

recenzovaný vědecký časopis

ACTA STING

2
2014



AKADEMIE STING, o. p. s.
vysoká škola v Brně

ISSN 1805-6873

VYDAVATEL:

AKADEMIE STING, o. p. s., soukromá vysoká škola v Brně
Stromovka 1, 637 00 Brno
IČ: 26 23 96 04

REDAKČNÍ RADA

Šéfredaktor: Ing. David Král, Ph.D.

Výkonný editor: Ing. Eva Vincencová, Ph.D.

Editor: Bc. Michal Kuneš

Předseda: prof. JUDr. Karel Marek, CSc.
AKADEMIE STING v Brně

Místopředseda: doc. Ing. Zdeněk Sadovský, CSc.
AKADEMIE STING v Brně

Místopředseda: doc. RNDr. Zdeněk Karpíšek, CSc.
AKADEMIE STING v Brně

Tajemník: Ing. Lukáš Trčka
AKADEMIE STING v Brně

ČLENOVÉ:

doc. Ing. Jakub Fischer, Ph.D.
(Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta ekonomické statistiky)

doc. Ing. Roman Horák, CSc.
(AKADEMIE STING v Brně, Katedra účetnictví a daní)

prof. JUDr. Ján Husár, CSc.
(Univerzita Pavla Jozefa Šafárika Košice, Právnická fakulta)

doc. Ing. Jana Janoušková, Ph.D.
(Slezská univerzita Opava, Obchodně podnikatelská fakulta)

doc. Ing. Hanna Kalač, CSc.
(Národní univerzita statní daňové služby Ukrajiny Irpeň, Fakulta ekonomiky a zdanění)

prof. Ing. Vojtěch Koráb, Ph.D., MBA
(Vysoké učení v Brně, Fakulta podnikatelská)

doc. JUDr. Ivan Malý, CSc.
(Masarykova univerzita Brno, Ekonomicko správní fakulta)

doc. Ing. Danuše Nerudová, Ph.D.
(Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta)

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
(Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky)

prof. Giovanni Schiuma, Ph.D.
(Università della Basilicata Potenza, Itálie, Centre for Value Management)

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
(Vysoké učení v Brně, Fakulta podnikatelská)

prof. Ing. Alena Vančurová, Ph.D.
(Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta financí a účetnictví)

Přebírání materiálů je povoleno s prokazatelným souhlasem autora a redakční rady.

TISK:	AKADEMICKÉ NAKLADATELSTVÍ CERM, s.r.o. Brno www.cerm.cz
ISSN (online):	1805-6873
EVIDENČNÍ ČÍSLO:	MK ČR E 20461

OBSAH

ODHAD VÝZNAMU ŠVARCSYSTÉMU V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH V ČESKÉ REPUBLICE

AN ESTIMATE OF THE IMPORTANCE OF SVARC SYSTEM IN INDIVIDUAL INDUSTRIES IN THE CZECH REPUBLIC

SAVINA FINARDI

ONDŘEJ BAYER 6

SPOKOJENOST SE ZAMĚTNÁNÍM UČITELŮ STŘEDNÍCH ŠKOL

JOB SATISFACTION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS

HELENA HARAUSOVÁ 14

FENOMÉN ZVANÝ START-UP. VÝCHODISKA, FUNGOVÁNÍ, VÝZVY

PHENOMENON CALLED START-UP. BACKGROUND, PERFORMANCE, CHALLENGES

RENÁTA JEŽKOVÁ 32

K PROBLEMATICE DAŇOVÝCH DOMĚRKŮ

ADDITIONAL TAX ASSESSMENT

VÁCLAV VYBÍHAL 49

ODHAD VÝZNAMU ŠVARCSYSTÉMU V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH V ČESKÉ REPUBLICCE

AN ESTIMATE OF THE IMPORTANCE OF SVARC SYSTEM IN INDIVIDUAL INDUSTRIES IN THE CZECH REPUBLIC

Savina Finardi

Ondřej Bayer

Abstrakt: *Cílem příspěvku je odhadnout odvětví, ve kterých je vyšší pravděpodobný výskyt osob, které podnikají formou švarcsystému a jsou tedy jedinými nebo výhradními dodavateli vůči svému zaměstnavateli. Zaměstnávání formou švarcsystému vede k lepší daňové optimalizaci zaměstnavatele i osoby s příjmy ze samostatné činnosti. Zaměstnavateli umožní snížit náklady díky úspoře na pojistném, které by jinak za zaměstnance odváděl a osoba s příjmy ze samostatné činnosti uspoří zejména na dani z příjmů fyzických osob díky možnosti uplatnění výdajů skutečných či paušálních.*

Klíčová slova: *Švarcsystém, daň z příjmů fyzických osob, samostatná činnost, závislá činnost.*

Abstract: *The aim of the paper is to identify industries with a likely higher incidence of persons who are misclassified as entrepreneurs but their only or exclusive customers are their employers (so-called Svarc system). Employment in this form brings better tax optimization both for the employer and the person with income from activity as an independent contractor. Employers reduce costs by saving on insurance contributions, which they would otherwise have to pay for employees, and persons with income from their activities as independent contractors save money mainly on personal income tax due to the possibility of claiming actual or flat-rate expenses.*

Keywords: *Svarc system, misclassification of employees as entrepreneurs, personal income tax, independent economic activity, employment.*

JEL Classification: H26

1 ÚVOD

Švarcsystém je typ smluvního vztahu, který svou skutečnou podstatou odpovídá závislé činnosti, ačkoliv po formální stránce se jedná o činnost samostatnou. Rozlišení mezi závislou a samostatnou činností má nejenom právní dopad, ale zejména dopad daňový. Osoby, které vykazují příjmy ze samostatné činnosti, si mohou běžně uplatnit výdaje, které snižují základ daně, na rozdíl od osob, které své příjmy zdaňují v dílčím základu daně příjmy ze závislé činnosti. Odlišný daňový režim má za důsledek skutečnost, že osoby, které jsou zaměstnány formou švarcsystému, odvádějí na dani z příjmů fyzických osob méně než zaměstnanci.

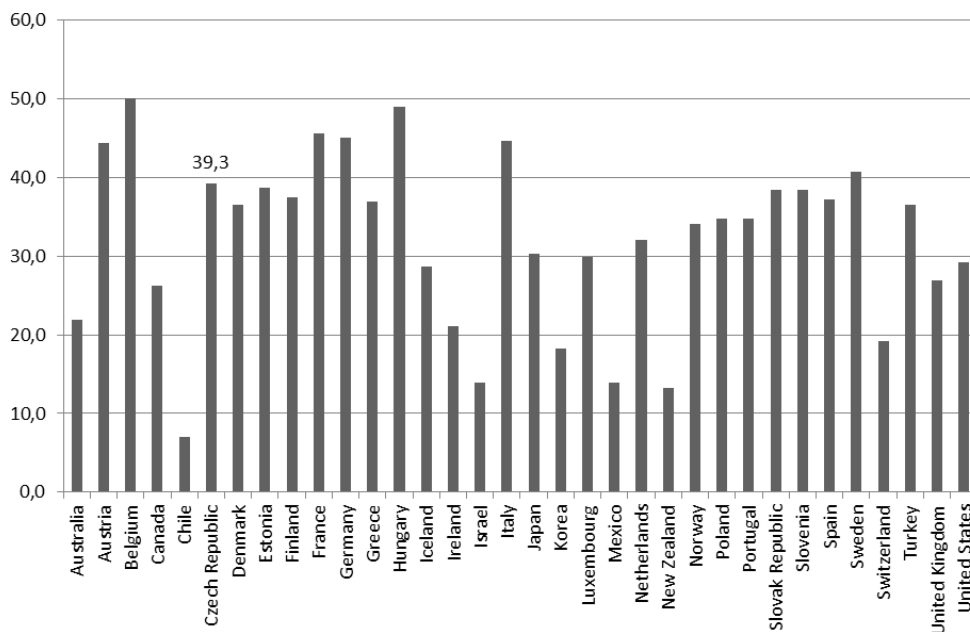
Definice závislé činnosti je uvedena v zákoně o daních z příjmů a je relativně dobře vymezena, ovšem nepokrývá všechny možné typy činností. Z toho plyne, že je často uplatňována min. dvojitý výklad zákona o daních z příjmů, což umožňuje využití švarcsystému v praxi. Navíc má tento dvojitý výklad oporu i v daňové judikatuře, resp. soudy ke švarcsystému přistupují velmi opatrně, což dokládá i rozsudek Nejvyššího správního soudu z roku 2006 v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 31. 5. 2005.

Situace, kdy právo umožňuje dvojitý výklad, nelze pominout, že na poli veřejného práva mohou státní orgány činit pouze to, co jim zákon výslovně umožňuje; z této maximy pak plyne, že při ukládání a vymáhání daní dle zákona (čl. 11 odst. 5 Listiny základních práv a svobod), tedy při de facto odnětí části nabytého vlastnictví, jsou orgány veřejné moci povinny ve smyslu čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod šetřit podstatu a smysl základních práv a svobod – tedy v případě pochybností postupovat mírněji (in dubio mitius).“

Důvodem možného nadužívání švarcsystému může být relativně vysoké zdanění závislé činnosti v ČR v kontextu zemí OECD. Graf 1 ilustruje míru zdanění závislé činnosti v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi OECD,

a to u jednotlivce, jehož příjem činí 67 % průměrného příjmu v dané zemi. Hodnota daňového klínu (zdanění závislé činnosti) činí 39,3 %, což je relativně vysoké zdanění. Jen pro srovnání průměrná hodnota daňového klínu vybraných zemí, které jsou členy OECD a zároveň členy EU a Norska činí pro danou kategorii 38 %, což znamená, že se ČR nachází nad tímto průměrem o 1,3 p. b.

Graf 1: Zdanění závislé činnosti v zemích OECD v roce 2013 (67 % průměrného příjmu)

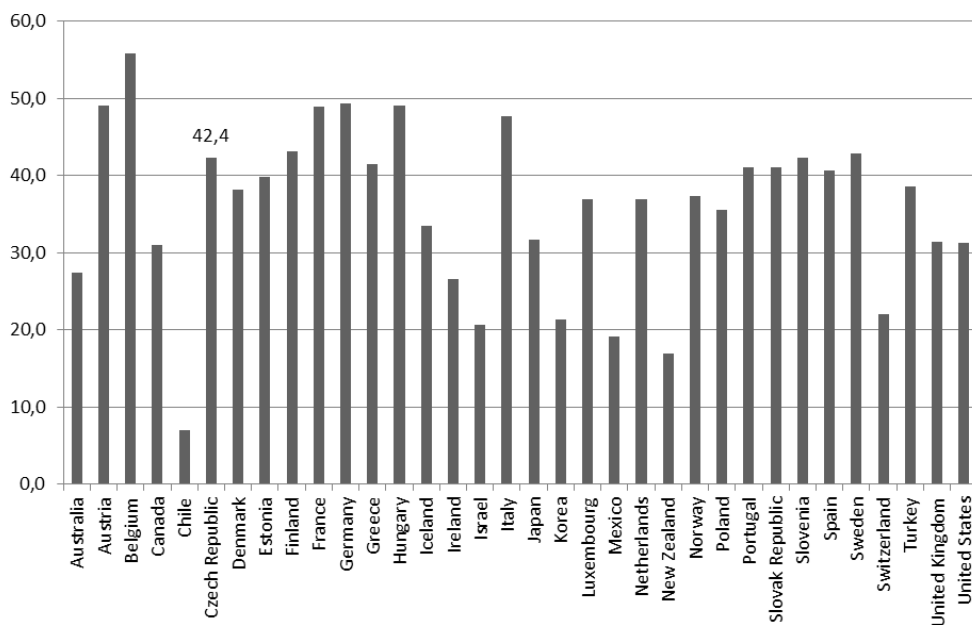


Zdroj: OECD

Graf 2 ukazuje daňový klín v jednotlivých zemích OECD pro úroveň 100 % průměrného příjmu. ČR opět dosáhla relativně vysoké hodnoty daňového klínu na úrovni

42,4 %. Průměrná hodnota daňového klínu v členských zemích EU a Norsku činí pro 100 % průměrného příjmu 41,7 %, což je opět pod úrovní ČR, a to o 0,7 p. b.

Graf 2: Zdanění závislé činnosti v zemích OECD v roce 2013 (100 % průměrného příjmu)



Zdroj: OECD

2 VÝSLEDKY ANALÝZY

Tabulka 1 obsahuje analytické výsledky pro země OECD ohledně počtu sebezaměstnaných osob na 1 000 obyvatel. Výsledek ČR činí 86,4 sebezaměstnaných osob na 1 000 obyvatel. Průměr sledovaných zemí v roce 2012 činil 68 osob a medián činil 63,6. Maximální hodnoty dosáhlo Rumunsko 148,9 a minimální hodnoty dosáhlo Švédsko. Před Českou republikou se nachází pouze: Bulharsko, Řecko, Itálie, Polsko a Rumunsko, což znamená, že zhruba 2/3 zemí OECD má nižší podíl sebezaměstnaných osob na 1 000 obyvatel.

