

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Komparace a zhodnocení mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie
Comparison and Evaluation of Payroll System in Selected European Union Countries

Student:

Bc. Veronika Linhartová

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Linhartová**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Komparace a zhodnocení mzdového systému ve vybraných zemích
Evropské unie**
**Comparison and Evaluation of Payroll System in Selected European
Union Countries**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika mzdového systému v České republice
3. Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie
4. Komparace a zhodnocení mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ELLIOTT, Barry and Jamie ELLIOTT. *Financial Accounting and Reporting*. 16th ed. Harlow: Pearson, 2013. 877 p. ISBN 978-0-273-77817-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Walters Kluwer ČR, 2019. 564 s. ISBN 978-80-7958-293-3.

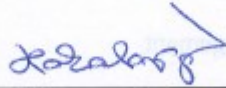
VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2019*. 22. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. 472 s. ISBN 978-80-271-2246-2.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

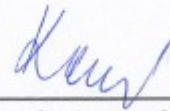
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 13.4.2020


.....
Bc. Veronika Linhartová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Charakteristika mzdového systému v České republice.....	6
2.1	Vznik, změna a zánik pracovního poměru.....	6
2.2	Dohody mimo pracovní poměr	7
2.3	Pracovní doba.....	7
2.4	Dovolená	8
2.5	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	9
2.6	Odměňování	11
2.7	Splatnost a výplata mzdy	14
2.8	Výpočet čisté mzdy	15
2.9	Daňové aspekty	17
2.9.1	Výpočet měsíční daňové povinnosti.....	17
2.9.2	Roční zúčtování záloh na daň	21
3	Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie	23
3.1	Charakteristika mzdového systému ve Slovenské republice	23
3.2	Vznik, změna a zánik pracovního poměru.....	23
3.3	Dohody mimo pracovní poměr	25
3.4	Pracovní doba.....	25
3.5	Dovolená	26
3.6	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	27
3.7	Odměňování	29
3.8	Splatnost a výplata mzdy	30
3.9	Výpočet čisté mzdy	31
3.10	Daňové aspekty	33
3.10.1	Výpočet měsíční daňové povinnosti.....	33
3.10.2	Roční zúčtování záloh na daň	36
4	Komparace a zhodnocení mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie 37	
4.1	Odlišnosti ve mzdových systémech vybraných zemí.....	37
4.2	Praktická aplikace	43
4.3	Vliv počtu vyživovaných dětí na daňovou povinnost a čistou mzdu.....	44
4.4	Růst minimální mzdy a její dopad na daň a čistou mzdu.....	58
4.5	Zrušení superhrubé mzdy a její vliv na zdanění příjmů.....	68
4.6	Vyhodnocení praktické aplikace	70
5	Závěr	72

Seznam použité literatury	74
Seznam zkratk	77
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Součástí mzdového systému jakékoliv země je každý zaměstnanec. Mzda je pro něj přijaté peněžité nebo nepeněžité plnění za obětování volného času a nahrazení ho prací. Mzda neznamena pouze odměnu za vykonanou práci, ale také plní funkci motivační a stimulační, jenž pracovníka motivuje k dosažení vyššího výkonu. I když je pro zaměstnance nejdůležitější čistá mzda, je také vhodné orientovat se, co znamená a jaká je výše hrubé mzdy, jak velkou část důchodu odčerpávají odvody a daňové zatížení a jak se samotná čistá mzda vypočítá. Znalost mzdového systému v jiných státech také může být důvodem, proč lidé odcházejí za pracovními příležitostmi za hranice našeho státu.

Cílem diplomové práce je charakterizovat mzdový systém v České republice, dále charakterizovat mzdový systém ve vybrané zemi Evropské unie, přičemž pro tuto část práce byla zvolena Slovenská republika z důvodu, že byla až do 31. 12. 1992 součástí České republiky – původně tyto dva státy tvořily jednotný stát Československo, to znamená, že jde o náš nejbližší sousední stát, co se týče společné historie, kultury apod., a následně mzdové systémy těchto zemí vzájemně komparovat v vybraných oblastech a zhodnotit dosažené výsledky.

