

ODMĚŇOVÁNÍ SPOLEČNÍKŮ SPOLEČNOSTI S RUČENÍM OMEZENÝM S OHLEDEM NA VÝŠÍ ZÁKLADU PRO VÝPOČET DŮCHODU

M. Otavová

Došlo: 9. července 2010

OTAVOVÁ, M.: *Remuneration of limited partners with regard to the base for retirement pension*. Acta univ. agric. et silvic. Mendel. Brun., 2010, LVIII, No. 6, pp. 335–344

Abstract

The paper deals with possible forms of the remuneration of limited partner. There are defined differences between types of his incomes (remuneration) such as dividend, remuneration and wage, in relation to Czech tax law. With the aid of calculation was determined their combination, both in light of maximum his after-payment-tax income with the inclusion of payments of social and medical insurance, and with respect to computing base for his future retirement pension. The comparison of the forms of the remuneration of limited partner was performed by using the model situations. Models were configured to represent the possible ways of the remuneration of the partner and also with regard to the social and health insurance. These models highlight the advantages of the different options in terms of the tax burden, partner's net income and the pension paid in the future. Evaluation how the forms and amount of incomes influence the amount of the old-age pension. Those models were the basis for the determining the optimum combination of the payment of the profit sharing and the wage of the Partner.

income from employment, income from a profit share of a limited liability company, Personal Income Tax, Social Insurance, Health Insurance, Tax Burden

Společníci, kteří pracují ve společnosti s ručením omezeným, mají možnost pobírat za svoji práci odměnu ve formě příjmů ze závislé činnosti. Dále mohou na základě rozhodnutí valné hromady získat příjem z kapitálového majetku formou výplaty podílu na zisku společnosti s.r.o., a to i v případě, že ve společnosti nepracují.

Cílem příspěvku je porovnat daňové dopady pobírání různých forem příjmů společníků společnosti s ručením omezeným, tj. odměny společníka za práci pro společnost (obvykle jako zaměstnanec nebo jednatel v pracovním poměru), která je považována za příjem ze závislé činnosti a vyplacený podíl na zisku. Srovnání bude provedeno s ohledem na daňovou zátěž společnosti, problematika bude přiblížena také s ohledem na kombinaci výše uvedených možností odměňování z hlediska čistého příjmu společníka a vlivu plateb sociálního a zdravotního pojištění. Dílčím cílem je také vyhodno-

tit vhodnou kombinaci výše uvedených forem odměňování společníků společnosti s ručením omezeným s ohledem na výpočtový základ pro v budoucnu vyplácený důchod společníka.

MATERIÁL A METODY

V příspěvku jsou vymezeny možné formy odměňování společníka společnosti s ručením omezeným. Jsou nastíněny rozdíly jednotlivých forem příjmů (podíl na zisku, odměna na základě obchodně-právního vztahu a mzda na základě pracovněprávního vztahu) s ohledem na daňové dopady. Komparace zmíněných forem příjmů je provedena pomocí modelových situací. Modely jsou sestaveny tak, aby představovaly možné způsoby odměňování společníka a také s ohledem na sociální a nemocenské pojištění. Poukazují na výhodnost jednotlivých variant z hlediska daňové zátěže, výši příjmů společníka

po zdanění a také na v budoucnu vyplacený důchod. Uvedené modely jsou podkladem pro stanovení optimální kombinace výplaty podílu na zisku a mzdy společníka společnosti s ručením omezeným. K naplnění stanoveného cíle byly využity metody analýzy, syntézy a komparace.

VÝSLEDKY A DISKUSE

Příjmy společníků společnosti s ručením omezeným

Příjmy jednatelů a společníků jsou považovány za příjmy ze závislé činnosti dle § 6 ZDP. Ti mohou být odměňováni na základě obchodněprávního nebo pracovněprávního vztahu. V prvním případě se jedná o příjmy za práci společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným dle § 6 odst. 1 písm. b) ZDP. Společnost může s členem statutárního orgánu uzavřít smluvní vztah o výkonu jeho funkce, kde platí, že činnost statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru podle zákoníku práce.

Od 1. 1. 2009, kdy nabyl účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, už nejsou společníci a jednatele společnosti s ručením omezením nemocensky pojištěni. Společnosti, které měly k 31. 12. 2008 společníky a jednatele podle stávajících předpisů přihlášeny k nemocenskému pojištění, musely splnit povinnost (§ 178 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění), a sice tyto osoby do 31. 1. 2009 z nemocenského pojištění odhlásit. Do konce roku 2008 všechny příjmy společníků a jednatelů založily účast na důchodovém pojištění. Od roku 2009 se jejich účast řídí dosažením měsíčního příjmu ve výši čtvrtiny průměrné mzdy, tj. pro rok 2009 byla účast založena dosažením příjmů 5 900 Kč a v roce 2010 je tímto rozhodným příjmem 6 000 Kč. Pokud tedy odměna společníka nebo jednatele rozhodného příjmu nedosáhne, není společník či jednatel účasten důchodového pojištění a jeho odměna od roku 2009 nepodléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení. Odvodu pojistného na zdravotní pojištění však bude i **na-dále** podléhat. BĚHOUNEK (2009) uvádí, že od 1. 1. 2009 je specifikem výkonu funkce jednatele (obdobně v případě výkonu práce společníka pro společnost mimo pracovněprávní vztah) také to, že odměňování za výkon funkce jednatele nemůže založit účast na nemocenském pojištění a účast na důchodovém pojištění zakládá podle jiných principů, než jaké platí pro pracovněprávní vztahy.