Tabulka 1: Vývoj počtu sebezaměstnaných osob na 1 000 obyvatel v zemích OECD (v letech 2003 – 2012)

Země	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgium	66,4	66,4	66,3	66,3	66,4	66,9	66,7	66,5	66,6	66,9
Bulgaria	121,7	124,9	125,6	127,4	130,7	134,5	134,6	132,0	127,6	122,7
CZ	84,7	82,7	79,8	81,1	82,0	82,4	83,1	84,5	84,6	86,4
Denmark	34,3	32,6	32,3	32,0	31,9	31,7	31,0	29,9	29,4	29,2
Germany	49,9	51,6	53,6	54,1	54,7	54,6	54,6	54,7	55,6	56,5
Estonia	38,2	42,2	35,9	37,9	43,6	37,6	35,5	34,5	37,7	40,2
Ireland	79,5	81,1	79,9	78,2	82,4	82,8	76,2	69,8	66,3	66,0
Greece	146,2	145,8	149,3	149,5	147,6	146,7	147,2	144,2	136,8	127,2
Spain	62,7	63,1	63,1	62,6	61,7	60,5	55,9	54,1	52,3	53,5
France	36,7	36,8	37,1	37,2	37,3	37,4	37,4	38,0	39,0	39,4
Croatia	55,2	54,9	53,7	55,4	55,6	55,6	54,8	50,9	47,2	40,3
Italy	107,8	107,9	104,1	104,5	103,8	101,5	97,5	97,4	96,6	95,7
Latvia	58,5	60,5	54,9	57,9	54,4	50,8	49,6	47,3	48,2	49,8
Lithuania	85,8	79,0	75,2	72,0	64,9	54,7	54,1	43,8	43,8	47,2
Hungary	57,5	56,3	52,7	50,7	48,6	47,0	44,0	43,1	44,4	43,7
Netherlands	68,8	69,3	70,2	71,2	72,1	71,8	71,5	71,8	72,7	74,7
Austria	62,3	63,0	63,4	64,4	64,6	65,5	65,4	65,7	65,5	65,0
Poland	-	96,5	94,9	93,2	93,5	93,9	93,6	91,5	90,9	88,7
Portugal	81,3	77,7	74,7	72,5	70,4	70,9	68,7	65,1	63,5	63,6
Romania	170,1	140,0	145,6	137,7	140,2	138,9	144,3	154,6	146,1	148,9
Slovenia	81,7	81,4	80,0	80,6	81,9	83,2	84,4	84,3	84,6	84,8
Slovakia	43,8	50,8	53,3	55,4	58,6	64,6	67,9	67,0	65,6	63,9
Finland	51,3	51,3	51,5	53,1	53,8	54,8	56,0	55,6	55,9	56,5
Sweden	26,8	27,4	27,2	27,7	28,0	26,5	26,6	27,0	25,7	25,1
UK	57,7	58,1	57,8	58,8	59,5	59,3	59,2	61,1	60,8	62,9

Zdroj: EUROSTAT, vlastní výpočty

Následně byla provedena analýza dle odvětví ekonomiky a ČR byla porovnána s vybranými zeměmi, které jsou s ČR srovnatelné, co do počtu obyvatel (Maďarsko, Nizozemí, Rakousko, Portugalsko, Švédsko) nebo ekonomické úrovně (Slovensko, Maďarsko). Pro účely tohoto článku byla vybrána pouze ta odvětví, kde ČR vykazovala významnou odchylku oproti sledovaným zemím. Tabulka 2 obsahuje výsledky pro odvětví průmyslu kromě stavebnictví. V ČR bylo v roce 2013 celkem 132 tis. sebezaměstnaných osob v tomto odvětví ekonomiky. Pro srovnání v Rakousku jich bylo 23 tis. v Maďarsku, které je s ČR ekonomicky srovnatelné, necelých 26 tis. Náš nejbližší soused Slovensko mělo v roce 2013 téměř 52 tis. sebezaměstnaných osob v odvětví průmyslu.

Tabulka 2: Vývoj počtu sebezaměstnaných osob v odvětví Průmysl (kromě stavebnictví) ve vybraných zemích (v letech 2009 – 2013, v tis. osob)

	2009	2010	2011	2012	2013
Czech Republic	123,5	127,7	127,8	131,1	132,0
Hungary	27,9	27,6	27,2	26,1	25,6
Netherlands	46,7	45,9	45,2	52,5	54,2
Austria	23,1	22,4	22,2	22,4	23,2
Portugal	31,1	29,9	30,1	34,5	38,8
Slovakia	60,3	57,6	56,1	54,0	51,8
Sweden	13,0	12,6	11,6	10,7	10,6

Zdroj: EUROSTAT

Tabulka 3 znázorňuje výsledky pro odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví, kde ČR rovněž dosahuje nadprůměrných hodnot. V roce 2013 bylo v tomto odvětví celkem 21,3 tis. sebezaměstnaných osob. V Rakousku bylo těchto osob 8,2 tis. a na Slovensku 9,2 tis. sebezaměstnaných.

Tabulka 3: Vývoj počtu sebezaměstnaných osob v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví ve vybraných zemích (v letech 2009 – 2013, v tis. osob)

	2009	2010	2011	2012	2013
Czech Republic	21,1	20,0	20,0	21,8	21,3
Hungary	14,5	14,5	15,4	14,4	13,7
Netherlands	7,9	7,5	7,8	7,3	7,5
Austria	8,0	8,0	8,0	8,1	8,2
Portugal	12,8	12,1	12,7	14,9	15,0
Slovakia	7,0	7,4	7,6	8,3	9,2
Sweden	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

Zdroj: EUROSTAT

Tabulka 4 ilustruje výsledky za odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí, kde ČR dosáhla hodnoty více než 46 tis. sebezaměstnaných osob. V Rakousku tuto činnost vykonávalo v roce 2013 téměř 14 tis. osob a na Slovensku necelé 2 tis. osob.

Tabulka 4: Vývoj počtu sebezaměstnaných osob v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí ve vybraných zemích (v letech 2009 – 2013, v tis. osob)

	2009	2010	2011	2012	2013
Czech Republic	47,8	49,8	45,6	45,2	46,1
Hungary	2,2	1,7	1,6	1,5	1,5
Netherlands	8,9	8,4	7,8	7,8	8,1
Austria	11,8	12,6	13,1	13,4	13,7
Portugal	8,5	7,6	6,7	7,3	7,5
Slovakia	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Sweden	3,8	3,9	4,1	4,8	5,5

Zdroj: EUROSTAT

3 ZÁVĚR

Odhad významu švarcsystému je důležitý pro komplexní odhad daňové mezery. Na základě prvotní analýzy se jeví, že v ČR existují odvětví, ve kterých se vyskytuje zvýšený počet sebezaměstnaných osob oproti srovnatelným zemím co do počtu obyvatel: peněžnictví a pojišťovnictví a činnosti v oblasti nemovitostí. Tento nadprůměrný výskyt může být indikátorem nadužívání švarcsystému právě v těchto odvětvích.

Význam švarcsystému je důležitý pro odhad daňové mezery u osobních důchodových daní (daň z příjmů a sociální pojištění), ovšem v globálním měřítku může být přeceňován a jeho makroekonomický význam může být tedy zanedbatelný.

Případné nadužívání švarcsystému ovšem vede k distorznímu chování poplatníků, kteří se ve vybraných odvětvích ekonomiky mohou přesouvat do režimu zdaňování příjmů ze samostatné činnosti, ačkoliv se jedná o činnost závislou. Tato situace vede k porušení jednoho ze základních požadavků na daň, která by měla být neutrální a neovlivňovat tak významným způsobem chování poplatníků.

4 POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE

EUROSTAT: National Accounts Database.

Rozsudek NSS. In: č. j. 2 Afs 173/2005-73. 2006.

Taxing Wages 2013 [online]. Paris: OECD Publishing, 2013 [cit. 2014-10-12]. ISBN 978-926-4193-376.

* Tento příspěvek vznikl jako výstup výzkumného projektu s názvem „Odhad daňových úniků u daně z příjmů fyzických osob“ IGA VŠE č. F1/62/2014.

AUTOŘI:

Ing. Savina Finardi, Ph.D., Katedra veřejných financí, Fakulta financí a účetnictví, Vysoká škola ekonomická v Praze, Česká republika, e-mail: savina.finardi@vse.cz

Ing. Ondřej Bayer, Katedra veřejných financí Fakulta financí a účetnictví, Vysoká škola ekonomická v Praze, Česká republika, e-mail: ondrej.bayer@vse.cz

AUTHORS:

Ing. Savina Finardi, Ph.D., Department of Public Finance, Faculty of Finance and Accounting, University of Economics in Prague, Czech Republic, e-mail: savina.finardi @vse.cz

Ing. Ondřej Bayer, Department of Public Finance, Faculty of Finance and Accounting, University of Economics in Prague, Czech Republic, e-mail: ondrej.bayer @vse.cz

SPOKOJENOST SE ZAMĚTNÁNÍM UČITELŮ STŘEDNÍCH ŠKOL

JOB SATISFACTION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Helena Harausová

Abstrakt: Článek se zabývá problematikou pracovního uspokojení, konkrétně pracovní spokojenosti učitelů. Je zde prezentován výzkum, který byl proveden mezi učitele odborných předmětů na Slovensku. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda jsou učitelé spokojeni se svou prací, a které parametry ovlivňují spokojenost učitelů. Analýza získaných výsledků je rozdělena do dvou částí. V první části jsou údaje získané od respondentů hodnoceny pomocí statistických metod a v druhé části je formulováno pět hypotéz a tyto jsou dále testovány opět za použití statistických metod. Třetí část článku obsahuje diskusi, v níž autor srovnává své výsledky s výsledky jiných tuzemských a zahraničních výzkumů. Výsledky prezentovaného výzkumu ukazují nespokojenost učitelů s finanční odměnou za jejich práci. Neexistuje žádný statisticky významný vliv na spokojenost s prací v jiných sledovaných parametrech uspokojení z práce (výběr povolání a délky praxe).

Klíčová slova: uspokojení z práce, učitelé, finanční odměna.

Abstract: The article addresses the issue of job satisfaction, namely, the job satisfaction of teachers. The research that was conducted among teachers of vocational subjects in Slovakia is presented here. The aim of the research is to determine whether teachers are satisfied with their work and which dimensions of job satisfaction impact the job satisfaction of teachers. An analysis of the obtained results is divided into two parts. In the first part, the data obtained from respondents are evaluated using the methods of descriptive statistics and in the second part, five hypotheses are formulated and tested using the methods of inductive statistics. The third part of the article contains a discussion in which the author compares her results with the results of other domestic and foreign researches. The results

of the presented research show a dissatisfaction of teachers with financial remuneration for their work. There is no statistically significant impact on job satisfaction in other surveyed dimensions of job satisfaction (the choice of occupation and length of experience).

Keywords: *job satisfaction, teachers, financial remuneration.*

JEL Classification: M 54

1 INTRODUCTION

Job satisfaction is a category, to which the specialist literature has devoted a lot of attention since the thirties of the 20th century. The interest of scientists and practitioners in this subject is based on the assumption that satisfied employees can deliver a performance which will ensure the achievement of organisation's goals. Job satisfaction is the basis of the quality of working life of each employee in all types of organisations of private and public sector. Teachers of all types of schools are also one of the public sector subjects. Teachers in each company perform a very important role - they raise and educate a generation, that should be effectively introduced into the work process. It is therefore necessary for teachers to do their work without disturbing socio - economic impacts.

Paulik (1999) argues that an examination of the socio - economic background of teachers is particularly important because the research results can highlight the impact of their professional activities on performance, the impact of their mental and physical stress on performance and teaching career, on the social recognition and cultural background of teachers.

2 JOB SATISFACTION

Job satisfaction is closely linked to the organisational behaviour in the literature (Cluston, 2000; Meyer et al., 2002). Job satisfaction is one of the most well-researched variables in research of organisational behaviour (Bogler, 2005). Job satisfaction is defined as an overall attitude or its affective component is stressed. This results from the perception of their jobs and to what extent the employment is a voluntary choice between the individual and the organisation (Ivancevich, Olekalns, Matteson, 1997).

Spector (1985) claims that the subjective nature of job satisfaction means that an individual will tend to remain in a satisfactory job and leave the job that does not satisfy him/her. Several researchers found that job satisfaction mediated also the influence of several other variables in the context of organisational behaviour (Stephanou. et al. 2013; Yoysef, 2002). Kamdar and Van Dyne (2007) consider the quality of social relationships in the workplace to be one of the variables, Bowling (2009) focuses on the interactive effects of job satisfaction and conscientiousness which the work is performed with; Falkenburg and Schyns (2007) investigate the effect of job satisfaction on organisational behaviour and the possibility to leave the job, according to Průcha (2002) there is a clear relationship between job satisfaction and workload. Job satisfaction has been examined as a potential predictor in several Organizational Citizenship Behavior studies (Dalal, 2005; LePine, Erez, Johnson, 2002). The specialist publications distinguish between the concept of job satisfaction and satisfaction with work. Job satisfaction is understood more broadly than working satisfaction with work. Satisfaction with work forms a part of job satisfaction. Under job satisfaction in a broad sense such dimensions as satisfaction with the nature and content of work, success and recognition in work, space for autonomy and responsibility, career development, opportunity for education and personal growth, satisfaction with interpersonal relationships, personnel and social policy of organisation, culture of organisation, superior's personality and his/her style of leadership, satisfaction with the system of evaluation and monitoring, satisfaction with the provision of feedback, satisfaction with financial remuneration of work performance, satisfaction with material inducements, satisfaction with physical and safety conditions of workplace.

2.1 Job Satisfaction of Teachers

Teachers form a specific group of employees. The teaching profession, like other professions, has its own specifics which are expressed in dimensions of professionalism and in their characteristics. The first level of professionalism is formed by individual professionalism, which reflects the teacher's personal preconditions, the second one is social, which formulates the roles and responsibilities of teachers, the requirements for his/her performance and conduct, and the third level is qualifying, which specifies the requirements for education and qualification growth. These three levels of professionalism must be reflected in the teaching process. Material

and social components in particular are essential in the working environment of teachers. Varied didactic resources, technical equipment, specialist literature, and more belong to the basic material components. Contact with students, colleagues, superiors and parents belong to the social components. Commonly, the social interaction of a teacher applies primarily to the school issues and has relatively a little direct contact with other professions (Paulík, 1999).