Diplomová práce je rozdělena část teoretickou a praktickou. První část teoretické části práce se zabývá obecnou charakteristikou mzdového systému v České republice, tedy vymezením právní úpravy, pracovní dobou, odměňováním, obecným výpočtem čisté mzdy a souvisejícími daňovými aspekty. Následující kapitola v rámci teoretické části práce je zaměřena na totožné oblasti týkající se mzdového systému, avšak ve vybrané zemi Evropské unie (ve Slovenské republice).

Praktická část práce je rozdělena na dvě dílčí části. První dílčí část je zaměřena na odlišnosti ve mzdových systémech vybraných zemí. Druhá dílčí část se zabývá praktickou aplikací, kde je cílem s využitím poznatků z teoretické části práce komparovat a zhodnotit na konkrétních příkladech mzdové systémy v České republice a Slovenské republice ve vybraných oblastech. Při zpracování diplomové práce byly použity metody deskripce, analýzy, komparace a syntézy.

2 Charakteristika mzdového systému v České republice

Pracovní právo a pracovně-právní vztahy v České republice upravuje zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce (dále jen zákoník práce) s vazbou na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen občanský zákoník), a to tak, že se pracovně-právní vztahy řídí zákoníkem práce, a až jestli-že jej nelze použít, použije se občanský zákoník. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to v souvislosti s výkonem závislé práce, práva a povinnosti těchto účastníků pracovněprávních vztahů, sankce za porušení, dále pak upravuje vztahy odborových organizací i vztahy v rámci kolektivního jednání, a zpracovává předpisy Evropské unie. „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 zákoníku práce).“ „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákoníku práce).“ Závislou prací se zde rozumí vztah mezi zaměstnavatelem, který je v nadřízené pozici vůči zaměstnanci a zaměstnanci, který je v pozici podřízeného. Následující kapitoly se zabývají charakteristikou mzdového systému v České republice v oblastech pracovněprávních vztahů a daňových aspektů.

2.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

Vzniku pracovního poměru předchází z pohledu zaměstnavatele pečlivý výběr budoucího zaměstnance. Kladeny jsou požadavky zejména na dosaženou kvalifikaci, délku praxe, cizí jazyky, a další zvláštní podmínky týkající se konkrétního oboru, v němž má být zaměstnanec zaměstnán. Tyto požadavky, až na speciální případy, jako je např. podrobení se lékařské prohlídce, pokud je to nutné k výkonu zaměstnání, nejsou upraveny v žádném zvláštním právním předpisu a jsou tedy plně v kompetenci zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost před vznikem pracovního poměru seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajícími z konkrétního pracovněprávního vztahu.

Povinnými náležitostmi pracovních smluv jsou dle § 33 zákoníku práce tři základní údaje, a to den nástupu do práce, druh práce a místo výkonu práce. Podmínkou uzavření pracovní smlouvy je písemná podoba vyhotovená ve dvou vyhotoveních a opatřená vlastnoručním podpisem. Vedle zákonných náležitostí by pracovní smlouva měla dále obsahovat informace např. o tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou, o zkušební době, výši mzdy, rozvržení pracovní doby apod. Pracovní

poměr na dobu určitou lze sjednat maximálně na 3 roky, a to nejvýše dvakrát po sobě. Zkušební doba se sjednává na dobu 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, nebo na dobu 6 měsíců u vedoucího zaměstnance (Kolektiv autorů, 2019).

Ke změně pracovního poměru může dojít pouze na základě písemné dohody obou smluvních stran a jde o převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení nebo dočasné přidělení zaměstnance mimo zaměstnání. K zániku pracovního poměru může dojít výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením ve zkušební době, po uplynutí sjednané doby nebo smrtí zaměstnance. Při rozvázání pracovního poměru výpovědí je nutností písemná forma a výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, není-li písemně dohodnuto jinak (Roučková, 2020).