Uvedené změny se odrazily u společníků a jednatelů i s ohledem na výši odvodu daně z příjmů fyzických osob. Základem daně (dílčím základem daně) jsou totiž příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Tzn., že pokud došlo

od roku 2009 ke zrušení účasti společníků a jednatelů na nemocenském pojištění, případně zrušení účasti na důchodovém pojištění v případě, že by nebylo dosaženo rozhodného příjmu pro účast, odrazí se tato skutečnost v poklesu základu daně ze 134% mzdy na 130,5% mzdy (případně 109% mzdy v případě odměny, která nezaloží účast na důchodovém pojištění a odměna tak podléhá pouze zdravotnímu pojištění). Počínaje rokem 2009 je tedy odměna společníka a jednatele zatížena nejen nižším odvodem na sociální zabezpečení, ale také nižším zdaněním právě s ohledem na to, jak je koncipován dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Společník či jednatel nebude moci využívat výhody vyplývající z nemocenského pojištění.

S jednatelem může být také uzavřena pracovní smlouva na jinou činnost, která nesouvisí s výkonem funkce jednatele. Společník či jednatel tak může být ve společnosti zaměstnán na základě pracovněprávního vztahu, přičemž se jedná o příjem dle § 6 odst. 1 písm. a) ZDP. V tomto případě je účasten nemocenského a důchodového pojištění, stejně jako kterýkoli jiný zaměstnanec.

Oba výše uvedené druhy příjmů mohou plynout společníkům či jednatelům i společně. Sazba daně z příjmů fyzických osob činí 15% ze základu daně. Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů povinen platit zaměstnavatel. Vyměřovacím základem pro platbu pojistného na sociální a zdravotní pojištění je úhrn příjmů mu zúčtovaných v souvislosti s výkonem zaměstnání. Příjmy ze závislé činnosti jsou mzdovými náklady společnosti, snižují výši zisku společnosti, tedy i základ pro výplatu podílu na zisku. Výše vyplacených mezd tak přímo ovlivňuje výši hospodářského výsledku.

Podíly na zisku

Další možností odměňování společníků jsou příjmy v podobě podílů na zisku, které jsou vypláceny ze zisku po zdanění. Pro výplatu podílů na zisku společníkům je nutno respektovat podmínky podle obchodního zákoníku. Podíly na zisku nejsou nákladem společnosti a nelze je vyplácet společníkům v podobě záloh. Jedná se o příjem z kapitálového majetku dle § 8, odst. 1 písm. a) ZDP. Jsou zdaňovány zvláštní sazbou daně dle § 36 odst. 2 ZDP, jejíž výše je 15%. Daň z podílů na zisku je plátce povinen srazit při jejich výplatě, nejpozději však do konce třetího měsíce následujícího po měsíci, v němž valná hromada schválila řádnou nebo mimořádnou účetní závěrku a rozhodla o rozdělení zisku nebo úhradě ztráty. Plátce daně je povinen sraženou daň odvést místně příslušnému správci daně do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byl povinen provést srážku daně. Podíl na zisku zdaněný srážkovou daní plynoucí společníkovi, který je fyzickou osobou, se již

u něho **dále nezdaňuje** a fyzická osoba jej neuvádí do svého daňového přiznání. Přijatý podíl na zisku u společníka – fyzické osoby nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Reálné zdanění podílu na zisku společníka tedy představuje prvotně zdanění daní z příjmů právnických osob, jelikož podíly na zisku jsou společníkům vypláceny až ze zisku po zdanění a následně je výplata podílu zatížena 15% srážkovou daní. Výsledné reálné zdanění podílu na zisku v roce 2010 bude tedy následující:

| | |
|---|---|
| Část výsledku hospodaření po zdanění určená k rozdělení – podíly na zisku | 100% 19% = 81% |
| Daň z podílu společníka na zisku za rok 2010 | $81\% \times 15\% = 12,15\% + 19\% = 31,15\%$ |

Rozhodné údaje pro stanovení starobního důchodu

Starobní důchod je jedním ze šesti druhů důchodu českého důchodového systému. K jeho stanovení je třeba složitějšího výpočtu. Pokud se pokusíme o vyčíslení v budoucnu vypláceného důchodu, naše závěry budou pouhou hypotézou, protože způsob výpočtu v době výplaty se může velmi lišit v důsledku stále a rychle se měnící legislativy týkající se důchodového zabezpečení.

Od 1. ledna 2010 dochází k významným změnám v oblasti důchodového pojištění. Do právního řádu je přináší zákon č. 306/2008 Sb., který mění stávající zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění (zdp). Důvodem změn je nezbytnost zahájení první fáze důchodové reformy, protože dosavadním způsobem nastavená pravidla pro přiznávání dávek důchodového pojištění přestanou být do budoucna pro důchodový systém únosná.

Zásadním způsobem se mění ustanovení § 29 zdp, které upravuje podmínky nároku na přiznání tzv. řádného starobního důchodu. Dosavadní právní úprava stanovila, že pojištěnec musí dosáhnout důchodového věku a získat alespoň 25 let doby pojištění. Nově se potřebná doba pojištění postupně prodlužuje až na 35 let. Pro zjištění minimální délky doby pojištění u konkrétního pojištěnce je rozhodující, ve kterém kalendářním roce dotýčný dosahuje důchodového věku (všichni, kteří dosáhnou důchodového věku po roce 2018, již musejí být minimálně 35 let důchodově pojištěni).