Based on surveys of teachers' satisfaction in the last decade, Černotová et al. (2006) indicate the following issues which teachers rate as sources most adversely affecting the attractiveness of the profession and are closely related to job dissatisfaction of teachers:

- a) remuneration, teachers' salaries, financial evaluation of the quality of their work - ie. low real teacher salaries compared to comparable professions,
- b) material and technical equipment of schools – i.e. dissatisfaction with the universal and special classroom equipment, with teachers' personal teaching aids, with the supply of new textbooks for students which correspond with the innovations in teaching content;
- c) work environment – i.e. dissatisfaction with a low ergonomic level of schools in particular, lack of facilities for a quality teaching, low standard of the socio-sanitary facilities in schools;
- d) selected job characteristics - these are mainly of high psychological work demands, poor opportunities for professional development and career advancement, limited opportunity for teachers to grow professionally and get educated institutionally due to a real lack of funding in schools;
- e) not meeting teachers' professional expectations - as it is apparent from the foregoing sources of dissatisfaction and lower participation of teachers in school management.

Evans (2003) states that teachers are influenced not only by students and colleagues but also by the school itself. To what extent these effects are reflected in motivation and job satisfaction depends on their personal preferences. In her research, Evans (2003) specifies three interrelated factors that determine a degree of suggestibility and job satisfaction of teachers: firstly, it is about a relativity aspect of a situation in which a teacher finds him/herself and which is the result of comparison with similar situations

or situations of his/her career or a situation of colleagues, secondly, the realistic expectations that reflect the ability of teacher to assess what can be expected from the particular situation, and thirdly, it comes to professionalism in terms of ability to cope with the situation (if a teacher has a "limited" professionalism, s/he fails to reflect her/his work or analyse her/his options, s/he is more focused on everyday practice and lets the situation lead her/him). In doing so, each teacher has to a varying degree a restricted idea about how, according to her/him, the ideal job of a teacher should look like.

3 RESEARCH

At the end of 2012 in Slovakia, there was a strike of teachers who demanded a greater financial remuneration for their work and higher financial contributions to educational activities. At the end of 2013 a research was conducted whose aim was to determine whether the fact that teachers were dissatisfied with the financial remuneration at that time would be confirmed and which other dimension of job satisfaction or dissatisfaction affects the job satisfaction of teachers. The research is focused on the socio - economic extrinsic aspects of job satisfaction, namely, the dimension of financial remuneration, interpersonal relationships and on the determination of the extent to which teachers are satisfied with the work. Presented research builds on the research of Kačmárová (2012) and Černotová (2006) who examined the job satisfaction of Slovak primary school teachers.

The research sample consisted of 155 teachers of vocational subjects of secondary technical schools in Slovakia, of which 38 were men and 117 women. To a representative set the respondents were selected randomly, on the basis of belonging to a group according to pre-selected characters: teaching the technical and economic subjects and length of experience. Questionnaires were sent electronically to the email addresses that were published on the websites of secondary technical schools. 300 questionnaires were sent and 155 were returned, what represents 5,6 payback percentage. For the investigating purposes the following variables were identified: length of experience of the respondents, career choices, fair financial remuneration, job satisfaction, interpersonal relationships, increase in financial remuneration. Tab. 1 gives more details on the length of experience

of respondents, which are uniformly distributed, allowing a more objective evaluation of the results obtained.

Tab. 1: Length of experience of respondents

	Frequency	Percentage
Up to 5 years	25	16,1
6-10 years	36	23,2
11-15 years	32	20,6
16-20 years	26	16,8
Above 5 years	36	23,2
Total	155	100,0

Source: own

An questionnaire on job satisfaction was used for data collection and this was distributed to respondents in electronic and printed form. They could have answered the questions within 5 - point Likert scale from strongly agree, agree, I do not know, disagree, strongly disagree. Five hypotheses were formulated by which a statistically significant relationship between dimensions of job satisfaction (salary, career choices, interpersonal relationships) and job satisfaction were sought.

In the first part of the evaluation of the research results the responses to four statements that were related to job satisfaction and one statement concerning the satisfaction with work were analysed by the methods of descriptive statistics. Results obtained by the methods of descriptive statistics were subsequently used in the second part of the evaluation of the obtained data, in which the mutual dependence between selected variables through five hypotheses were sought .

First part of assessment

To establish whether respondents work in the area in which they have always wanted to work, they responded as shown in Tab. 2.

Tab. 2: The area in which I wanted to work

	Frequency	Percentage
I strongly agree	39	25,2
I agree	84	54,2
I do not know	24	15,5
I disagree	6	3,9
I strongly disagree	2	1,3
Total	155	100,0

Source: own

Up to 79,4 % of respondents state they chose the teaching profession because they wanted to work in this area. Only 5,2 % of them state they did not want to work as teachers. 15,5 % choose the answer 'I do not know'. Taking into account the fact that education in Slovakia has long belonged to one of the lowest-paid sectors, yet more than two-thirds of respondents wanted this profession. Nearly 40,0 % of teachers who has worked in education for 0-10 years (i.e. teachers of younger age), decided for this profession even though they had known that their salary would not be adequate and it would be lower than the average salary in the national economy.

To establish whether they receive a fair salary for a work performed, respondents answer as shown in Tab. 3.

Tab. 3: Fair financial remuneration

	Frequency	Percentage
I strongly agree	9	5,8
I agree	17	11,0
I do not know	25	16,1
I disagree	70	45,2
I strongly disagree	34	21,9
Total	155	100,0

Source: own

Under the economic aspects of work the satisfaction with financial remuneration for work is examined. 67,1 % of teachers of vocational subjects of secondary technical schools think they do not receive a fair financial remuneration for their work. 16,1 % replied 'I do not know' to this question and 16,8 % think that their salary is adequate. Based on data from previous

findings, respondents chose the teaching profession voluntarily, but nearly two-thirds of them are aware that they do not receive an equitable remuneration for their work. This reason was the main reason for announcing and going on teacher strike in 2012. The junior teachers and male teachers who are breadwinners expressed the greatest dissatisfaction with the level of payment within the research.

The data obtained on statement "The work arouses a feeling of satisfaction in me." are documented in Tab. 4.

Tab. 4: Satisfaction with work

	Frequency	Percentage
I strongly agree	26	16,8
I agree	77	49,7
I do not know	31	20,0
I disagree	18	11,6
I strongly disagree	3	1,9
Total	155	100,0

Source: own

If respondents chose the teaching profession voluntarily (it can be noted from the results in Table 2), there is a presumption that they are satisfied with the intensity, content and work conditions. 66,5 % of respondents express a favourable opinion, which means that the work performed arouses a feeling of satisfaction in them. 20,0 % do not know, and 13,5 % express a disagreement with that statement.

To the statement: "Good interpersonal relationships also raise the feeling of satisfaction in me", respondents answer as follows - Tab. 5.

Tab. 5: Good interpersonal relationships

	Frequency	Percentage
I strongly agree	49	31,6
I agree	76	49,0
I do not know	19	12,3
I disagree	9	5,8
I strongly disagree	2	1,3
Total	155	100,0

Source: own

Within the social aspects of teachers' work it is examined, whether the feeling of job satisfaction is increased by good interpersonal relationships. More than two-thirds of respondents - 80,6 % say that the feeling of satisfaction at work is enhanced by good interpersonal relationships at school. 12,3 % respond as 'I do not know' and 7,1 % disagree with that statement.

To the question of what should be the percentage increase in salary so that the job satisfaction of teachers was increased, the respondents answer as it is presented in Tab. 6.

Tab. 6: Increase in financial remuneration

	Frequency	Percentage
10 %	6	3,9
20 %	16	10,3
30 %	39	25,2
40 %	34	21,9
More than 40 %	60	38,7
Total	155	100,0

Source: own

Teachers demanded 10,0 % increase in salary during the strike in 2012. The government offered teachers an increase in basic salaries by 5,0 %. From 1 January 2014, the basic salaries of teachers increased by 5,0 %. Are the teachers satisfied with such an increase in salaries? In order to increase the job satisfaction of respondents 38,7 % of them report that the salaries should be higher by more than 40,0 %. For those respondents (60 out of 155 teachers) who indicate that salaries should be increased by more than 40,0 %,

the average increase amount to 75,0 %. Other respondents indicate that their job satisfaction would increase if their salaries were higher by 10,0 % to 40,0 %, which represents an average increase of 31,0 %.

Second part of assessment

The testing of hypothesis was based on data distribution of the variables. The data of independent demographic variables (gender, experience) are unequally distributed. The data of examined dependent variables (area which I wanted to work in, fair financial remuneration, job satisfaction, and good interpersonal relationships) are distributed evenly. Based on the distribution of data the Pearson correlation coefficient and Mann-Whitney U test are selected for testing the hypotheses.

H1 There is a statistically significant correlation between the career choice and job satisfaction.

The data of assessed variables are distributed evenly, so the Pearson correlation coefficient, which reaches the level of 0,330 while correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed) is used for confirmation or rejection of H1. Based on the value of the Pearson correlation coefficient it can be concluded that the chosen profession has a statistically significant effect on job satisfaction.

H2 There is a statistically significant correlation between a fair financial remuneration and job satisfaction.

H2 is rejected, there is no statistically significant relationship between a fair financial remuneration and job satisfaction. The Pearson Correlation coefficient reached 0,078 and correlation is significant at the 0,333 level (2-tailed). Teachers consider the financial remuneration for their work unsatisfactory, but based on a result of testing H2, it has no significant impact on their job satisfaction. It can be assumed that after the unsuccessful strike of teachers the state of the financial remuneration of work is taken as a fact which will not change in the near future, therefore, a majority of respondents stated that they were satisfied at work.

H3 There is a statistically significant correlation between good interpersonal relationships and job satisfaction.

Data of the assessed variables are distributed evenly, therefore, the Pearson correlation coefficient was used for confirmation or rejection of H3 and which reached 0,459, while correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

H3 is confirmed, which means that good interpersonal relations have a statistically significant impact on job satisfaction of teachers. The Pearson Correlation reaches 0,459, whereas the correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

H4 Female teachers are more satisfied with work than male teachers.

Taking into account the uneven distribution of data, the Mann-Whitney U non-parametric test is used to confirm or reject H4.

Tab. 7: Job satisfaction in men and women

Mann-WhitneyU	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig.(2-tailed)	ExactSig. (2-tailed)
2199,000	9102,000	0,107	0,914	0,919

Source: own

The Mann-Whitney U test is used to confirm H4. Because the coefficient Z reaches -0,107 level and it is less than the significant level of $p \leq 0,05$, H4 hypothesis is rejected, which means that the women are not more satisfied with the work of a teacher than men. A more detailed analysis showed that men are more satisfied with the teaching profession. Women whose teaching experience is more than 21 years express the highest level of dissatisfaction with the work.

4 DISCUSSION

The results of the presented research are compared to mainly the findings of Kačmárová (2011) and Černotová (2006), who examined the job satisfaction of Slovak primary school teachers and to findings of Lemrová et al. (2012) and Paulík (2012), who investigated job satisfaction in Czech primary and secondary schools teachers.

Lemrová et al. (2012) state that the dissatisfaction of teachers is often caused by excessively high demands of the teaching profession, which the teacher is unable to fulfil. Currently, the teachers are often presented in the media

as a group of frustrated, neurotic and unhappy workers. The research results of Paulík (2012), however, show that the majority of teachers are satisfied with their profession and the negative image of teachers is not really true. The presented results of the research support the findings of Paulík. The respondents had been aware of the high demands of the teaching profession, yet two-thirds of teachers say they chose the teaching profession voluntarily. Lemrová et al. (2012) also focus on finding the various dimensions of life satisfaction in terms of length of experience and age. It results from the correlation that there is no statistically significant relation between the age of respondents and life satisfaction dimensions. The results of the presented research confirm this fact.

Job satisfaction between men and women

Within the research, it was also surveyed whether there are any differences in job satisfaction between men and women. By comparison of the available findings from a number of studies and from the presented research it was found that there are some differences in the perceived job satisfaction in terms of gender. Kačmárová (2011) claim that men and women generally do not differ in the rate of their job satisfaction. In principle, the results presented in this research confirm this fact, however, further investigation shows that men are more satisfied with the job. From the total number of respondents men form 24,5 %, therefore, it is questionable whether these findings can be generalised and considered relevant. Kačmárová (2011) found that a statistically significant difference when comparing job satisfaction between men and women was observed only for the factor of remuneration. The differences between men and women are not significant on all dimensions of job satisfaction, pointing to the absence of a link between job satisfaction and gender (Menon, Athanasoula-Repaa, 2011). Bönthe and Krabel (2014) found that the job satisfaction of female graduates was on average slightly lower than the job satisfaction of male graduates, but their results do not point to substantial gender differences. In their sample of highly qualified individuals, men and women are very similar in what they want from their jobs and also in their perceptions of what they get. While their results point to a substantial similarity of men and women in the early career stage, gender differences may emerge at later stages of the career life cycle. Results show that female teachers are more satisfied with their professional role as a teacher than their male counterparts. The results of their study show that there are significant gender differences in professional satisfaction. Female teachers appear to be more satisfied with their professional role than their

male colleagues. Overall, more experienced teachers are more satisfied with their professional role than less experienced teachers, regardless of the extent of administration control. In other words, among teachers who perceive a similar relation with school administration, more experienced teachers express more satisfaction with their professional role than less experienced teachers (Ma, MacMillan, 1999). Two rationales are usually provided for the finding that women tend to be relatively more satisfied with their jobs than men although disadvantaged in labour markets: first, women may have relatively lower expectations of career and income, and second, they may attach relatively less importance to extrinsic rewards than men (Bönte and Krabel, 2014).