2.2 Dohody mimo pracovní poměr

Kromě pracovního poměru lze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednat také některou ze dvou forem dohod, a to dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, které musí být uzavřeny písemně. Dohodu o provedení práce lze sjednat za podmínky, že rozsah práce nepřesáhne 300 hodin za jeden kalendářní rok. Pokud příjem z takové dohody nepřesáhne 10 000 Kč, zaměstnanec neodvádí nemocenské ani důchodové pojištění. V této dohodě musí být vymezena doba, na kterou se dohoda sjednává (Roučková, 2020).

Při práci na dohodu o pracovní činnosti nesmí rozsah práce překročit polovinu týdenní pracovní doby, přičemž tato podmínka se posuzuje za celou dobu, po kterou je dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat druh práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Pokud ve smlouvě není uveden způsob ukončení jakékoliv formy dohody, lze ji ukončit dohodou smluvních stran, výpovědí (s důvodem i bez důvodu) s výpovědní lhůtou 15 dnů, nebo okamžitým zrušením za podmínek stejných jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru (Kolektiv autorů, 2020).

2.3 Pracovní doba

Pracovní doba je doba, po kterou zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. Základní délka týdenní pracovní doby je stanovena na 40 hodin týdně.

Jiné podmínky platí pro určité skupiny zaměstnanců, např. u zaměstnanců pracujících v oblasti podzemní těžby rud, uhlí a nerostných surovin, v důlních výstavbách, a dále u zaměstnanců pracujících v třísměnném a nepřetržitém provozu, kde je stanovena týdenní pracovní doba na 37,5 hodin týdně a u zaměstnanců pracujících v dvousměnném provozu 38,75 hodin týdně. Pokud zaměstnanec ještě nedosáhl věku 18 let, může odpracovat maximálně 8 hodin za jeden den a týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin (Tomšej, 2020).

Na přestávku v práci má nárok každý zaměstnanec, který odpracoval 6 hodin bez přerušení, a to v délce minimálně 30 minut. Tato doba slouží pro odpočinek zaměstnance a jídlo. Zaměstnanec, který ještě nedosáhl plnoletosti, musí zaměstnavatel tuto přestávku dopřát po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávky mohou být rozděleny i do několika částí, z nichž jedna musí trvat minimálně 15 minut. Doba pro odpočinek a jídlo se nezapočítává do pracovní doby a nelze ji čerpat na začátku ani na konci pracovní doby (Vybíhal, 2019).

2.4 Dovolená

Existuje několik druhů dovolené, a to dovolená za kalendářní rok (nebo poměrnou část), dovolená za odpracované dny a dovolená dodatková. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele odpracováno alespoň 60 dnů, má nárok na dovolenou. Pokud zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele celý rok, má nárok na poměrnou část, a to ve výši jedné dvanáctiny za každý celý odpracovaný měsíc. Zaměstnanec má nárok na nejméně čtyři týdny dovolené za kalendářní rok. Pokud jde o pracovníky odměňované platem a jejich zaměstnavatelem je stát, státní fond apod. (viz § 109 odst. 3 zákoníku práce), mají zaměstnanci nárok na pět týdnů dovolené a pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol na osm týdnů dovolené. Pokud zaměstnanec pracuje v obtížných pracovních podmínkách, např. při těžbě nerostů, může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, pokud nemá se zaměstnancem dohodnuto jinak, přičemž dovolená by měla být ideálně čerpána v roce, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok. Za dobu, po kterou zaměstnanec čerpá dovolenou, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku (zákoník práce, Vybíhal, 2019).