Starobní důchod se skládá ze základní výměry, jednotné pro všechny důchody ve výši 2 170 Kč měsíčně, a z procentní výměry. Procentní výměra se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Za každý rok důchodového pojištění náleží 1,5% výpočtového základu. Pro stanovení výpočtového základu je důležitý osobní vyměřovací základ. Ten tvoří měsíční průměr všech příjmů dosažených v rozhodném období. Jednotlivé roční příjmy se násobí různými koeficienty, které stanovuje každý rok

vláda svým nařízením. Vypočtený osobní vyměřovací základ se dále redukuje. Do první redukční hranice se osobní vyměřovací základ počítá celý, rozdíl vzniklý nad první redukční hranicí ve výši 30% a rozdíl nad druhou redukční hranicí ve výši 10%. Takto redukovaný osobní vyměřovací základ je brán jako výpočtový základ, který vstupuje do vzorce pro výpočet důchodu.

Pro výpočet důchodu v roce 2010 jsou platné následující redukční hranice:

1. redukční hranice: 10 500 Kč
2. redukční hranice: 27 000 Kč.

Výši starobního důchodu ovlivňují tedy dva faktory, a sice doba důchodového pojištění a výše dosažovaných výdělků.

Komparace výplaty mzdy společníka s výplatou podílu na zisku

Pokud budeme předpokládat, že výsledek hospodaření po zdanění v podobě zisku bude vyplacen společníkovi jako podíl na zisku, pak jeho reálné zdanění v roce 2010 bude představovat **31,15%** (výpočet viz výše).

I když je výplata podílů na zisku prováděna až ze zisku po zdanění a následně je zatížena srážkovou daní ve výši 15%, je daňové zatížení společnosti do určité výše vyplacených podílů nižší než v případě odměn společníků na základě pracovněprávního nebo obchodněprávního vztahu, kde je odměna posuzována jako příjem ze závislé činnosti. Mzda vyplácená jednateli podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění a odvodu daně z příjmů. Tyto odvody jsou natolik vysoké, že i když je mzdový náklad a také náklad v podobě odvodů SP a ZP za zaměstnance zaměstnavatelem daňovým nákladem a dochází tak k úspoře na dani ve výši daňové sazby daně z příjmů právnických osob (pro rok 2010 činí 19%), z hlediska společnosti je výhodnější vyplácet společníkům podíly na zisku. Podmínkou je dostatečná výše disponibilního zisku a rozhodnutí valné hromady o výplatě podílů.

Výhodnost této formy odměňování společníků je dána pouze do určité výše, a to v roce 2010 do výše cca 4 550 000 Kč / jeden podíl (v roce 2009 díky nižšímu maximálnímu vyměřovacímu základu a vyšší sazbě daně z příjmů právnických osob tato výše činila cca 2 844 000 Kč / jeden podíl). Pokud je tato hranice překročena, jeví se jako výhodnější taková varianta, kdy je na společníka pohlíženo jako na zaměstnance a jeho odměna tvoří příjem ze závislé činnosti, kde je možnost uplatnit slevy na dani a navíc zde kladně působí maximální vyměřovací základ pro odvody sociálního a zdravotního pojištění (zaveden od 1. 1. 2008), při jehož překročení již sociální a zdravotní pojištění odváděno není. Maximální vyměřovací základ činil pro rok 2008 a 2009 48násobek průměrné mzdy (v roce 2009 se jednalo o částku 1 130 640 Kč). V rámci legislativních změn došlo na základě Janotova balíčku v roce 2010 ke změně maximálního vyměřovacího základu pro období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 a činí 72násobek průměrné mzdy.

měrné mzdy. Absolutně vyjádřený maximální vyměřovací základ činí 1 707 048 Kč.

Optimální kombinace výplaty podílu na zisku a mzdy

V podnikatelské praxi je nejčastějším řešením v případě odměňování společníků kombinace výše uvedených možností, tj. mzdy a výplaty podílů na zisku. I když bylo výše uvedeno, že výplata podílů na zisku je výhodnější jak pro společnost, tak i pro společníka, je nutno si uvědomit, že v případě, kdy by byl vyplácen pouze podíl na zisku (nemá-li společník jako fyzická osoba ještě jiné příjmy), nelze uplatnit slevy na dani a ani nezdanitelné části základu daně. Pro úplnost je nutné uvést, že společníkovi se výplata podílu na zisku (na rozdíl od mzdy) nezapočítává do základu pro vyměření důchodu, a pokud byla společníkovi založena účast na zdravotním pojištění z jiného titulu, musel by si hradit jako osoba bez zdanitelných příjmů v průběhu roku zdravotní pojištění, které je stanoveno z minimální mzdy (pro rok 2010 činí 1 080 Kč).

Stanovení optimální kombinace při výplatě podílu na zisku a mzdy

(modelování situací, kdy společníkovi plynou příjmy ze společnosti s ručením omezeným různými způsoby)

Modely jsou sestaveny tak, aby představovaly možné způsoby odměňování společníka a také s ohledem na důchodové a nemocenské pojištění. Poukazují na výhodnost jednotlivých variant z hlediska daňové zátěže, výše příjmů společníka po zdanění a také z hlediska v budoucnu vypláceného důchodu. Odměňování společníků je modelem kombinováno při využití následujících způsobů odměňování:

1. Odměna společníka na základě obchodně právního vztahu, která nezaloží účast na důchodovém pojištění, tzn., není dosaženo rozhodného měsíčního příjmu – pro rok 2010 se jedná o částku 6 000 Kč.
2. Odměna společníka na základě obchodně právního vztahu, která založí účast na důchodovém pojištění.
3. Odměna společníka na základě pracovně právního vztahu.
4. Odměna společníka z titulu vyplácených podílů na zisku.