Financial remuneration

Wallace et al. (2007) argue that a more major factor in determining the dimensions of job satisfaction is salary, since a strong relationship between the two variables was confirmed in all the countries where the studies were performed. The results of Lemrová et al. (2012) show that teachers are least satisfied with finances, their health and their own personal assessment. The same results were also found by Kačmárová (2011), whose respondents were also least satisfied with finances. According to findings of Lemrova et al. (2012) the Czech teachers show the greatest dissatisfaction (45 %) in the dimension of finances. Urbanovská also (2011) found the highest level of dissatisfaction in the dimension of financial remuneration in Czech teachers. Surveys among the Slovak teachers confirm this fact. Even in Slovak teachers the highest level of dissatisfaction is caused by the low financial remuneration for their work. This is confirmed by the research results of Kačmárová (2011), Černotová et. al. (2006) and the results of this research. Men rated the financial remuneration for work more negatively than women (Kačmárová, 2011). What should be taken into account in overall financial remuneration of the teaching profession? Guis (2013) states that even though the payment systems, that take into account the length of experience (objective criterion for granting the amount of financial reward), predominate; these systems are not widely popular especially in education. According to him, most teachers believe that they deserve a salary that takes into account the annual testing and evaluation. The current evaluation systems reduce the level of cooperation between teachers and their motivation, they reduce creativity and critical thinking of teachers. Guis (2013) also found that teachers believed that when reviewing their work, the effects of other factors, such as parents, pupils themselves, and colleagues

should be also taken into account. These factors are ignored in the evaluation process. With his view we can only agree. Belfield and Heywood (2008) present opposing theories regarding the effects of merit pay on teacher job satisfaction. On one hand, they believe that teachers receiving merit pay would be more satisfied with their jobs because their incomes would be greater than that of the average teachers. On the other hand, they also note that teachers receiving merit pay may be less satisfied with their jobs because a teacher's performance may be affected by random influences; hence, a teacher's compensation under a merit pay system would be somewhat random, which may be less than desirable from a teacher's point of view. What should be then an adequate financial remuneration? Taking into account the results of the presented research, the Slovak teachers would welcome an increase in their salaries by an average of about 53,0 %.

Good interpersonal relationships

Good interpersonal relationships and their impact on job satisfaction are the next assessed dimension in the presented research. Testing of hypothesis H3 show that good interpersonal relationships have a statistically significant impact on job satisfaction. The same results were reached by Paulík (1999), who found that good relationships with colleagues were in the second place in the ranking by him examined dimensions of job satisfaction. The same conclusion was also reached by Kačmárová (2011).

Overall, it can be concluded that the examined sample of teachers of vocational subjects are satisfied with their work, except for financial remuneration for their work, which, however, does not have a statistically significant impact on job satisfaction. These findings may contribute to a partial knowledge of the socio - economic background of teachers' work and its impact on job satisfaction.

5 CONCLUSION

The research carried out has brought only partial findings from the area of job satisfaction of teachers. Only the teachers of vocational subjects of secondary technical schools in eastern Slovakia formed the sample of respondents. The sample of respondents could be extended to the teachers of vocational subjects in other regions of Slovakia and determine whether the dimensions of job satisfaction would show comparable values. The issue of job

satisfaction is fairly broad. The presented research examined only a part of the dimensions of job satisfaction of teachers. For a more comprehensive assessment of the overall job satisfaction of teachers it would be appropriate to examine the other dimensions of job satisfaction and thereby contribute to the knowledge of the socio - economic background that may influence the overall satisfaction of teachers at work and with the work.

„The work is supported by the project KEGA 013UPJŠ-4/2013, Organizational behavior – university textbook for a mandatory subject of a new study program”.

6 BIBLIOGRAPHY

BELFIELD,C. and HEYWOOD, J. (2008). Performance pay for teachers:determinants and consequences, *Economics of Education Review*, 27. pp. 243–52.

BOGLER, R. (2005). Satisfaction of Jewish and Arab Teachers in Israel. *The Journal of Social Psychology*. 145 (1). pp. 19 - 34.

BOLES, J., MADUPALLI, R., RUTEHERFORD, B. & WOOD, J. A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5). pp. 311-321.

BÖNTE, W. and S. KRABEL, S. (2014). You can't always get what you want: gender differences in job satisfaction of university graduates, *Applied Economics*, 46:21. 2477-2487.

BOWLING, N. A. (2009). Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. Published online: 16 September 2009 Springer Science+Business Media, LLC.

CLUGSTON, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4). pp. 477-486.

ČERNOTOVÁ, M. et. al. (2006) Konceptia profesijného rozvoja učiteľov v kariérom systéme. *Pedagogické rozhľady*, 15(3). s.3 - 26.

DALAL, R. S. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 2005. pp. 1241–1255.

EVANSL, I. (2003). Managing morale, job satisfaction and motivation. In Daviess, B., WestBurnham, J. (eds.). *Handbook of Educational Leadership and Management*. London: Pearson Education limited, pp. 606–612.

FALKENBURG, K. and SCHYNS, B. (2007). 'Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours.', *Management research news.*, 30 (10). pp. 708-723.

GUIS, M. (2013). The effects of merit pay on teacher job satisfaction, *Applied Economics*. 45:31, pp. 4443 - 4451.

HAMPLOVÁ, D. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

IVANCEVICH, J. M., OLEKALNS, M. & MATTESON, M. T. (1997). *Organizational behavior and management*. Sydney: Irwin.

KAČMÁROVÁ, M. (2011). Pracovní spokojnosť učiteľov základných a špeciálnych základných škôl.[cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Vendel/pdf_doc/13.pdf>.

KAMDAR, D. & Van DYNE, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, 92. pp. 1286 -1298.

LEMROVÁ, S., SMÉKALOVÁ, E., KELNAROVÁ, T. (2012). Životní spokojenost učitelu ZŠ a SŠ. [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <<http://cmps.ecn.cz/pd/Psychologicke-dny-2012.pdf#page=146>>.

LePINE, J. A., EREZ, A. & D. E. JOHNSON. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 52 - 65.

MENON, M. E. and ATHANASOULA-REPAA, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience, *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 31:5. pp. 435 - 450.

MA, X. & MacMILLAN, R. B. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction, *The Journal of Educational Research*, 93:1, pp. 39 - 47.

MEYER, J. P. et. al. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61. pp. 20 -52.

PAULÍK, K. (2012). Occupational stress and job satisfaction among teachers. [cit. 2014-05-05]. Dostupné z: <<http://inp.uni.opole.pl/sites/default/files/ALMANACH%202012.pdf#page=187>>

PAULÍK, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: FF Ostravské univerzity.

PRŮCHA, J. (2002). *Učitel. Současné poznatky o profesi*. Praha: Portál.

SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6). pp. 693-713.

STEPHANOU, G. et. al. (2013). The Role of Teachers' Self- and Collective-Efficacy Beliefs on Their Job Satisfaction and Experienced Emotions in School. *Psychology, suppl. Special issue on Applied Psychology*, March 2013 4.3A . pp. 268-278.

URBANOVSÁ, E. (2011). Profesní stresory učitelu a syndrom vyhoření. *Škola a zdraví* 21.

YOYSEF, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2). pp. 99 - 112.

WALLACE, C., PICHLER, F. & HAYES, B. C. (2007). First european quality of life survey: quality of work and life satisfaction. (Eurofond survey). Ireland. [cit. 2014-26-04]. Dostupné z <<http://www.eurofond.europa.eu/pubdocs/2006/95/en/1/ef0695en.pdf>>.

AUTHOR:

Ing. Helena Harausová, PhD., Faculty of Public Administration, Pavol Jozef Šafárik University in Košice, Slovak Republic, e-mail: helena.harausova@upjs.sk.

FENOMÉN ZVANÝ START-UP. VÝCHODISKA, FUNGOVÁNÍ, VÝZVY

PHENOMENON CALLED START-UP. BACKGROUND, PERFORMANCE, CHALLENGES

Renáta Ježková

Abstrakt: *Príspevek se zabývá fenoménem, kterým bezpochyby start-up je, a to nejenom v rámci americké, ale i evropské, a konkrétně české ekonomiky. Vznikl jako parciální výstup interního grantového výzkumu IGA AS_02_03 Management MSP.¹ Poukazuje na teoretická východiska problematiky start-up společností, představuje podstatu jejich fungování a naznačuje možné oblasti zkoumání těchto specifických inovativních malých firem v České republice v rámci zmíněného interního grantového výzkumu AS.*

Klíčová slova: *start up, definice, projekt, business model, začínající podnik, inovativní podnik, problémy zkoumání start up firem, databáze start up firem, založení start up, fungování start up, financování start up, právní aspekty.*

Abstract: *The paper deals with the phenomenon, a start-up, and not only in the US but also European, and specifically the Czech economy. It was created as a partial output of the internal research grant IGA AS_02_03 Management MSP. It refers to theoretical problems of start-up companies, it shows the essence of their performance and suggests possible areas to explore these specific innovative small firms in the Czech Republic within the internal research grant of STING ACADEMY.*

¹ Autorka příspěvku je vedoucí autorkou interního grantového výzkumu IGA AS_02_03 Management MSP s názvem „Podpora inovací v spin-off a start-up firmách“.

Keywords: *start up, definition, project, business model, innovative company, problems of start up companies, databases of start-up companies, establishment of start-up, performance of start up, start up financing, legal aspects.*

JEL Classification: O30

„Objevte způsob, jak pracovat na sebe a žít se tím, co vás baví.“

Chris Guillebeau, autor knihy Startup za pakatel.

1 ÚVOD

Významným příspěvkem k budování regionální konkurenceschopnosti a růstu regionů jsou malé, začínající inovativní start up firmy (v podmínkách ČR do 10 zaměstnanců s ročním obrátem anebo bilanční sumou do 2 mil. Eur podle Směrnice EK), které vyplňují tržní mezery (výklenky) a reagují tak okamžitě na poptávku po konkrétních produktech a službách. Na pozadí znalostní ekonomiky přinášejí dynamické chápání v intencích informačních a komunikačních technologiích, biotechnologiích a elektrotechnice a jsou významným generátorem pracovních míst v daném regionu. Tyto technologie rovněž umožňují neustálý růst efektivity i v ostatních odvětvích, jejich posun, ať už je to robotizace nebo automatizace některých procesů, anebo zvyšování ekonomického výstupu národních ekonomik. Nové technologie jsou tak důležité nejen pro samotné podnikatele, investory nebo zaměstnance v těchto odvětvích, ale samozřejmě i vlády jednotlivých zemí světa. S tím souvisí i podpora vědy a výzkumu, nových podnikatelských projektů nebo start-up firem. Zavádění nových technologií, inovačních změn a dalších výtěžků dnešního světa do značné míry posunují možnosti daného oboru do jiných sfér a tím umožňují být ve svých oborech na předních příčkách. Tradiční a již zaběhnuté způsoby práce a pracovních postupů jsou nahrazovány způsoby novými, efektivnějšími a vhodnějšími, reflektujícími danou úroveň poznání vědy a inovačních možností. Jde přitom o vysoko rizikový způsob podnikání, kde uspěje jenom 10 % start up společností vzhledem na množství bariér, které nejsou schopny překonat.

Předkládaný příspěvek je teoretickým vstupem obsahujícím nástin problémů spojených s dosavadním zkoumáním start up firem v podmínkách České republiky na Katedře ekonomiky a řízení Akademie Sting v Brně v rámci

interního grantového výzkumu IGA AS_02_03 Management MSP s názvem „Podpora inovací v spin-off a start-up firmách“.

2 VÝCHODISKA - NÁSTIN PROBLÉMŮ SPOJENÝCH SE ZKOUMÁNÍM START UP FIREM

Prvním problémem, se kterým jsme se v začátcích zkoumání start up společností setkali, byla neexistence jednotné definice pojmu „startup“². Dosavadními autory jednotlivých definic jsou jednak autoři publikující v dané oblasti (Blank S., Graham, P., Ries, E., Kawasaki, G., Fried, J., Hanson, H. D.), jednak úspěšní startupisté (Guillebeau, Ch., Vanhara, J., Knesl, J., Maurya, A., Kim, Ch. W., Mauborgne, R.) a start up firmy (czechstartups.cz), apod., kdy se na vytváření definic účastní jednak lidi z výzkumné a akademické sféry a jednak lidi z praxe, co vytváří mnohokrát rozdílné názory na ten samý problém vzhledem na odlišnosti teorie od praxe.

V této souvislosti se setkáváme s modely, že start up znamená:

- (1) libovolný začínající projekt či podnik, často ještě ve fázi tvorby podnikatelského záměru. Poprvé se tento termín stal populárním v době internetové horečky (1996-2001), kdy vzniklo mnoho společností tohoto typu v zámoří s „.com“ především na internetu v Silicon Valley;
- (2) začínající podnik, který se snaží o inovaci významného měřítka, poměrně často celonárodního až globálního a
- (3) business model se zcela běžnými postupy z oblasti organizace a řízení podniku, managementu i marketingu a jejich modifikace, ale i nástroje a postupy naprosto nové.

Navíc, start-up projekt se může objevit v jakémkoliv oboru, nejčastěji jsou to však technologické³ či internetové firmy.^{4,5}

² Slovo „startup“ (psáno také start up nebo start-up) pochází z angličtiny a znamená nastartovat, založit, otevřít nebo také uvést v chod.

