00	
4.	Úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů podle § 35d odst. 4 zákona a vyplacených doplatků na daňovém bonusu podle § 35d odst. 8 zákona (sl. 5 ř. 13 v části I.)	0,00	
5.	Z úhrnu na ř. 4 bylo finančním úřadem na základě žádosti vráceno, převedeno nebo použito	0,00	
6.	Neobsazeno		
7.	Neobsazeno		
8.	Rekapitulace (ř. 1 – ř. 2 + ř. 3 – ř. 4 + ř. 5 v části II.)	21 796,00	
9.	Odvedeno na účet finančního úřadu (sl. 11 ř. 13 v části I.)	21 796,00	
10.	ř. 9 – ř. 8 (+ zapláceno více, – zbývá doplatit)		

Povinnou přílohou tohoto tiskopisu je pro plátce daně podle § 38j zákona Příloha č. 1 „Počet zaměstnanců“ a pro plátce daně, kteří zaměstnávali poplatníky uvedené v § 2 odst. 3 zákona, Příloha č. 2 „Přehled souhrmných údajů zaznamenaných na mzdových listech poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 zákona“, případně „Příloha č. 3 k Vyúčtování“ a „Příloha č. 4 k Vyúčtování“, pro plátce daně provádějící opravy podle § 38i zákona aktuálního zdaňovacího období.

Počet příloh

Kontaktní osoba**) telefon**)
e-mail**)

Údaje o podepisující osobě:		Kód podepisující osoby: <input type="text"/>
Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby <input type="text"/>		
Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby <input type="text"/>		
Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)		
Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě <input type="text"/>		
Daňový subjekt / osoba oprávněná k podpisu:		Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu
Datum <input type="text" value="1 0 0 3 2 0 2 6"/>	Otisk razítka	<input type="text"/>

Příloha O: Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně

Vytištěno aplikací **EPO**

Při vyplnění tiskopisu postupujte, prosím, podle pokynů.

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

01 Daňové identifikační číslo plátce daně

otisk podacího razítka finančního úřadu

01a Vyúčtování řádné

opravné

dodatečné

VYÚČTOVÁNÍ DANĚ

vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických*) právnických** osob

za zdaňovací období / za část zdaňovacího období

od 0 1 0 1 2 0 2 5 do 3 1 1 2 2 0 2 5

01b Důvody pro podání dodatečného Vyúčtování zjištěny dne

01c Kód rozlišení Vyúčtování

01d Datum

02 Fyzická osoba:

příjmení

jméno(-a)

titul**)

03 Právnická osoba:

název právnické osoby

04 Fyzická i právnická osoba:

adresa místa pobytu nebo sídlo

05 Lhůta pro podání daňového přiznání v průběhu zdaňovacího období

ČÁST I.

Č. ř.	Měsíc	Na dani v průběhu měsíce		Částka ze sloupce 1, která má být odvedena ve říjnu podle § 30d odst. 3 věty druhé zákona	Neobsazeno	Neobsazeno	Částka odvedení daní, k níž se vztá dodatečně poprosené prohlášení podle § 38k zákona	Rozhodnutí		Neobsazeno	Vyúčtovací částka (sl. 1 – sl. 7)	Dodatečné Vyúčtování	Na dani bylo odvedeno ošklkem					
		mělo být sraženo podle § 30d odstavců 1, 2 a 8 zákona ¹⁾	bylo sraženo					sloupec 4	sloupec 5					sloupec 6	sloupec 7	sloupec 8	sloupec 9	sloupec 10
		částka v Kč	částka v Kč					částka v Kč	částka v Kč					částka v Kč	částka v Kč ¹⁾	částka v Kč	částka v Kč	částka v Kč
1.	leden	0,00	0,00								0,00							
2.	únor	0,00	0,00								0,00							
3.	březen	0,00	0,00								0,00							
4.	duben	334,00	334,00								334,00		334,00					
5.	květen	334,00	334,00								334,00		334,00					
6.	červen	334,00	334,00								334,00		334,00					
7.	červenec	334,00	334,00								334,00		334,00					
8.	srpen	334,00	334,00								334,00		334,00					
9.	září	334,00	334,00								334,00		334,00					
10.	říjen	2 008,00	2 008,00								2 008,00		2 008,00					
11.	listopad	334,00	334,00								334,00		334,00					
12.	prosinec	334,00	334,00								334,00		334,00					
13.	ÚHRN	4 680,00	4 680,00								4 680,00		4 680,00					

¹⁾ Zákon č. 580/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)

Část II.