Pro modelové příklady bude platit předpoklad, že výsledek hospodaření je roven základu daně. Zároveň budeme předpokládat, že všechny povinnosti, které při výplatě podílů na zisku společníkům společnost limitují, jsou již splněny v minulých letech (např. povinný příděl do rezervního fondu). Jeho základní výše činí 1 000 000 Kč (bez uvažovaných mzdových nákladů spojených s odměňováním společníka). Po zohlednění mzdových nákladů, které budou vycházet z níže uvedených modelů, bude celý zbytek zisku po zdanění rozdělen společníkovi jako podíl na zisku.

Výchozí modely

Model 1

Společník nemá příjmy na základě obchodně právního ani pracovněprávního vztahu.

Model 2

Společníkovi je vyplácena na základě obchodně právního vztahu odměna ve výši 6 000 Kč měsíčně.

Model 3

Společníkovi je vyplácena na základě obchodně právního vztahu odměna ve výši 6 000 Kč měsíčně a zároveň mzda z pracovněprávního vztahu (časový úvazek) ve výši 2 000 Kč měsíčně.

Model 4

Společníkovi je vyplácena odměna na základě obchodněprávního vztahu ve výši 10 500 Kč.

Model 5

Společníkovi je vyplácena odměna na základě obchodněprávního vztahu 6 000 Kč a také odměna z pracovněprávního vztahu 4 500 Kč.

Model 6

Společníkovi je vyplácena na základě obchodněprávního vztahu odměna ve výši 27 000 Kč měsíčně.

Model 7

Společníkovi je vyplácena mzda z pracovněprávního vztahu 27 000 Kč měsíčně a 6 000 Kč měsíčně jako odměna jednatelem.

Model 1

Příjem společníka je pouze ve formě podílů na zisku. Přijatý podíl na zisku nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Pokud společník nemá jiný příjem, který by založil účast na zdravotním pojištění, musí odvádět zdravotní pojištění v minimální výši 1 080 Kč jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Model 2

Společníkovi je vyplácena na základě obchodněprávního vztahu odměna ve výši 6 000 Kč měsíčně. Odměna je stanovena s ohledem na výši rozhodné částky pro účast na důchodovém pojištění, která je platná pro rok 2010, nebude tedy na základě tohoto příjmu založena účast na důchodovém pojištění. Odměna tedy podléhá pouze odvodu pojistného na zdravotní pojištění. Minimální vyměřovací základ na zdravotní pojištění zde ale není dosažen, a proto musí být pojistné doplaceno do minimální výše 1 080 Kč.

Společnost díky odměně jednatele snížila svůj HV o částku odpovídající hrubé mzdě a zdravotnímu pojištění hrazenému společností ve výši 9 % z hrubé mzdy, odměna jednatele je daňovým nákladem společnosti. Základ daně pro výpočet DPPO bude tedy nižší o 109 % odměny jednatele, tj. 78 400 Kč. Úspora na DPPO v případě výplaty odměny ve výši 72 000 Kč měsíčně bude 14 896 Kč ($78\,400\text{ Kč} \times 0,19$).

Jak je patrné z tohoto modelu, výplata odměny z titulu funkce do hranice rozhodného příjmu 6 000 Kč je vždy daňově výhodnější než výplata formou podílu na zisku. Daňové zatížení (vypočtené jako podíl veškerých odvodů i daní ze závislé čin-

I: Daňová optimalizace příjmů plynoucích společníkovi ze společnosti s ručením omezeným (v Kč)

I: Tax optimization of revenue arising to the partners of the company with limited liability (CZK)

| | | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 |
|--------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| měsíční | Odměna jednatele z obchodněprávního vztahu | 0 | 6 000 | 6 000 | 10 500 | 6 000 | 27 000 | 6 000 |
| | Odvod SP jednatel | 0 | 0 | 0 | 683 | 0 | 1 755 | 0 |
| | Odvod ZP jednatel | 0 | 540 | 270 | 473 | 270 | 1 215 | 270 |
| | Odvod SP společnost | 0 | 0 | 0 | 2 258 | 0 | 5 805 | 0 |
| | Odvod ZP společnost | 0 | 540 | 540 | 945 | 540 | 2 430 | 540 |
| | Hrubá mzda z pracovněprávního vztahu | 0 | 0 | 2 000 | 0 | 4 500 | 0 | 27 000 |
| | Odvod SP zaměstnanec | 0 | 0 | 130 | 0 | 293 | 0 | 1 755 |
| | Odvod ZP zaměstnanec | 0 | 0 | 90 | 0 | 203 | 0 | 1 215 |
| | Odvod SP společnost | 0 | 0 | 500 | 0 | 1 125 | 0 | 6 750 |
| | Odvod ZP společnost | 0 | 0 | 180 | 0 | 405 | 0 | 2 430 |
| roční | Odměna jednatele z obchodněprávního vztahu | 0 | 72 000 | 72 000 | 126 000 | 72 000 | 324 000 | 72 000 |
| | Hrubá mzda z pracovněprávního vztahu | 0 | 0 | 24 000 | 0 | 54 000 | 0 | 324 000 |
| | Základ daně DPFO | 0 | 78 400 | 110 600 | 164 400 | 150 800 | 422 800 | 512 600 |
| | Daň | 0 | 11 760 | 16 590 | 24 660 | 22 620 | 63 420 | 76 890 |
| | Daň po slevě | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 580 | 52 050 |
| | Čistý příjem dle §6 ZDP | 0 | 65 520 | 90 120 | 112 128 | 116 808 | 249 780 | 305 070 |
| HV | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | |
| HV s mzdovými náklady | 1 000 000 | 921 520 | 909 880 | 835 570 | 849 160 | 577 180 | 487 360 | |
| DPPO 19% | 190 000 | 174 990 | 172 710 | 158 650 | 161 310 | 109 630 | 92 530 | |
| Zisk k rozdělení | 810 000 | 746 530 | 737 170 | 676 920 | 687 850 | 467 550 | 394 830 | |
| Srážková daň z podílů na zisku | 121 500 | 111 980 | 110 575 | 101 538 | 103 177 | 70 132 | 59 224 | |
| Úhrada ZP jako samoplátce | 12 960 | x | x | x | x | x | x | |
| Čistý příjem jednatele | 675 540 | 700 070 | 716 715 | 687 510 | 701 481 | 647 198 | 640 676 | |
| % zdanění z HV | 32,45% | 30,00% | 28,33% | 31,25% | 29,85% | 35,28% | 35,93% | |