³ Steve Blank i Eric Ries, jako i mnoho dalších autorů, byli ovlivněni prací Clayтона Christensense „The Innovator’s Dilemma“ o tom, jak nové technologie způsobí, že velké firmy neuspějí. Mnoho myšlenek, které později ovlivnily celosvětovou vlnu zájmu o startupy, lze najít už v této publikaci z roku 1997.

⁴ Chybou je však považovat za start up jakoukoli novou webovou stránku. K tomu dochází zejména v souvislosti s tím, že start upy vyvíjející internetové aplikace jsou posledních let

Mezi jejich vlastnosti patří:

- (1) nízké počáteční náklady,
- (2) v prvních letech většinou vykazují záporný hospodářský výsledek vzhledem k tomu, že v počátku se soustředí na vybudování vlastního podniku, co vyžaduje investice, kvůli čemu nevykazují zisk, a také než se start up prosadí mezi konkurencí, má relativně málo zákazníků, takže negeneruje dostatečný obrát,
- (3) vyšší (než u „standardních“ firem) podnikatelské riziko, co znamená, že často mají nebo shánějí investory, kteří budou zároveň mentory. Pro investory se jedná o vysoce rizikové investice a těmto specifickým typům se věnují zejména „obchodní andělé“ (z angl. Business Angels).
- (4) potenciálně vyšší návratnost v případě, kdy se společnost etabluje,
- (5) soustředí se nejprve na tvorbu nehmotného majetku,
- (6) mladý a malý tým (mikropodniky, malé podniky),
- (7) žádné nebo malé předchozí skutečnosti. I když se většinou za start up považují společnosti mladší než 3 roky, častokrát nemusí jít o vznikající firmy, ale firmy, které se vyvinuly ze „spin-off“ firem po jejím krátkém fungování v podmínkách univerzit nebo technologických inkubátorů (Havlíček, 2011).

Výhodou start up firem oproti větším podnikům je zejména jejich pružnost a rychlost odezvy na změnu trhu, což je dáno jednodušší strukturou a tím rychlejším přijímáním rozhodnutí. Jako nevýhoda se jeví zejména větší

velmi populární (např. díky firmám jako Facebook, LinkedIn nebo Zynga – kdysi projekty tvořené několika lidmi, dnes společnosti obchodované na burze), (SEC, 2013), a nevyžadují vysoké počáteční investice. Za internetový start up lze považovat takový, který se tvoří v prostředí internetu a jeho základem je software připojený k této celosvětové počítačové síti. Může jít o mobilní nebo webové aplikace, technologické firmy, sociální sítě, online hry a další. Velký vzestup a následný pád zaznamenaly právě v období internetové horečky (1996-2001), kdy byli tyto společnosti velmi oblíbené a na akciových trzích lákaly mnoho rizikového kapitálu.

⁵ Rovněž Eric Ries říká, že start up je instituce lidí, ne produkt nebo webová stránka jako taková (Ries, 2011).

závislost na dodavatelích a zákaznících a menší schopnost start up firem eliminovat důsledky výkyvů vnějších vlivů.

Asi nejzajímavější z hlediska svého obsahu definování start up firmy nabízí Steve Blank, podle kterého je start up „dočasná podoba firmy, která je určena k hledání opakovatelného a škálovatelného obchodního modelu“ (Blank, 2005). Podle něj je zřetelný důraz na byznys, nikoliv na technologie, a na jeho škálovatelnost, tedy schopnost objemu snadno se násobit aniž by úměrně tomu rostly náklady⁶. Toto nastavení se s rozvojem firmy mění, a protipólem jsou velké korporace, které už rozvíjejí zaběhlé a ověřené obchodní modely namísto hledání nových.

Velmi pragmaticky se definuje start up ve vládních dokumentech (MPO – Koncepce podpory MSP na roky 2014-2020).

Existuje dokonce teorie o několika typech start up firem, a to: (1) start up fy přinášející na již existující trh nový produkt, (2) start up fy přinášející na nový trh nový produkt, (3) start up fy přinášející nový produkt na existující trh a je cenově nižším vyzyvatelem a (4) start up fy přinášející nový produkt na existující trh a je zaměřen na okrajový (niche) produkt.

Z uvedeného vyplývá, že další zkoumání fenoménu start up v ČR si vyžádá exaktnější definici tohoto klíčového pojmu.

Druhým zásadním problémem se ukázala neexistence kompletní oficiální databáze start up firem v ČR. Dosud absentuje kompletní databáze všech start up firem v ČR vzhledem k tomu, že pokud firma nečerpá zdroje z EU, není u ní povinnost „zanešení“ do jakékoliv databáze. Při analýze start up firem v ČR proto vycházíme ze serveru www.startup.lupa.cz, který vznikl z iniciativy zaměřené na podporu české startupové scény, s cílem zachytit vývoj startupového podnikání a počet jednotlivých startupů. V současnosti je v ČR aktivních cca 400 start up firem. Na tomto místě je potřeba taky zmínit skutečnost, že počet start up firem také v ČR roste geometrickým řadem, co ještě celou situaci více komplikuje.

⁶ Toto vylučuje například agenturní podnikání, kde je počet klientů, které lze obsloužit, přímo úměrný počtu zaměstnanců.

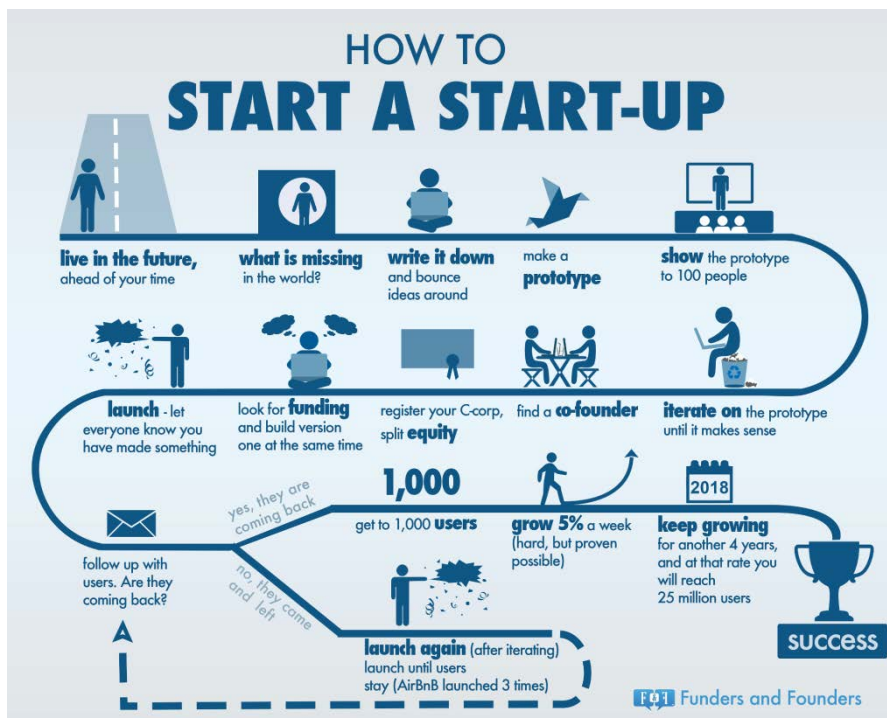
Problémem číslo tři se jeví absence dostatečného množství vědeckých příspěvků (monografie, publikace, vědecké články v časopisech) zkoumajících působení start up firem v regionálním rozvoji a komplexněji analyzující stav start up společností v České republice. Převažují popularizační zahraniční zdroje poukazující na to, jak se stát úspěšným startupistem, jak úspěšně rozvíjet start up byznys apod. a velké množství zdrojů zveřejněných na internetu.

3 ZALOŽENÍ START UPU A JAK START UP FUNGUJE

Podle serveru IT News je jednou z největších motivací k založení startupu myšlenka změnit svět k lepšímu. Start up láká ale i osoby, které vyhledávají adrenalin a výzvy, jimiž založení firmy v neznámém prostředí rozhodně je.

Chris Guillebeau, autor knihy Startup za pakatel, ve své publikaci radí, abychom si vybrali myšlenku, která se dá uplatnit na trhu. „Myšlenka, která se dá uplatnit na trhu nemusí být velká ani průlomová. Stačí jen nabídnout řešení problému, případně být natolik užitečný, že za to budou ostatní lidé ochotni platit. Nepřemýšlejte o inovaci, přemýšlejte o užitečnosti.“ (Guillebeau, Ch. 2013, s. 107)

Obrázek 1 Jak založit start up



Zdroj: <http://www.bitrebels.com/business-2/how-to-start-a-startup-infographic/>

Zakladatel společnosti Genome, Bjoern Lasse Herrmann uvádí, že start up má stejně jako každý klasický podnik svůj životní cyklus rozdělený do šesti fází: 1. objev, 2. validace, 3. efektivita, 4. škálování, 5. udržení, 6. konzervace⁷.

Podle známého českého investora žijícího v USA, Johna Vaňhary, na počátku musí být vždy nápad. Nápad není hodnotný, dokud se nedočká své realizace. Pokud se na nápadu začne pracovat, stává se z něho projekt, už například jenom tím, že se mu udělá web, sestaví se tým lidí, kteří vypracují business plán, nebo rovnou přistoupí k realizaci.

Oproti nápadům je projekt mnohem dál v tom, že se už něco skutečně realizuje. Možná už běží beta verze s prvními testujícími zákazníky,

⁷ Dostupné z: <http://blog.startupcompass.co/a-deep-dive-into-the-anatomy-of-premature-sca>

ale projekt pořád ve srovnání se start up firmou ještě postrádá větší hodnotu. Ta přichází až s další fází, kterou je právě start up. Ten už má své zákazníky a znamená konečně podnikání. Existuje konkrétní nabídka a rýsuje se trend, jestli počet zákazníků poroste. Je zřejmé, o kolik jich i příjmů přibude každý měsíc, co je pro start up klíčové; ne dosáhnout nutně zisk od začátku, ale růst příjmů, to je důležité. Start up už má svůj hotový web, fungující business model, který se ale může o nějaký čas v případě potřeby změnit, co není žádný problém. Start up by měl zaměstnávat víc než jen jednoho zakladatele, aby se odlišil od projektu. Je logické, že když je start up alespoň trochu úspěšný, nemůže zůstat po několika letech pouze „one man show“. Podle Paula Grahama je start up „společnost vytvořená pro rychlý růst“⁸. Pouze to, že je nově založená, z ní start up neudělá. Ani není nutné, aby vyvíjela technologii, získala rizikový kapitál nebo prošla jakoukoliv formou exitu. Klíčovým faktorem podle Grahama je tedy pojetí růstu a vše ostatní se od něj odvozuje. „Důležité je, že investor, který investuje do nápadů, může pomoci, aby se z nápadů stal rychleji start up. Ale ta investice z toho ten start up neudělá sama o sobě.“⁹

Start upy jsou pro svůj zajímavý růstový potenciál atraktivní pro tzv. business angels, rizikové investory (venture capital) nebo crowdfunding¹⁰. V začátcích jsou ale financovány pouze zakladateli, případně modelem rodina-přátelé-blázní (FFF: family-friends-fools).

Server IT BIZ informuje o různých způsobech financování startupu:¹¹

- (1) **Vlastní zdroje.** Podle serveru je to pravděpodobně nejjednodušší způsob financování, který představuje nezávislost firmy na bankách, akcionářích a investorech. Příznivci toho způsobu financování se ohrazují především na nezadluženost, oproti tomu odpůrci tvrdí, že vhodně zvolená investice financovaná například bankovním úvěrem může být v krátké době zhodnocena ku prospěchu podniku.

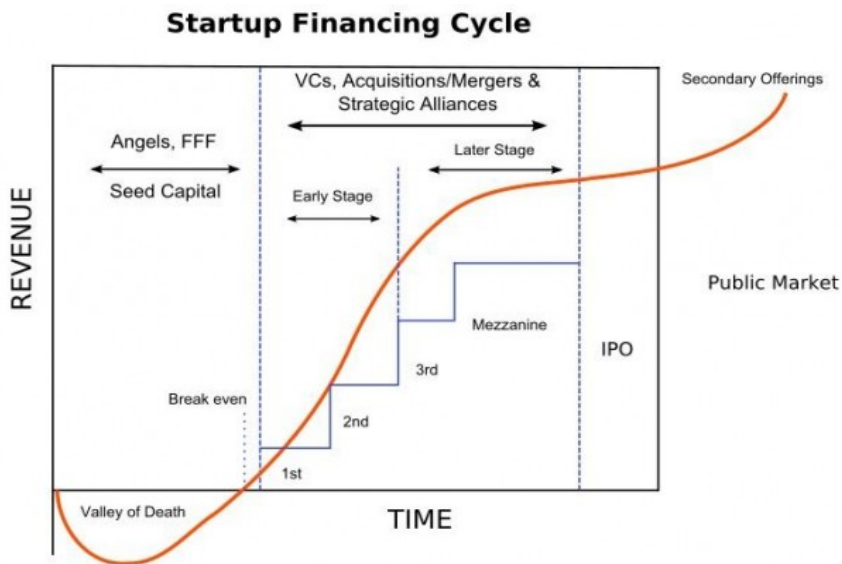
⁸ Dostupné z: <http://www.paulgraham.com/startupmistakes.html>

⁹ <http://www.podnikanivusa.com/blog>

¹⁰ financování komunitou nebo budoucími zákazníky

¹¹ <http://www.itbiz.cz/aktualne-o-startupech-financovani-1>

Obrázek 2 Finanční cyklus start upu



Zdroj: Blank, 2005

- (2) **Bankovní úvěr.** V České republice jde o nejběžnější způsob financování vlastního podnikání. Podmínkou pro jeho získání je obvykle potřeba zpracovat dostatečně kvalitní byznys plán s výhledem na několik let dopředu a přehledem použití získaných peněz. Největším problémem bankovních úvěrů jsou podmínky splácení.
- (3) **Investoři, venture capital a business angels.** V případě business angels jde nejčastěji o majetné a zkušené podnikatele, kteří hledají možnosti zhodnocení volného kapitálu. Svůj kapitál zpravidla poskytují anonymně a vedle samotných finančních prostředků mohou začínajícímu podnikateli pomoci i cennými radami. Investory ve fondech rizikového kapitálu mohou být velké společnosti i menší soukromí investoři, kteří své prostředky vkládají přímo do základního kapitálu firmy. Vzhledem k rizikové povaze projektů však zpravidla požadují i jejich vyšší výnosnost.
- (4) **Mezaninový kapitál** se uplatňuje v těch společnostech, kde neexistuje možnost úvěrového financování. Realizace této podpory financování start up firem probíhá prostřednictvím specializovaných společností. Jde o jistý přechod mezi vlastním

a cizím kapitálem. V praxi má poskytovatel mezaninu právo na pravidelné úroky ze svého vkladu do podnikání, ale současně se stává i jakýmsi dočasným spolumajitelem. Mezaninový investor také získává právo převzít nad společností kontrolu v případě, že dojde ke krachu dlužníka.