		Vyplní plátce daně v Kč	Vyplní finanční úřad v Kč
1.	Na dani mělo být sraženo (sl. 1 ř. 13 v části I.)	4 680,00	
2.	Neobsazeno		
3.	Neobsazeno		
4.	Na dani bylo odvedeno (sl. 10 ř. 13 v části I.)	4 680,00	
5.	ř. 4 – ř. 1 (+ zaplacen více, – zbývá doplatit)	0,00	

Počet příloh

Povinnou přílohou tohoto tiskopisu pro plátce daně, který v tomto zdaňovacím období (části zdaňovacího období) provedl podle § 38d zákona o právu aktuálního zdaňovacího období, je „Příloha k Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických osob“.

Kontaktní osoba

telefon**)

e-mail**)

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

Daňový subjekt / osoba oprávněná k podpisu	Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu
Datum <input type="text"/>	Otisk razítka <input type="text"/>

Příloha P: Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění paní Jany A

ŽÁDOST o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období 2025¹⁾

Identifikace poplatníka		
Příjmení A	Jméno Jana	Rodné číslo ^{1a)} 123456-7890
Identifikace plátce daně (název)		
Nováková Anna		

¹⁾ Uvedte kalendářní rok, za který roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění požadujete provést.

^{1a)} U cizích státních příslušníků, kteří nemají přidělené rodné číslo v České republice, uveďte datum narození.

V souladu s § 38ch a § 35d zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění za uvedené zdaňovací období a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období nejsem povinen(-na) podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Uvádím, že jsem v uvedeném zdaňovacím období pobíral(-a) příjmy ze závislé činnosti od těchto předchozích plátců daně.²⁾

V kalendářních měsících od–do	Identifikace předchozích plátců daně

²⁾ Vypíňte se pouze v případě, že poplatník pobíral od předchozích plátců daně (u kterých učinil prohlášení k dani) postupně příjmy, které vstupují do ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovou třetími plátců dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost (§ 38ch odst. 4 zákona), kromě příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny.

NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ

Uplatňují ³⁾	Nezdanitelné části základu daně podle § 15 zákona	Uplatňovaná částka (v Kč)
	Bezúplatná plnění – dary (odst. 1)	
	Úroky z úvěru na financování bytových potřeb (odst. 3 a 4)	
	Daňově podporované produkty spoření na stáří a pojištění dlouhodobé péče (odst. 5 a 6)	Uplatňovaná částka (v Kč) ^{3a)}
	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem	
	Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	
	Příspěvek na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění	
	Příspěvek pojistného na soukromé životní pojištění	
	Příspěvek na majetek připsaný ve prospěch dlouhodobého investičního produktu	
	Příspěvek pojistného na pojištění dlouhodobé péče	

³⁾ Označte „X“ nezdanitelnou část základu daně, kterou uplatňujete.

^{3a)} Při placení příspěvků na více daňově podporovaných produktů spoření na stáří a na pojištění dlouhodobé péče nelze v celkovém úhmu uplatňovaných částek překročit maximální zákonem stanovený limit, který v součtu činí 48 000 Kč.

Prohlášení poplatníka podle § 38k odst. 5 písm. e) zákona k nezdanitelné části základu daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona: odpočet úroků ze základu daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru použitého na financování bytových potřeb z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru a nebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s tímto úvěry stavební spořitelnou nebo bankou za uvedené zdaňovací období **neuplatňuji** jiná osoba / **uplatňuji** tyto osoby⁴⁾

Jméno	Příjmení	Rodné číslo ^{4a)}	Adresa bydliště (místo trvalého pobytu)

⁴⁾ Tabulku vyplňte pouze v případě, že úroky uplatňuje i jiná osoba/osoby.

^{4a)} U cizích státních příslušníků, kteří nemají přidělené rodné číslo v České republice, uveďte datum narození.

Uvedte adresu(-y), kde se nachází bytová potřeba, na kterou byl(-y) úvěr(-y) poskytnut(-y):

--

⁴³⁾ Pro úroky z úvěrů použitých na financování bytových potřeb obstaraných před 1. lednem 2021 a refinancování těchto úvěrů Prohlašuji, že předmět bytové potřeby podle § 15 odst. 3 zákona, ve znění zákona před 1. lednem 2021, na který uplatňuji odpočet úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v souladu s § 15 odst. 4 zákona ve znění zákona před 1. lednem 2021, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona ve znění zákona před 1. lednem 2021 v úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících se mnou ve společné hospodářské domácnosti, nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období částku 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročila jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

⁴⁴⁾ Pro úroky z úvěrů použitých na financování bytových potřeb obstaraných od 1. ledna 2021 a refinancování těchto úvěrů Prohlašuji, že předmět bytové potřeby podle § 4b odst. 1 zákona, na který uplatňuji odpočet úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v souladu s § 15 odst. 3 a 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 4 zákona v úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících se mnou ve společné hospodářské domácnosti, nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období částku 150 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročila jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

⁴³⁾ Označte „X“ odpovídající variantu (úvěry).