Náhrada mzdy za dovolenou

Pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou zaměstnanec se používá, jak již bylo řečeno, průměrný hodinový výdělek. Právní úpravu lze nalézt v § 351 až § 362 zákoníku práce, a jde o průměrný hrubý výdělek zaměstnanec, nestanoví-li zvláštní předpisy jinak. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zaměstnanec zúčtované k výplatě v rozhodném období a odpracované doby v rozhodném období – viz vzorec 2.1. Rozhodným obdobím se pro tyto účely rozumí předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce, který následuje po rozhodném období, popřípadě období od vzniku pracovního poměru do konce kalendářního čtvrtletí, pokud zaměstnanec nastoupí do práce v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí. Za odpracovanou dobu se rozumí doba, za kterou má zaměstnanec nárok na mzdu. Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, tak namísto průměrného výdělku se zde používá pravděpodobný výdělek, který se zjišťuje z hrubé mzdy, kterou zaměstnanec získal od počátku rozhodného období, nebo z hrubé mzdy, kterou by zřejmě získal. Náhrada mzdy za dovolenou se pak vypočítá jako součin průměrného hodinového výdělku ($\emptyset HV$) a odpracované doby zaměstnanec – vzorec 2.2 (zákoník práce).

$$\text{Průměrný hodinový výdělek} = \frac{\text{hrubý příjem zaměstnanec v rozhodném období}}{\text{odpracovaná doba v rozhodném období (hod.)}} \quad (2.1)$$

$$\text{Náhrada mzdy za dovolenou} = \emptyset HV \cdot \text{odpracovaná doba zaměstnanec} \quad (2.2)$$

2.5 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

V dočasné pracovní neschopnosti se ocitá zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným, anebo mu byla nařízena karanténa. V této situaci má nárok za prvních 14 kalendářních dní trvání neschopnosti/karantény na náhradu mzdy od zaměstnavatele za pracovní dny a za svátky za podmínek stanovených v § 192 odst. 1 zákoníku práce, a to ve výši 60 % průměrného redukováného (upraveného) výdělku. Pokud vznikla zaměstnanci dočasná pracovní neschopnost jako následek fyzického střetu dvou nebo více osob (rvačka, nejedná se zde o sebeobranu), jako následek opilosti nebo požití omamných nebo psychotropních látek, nebo při spáchání trestného činu či přestupku, náhrada mzdy je snížena o 50 % celkového nároku. Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší již od 1. dne trvání pracovní neschopnosti/karantény, a to z důvodu zrušení tzv. karenční doby od 1. července 2019. Při náhradě mzdy se vychází z denního vyměřovacího základu

pro výpočet nemocenského s tím, že stanovené redukční hranice pro nemocenskou se vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí se na celé haléře nahoru. Nejprve se stanoví průměrný hrubý hodinový výdělek (vzorec 2.3) dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kdy rozhodným obdobím je v tomto případě kalendářní čtvrtletí, a tento průměrný hodinový výdělek se pak dále redukuje – viz Tabulka 2.1 (finance.cz).

$$\text{Průměrný hodinový výdělek} = \frac{\text{hrubý příjem zaměstnance v rozhodném období}}{\text{odpracovaná doba v rozhodném období (hod.)}} \quad (2.3)$$

Tabulka 2.1 Redukce průměrného hodinového výdělku pro rok 2020

	Redukční hranice (Kč) po vynásobení koef. 0,175	Do stanovené částky se započítává
Do I. Redukční hranice	do 203,35 Kč	90 %
Do II. Redukční hranice	203,36 Kč - 304,85 Kč	60 %
Do III. Redukční hranice	304,86 Kč - 609,70 Kč	30 %
Nad III. redukční hranici	nad 609,70 Kč	nic se nezapočítává

Zdroj: finance.cz *Náhrada mzdy a nemocenská 2020*, vlastní zpracování

Znamená to tedy, že když má například zaměstnanec hodinový hrubý průměrný výdělek 500 Kč, a v je nemocný 5 pracovních dní (8 hodinová pracovní doba), vypočítá se jeho náhrada mzdy následovně:

- Redukovaný průměrný hodinový výdělek $(203,35 \cdot 0,9) + ((304,85 - 203,35 \text{ Kč}) \cdot 0,6) + ((500 - 304,85) \cdot 0,3) = 302,46 \text{ Kč}$,

zaměstnavatel následně zaměstnanci vyplatí 60 % průměrného redukovaného výdělku, za 5 pracovních dní s 8hodinovou pracovní dobou, tedy:

- Náhrada mzdy $302,46 \cdot 0,6 \cdot 5 \cdot 8 = 7\,259,04 \text{ Kč}$.