- (5) **Spolupráce s existující firmou.** K té může dojít v situaci, kdy firma hledá například spolehlivého dodavatele určitých technologií, či chce založit vývojové centrum s širokým záběrem výzkumu a je ochotna se podílet na jeho založení, nechce ale řešit každodenní provozní záležitosti nového podniku. Firma musí být především rozhodnuta, že požadovanou činnost bude raději provozovat na bázi spolupráce s nově vzniklým subjektem a nebude ji realizovat vlastními silami, například vytvořením vlastní divize určené pouze pro tento účel. Druhou nutností je být natolik známým, abyste to byli právě vy, komu bude spolupráce na takovém projektu nabídnuta.
- (6) **Úpis primární emise akcií** (z angl. initial public offering, skr. IPO) na burzu. Jedná se sice o poměrně dobrý způsob se spoustou výhod, současně je ale i dost nestabilní. Především je nutné si uvědomit, že IPO nelze použít k financování právě vznikajícího podniku. Přehlédneme-li formální problémy, je tomu především z toho důvodu, že akcie neznámé firmy bez jakýchkoliv hmatatelných výsledků by si jednoduše nikdo nekoupil. IPO je tak způsobem financování vhodným pro podniky, které nemají dostatek jiných zdrojů pro financování kroků, jako je rozsáhlejší expanze, nebo vývoj a uvedení zcela nového produktu.
- (7) **Dotační a podpůrné programy**, připravované na místní i mezinárodní úrovni. Mezi hlavní možnosti patří v současné době využití operačních programů v rámci EU fondů.

Dalším stejně významným problémem kromě financování start upu jsou otázky právního charakteru vážící se k volbě správné právní formy, výběru jednatele, počtu zaměstnanců společnosti, zakládání společnosti v zahraničí a její vhodné právní formy v dané zemi apod.¹²

¹² Více na <http://slideslive.com/38889049/pravni-desatero-zalozeni-startupu>

Podle amerického investora Dava McClura, který stojí za řadou úspěšných startupů a založil také akceleraátor 500 Startups, jsou změny v technologických startupech v posledních letech tyto: ¹³

- menší potřeba kapitálu potřebná na vytvoření produktu a vstoupení na trh,
- nižší náklady na servery a software,
- nízké náklady na marketing,
- několik velkých vstupů na burzu a hodně malých akvizic,
- snadnější získání zákazníků přes online platformy,
- z hledání (Google),
- sociální sítě (Facebook, Twitter, LinkedIn),
- mobilní platformy (iOS, Android),
- lokální služby (Groupon, Yelp),
- nová média (Youtube, Pinterest, Tumblr),
- komunikační kanály (email, chat, SMS, Skype),
- hodně malých „sázek“ na startupy,
- vznik inkubátorů a akceleraátorů,
- spojení investice s co-workingem a mentorováním,
- selhat je levné.

To všechno vede k tomu, že budování produktů je levnější, rychlejší a lepší a získávání zákazníků je jednodušší a lépe měřitelné (McClure, 2012). McClure jde zároveň tak daleko, že mluví o Lean Venture Capital, neboli o investorovi z investičního fondu, který by měl používat zásady Lean Startup.

Eric Ries (2011) tvrdí, že úspěch startupu může být řízen a naučen. A je to právě učení, v němž mnozí spatřují úspěšnost startupu. Učení se v jeho pojetí znamená začít s nějakou myšlenkou. Tu označuje Steve Blank (2005)

¹³ Dostupné z: <http://www.slideshare.net/dmc500hats/silicon-valley-20-lean-startup-lean-vc-12956096>

jako podnikatelskou vizi. Ries se dále snaží vytvořit minimální produkt, na kterém by bylo možné získat data o tom, jestli je navržený produkt správný nebo nesprávný (jestli je o něj zájem nebo není, apod.). Na základě toho by se měl podnikatel poučit, získat nové myšlenky (nebo si ponechat ty původní jako úspěšné) a neustále pokračovat v této smyčce, dokud nedojde ke kompletnímu podnikatelskému modelu (Ries, 2011).

Bylo publikováno mnoho dalších názorů o tom, co je pro podnikatele klíčové, aby se svým startupem uspěl – předchozí zkušenosti zakladatelů, poučení se z neúspěchu, štěstí, kontakty, možnost dostat se k rizikovému kapitálu, silný tým nebo znalost nějaké unikátní technologie. Steve Blank proto rozděluje trhy, na které startupy vstupují, na existující, nové a na resegmentaci existujících (Blank, 2005). Podle typu trhu je pak potřeba upravit fungování startupu a jeho činnosti.

Pokud si tedy lze vzít nějaké poučení od autorů odborné literatury pro startupy, je to kromě obecných faktorů úspěchu právě aktivní učení se o trzích, zákaznících, jejich problémech, marketingových strategiích, atd. (Sterly, 2013).

Podle společnosti czechstartups.cz, která pomáhá start up firmám při jejich rozjezdu, je start up ambiciózním projektem, který musí mít jasný plán, jak obstát na specifickém trhu (lokálním nebo mezinárodním). Start up by podle ní měl vždy řešit konkrétní potřeby určité cílové skupiny a dokázat nalézt existující koupěschopnou poptávku. Start up by měl přinášet zásadní inovace stávajících služeb nebo aplikací, i když nemusí vždy přinášet zcela novou službu či řešit dosud nevyřešené potřeby. Základním úspěchem podle společnosti czechstartups.cz je „myslet jinak“, mít jasnou vizi a zároveň zůstat nohama na zemi.

4 PODPORA START-UP FIREM V EVROPSKÉ UNII

Evropská unie spustila sedmiletý plán, jež je součástí projektu Horizon 2020 a vyčlenila na rozvoj startupových aktivit 15 milionů eur. Přibližně 5 milionů eur je vyčleněno na propagaci startupů. Je zaměřena na studenty středních a vysokých škol, kteří zvažují podnikání v IT technologiích a internetu. Má pomoci odstranit strach z podnikání a z případných neúspěchů v něm. Zbýlých 10 milionů eur půjde na podporu a rozvoj již fungujících startupů, kde hlavní částí obchodního zaměření jsou webové projekty, aplikace

a mobilní zařízení. O peníze se budou moci přihlásit také akcelerátory, co-workingová centra a další podobné projekty, které zapadají do startupového ekosystému.¹⁴

5 VÝZVY

Podrobné prozkoumání teoretických východisek problematiky podstaty a fungování start up firem nás posouvá k potřebě definovat směry výzkumu, kterými se v nejbližších třech letech na Katedře ekonomiky a řízení Akademie Sting v Brně budeme zabývat.

První platformou, které rámcový empirický výzkum jsme výše uvedenou analýzou teoretických východisek načrtli, jsou rámcové otázky fungování start up firem v České republice. Předmětem zkoumání jsou a budou např.: počet start up firem na úrovni projektů a už start upů, průměrná délka fungování českých start up firem, jejich právní forma, počet zaměstnanců a společníků, oblast působení, typ inovací, motivy vedoucí k založení start up firem, problémy doprovázející počátky a rozvoj podnikání, osobnost podnikatele/manažera/zakladatele v start up firmě, zdroje financování start up firem apod.

Následně jsme vytyčili druhý směr zkoumání, a to analyzovat a vzájemně porovnat rámcové podmínky a východiska pro fungování start up firem v Rakousku a České republice, definovat faktory úspěchu vzniku a růstu start up firem, vzájemně je porovnat v obou zemích, analyzovat stav podpory inovací v start up firmách těchto zemí (uvažuje se nad regiony Západních Čech a Jižní Moravy a Vídeň a okolí), a zhodnotit dopady fungování start up firem na tyto regiony (s důrazem na jejich ekonomické přínosy) v kontextu malého a středního podnikání.

6 SHRUTÍ, ZÁVĚR

Při zkoumání teoretických východisek start up společností se setkáváme s třemi zásadními problémy, a to: (1) neexistence jednotné definice pojmu start up, co si z naší strany vyžádá potřebu formulace exaktnější definice, která by byla závazná pro další empirické zkoumání start upů, (2) neexistence kompletní oficiální databáze start up firem v České republice, co nás vede k tomu, že budeme vycházet z doposud nejrozsáhlejší databáze přístupné

¹⁴ <http://www.connect.zive.cz>

v katalogu start upů na internetu na stránce www.startup.lupa.cz, a (3) absence dostatečného množství vědeckých pramenů zkoumajících působení start up firem v regionálním rozvoji a komplexněji analyzující stav start up společností v České republice. Uvedené skutečnosti nás vedli k tomu, abychom vyplnili tuto mezeru na trhu a definovali směry výzkumu, kterými se v nejbližších třech letech na Katedře ekonomiky a řízení Akademie Sting v Brně budeme v rámci vědeckovýzkumné činnosti zabývat.

První oblastí empirického výzkumu start up společností, do které jsme nabídli teoretický vstup v podobě předkládaného příspěvku, je otázka rámcových východisek fungování start up firem v České republice. Druhým směrem zkoumání zamýšlíme analyzovat a vzájemně porovnat rámcové podmínky a východiska pro fungování start up firem v Rakousku a České republice, definovat faktory úspěchu vzniku a růstu start up firem, vzájemně je porovnat v obou zemích, analyzovat stav podpory inovací v start up firmách těchto zemí a zhodnotit dopady fungování start up firem na vybrané regiony, s důrazem na jejich ekonomické přínosy v kontextu malého a středního podnikání.

Následně jsme vytyčili druhý směr zkoumání, a to analyzovat a vzájemně porovnat rámcové podmínky a východiska pro fungování start up firem v Rakousku a České republice, definovat faktory úspěchu vzniku a růstu start up firem, vzájemně je porovnat v obou zemích, analyzovat stav podpory inovací v start up firmách těchto zemí (uvažuje se nad regiony Západních Čech a Jižní Moravy a Vídeň a okolí), a zhodnotit dopady fungování start up firem na tyto regiony (s důrazem na jejich ekonomické přínosy) v kontextu malého a středního podnikání.

7 LITERATURA A ZDROJE

BLANK, Steve. *The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products that Win*. 2. vydání, Louisville: Cafepress.com, 2005, 275 s., ISBN 978-0976470700

BLANK, Steve. *The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*. 1.vydání, Pescadero: K&S Ranch, 2012, 608 s., ISBN 978-0984999309

FEINLEIB, David. „Why Startups Fail: And How Yours Can Succeed“. Vyd.: Apress, 2011, 196 s.

FRIED Jason, HANSON-HEINEMEIER, David, Rework, Crown Business; 1 edition, 2013. ISBN: 978-0307463746. Dostupné z: <http://s3.amazonaws.com/37assets/svn/Rework-by-Jason-Fried-and-David-Heinemeier-Hansson-Excerpts.pdf>

GUILLEBEAU, Chris a [překlad Petr MIKLICA]. Startup za pakatel: objevte způsob, jak pracovat na sebe a žít se tím, co vás baví. Vyd. 1. V Brně, 2013. ISBN 978-808-7270-592.

HARRIS, Tom. Start-Up: A Practical Guide to Starting and Running a New Business. 1. vyd. Berlín: Springer, 2006. HAVLÍČEK, Karel. Management: malé a střední firmy. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2011. ISBN 978-80-7408-056-2.

JEŽKOVÁ, R., JEŽEK, J. Podnikanie a jeho komunálna a regionálna podpora. 1. vydanie. Bratislava: Eurokódex, s.r.o., 2011. 245 s. ISBN 978-80-89447-47-3.

RIES, Eric. The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses. 1.vydání, New York: Crown Business, 2011, 336 s., ISBN 978-0307887894.