Upozornění: Při kombinaci výše uvedených úvěrů nelze překročit maximální zákonem stanovený limit, který v součtu činí 300 000 Kč.

SLEVY NA DANI

Kromě slevy na dani a daňového zvýhodnění uplatněného v Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti učiněného podle § 38k odst. 4, případně odst. 7 zákona, uplatňuji za výše uvedené zdaňovací období nárok na:

Slevu za zastavenou exekuci podle § 35 odst. 4 zákona ve výši náhrady přiznané exekutorem při zastavení exekuce.

Výše exekutorem přiznané náhrady (v Kč)⁴⁵⁾

⁴⁵⁾ Sleva za jednu zastavenou exekuci může maximálně činit 450 Kč (30 % z 1500 Kč).

Slevu na manžela podle 35bb zákona a prohlašuji, že:

- 1) žiji ve společné hospodářské domácnosti nejen s manželem, ale i s vyživovaným dítětem, které nedovršilo věku 3 let a současně
- 2) manžel neměl za toto zdaňovací období vlastní příjem, přesahující částku 68 000 Kč.

Údaje o manželovi Jméno	Příjmení	Rodné číslo ⁴⁶⁾	Nárok splněn za ⁴⁶⁾	ZTP/P ⁴⁶⁾	Nárok splněn za ⁴⁶⁾

⁴⁶⁾ U cizích státních příslušníků, kteří nemají přidělené rodné číslo v České republice, uveďte datum narození.

⁴⁷⁾ Uveďte kalendářní měsíce, na jejichž počátku byly splněny podmínky pro uplatnění slevy na manžela, např. 9–12, v případě narození dítěte 31. 8.

⁴⁸⁾ Označte „X“, pokud byl manželovi přiznán nárok na průkaz ZTP/P.

⁴⁹⁾ Uveďte kalendářní měsíce, na jejichž počátku byly splněny podmínky pro dvojnásobnou výši této slevy na dani (z titulu průkazu ZTP/P), např. 11–12 v případě přiznání průkazu ZTP/P v průběhu měsíce října včetně splnění podmínek společné hospodářské domácnosti s vyživovaným dítětem, které nedovršilo věku 3 let.

Údaje o dítěti Jméno	Příjmení	Rodné číslo ⁵¹⁾

⁵¹⁾ U dítěte, které nemá přidělené rodné číslo v České republice, uveďte datum narození.

PODPISOVÁ ČÁST

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v této žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a prokazuji je příslušnými doklady podle § 38l zákona.

Prohlašuji, že jsem si vědom(-a) skutečnosti, že případný rozdíl z nesprávně sražené daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, případně neoprávněné vyplacené částky na daňovém bonusu z poskytnutého daňového zvýhodnění, který vznikl mým zaviněním, mi bude v plné výši včetně úroku z prodlení sražen na základě dohody s plátcem daně (§ 38l odst. 5 písm. a) zákona). V případě, že k dohodě a plátcem daně o sražení dlužné částky nedojde, bude vzniklý rozdíl v souladu s § 38l odst. 5 písm. b) zákona vybrán správcem daně prostřednictvím daňového příznání podle § 38g odst. 4 zákona.

Současně žádám v souladu s § 38k odst. 7 zákona o dodatečné uplatnění slev na dani / daňového zvýhodnění⁵²⁾

	Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění učiněná ⁵³⁾ (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně ⁵⁴⁾ (písemně, elektronicky) a datum
Za uvedené zdaňovací období		

⁵²⁾ V případě, že v souladu s § 38k odst. 7 zákona uplatňujete slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a, c, d, e) zákona příp. daňové zvýhodnění dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak označte „X“ a pro uplatnění použijte tiskopis Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti na příslušné zdaňovací období a postupujte při vyplnění dle „upozornění“ na str. 2 tohoto tiskopisu MFN 5457.

⁵³⁾ Rozumí se projev vůle poplatníka, buď písemně (podpis) nebo elektronicky.

⁵⁴⁾ Plátcem daně ověří nárok na tuto žádostí dotčené nezdanitelné části základu daně a slevy na dani podle zákona.