DPFO – daň z příjmů fyzických osob

DPPO – daň z příjmů právnických osob

HV – hrubý výsledek

SP – sociální pojištění

ZP – zdravotní pojištění

Zdroj: vlastní zpracování

nosti a ZD ze závislé činnosti) této odměny je cca 17% ze základu daně.

Model 3

Společníkovi je vyplácena na základě obchodněprávního vztahu odměna ve výši 6 000 Kč měsíčně a zároveň mzda z pracovněprávního vztahu (časťtečný úvazek) ve výši 2 000 Kč měsíčně. Výše odměny z pracovněprávního vztahu je stanovena tak, aby bylo v součtu dosaženo minimálního vyměřovacího základu s ohledem na odvod zdravotního pojištění a nevznikla tak povinnost doplácet pojistné na ZP do minimální výše, jak tomu bylo v předchozím případě. Sleva na poplatníka nebude plně vyčerpána. Odměna jednatele je opět stanovena tak, aby odpovídala hranici rozhodného příjmu pro odvod důchodového pojištění a bylo z ní tedy odváděno pouze pojistné na zdravotní pojištění. Z pra-

covněprávního vztahu je odváděno jak zdravotní, tak sociální pojištění (důchodové a také nemocenské).

Model 4

Společníkovi je vyplácena odměna na základě obchodněprávního vztahu ve výši 10 500 Kč. Výše odměny plně pokryje 1. redukční hranici pro výpočet důchodu, přičemž do první redukční hranice se osobní vyměřovací základ počítá celý. Zároveň je možno využít v plné výši základní slevu na dani – na poplatníka. Odměna jednatele dosahuje částky rozhodné pro účast na důchodovém pojištění (nemocenské pojištění se z této odměny neodvádí), podléhá tedy kromě odvodu na zdravotní pojištění také odvodu pojistného na důchodové zabezpečení. Výhoda důchodového pojištění je spojena s podstatně vyššími odvody a tedy i zdaněním.

Model 5

Společníkovi je vyplácena odměna na základě obchodněprávního vztahu a také odměna z pracovněprávního vztahu. Je stanovena tak, aby bylo možno využít v plné výši základní slevu na dani (na poplatníka) a zároveň s ohledem na pokrytí 1. redukční hranice pro výpočet v budoucnu vypláceného důchodu (celkem 10 500 Kč).

Model 6

Společníkovi je vyplácena na základě obchodněprávního vztahu odměna ve výši 27 000 Kč měsíčně. Výše odměny je stanovena s ohledem na v budoucnu vyplácený důchod, pokrývá plně 2. redukční hranici s ohledem na osobní vyměřovací základ. Díky hranicím, které redukuje výpočtový základ, odměna nebo mzda vyšší než 27 000 Kč měsíčně se do výše starobního důchodu promítá jen minimálně. Do první redukční hranice se osobní vyměřovací základ počítá celý, rozdíl vzniklý nad první redukční hranicí ve výši 30 % a rozdíl nad druhou redukční hranicí pouze ve výši 10 %. Odměna jednatele dosahuje částky rozhodné pro účast na důchodovém pojištění (nemocenské pojištění se z této odměny neodvádí), podléhá tedy kromě odvodu na zdravotní pojištění také odvodu pojistného na důchodové zabezpečení. Výhoda důchodového pojištění je spojena s podstatně vyššími odvody a tedy i zdaněním.

Model 7

Společníkovi je vyplácena mzda z pracovněprávního vztahu 27 000 Kč měsíčně a 6 000 Kč měsíčně jako odměna jednatele. I tento model je volen s ohledem na pokrytí 2. redukční hranice pro výpočet důchodu. Z odměny jednatele pod rozhodnou hranicí je placeno pouze pojistné na zdravotní pojištění. Ze mzdy na základě pracovní smlouvy je odváděno jak sociální, tak i zdravotní pojištění. Vyměřovací základ na důchodové pojištění je stejný jako u modelu 4. Navíc je zde společník také nemocensky pojištěn. Má tedy právo na veškeré výhody plynoucí z nemocenského pojištění. Tato výhoda s sebou přináší vyšší odvody a také zdanění příjmu.

Přibližná výše starobního důchodu s ohledem na uvedené modely

Aby bylo možné stanovit výši vypláceného důchodu, musíme znát dobu trvání pojištění ke dni vzniku nároku na důchod a osobní vyměřovací základ, tj. měsíční průměr všech příjmů dosažených v rozhodném období.

V tabulce č. II je demonstrována přibližná výše důchodu při osobním vyměřovacím základě 10 500 Kč, 27 000 Kč a 50 000 Kč. Doba trvání pojištění ke dni vzniku nároku na důchod bude činit 35 a 45 let.