BJOERN, Herrmann Lasse. A Deep Dive Into The Anatomy Of Premature Scaling [New Infographic]. [online]. Dostupné z: <http://blog.startupcompass.co/a-deep-dive-into-the-anatomy-of-premature-scaling>

BLANK, Steve. No Plan Survives First Contact With Customers –Business Plans versus Business Models. [online] 2010, Dostupné z: <http://steveblank.com/2010/04/08/no-plan-survives-first-contact-with-customers-%E2%80%93-business-plans-versus-businessmodels/>

BLANK, Steve. What's A Startup? First Principles. [online] 2010, Dostupné z: <http://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles/>

BLANK, Steven G. The Four Steps to the Epiphany. 2006. 3. Vydání. Dostupné z: http://www.stanford.edu/group/e145/cgi-bin/winter/drupal/upload/handouts/Four_Steps.pdf

GRAHAM, Paul. The 18 mistakes that kill startups. [online]. Dostupné z: <http://www.paulgraham.com/startupmistakes.html>

KAWASAKI, Guy, The art of starting: The Time-Tested, Battle-Hardened Guide for Anyone Starting Anything. Portfolio; 1st edition. 2004. ASIN: B000QJLQY4. Dostupné z: <http://www.guykawasaki.com/the-art-of-the-start/artprop.pdf>

MCCLURE, Dave. Silicon Valley 2.0: Lean Startup, Lean VC. [online] 2012, Dostupné z: <http://www.slideshare.net/dmc500hats/silicon-valley-20-lean-startup-lean-vc-12956096>

MPO: Koncepce podpory MSP na roky 2014-2020. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument119071.html>

STERLY, R. Podnikatelský plán internetového startupu a jeho realizace. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 100 s., 2013.

ŠVEC, Petr. Aktuálně o startupech: jak financovat startup. [online]. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/aktualne-o-startupech-financovani-1>

VAŇHARA, John. Definice startupu. Dostupné z: <http://www.podnikanivusa.com/2011/09/05/definice-startupu/>

<http://www.bitrebels.com/business-2/how-to-start-a-startup-infographic>

<http://www.itbiz.cz/aktualne-o-startupech-financovani-1>

<http://www.zive.cz/startupy/sc-337>

<http://www.connect.zive.cz>

<http://www.knesl.com/articles/view/co-je-startup>

<http://www.czechstartups.cz/>

<http://www.knesl.com>

<http://www.startup.lupa.cz>

<http://www.startupangels.cz>

<http://www.knesl.com/articles/view/co-je-startup>

<http://www.podnikanivusa.com/2011/09/05/definice-startupu>

<http://www.podnikator.cz/zacatek-podnikani/byznys-plan/n:17065/Co-je-to-startup>

<http://www.lupa.cz/clanky/startupy-vsude-kolem/>

<http://slideslive.com/38889049/pravni-desatero-zalozeni-startupu>

<http://www.slideshare.net/dmc500hats/silicon-valley-20-lean-startup-lean-vc-12956096>

<http://www.neuberger.cz/2012/10-myslenek-ze-setkani-se-stevem-blankem/>

*Příspěvek je součástí řešení výzkumného projektu AKADEMIE STING IGA_AS_02_03 „Podpora inovací v „spin off“ a „start up“ firmách“.

AUTOR:

doc. Ing. Mgr. Renáta Ježková, Ph.D., Katedra ekonomiky a řízení, AKADEMIE STING, o.p.s., Stromovka 1, 637 00 Brno, Česká republika, e-mail: renata.jezkova@post.sting.cz

AUTHOR:

doc. Ing. Mgr. Renáta Ježková, Ph.D., Department of Economics and Management, STING ACADEMY, Stromovka 1, 637 00 Brno, Czech Republic, e-mail: renata.jezkova@post.sting.cz

K PROBLEMATICE DAŇOVÝCH DOMĚRKŮ

ADDITIONAL TAX ASSESSMENT

Václav Vybíhal

Abstrakt: *Příspěvek se zabývá problematikou daňových doměrků a příčinami jejich vzniku v okruhu působnosti územních pracovišť finančních úřadů. Na základě analyticko-syntetického přístupu je vyhodnocena daňová kontrola jako významná etapa daňového řízení včetně počtu registrovaných daňových subjektů a provedených kontrol s následným inkasem daňových doměrků podle jednotlivých daní se strukturálním vyhodnocením, a to včetně daňových dopadů vyplývajících z výsledků vytykácích řízení a postupů k odstranění pochybností. Nedílnou součástí příspěvku je identifikace daňových doměrků se specifikací u jednotlivých daní s navržením postupů a nástrojů, které by mohly vést ke zvýšení efektivity ve výběru daní.*

Klíčová slova: *Daňová kontrola, daňový doměrek, inkaso, struktura, vytykácí řízení, postupy k odstranění pochybností, výběr daní, efektivnost.*

Abstract: *The paper deals with the issues related to additional tax assessments and the reasons for them in the sphere of the competence of regional offices of tax authorities. Using an analytic-synthetic approach, tax inspection is assessed as an important stage in tax proceedings, including the number of registered tax entities and performed inspections with the subsequent collection of additional tax assessments by specific taxes with a structural assessment, including tax implications arising from the results of tax review proceedings and procedures for the elimination of doubts. An integral part of the paper is also an identification of additional tax assessments with a specification for particular taxes, including proposed procedures and tools that could lead to an increase in the efficiency of tax collection.*

Keywords: *Tax inspection, additional tax assessment, collection, structure, tax review proceedings, procedures for the elimination of doubts, tax collection, efficiency.*

JEL Classification: H21, H25, H71

1 ÚVOD

Daňová politika státu patří mezi klíčové politiky každého státu. Součástí této politiky je výběr, správa a kontrola daní. Daňová kontrola je jedním z procesních nástrojů, kterým si správce daně zjišťuje a prověřuje skutečnosti pro správné určení výše daně nebo pro vznik daňové povinnosti. Správce daně si zároveň vytváří obraz o tom, jak jsou v daňové praxi dodržované, realizované a aplikované ustanovení především daňových hmotně-právních norem.

Daňová kontrola je charakteristická tím, že při žádném jiném procesním úkonu nedochází k tak rozsáhlému bezprostřednímu a dlouhodobému kontaktu mezi zástupci správce daně a daňovým subjektem. Je jedním z důležitých institutů daňového řízení, neboť daně jsou v České republice vybírány na základě principu samovyměření, kdy daňový subjekt (až na výjimky) je povinen sám daň vypočítat, přiznat, uhradit a doložit. Princip odpovědnosti daňového subjektu navíc posiluje daňový řád, který neumožňuje podat odvolání proti vlastnímu daňovému tvrzení.

Výsledky daňové kontroly mohou mít pak i podstatný vliv na další ekonomické, sociální a právní postavení kontrolovaného daňového subjektu. Po ukončení daňové kontroly jsou výsledky zjištění zaznamenány do protokolu a případně implementovány do platebního výměru nebo dodatečného platebního výměru. Vznikají tak daňové doměrky, které umožňují zvyšovat příjmy státního rozpočtu.

Z koncepčního hlediska je daňová kontrola souborem dílčích úkonů správce daně realizovaných v rámci konkrétního daňového řízení, kterým se rozumí řízení o jedné dani za jedno zdaňovací období nebo řízení vedené ve vztahu k jednotlivé skutečnosti. Nejčastěji se pak jedná o řízení doměřovací.

2 HLAVNÍ ČÁST PŘÍSPĚVKU (materiál, metodika a výsledky)

Podkladové údaje pro objektivizaci výsledků tohoto příspěvku byly získány z databáze Ministerstva financí. Z metod vědeckého zkoumání byly využity především metody analýzy a syntézy, ale také metoda deskripce a komparace. Teoretickou oporou pro vypracování příspěvku byly především publikace autorů Kobík a Kohoutková (2010), Baxa (2011), Zatloukal (2011) a Babčák (2012). Především pak bylo využito příslušných ustanovení zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu.

Lze konstatovat, že daňové doměrky při sledování jejich inkasa v letech 2007 až 2012 mají rostoucí tendenci. V tab. 1 je pak uveden vývoj daňových doměrků z daňových kontrol (A) a z vytýkacích řízení a postupů k odstranění pochybností (B).

Tabulka 1 : Vývoj daňových doměrků z daňových kontrol (A) a z vytýkacích řízení a postupů k odstranění pochybností (B) v letech 2007 až 2012 (údaje v tis. Kč).

Ukazatel/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	5 698 961	6 820 922	4 627 245	8 270 849	6 685 979	8 430 763
B	1 804 456	1 698 659	3 704 167	5 736 861	7 318 107	6 528 438
Celkem	7 503 417	8 519 581	8 331 412	14007 710	14004 086	14959 201

Zdroj : databáze Ministerstva financí.

Tabulka 2: Počet registrovaných daňových subjektů podle jednotlivých daní v letech 2007 až 2012.

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	504 691	518 389	531 750	532 055	534 904	534 880
DPPO	389 343	415 514	439 620	462 340	484 715	505 976
DPFO-p	1 994 831	2 031 552	2 080 174	2 130 436	1 072 971	1 306 587
DPFO-zč	469 381	478 740	487 974	493 247	500 397	523 030
DP-zs	379 122	389 500	398 504	404 511	412 895	420 956
DN	3 473 098	3 609 821	3 795 411	3 899 162	3 991 993	4 008 480
DS	816 705	820 997	828 008	828 378	819 079	811 639
DděDdaDPN	380 188	342 208	291 102	275 936	269 542	295 751
Celkem	8 409 359	8 606 721	8 852 543	9 026 065	8 075 056	8 407 299

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

*Vysvětlivky:

DPH = daň z přidané hodnoty;

DPPO = daň z příjmů právnických osob;

DPFO-p = daň z příjmů fyzických osob podávajících příznání;

DPFO-zč = daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti;

DPFO-zs = daň z příjmů fyzických osob vybíraná zvláštní sazbou daně ze samostat. základu daně;

DN = daň z nemovitostí;

DS = daň silniční;

DdDdaDPN = daň dědická, daň darovací a daň z převodu nemovitostí.

Z údajů uvedených v tab. 2 vyplývá, že v počtu registrovaných daňových subjektů nejsou statisticky významné výkyvy u jednotlivých daní, ale je zřejmé, že v průměru za sledovanou časovou řadu vzrostl počet registrovaných subjektů u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti na úkor počtu subjektů u daně z příjmů fyzických osob z podnikání. Dochází i k mírnému poměrně kontinuálnímu nárůstu počtu registrovaných subjektů k dani z přidané hodnoty.

Tabulka 3: Počet kontrol daňových subjektů podle jednotlivých daní v letech 2007 až 2012.

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	20 073	18 714	18 281	17 144	13 710	13 466
DPPO	12 470	11 850	10 854	10 259	7 809	7 307
DPFO-p	20 946	20 214	19 272	15 489	10 095	9 466
DPFO-zč	14 106	12 959	11 767	10 216	5 683	5 550
DP-zs	5 307	5 628	5 013	3 905	1 966	2 031
DN	6 694	6 922	6 370	5 928	4 022	669
DS	11 359	9 726	7 972	6 821	4 121	3 962
DdDdaDPN	33	74	84	58	66	15
Celkem	90 988	86 087	79 613	69 820	47 472	42 466

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

Z údajů uvedených v tab. 3 vyplývá, že počet kontrol ve sledované časové řadě výrazně klesá, a to u všech daní, přičemž za kontrolu se považuje kontrola jedné daně za jeden rok. Daňová kontrola se zaměřuje především na významné poplatníky a plátce, dále na daňové subjekty, u kterých dosud

nebyla provedena kontrola a na daňové subjekty, u nichž lze podle různých informací a indicií předpokládat možnost daňových úniků. V určitých časových intervalech jsou prováděny tzv. tématické kontroly zaměřené na určitý segment poplatníků (např. zaměřené na zdravotnictví s kontrolou u soukromých lékařů).

Je zřejmé, že na počet kontrol i výsledky kontrol má vliv celá řada faktorů. Patří mezi ně např. neustále narůstající odborná a časová náročnost prováděných kontrol, zvyšující se náročnost prokazování skutečností v daňovém řízení a někdy i složitostí získávání důkazních prostředků, situace je komplikována potřebou provádění řady dožádání a součinností apod.

Tabulka 4 : Výše doměrků z kontrol podle jednotlivých daní v letech 2007 až 2012 (tis. Kč).

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	1 885 655	1 696 313	2 169 316	5 949 126	3 879 254	6 830 573
DPPO	2 628 457	3 998 656	1 451 935	1 342 599	2 200 423	1 136 611
DPFO-p	836 845	876 696	745 602	639 008	443 473	311 258
DPFO-zč	240 328	192 875	213 138	256 481	127 954	104 184
DP-zs	86 689	34 200	23 073	45 697	9 748	34 965
DN	8 518	9 151	10 947	10 830	7 523	2 097
DS	12 087	13 023	12 483	27 112	17 516	10 979
DdĎDaDPN	382	8	751	- 4	88	96
Celkem	5 698 961	6 820 922	4 627 245	8 270 849	6 685 979	8 430 763

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

Pokles počtu daňových kontrol je rovněž provázen u většiny daní i kontinuálním snižováním výše doměrků z těchto kontrol, s výjimkou doměrků daně z přidané hodnoty, kde naopak dochází k nárůstu objemu doměrků, jak je zřejmé z údajů uvedených v tab. 4. U daně silniční je tendence rostoucí a následně klesající s parabolickým průběhem. Je zřejmé, že „kontrolní pozornost“ se přesouvá postupně do oblasti daně z přidané hodnoty, resp. nepřímých daní obdobně jako se jeví situace u struktury inkasa daní, což lze považovat za pozitivní tendenci. Lze se domnívat, že právě u daně z přidané hodnoty jsou v daňové jurisdikci České republiky zřejmě nejvyšší daňové úniky.

Tabulka 5: Struktura výše doměrků z kontrol podle jednotlivých daní v letech 2007 až 2012 (%).