Nemocenská

Pokud je zaměstnanec dočasně pracovní neschopný či v nařízené karanténě po dobu delší než 14 kalendářních dní, náleží mu náhrada mzdy za nemocenskou, kterou vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení, a její výše závisí na tom, po jak dlouhou dobu zaměstnanec nemocenskou pobírá, nejdéle však 380 kalendářních dní od vzniku DPN. Vychází z průměrného denního příjmu, který se vypočítá jako průměrný hrubý

příjem dosažený v rozhodném období (vzorec 2.4), přičemž rozhodným obdobím je standardně 12 předcházejících kalendářních měsíců. Pokud zaměstnanec nebyl účasten na nemocenském pojištění po celých 12 předcházejících kalendářních měsíců, postupuje se dle ustanovení v § 18 odst. 4 – odst. 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Průměrný denní příjem se poté redukuje – viz Tabulka 2.2 (finance.cz).

$$\text{Průměrný denní příjem} = \frac{\text{hrubý příjem zaměstnance v rozhodném období}}{\text{počet kalendářních dnů v roce}} \quad (2.4)$$

Tabulka 2.2 Redukce průměrného denního příjmu pro rok 2020

	Redukční hranice (Kč)	Do stanovené částky se započítává
Do I. Redukční hranice	do 1 162 Kč	90 %
Do II. Redukční hranice	1 162,01 Kč – 1 742 Kč	60 %
Do III. Redukční hranice	1 742,01 Kč – 3 484 Kč	30 %
Nad III. redukční hranici	nad 3 484,01 Kč	nic se nezapočítává

Zdroj: finance.cz *Náhrada mzdy a nemocenská 2020*, vlastní zpracování

Po redukcí průměrného denního příjmu se již může určit výše denní nemocenské. Ta závisí na tom, jak již bylo výše zmíněno, jak dlouho zaměstnanec na nemocenské je. Přehled výše nemocenské lze zhlédnout v Tabulce 2.3. Znamená to tedy, že čím déle zaměstnanec na nemocenské je (i když od 61. dne pracovní neschopnosti se procento již nadále nezvyšuje), tím vyšší nemocenskou získá.

Tabulka 2.3 Výše denní nemocenské pro rok 2020

Počet dní pracovní neschopnosti	Výše náhrady mzdy (%) z redukovaného denního příjmu
Od 15. do 30. dne	60 %
Od 31. do 60. dne	66 %
Od 61. dne a více	72 %

Zdroj: finance.cz *Náhrada mzdy a nemocenská 2020*, vlastní zpracování

2.6 Odměňování

Mezi základní formy odměny zaměstnanci za odpracovanou práci patří mzda a plat. Plat náleží zaměstnancům státu, krajů, obcí, příspěvkových organizací, školských

právnických osob apod., to znamená zaměstnancům ve státní sféře. Odměny se vyplácí na základě platového výměru. Pro určení platebního výměru je zaměstnanec zařazen do příslušné platové třídy, která udává nejsložitější práci, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, a do platového stupně, který závisí na délce započitatelné praxe. Zaměstnanec může dostávat i jiné složky platu, jako např. příplatky za vedení, osobní příplatek, příplatek za noční práci, za práci o víkendu, přesčas a ve svátek, nebo ve ztíženém pracovním prostředí. Mohou být také motivování v podobě odměny za mimořádné pracovní výsledky apod (Tomšej, 2020).