DALŠÍ ZÁZNAMY

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3
(Seyfor, a. s., 2025; Finanční správa, 2025d)

Příloha Q: Výpočet daně a daňového zvýhodnění za paní Janu A

VÝPOČET DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ

u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
(dále jen „zákon“) za zdaňovací období 2025¹⁾

Příjmení, jméno a titul poplatníka A Jana	Rodné číslo ²⁾ 123456-7890
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) Ulice 2, Obec	PSČ 99999

1.	Úhrn příjmů od všech plátců s výjimkou příjmů, z nichž se daň vybírá srážkou podle zvláštní sazby daně a nebyl u nich uplatněn postup dle § 38k odst. 7 zákona – dílčí základ daně	435 913,00 v Kč	
2.	(§ 15 odst. 1 zákona) hodnota bezúplatného plnění	0,00	
3.	(§ 15 odst. 3 a 4 zákona) úroky z úvěru (úvěrů)	0,00	
4.	Nezdanitelné části (§ 15 odst. 5 a 6 zákona)	Příspěvky zaplacené poplatníkem na daňově podporované: XXXXXXXXXXXXXXX	
5.		penzijní připojištění se státním příspěvkem	0,00
6.		doplňkové penzijní spoření	0,00
7.		penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění	0,00
8.		soukromé životní pojištění	0,00
9.		dlouhodobý investiční produkt	0,00
10.		pojištění dlouhodobé péče	0,00
11.	Nezdanitelné části celkem	0,00	
12.	Základ daně snížený o nezdanitelné části (zaokrouhlený na celá sta Kč dolů)	435 900,00	
13.	Vypočtená daň	65 385,00	
14.	Sleva na dani podle § 35 odst. 4 zákona za zastavenou exekuci	0,00	
15.	Sleva na dani podle § 35ba odst. 1 zákona	písm. a) základní sleva na poplatníka	30 840,00
16.		písm. b) na manžela	0,00
17.		písm. c) základní sleva na invaliditu	0,00
18.		písm. d) rozšířená sleva na invaliditu	0,00
19.		písm. e) na držitele průkazu ZTP/P	0,00
20.	Slevy na dani podle § 35 odst. 4 a § 35ba odst. 1 zákona celkem	30 840,00	
21.	Daň po slevách na dani (částka musí být >= 0)	34 545,00	
22.	Úhrn skutečně sražených záloh na daň (po slevách na dani)	19 431,00	
23.	Přeplatek (označ +) je-li ř. 22 > 21 Nedoplatek (označ -) je-li ř. 22 > 21		
24.	Daňové zvýhodnění podle § 35c odst. 1 zákona	Nárok celkem	15 204,00
25.		z toho sleva na dani	15 204,00
26.		daňový bonus (ř. 24 – ř. 25)	0,00
27.	Zúčtování záloh na daň po slevě	Daň po slevě (ř. 21 – ř. 25)	19 341,00
28.		Rozdíl na dani po slevě (ř. 22 – ř. 27)	90,00
29.	Zúčtování měsíčních daňových bonusů	Výplacené měsíční daňové bonusy od všech plátců	0,00
30.		Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 26 – ř. 29)	0,00
31.	Kompensace vzniklých rozdílů na dani a na bonusu	Doplatek ze zúčtování – kladná částka Nedoplatek ze zúčtování – záporná částka (ř. 28 + ř. 30)	+90,00
32.	Doplatek ze zúčtování (z ř. 31) činí	a) – přeplatek na dani po slevě	90,00
		b) – doplatek na daňovém bonusu	0,00

Zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provedl dne:

10. 03. 2026

Vlastnoruční podpis plátce daně / osoby oprávněné k podpisu

25 5480/1 MFin 5480/1 - vzor č. 29

1

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3

(Seyfor, a. s., 2025; Finanční správa, 2025i)

Příloha R: Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti pro pana Jana E

POTVRZENÍ

**o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti,
sražených zálohách na daň z těchto příjmů a daňovém zvýhodnění¹⁾
podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)
za zdaňovací období 02.06. - 29.08.2025²⁾**

Jméno a příjmení poplatníka Jan E Rodné číslo³⁾ 567890-1234
 Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) Obec, Ulice 6 PSČ 99999
 Poplatník učinil – ~~neučinil⁴⁾~~ prohlášení⁵⁾ – na zdaňovací období⁶⁾
 – na tyto měsíce zdaň. obd. (číselné označení)⁴⁾ 6, 7, 8