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	33,09	24,87	46,88	71,93	58,02	81,02
DPPO	46,12	58,62	31,38	16,23	32,91	13,48
DPFO-p	14,68	12,85	16,11	7,73	6,63	3,69
DPFO-zč	4,22	2,83	4,60	3,10	1,91	1,24
DP-zs	1,52	0,50	0,50	0,55	0,15	0,42
DN	0,15	0,13	0,24	0,13	0,11	0,02
DS	0,21	0,20	0,27	0,33	0,26	0,13
DdēDdaDPN	0,01	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00
Celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

V tab. 5 je uvedena struktura výše doměrků z kontrol podle jednotlivých daní, z nichž je zřejmá tendence výrazně se zvyšujícího podílu daně z přidané hodnoty na celkovém objemu výše doměrků, a to z úrovně 33,09 % v roce 2007 až na hodnotu 81,02 % v roce 2012. Naopak u ostatních daní, především u daně z příjmů právnických osob a daně z příjmů fyzických osob dochází v této časové řadě k poklesu jejich podílu ve struktuře výše doměrků.

Tabulka 6: Počet ukončených vytýkacích řízení, resp. postupů k odstranění pochybností v letech 2007 až 2012.

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	31 393	23 016	20 724	20 434	14 864	16 045
DPPO	6 403	2 626	2 372	2 112	1 031	1 258
DPFO	30 363	9 685	7 777	6 131	4 440	6 471
Celkem	68 159	35 327	30 873	28 677	20 335	23 774

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

U vytýkacích řízení a postupů k odstranění pochybností se správci daně zaměřili zejména na prověření jednak vysokých nadměrných odpočtů u daně z přidané hodnoty, ale také daňových ztrát u daně z příjmů fyzických a právnických osob (tab. 6).

Počet ukončených vytýkacích řízení se zjištěnými diferencemi je uveden za sledované období v tab. 7. U daně z přidané hodnoty byly zjištěné difference v 35 až 48 % ukončených kontrol. V tab. 8 jsou pak kvantifikovány

objemy změn v důsledku vytýkacích řízení, resp. postupů k odstranění pochybností. Uvedené částky dokonce převyšují výrazně objemy doměrku u kontrolovaných daní.

Tabulka 7: Počet ukončených vytýkacích řízení, resp. postupů k odstranění pochybností se zjištěnými diferencemi v letech 2007 až 2012

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	11 498	8 522	7 896	8 290	6 779	7 767
DPPO	1 311	655	603	620	353	427
DPFO	9 495	3 810	2 527	1 796	1 213	1 691
Celkem	22 304	12 987	11 026	10 706	8 345	9 885

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

Tabulka 8 : Změny v důsledku vytýkacích řízení, resp. postupů k odstranění pochybností v letech 2007 až 2012 (tis. Kč)

Daň/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DPH	2 344 435	2 942 237	4 579 326	7 513 843	9 109 973	9 234 601
DPPO	468 549	380 149	842 739	412 151	565 005	418 636
DPFO	44 649	128 295	77 278	350 294	45 250	45 643
Celkem	2 857 633	3 450 681	5 499 343	8 006 287	9 720 228	9 698 880

Zdroj: databáze Ministerstva financí.

Z údajů uvedených v tab. 8 vyplývá, že z uvedených daní jsou ve všech letech zkoumané časové řady rozhodující změny v důsledku vytýkacích řízení, resp. postupů k odstranění pochybností, přičemž např. v roce 2012 činí podíl DPH v rámci těchto změn celkem 95,2 %.

Lze konstatovat, že u daně z přidané hodnoty je změnou v důsledku vytýkacího řízení jak změna vlastní daňové povinnosti, tak i změna týkající se snížení nadměrného odpočtu. Např. v roce 2007 činila změna daňové povinnosti v důsledku vytýkacích řízení celkem 2 344 435 tis. Kč, z toho vlivem zvýšení vlastní daňové povinnosti 1 450 977 Kč (61,9 %) a vlivem snížení nadměrného odpočtu 893 458 Kč (38,1 %), v roce 2012 pak z celkové úrovně 9 234 601 Kč připadlo na zvýšení vlastní daňové povinnosti 6 528 438 Kč (70,7 %) a na snížení nadměrného odpočtu 2 706 163 Kč (29,3 %). Absolutně tedy narůstají difference jak u vlastní daňové povinnosti, tak rovněž u nadměrného odpočtu.

V případě daně z příjmů právnických osob se jedná o difference ve směru zvýšení daňové povinnosti či snížení daňové ztráty. V roce 2007 činila změna daňové povinnosti v důsledku vytykácích řízení celkem 468 549 tis. Kč, z toho vlivem zvýšení daňové povinnosti 308 355 Kč (65,8 %) a vlivem snížení daňové ztráty 160 194 tis. Kč (34,2 %), v roce 2012 pak celkem 418 636 tis. Kč, z toho vlivem zvýšení daňové povinnosti 129 330 tis. Kč (30,9 %) a vlivem snížení daňové ztráty pak 289 306 tis. Kč (69,1 %).

U daně z příjmů fyzických osob se jedná rovněž o změny ve směru zvýšení daňové povinnosti či snížení daňové ztráty. V roce 2012 činila změna daňové povinnosti v důsledku postupu k odstranění pochybností celkem 45 643 tis. Kč, z toho vlivem zvýšení daňové povinnosti v objemu 31 706 tis. Kč (69,5 %) a vlivem snížení daňové ztráty 13 937 tis. Kč (30,5 %).

Data uvedená v tab. 6, 7 a 8 se týkají pouze daně z přidané hodnoty, daně z příjmů právnických osob a daně z příjmů fyzických osob. To proto, že vytykácí řízení byla nejfrekventovaněji prováděna na dani z přidané hodnoty, na dani z příjmů právnických osob a na dani z příjmů fyzických osob. Vytykácí řízení se provádělo bezprostředně po podání daňových řízení a před vrácením nadměrných odpočtů u daně z přidané hodnoty. S účinností od 1. 1. 2011 bylo vytykácí řízení nahrazeno tzv. postupem k odstranění pochybností podle ustanovení § 89 a 90 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů. Tento postup správce daně využívá na odstranění pochybností týkajících se správnosti, průkaznosti, úplnosti nebo pravdivosti daňového tvrzení. Důvody, které vedou k odstranění pochybností, jsou různé, nejčastěji však jde o chybně vykázaný základ daně, chybně vykázaná ztráta z minulých let, podání daňových přiznání bez povinných příloh, nesoulad údajů v daňovém přiznání a v souhrnném hlášení aj.

3 SHRNU TÍ, ZÁVĚR

Z výsledků tohoto příspěvku vyplývá, že problematice daňových kontrol a postupů k odstranění pochybností je věnována ze strany správců daně relativně významná pozornost. Jde však o to, zda je toto úsilí dostatečné a přiměřené a zda lze najít cesty, jak zvýšit efektivnost ve výběru daní a prostřednictvím této cesty zvýšit inkaso daní. Pozitivní je skutečnost, že i přes počet klesajících kontrol u jednotlivých daní bylo v posledním roce sledované časové řady (rok 2012) dosaženo nejvyššího objemu hodnoty doměřených daní. V této souvislosti lze připomenout, že na počtu daňových

kontrol se zřejmě podepsala i skutečnost, že správci daně postupně absorbovali přechod z dlouhodobě uplatňované správy daní a poplatků na legislativní podmínky dané novým daňovým řádem.

Jak ukazují zprávy z prostředí správců daně, zvyšuje se počet a objem daňových úniků pramenících nikoli z neznalosti daňové a účetní legislativy, ale naopak z perfektní znalosti daňové problematiky a především z nedostatku pramenících z daňové i nedaňové legislativy. Stále frekventovaněji se objevují vynalézavější, komplikovanější a propracovanější způsoby krácení daňové povinnosti. Mění se, podle mého soudu, „společenské vědomí“. Např. studenti, zejména zahraniční, ve výuce daňových předmětů podle jejich vyjádření nechtějí znát, jak správně mají daně fungovat včetně všech jednotlivých daňových instrumentů, ale požadují znalosti ve směru „co a jak dělat, abych nemusel daně platit“. Často tento „styl myšlení“ podporuje samotná daňová legislativa České republiky, která, jako jediná v Evropské unii, umožňuje určité skupině osob samostatně výdělečně činných z titulu znění daňového zákona neplatit daně a zdravotní a sociální pojistné platit v minimální zákonem stanovené výši (dlouhodobě už od roku 1993). Týká se to především poplatníků s možností využít možnosti stanovit výdaje ve výši 80 % z příjmů, i když v tomto směru byla v posledních letech legislativně provedena určitá úprava, i když poměrně ne zcela adekvátní a odpovídající principu platební schopnosti. V žádné jiné zemi EU není stanovena možnost uplatnit paušální výdaje ve výši 80 % (např. na Slovensku je řadu let možnost stanovit paušální výdaje pouze ve výši 25 % a 40 %). Vývojové tendence výběru daně od OSVČ od roku 1993 trend výrazného poklesu výběru daně od vymezené skupiny poplatníků jednoznačně potvrzují nekonceptní řešení daného problému. Z pohledu daňové teorie to dokonce znamená závažné porušení principu platební schopnosti (Vybíhal, 2012).

Daňové doměrky jsou výslednicí nedostatků, které jsou zjišťovány v rámci daňových kontrol. U daně z přidané hodnoty jsou to především:

- uplatnění nároku na odpočet daně od neplátců daně;
- nepřiznání všech uskutečněných zdanitelných plnění;
- uplatnění daně z faktur znějících na fiktivní plnění;
- neuplatnění daně na výstupu při pořízení zboží z jiného členského státu EU;
- neprokázaný vývoz zboží do 3. země;

- zkrácení krátkého koeficientu;
- uplatňování chybné sazby daně, aj.

U daně z příjmů právnických osob jsou to zejména:

- krácení výnosů z různých důvodů;
- uplatňování daňových nákladů ve vazbě na fiktivní plnění;
- chybný výpočet odpisů (nesprávná vstupní cena, zatřídění majetku);
- nerespektování pravidla nízké kapitalizace;
- nesprávné uplatnění daňového odpisu pohledávek;
- nesprávné uplatnění časového rozlišení;
- vykazování osobní spotřeby do daňových nákladů, aj.

U daně z příjmů fyzických osob podávajících daňové přiznání:

- nepřiznání příjmů;
- uplatňování daňových výdajů znějících na fiktivní plnění;
- neoprávněné navyšování příjmů na provoz motorových vozidel;
- nezahrnutí zdanitelných příjmů z pojistných plnění;
- neupravení základu daně o pohledávky a zásoby při ukončení činnosti, aj.

V zájmu zvýšení efektivnosti provádění daňových kontrol a výběru daní je třeba „vyčistit“ daňovou legislativu i trestní zákoník, neboť korupce a finanční kriminalita v podmínkách České republiky neustále narůstá. Kromě již zavedených opatření v letech 2011 až 2013, je třeba se zaměřit na zvýšení efektivnosti daňových kontrol.

V oblasti daňové kontroly je třeba se zaměřit především na problematiku zatajování příjmů, které nabývá v praxi značných rozměrů (podle osobních zkušeností z praxe autora příspěvku). Bylo by třeba zavést rovněž:

- dozor nad účty všech firem;
- elektronickou evidenci tržeb;
- zrušit, resp. regulovat virtuální adresy a sídla firem;

- zveřejňovat seznamy daňových dlužníků;
- zavést instrument minimální daně pro různé skupiny firem podle obratu;
- další průřezová opatření na straně státu.

Příspěvek byl zpracován jako jeden z výstupů interního grantového projektu IGA č. 7752 „Fiskální opatření uplatňovaná v souvislosti s ekonomickou krizí a jejich sociálně ekonomické důsledky“ řešeného autorem na Vysoké škole finanční a správní v Praze.

4 LITERATURA A ZDROJE

BABČÁK, V. Slovenské daňové právo. 2. vyd. Bratislava: EPOS, 2012. 670 s. ISBN 978-80-8057-971-5.

BAXA, J. et al. Daňový řád. Komentář. I. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 800 s. ISBN 978-80-7357-564-9.

BAXA, J. et al. Daňový řád. Komentář. II. díl. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 808 s. ISBN 978-80-7357-564-9.

KOBÍK, J. – KOHOUTKOVÁ, A. Daňový řád s komentářem. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 959 s. ISBN 978-80-7263-616-7.

VYBÍHAL, V. Theory of Tax Justice, Principle of Solvency and Objective Distribution in the Context of Personal Income Tax – „comme il faut?“ In: Proceedings of the 17th International Conference „New role of Public Finance 2012“. Praha: Wolters Kluwer, 2012. pp. 329-338. ISBN 978-80-7478-0123-7.

ZATLOUKAL, T. Daňová kontrola v širších souvislostech. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. 333 s. ISBN 978-80-7400-366-0.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

AUTOR:

prof. Ing. Václav Vybíhal, CSc., Katedra financí, Vysoká škola finanční a správní, Praha, Česká republika, e-mail: Vaclav.Vybihal@econ.muni.cz

AUTHOR:

prof. Ing. Václav Vybíhal, CSc., Department of Finance, University of Finance and Administration, Praha, Czech Republic, e-mail: Vaclav.Vybihal@econ.muni.cz

ACTA STING

Published / Vydává:	STING ACADEMY AKADEMIE STING, o.p.s.
Address / Adresa:	Stromovka 1, 637 00 Brno Czech Republic +420 541 221 801 http://www.sting.cz
Number / Číslo:	2/2014
Date of publication / Datum vydání:	20 th December 2014 20. prosince 2014
Executive Editor / Výkonný redaktor:	Ing. Eva Vincencová, Ph.D.
Print / Tisk:	AKADEMICKÉ NAKLADATELSTVÍ CERM, s.r.o. Brno www.cerm.cz
Evidence number / Evidenční číslo:	MK ČR E 20461
ISSN (online):	1805-6873