Z tabulky č. II vyplývá, že existuje velmi malá diferenciace výše důchodů u lidí s velmi odlišnými předchozími výdělky, a že po překročení 2. redukční hranice je již na výši v budoucnu vypláceného důchodu minimální dopad, proto je nad touto

II: Přibližná výše starobního důchodu

II: The approximate amount of old-age pension

| Doba trvání pojištění | Osobní vyměřovací základ | | |
|-----------------------|--------------------------|-----------|-----------|
| | 10 500 Kč | 27 000 Kč | 50 000 Kč |
| 35 let | 7 683 Kč | 10 282 Kč | 11 489 Kč |
| 45 let | 9 258 Kč | 12 599 Kč | 14 152 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

hranicí vhodnější volit odměňování společníků formou podílů na dosaženém zisku.

Diskuse k optimalizaci příjmů plynoucích společníkovi ze s. r. o.

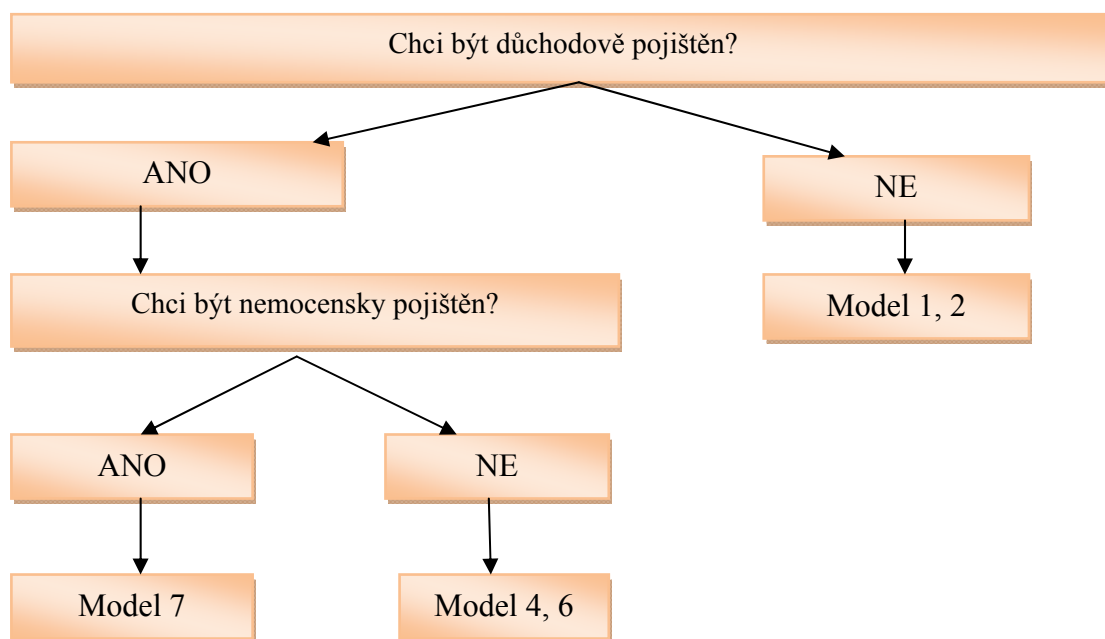
S ohledem na daňovou optimalizaci a zároveň s ohledem na v budoucnu vyplácený důchod se jeví jako vhodné modely 4, 5, 6 a 7. Tyto modely se od sebe liší odvody důchodového a nemocenského pojištění. Výhody, které plynou s ohledem na budoucí výplaty důchodů či nemocenských dávek, bohužel nejsou vyčíslitelné v peněžní hodnotě a každý společník musí zvážit, který z těchto modelů bude preferovat a jaké priority jsou právě pro jeho osobu nosné. Rozhodnutí je v subjektivním posouzení a hodnotách, které přisoudí každý jednotlivec důchodovému a nemocenskému pojištění.

Hrazení důchodového pojištění ovlivňuje nejen v budoucnu vyplácený důchod, ale také případný výpočet vdovského či sirotčího důchodu. Vyhlídky důchodců na přijatelné příjmy od státu po skončení profesní kariéry se v důsledku stárnutí populace zhoršují. Legislativa týkající se sociálního zabezpečení zaznamenává časté změny s ohledem na důchodovou reformu. První fáze reformy zvyšuje věk pro odchod do důchodu. Ten se postupně prodlužuje tak, aby Češi narození po roce 1968 odcházeli do důchodu v 65 letech. U žen, které vychovávaly dvě děti, se tento věk zkracuje na 64 let, u těch, které vychovávaly tři děti na 63 roků, a ty, které vychovávaly alespoň čtyři děti, mohou odejít do důchodu v 62 letech. Nárok na státní důchod bude mít v té době ten, kterému trvala účast na důchodovém pojištění nejméně 35 let. Předpokládá se, že určitou část prostředků na důchod si budou muset potenciální důchodci našetřit již během svého produktivního věku.

K rozhodnutí o struktuře příjmů společníka, které mu plynou ze společnosti s ohledem na důchodové a nemocenské pojištění, může pomoci obr. 1.

Nový systém stanovování důchodů

Jak již bylo uvedeno, důchody se v České republice skládají ze dvou složek, a to z pevně stanovené základní výměry a procentní výměry, která závisí na příjmech v rozhodném období pro výpočet důchodu. Právě tato druhá složka byla předmětem řešení Ústavního soudu (ÚS). Krajský soud v Ostravě projednával stížnost důchodce, který v letech 1986 až 2005 vydělával průměrně přes 68 tis. korun měsíčně, ale byl mu vyměřen invalidní důchod pouze přes 13 tis. Kč. Podstatou problému bylo, že pokud



1: Výběr formy příjmů plynoucích ze s.r.o.