1.	Úhm zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti zdanitelných v ČR							59 153,00
2.	Z ř. 1 příjmy vyplacené nebo obdržené do 31. ledna roku následujícího po skončení zdaňovacího období (§ 5 odst. 4 zákona)							59 153,00
3.	Zúčtováno za měsíce (číselné označení) ⁷⁾	6, 7, 8						XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
4.	Doplatky příjmů podle § 5 odst. 4 zákona zúčtovaných za minulá zdaňovací období, vyplacené nebo obdržené v tomto zdaňovacím období							0,00
5.	Základ daně (ř. 2 + ř. 4)							59 153,00
6.	Skutečně sražená záloha na daň z příjmů uvedených na ř. 2							1 170,00
7.	Skutečně sražená záloha na daň z příjmů uvedených na ř. 4 ⁷⁾							0,00
8.	Záloha na daň z příjmů celkem (ř. 6 + ř. 7)							1 170,00
9.	Úhm vyplacených měsíčních daňových bonusů							0,00
10.	Příspěvek zaměstnavatele na daňově podporované produkty spoření na stáří ⁸⁾							XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
	na doplňkové penzijní spoření							0,00
	na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění							0,00
	na soukromé životní pojištění							0,00
	na dlouhodobý investiční produkt							0,00
11.	Děti uplatněné jako vyživované pro účely daňového zvýhodnění podle § 35c a § 35d zákona	Jméno a příjmení	Rodné číslo ⁹⁾	ZTP/P od-do	Ve výši na jedno dítě od-do	Ve výši na druhé dítě od-do	Ve výši na třetí a další dítě od-do	
12.	Invalidita (ZTP/P) poplatníka uplatněná jako sleva na dani podle § 35ba odst. 1 písm. c) až e) zákona pro snížení záloh na daň	Od-do	Stupeň invalidity (ZTP/P)					
13.	Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za uvedené zdaňovací období nebylo – bylo ¹⁰⁾ provedeno s tímto výsledkem ¹¹⁾							
	Přeplatek na dani z ročního zúčtování záloh (§ 38ch odst. 5 zákona) ve výši	Kč						
	Doplatek ze zúčtování (§ 35d odst. 8 zákona) ve výši	Kč						
	Z toho činí přeplatek na dani po slevě	Kč						
	doplatek na daňovém bonusu ¹²⁾ / přeplacená částka na daňovém bonusu ¹²⁾	Kč.						
	V rámci ročního zúčtování záloh byl základ daně snížen o příspěvek poplatníka na ¹³⁾							
	penzijní připojištění se státním příspěvkem	ve výši Kč						
	doplňkové penzijní spoření	ve výši Kč						
	penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění	ve výši Kč						
	soukromé životní pojištění	ve výši Kč						
	dlouhodobý investiční produkt	ve výši Kč.						
14.	Úhm pojistného podle § 38j odst. 10 zákona, které je povinen platit daňový nerezident ČR ¹⁴⁾							

Toto potvrzení nahrazuje ¹⁵⁾ Vyhotovil
 potvrzení vydané dne
 Jméno a adresa plátce daně
Nováková Anna
Ulice 1
00000 Město
 Daňové identifikační číslo plátce daně
 C, Z

Telefon/e-mail **anonymizováno, anonymizováno**
 Dne **05.09.2025**
 Vlastnoruční podpis plátce daně / osoby oprávněné k podpisu

Zdroj: vygenerováno na základě vlastních dat softwarem Money S3 (Seyfor, a. s., 2025; Finanční správa, 2025f)

Příloha S: Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražené dani vybírané srážkou pro paní Marii C

POTVRZENÍ

o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon") a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z těchto příjmů¹⁾

za zdaňovací období ²⁾

Daňový rezident ČR³⁾

Daňový nerezident ČR a zároveň rezident členského státu EU nebo EHP³⁾

Identifikace poplatníka

Příjmení	C	Jméno	Marie
Rodné číslo ⁴⁾	345678-9012		
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu)	Ulice 4 99999 Obec		

Řádek	Název položky	
1.	Úhm zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti ⁵⁾	20 088,00 v Kč
2.	Z ř. 1 příjmy vyplacené nebo obdržené do 31. ledna roku následujícího po skončení zdaňovacího období (§ 5 odst. 4 zákona)	20 088,00 v Kč
3.	Úhm skutečně sražené daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů uvedených na ř. 2	3 006,00 v Kč

Potvrzení vydává plátcе daně podle § 38j odst. 3 zákona pro účely zahrnutí těchto příjmů plynoucích podle § 6 zákona do dílčího základu daně (§ 6) v rámci daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Toto potvrzení nahrazuje ⁶⁾
potvrzení vydané dne

Vyhotovil

Telefon/e-mail

Jméno a adresa plátcе daně

Dne

Daňové identifikační číslo plátcе daně

Vlastnoruční podpis plátcе daně / osoby oprávněné k podpisu