Mzda je peněžité nebo nepeněžité plnění, které obdrží zaměstnanec za vykonanou práci. Tato forma odměňování se využívá v tzv. podnikatelské sféře. Výše mzdy se sjednává v pracovní, kolektivní či jiné individuální smlouvě, nebo také vnitřním předpisem v podobě mzdového výměru. Existují různé formy mzdy, přičemž mezi základní patří časová, úkolová, podílová, provizní a osobní. Zaměstnanci mohou dostávat také požitky, které nejsou poskytovány za práci, a jde například o benefity – stravenky, poukázky na sport a kulturu, FKSP, jiné peněžité a nepeněžité odměny, nebo také naturální mzdu v podobě různých výrobků s výjimkou tabákových výrobků, lihovin a jiných návykových látek. Mohou ale také obdržet různé formy kompenzací, a to práci přesčas, v noci, o víkendu, o svátcích a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Kolektiv autorů, 2019).

Obecně lze říci, že mzda se skládá z pevné složky, pohyblivé/motivační složky a doplňkové složky mzdy (Tabulka 2.4). Souhrn všech těchto složek představuje hrubou mzdu, která slouží jako podklad pro výpočet mzdy čisté

Tabulka 2.4 Složení hrubé mzdy

PEVNÁ SLOŽKA	Základní mzda
POHYBLIVÁ SLOŽKA	+ osobní ohodnocení
	+ prémie
	+ odměny
	+ příplatky
DOPLŇKOVÁ SLOŽKA	+ náhrada mzdy

Zdroj: Kolektiv autorů, 2019, vlastní zpracování

Základní formy mezd

Mezi základní formy mezd v České republice řadíme mzdu časovou, úkolovou, podílovou, provizní a osobní. Odměňování formou časové mzdy se využívá u pracovních činnostech, kde nelze měřit výsledky dle hodnotových ukazatelů, nebo má činnost různorodý charakter. V tomto případě se měsíční časová mzda vypočítá dle vzorce 2.5 tímto způsobem:

$$\text{Časová mzda} = \text{mzdový tarif} \left(\frac{\text{Kč}}{\text{hod}} \right) \cdot \text{skutečně odpracovaná doba (hod)} \quad (2.5)$$

Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. Znamená to tedy, že čím více pracovník splní úkolů, tím vyšší mzdu obdrží. Tato forma mzdy má silný motivační charakter pro zaměstnance. U podílové mzdy zaměstnanec každý měsíc obdrží určitý podíl z jednotky (v Kč), např. z tržeb, obratu apod. Provizní mzda je založena na výplatě mzdy v podobě určitého procenta z uzavřených smluv, počtu získaných zakázek, klientů apod. Odměňování osobní mzdou se využívá u pracovníků, kteří mají dlouhodobě velmi dobré pracovní výsledky, ať už jde o zaměstnance v oblasti dělnických, nebo vedoucích a manažerských pozic (Kolektiv autorů, 2020).

Zákonné příplatky ke mzdě

Zaměstnanec má dle zákoníku práce nárok na různé příplatky ke mzdě. Tyto příplatky jsou stanoveny zákonem a zaměstnavatel je povinen je zaměstnanci vyplatit. Zaměstnavatel naopak není oprávněn výši příplatku snižovat, neboť je zákonem stanovena jejich minimální hranice. Přehled zákonných příplatků lze zhlédnout v následující Tabulce 2.5.