1: Selection of appropriate form of the limited liability company

Zdroj: Vlastní zpracování

má člověk v produktivním věku vysoké příjmy, tak při výpočtu důchodu dochází k takzvaným redukcím. Do určité hranice se osobní vyměřovací základ, tedy průměrný měsíční příjem člověka v rozhodném období, započítává do důchodu v plné výši, po překročení redukční hranice se výrazně krátí. Tvrzení bylo doloženo zprávami ministerstva práce a sociálních věcí, podle nichž v roce 2004 průměrná výše důchodu v ČR činila **44 procent** hrubého průměrného příjmu, přičemž celková výše důchodu u tohoto důchodce činí pouze 19 procent z jeho příjmu. Žalující důchodce se proto cítil v nerovném postavení oproti ostatním příjemcům důchodu. Ostravský soud řízení přerušil a předložil problém Ústavnímu soudu, který **zrušil s platností od 30. září 2011 stávající výpočet důchodů**, který je diskriminující pro lidi s vysokými příjmy.

Toto rozhodnutí soudu bude po parlamentních volbách jedním z prvních úkolů nově sestavené vlády. Podle odhadů by si změny ve výpočtu důchodů vyžádaly v následujícím volebním období dodatečných 25 miliard korun. Rozhodnutí Ústavního soudu ČR může mít tedy poměrně velmi zá-

važné důsledky pro ekonomiku i politiku. Názory lídrů politických stran na rozhodnutí ÚS se výrazně liší. Zaznívá názor, že je nutné po volbách provést důkladnou důchodovou reformu a penze bohatších lidí zvýšit. Jiný názor je, že by se dosavadní systém vyměření důchodu neměnil, pouze by odvody na důchodové pojištění byly přejmenovány na tzv. důchodovou daň.

Rozhodnutí, aby občan s vyššími příjmy měl nárok na vyšší důchody, je spravedlivé (*zde by bylo ale také nutno zohlednit otázku maximálního vyměřovacího základu, protože pokud by měly být při vyšších příjmech vyšší důchody, potom by měl být maximální vyměřovací základ pro odvody důchodového pojištění zrušen*). Je třeba si však uvědomit, že v současné rozpočtové situaci všechny dodatečné nároky na státní rozpočet mohou být vážnou komplikací. Proto je zapotřebí dopočítat dopady, a pokud by měl zůstat důchodový systém bez dodatečných nároků, znamenalo by to u většiny lidí snížení dosavadních důchodů. Je proto zapotřebí nejprve udělat podrobnou analýzu, a teprve poté kvalitní závěry.

SUMMARY

In this paper were identified possible forms of the remuneration of the partner of the limited liability company. The significant differences were outlined between the forms of income (profit sharing, remuneration based on the commercial legal relationship and the wage based on the labor law relationship) with regard to tax consequences. The comparison of the above forms of the income was performed by using the model situations. Models are configured to represent the possible ways of

the remuneration of the partner and also with regard to the social and health insurance. These models highlight the advantages of the different options in terms of the tax burden, partner's net income and the pension paid in the future. Those models were the basis for the determining the optimum combination of the payment of the profit sharing and the wage of the Partner.

The results can be concluded that upon the payment of the remuneration in the form of wages, up to total personnel costs approximately 4.55 million CZK are mandatory deductions (Income tax, social security and health insurance) higher than in the case of the payment of the profit sharing. If the profit sharing exceeds a certain threshold, the payment of wages to partners becomes more favorable, since the tax burden becomes greater with this option. This advantage is mainly due to the introduction of the maximum assessment base for the social contributions and health insurance and the flat tax of 15%.

III: Tax optimization of revenue arising to the partners of the company with limited liability (CZK)

| | | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| monthly | The remuneration based on the commercial legal relationship - partners | 0 | 6 000 | 6 000 | 10 500 | 6 000 | 27 000 | 6 000 |
| | Payment of social insurance SP - partners | 0 | 0 | 0 | 683 | 0 | 1 755 | 0 |
| | Payment of health insurance - partners | 0 | 540 | 270 | 473 | 270 | 1 215 | 270 |
| | Payment of social insurance - company | 0 | 0 | 0 | 2 258 | 0 | 5 805 | 0 |
| | Payment of health insurance - company | 0 | 540 | 540 | 945 | 540 | 2 430 | 540 |
| | The gross wage based on the labor law relationship | 0 | 0 | 2 000 | 0 | 4 500 | 0 | 27 000 |
| | Payment of social insurance -employee | 0 | 0 | 130 | 0 | 293 | 0 | 1 755 |
| | Payment of health insurance - employee | 0 | 0 | 90 | 0 | 203 | 0 | 1 215 |
| | Payment of social insurance - company | 0 | 0 | 500 | 0 | 1 125 | 0 | 6 750 |
| | Payment of health insurance - company | 0 | 0 | 180 | 0 | 405 | 0 | 2 430 |
| annual | The remuneration based on the commercial legal relationship | 0 | 72 000 | 72 000 | 126 000 | 72 000 | 324 000 | 72 000 |
| | The gross wage based on the labor law relationship | 0 | 0 | 24 000 | 0 | 54 000 | 0 | 324 000 |
| | Tax base of individuals | 0 | 78 400 | 110 600 | 164 400 | 150 800 | 422 800 | 512 600 |
| | Tax | 0 | 11 760 | 16 590 | 24 660 | 22 620 | 63 420 | 76 890 |
| | Tax after tax rebates | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 580 | 52 050 |
| | Net income §6 Law on income tax | 0 | 65 520 | 90 120 | 112 128 | 116 808 | 249 780 | 305 070 |
| P/L before tax | | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 |
| P/L before tax with labor costs | | 1 000 000 | 921 520 | 909 880 | 835 570 | 849 160 | 577 180 | 487 360 |
| Tax rate (legal persons) 19% | | 190 000 | 174 990 | 172 710 | 158 650 | 161 310 | 109 630 | 92 530 |
| Profit to be distributed | | 810 000 | 746 530 | 737 170 | 676 920 | 687 850 | 467 550 | 394 830 |
| Withholding tax from the profit sharing | | 121 500 | 111 980 | 110 575 | 101 538 | 103 177 | 70 132 | 59 224 |
| Payment of health insurance as self-payers | | 12 960 | x | x | x | x | x | x |
| Net income (partners) | | 675 540 | 700 070 | 716 715 | 687 510 | 701 481 | 647 198 | 640 676 |
| % taxation from P/L before tax | | 32.45% | 30.00% | 28.33% | 31.25% | 29.85% | 35.28% | 35.93% |

The calculations show that for the company with the limited liability and its partner is more beneficial so that the partner has been employed while receiving the profit sharing. The wage should be set with regard to the amount of any tax allowances and claimed tax rebates on the personal income. In a model of which the taxpayer claims only the basic tax rebate, this wage is 10. 500 CZK in the case of the commercial legal relationship (the gross wage of 10.200 CZK monthly in the case of the employment relationship).

The advantage can be seen in the amount of received net income as compared to other options appear to be one of the highest. Another aspect is that the health and social insurance are paid from the wages of the partner of the limited liability company. In this case, the partner may no longer pay for the health insurance as a person with no taxable income, compared with the payment of the profit sharing. And his income in the form of a wage is counted in the earnings base for calculating the pension, and the selected remuneration in just this amount fully covers the first reducing threshold for the calculation of the pension. In the first reduction limit for the calculation of the pension is counted the whole personal assessment basis, unlike the first reduction limit of 30% and unlike the second reduction limit of only 10%. Based on the calculations, it was found that there is little differentiation in the amount of the income for people with very different previous earnings, and that exceeding the second reduction limit has a minimal impact on the the amount paid in future pension, because above this level is more preferable to reward partners of the limited liability company in the form of the profit sharing.

SOUHRN

Z uvedených výsledků lze učinit závěr, že při výplatě odměny v podobě mzdy až do výše celkových osobních nákladů cca 4 550 000 Kč jsou povinné odvody (daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění) vyšší než v případě výplaty podílu na zisku. Pokud podíl na zisku překročí stanovenou hranici, stává se výplata mzdy společníkům výhodnější, jelikož daňová zátěž se stává u této varianty vyšší. Tato výhoda je dána především zavedením maximálního vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění a také rovnou daní ve výši 15%.

Kombinací mzdy a podílu na zisku lze vhodně optimalizovat podíl celkového čistého příjmu společníka s ohledem na daňovou zátěž společnosti. Firmám lze tedy doporučit kombinaci výplaty mzdy a podílu na zisku, protože se jedná o možnost, která v současné době umožní společníkům uplatnit slevy na dani a nezdanitelné části základu daně. Výhodu lze spatřovat i v prováděných odvodech na zdravotní a sociální pojištění.

Z uvedených modelů je s ohledem na daňovou optimalizaci a zároveň s ohledem na v budoucnu vyplácený důchod vhodné volit modely č. 4, 5, 6 a 7.

Odměnu společníka je vhodné stanovit tak, aby mohl uplatnit v plné výši slevy na dani, případně nezdanitelné části základu daně. V modelovém příkladě, kdy poplatník uplatňuje pouze základní slevu, tato mzda představuje 10 500 Kč v případě obchodněprávního vztahu (10 200 Kč hrubého měsíčně v případě pracovněprávního vztahu). Dalším aspektem je to, že je za společníka hrazeno zdravotní pojištění a důchodové pojištění. V tomto případě již nemusí společník hradit zdravotní pojištění jako osoba bez zdaňovatelných příjmů ve srovnání s pouhým vyplácením podílů na zisku a také se mu příjem v podobě mzdy započítává do základu pro vyměření důchodu, přičemž odměna zvolená v této výši plně pokrývá 1. redukční hranici pro výpočet důchodu. Pokud by společník volil vyšší vyměřovací základ pro odvody důchodového pojištění s ohledem na v budoucnu vyplácený důchod, je vhodné jej stanovit do výše maximálně 2. redukční hranice, protože po jejím překročení je již na výši v budoucnu vypláceného důchodu minimální dopad.

příjem ze závislé činnosti, příjem z podílů na zisku společnosti s.r.o., daň z příjmů fyzických osob, sociální pojištění, zdravotní pojištění, daňové zatížení

LITERATURA

BĚHOUNEK, P., 2009: *Společnost s ručením omezeným řešení účetní a daňové problematiky včetně příkladů z praxe*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 359 s. ISBN 978-80-7263-540-5.

MARKOVÁ, H., 2010: *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1. 1. 2010*. Praha: Grada Publishing, 280 s. ISBN 978-80-247-3206-0.

Adresa

Ing. Milena Otavová, Ph.D., Ústav účetnictví a daní, Mendelova univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, Česká republika, e-mail: otavova@node.mendelu.cz