Tabulka 2.5 Minimální výše zákonných příplatků

Druh příplatku	Minimální výše příplatku
Náhrada mzdy za svátek	Náhradní volno nebo příplatek min. ve výši průměrného výdělku
Příplatek za práci v noci	10 % průměrného výdělku
Příplatek za práci o víkendu	10 % průměrného výdělku
Příplatek za práci přesčas	Náhradní volno nebo příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	10 % ze základní sazby min. mzdy stanovené dle §111 odst. 2 ZP

Zdroj: *Zákoník práce*, vlastní zpracování

Srážky ze mzdy

Použití srážek z mezd upravuje zákoník práce. Jde o zákonem stanovené srážky (prvotní) a srážky na základě dohody. Zákonem stanovené srážky jsou:

- srážky na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- srážka pojistného na sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Jde o prvotní srážky, po jejichž odečtení vznikne čistá mzda. Ostatní zákonné srážky se pak sráží přímo z čisté mzdy a lze tak učinit bez souhlasu zaměstnance. Může se jednat o srážky pohledávky zaměstnavatele, výkon rozhodnutí, či exekuce, dále pak nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady a jiné položky z titulu neoprávněného získání zaměstnancem, které je povinen vrátit. V případě dohodnutých srážek může jít například o srážky za stravenky (Vybíhal, 2019).

2.7 Splatnost a výplata mzdy

Čistá mzda či plat se vyplácí měsíc zpětně, tzn. do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec vykonal danou práci. Ve mzdovém výměru musí být ustanoven termín, do kterého je zaměstnavatel povinen mzdu zaměstnanci vyplatit. Pokud tento den připadá na sobotu či neděli, plat či mzda musí být vyplacena do termínu nejbližšího předcházejícího pracovního dne, stejně tak pokud zaměstnanec čerpá v tuto dobu dovolenou, zaměstnavatel je povinen mzdu vyplatit ještě před odchodem na dovolenou, není-li dohodnuto jinak. Výplata probíhá buď v hotovosti přímo na pracovišti, nebo nejčastěji převodem na účet. Výplatu lze také vyplatit i jiné osobě, a to na základě ověřené písemné plné moci. Jiným způsobem vyplácení mezd je vyplácení ve dvou výplatních termínech, a to v podobě zálohy na mzdu, jenž se vyplácí v druhé polovině běžného měsíce, a doplatku mzdy, který zaměstnanec obdrží v příštím měsíci. V dnešní době se v mnoha společnostech uplatňuje první způsob výplaty, to znamená na základě jednoho výplatního termínu, a odpadá tak nutnost výpočtů a účtování záloh na mzdy (zákoník práce).

2.8 Výpočet čisté mzdy

Mzda, která je sjednána ve mzdovém výměru, neznamená pro zaměstnance částku, kterou skutečně obdrží, jde pouze o hrubou mzdu. Částka, která zaměstnanci přijde na účet (popřípadě je mu vyplacena v hotovosti), se nazývá čistá mzda. Základem pro výpočet čisté mzdy je ale zmiňovaná mzda hrubá, která se skládá, jak již bylo řečeno v kapitole 2.6 (Tabulka 2.4), z pevné (základní) složky, pohyblivé složky (prémie, odměny, osobní ohodnocení, příplatky) a doplňkové složky (náhrada mzdy). Z hrubé mzdy se počítá zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Pro výpočet daně z příjmů fyzické osoby se vychází z konceptu superhrubé mzdy, což je hrubá mzda zvýšená o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem. Superhrubá mzda se poté zaokrouhlí na stokoruny nahoru, vypočte se zálohová daň 15 %, která se ještě poníží o slevy na dani a daňové zvýhodnění a vyjde daňová povinnost/daňový bonus – více o výpočtu samotné daňové povinnosti v kapitole 2.9.1. Pokud od hrubé mzdy odečteme daň a vypočítané zdravotní a sociální pojištění, dostaneme čistou mzdu, kterou je možné ještě snížit o zákonem stanovené a se zaměstnavatelem smluvené srážky. Základní výše popsané vztahy pro výpočet čisté mzdy lze zhlédnout ve vzorcích 2.6, 2.7 a 2.8 (vypocet.cz).

$$\text{Hrubá mzda} = \text{Základní mzda} + \text{pohyblivá složka} + \text{náhrada mzdy} \quad (2.6)$$

$$\text{Čistá mzda} = \text{HM} - \text{záloha na daň} - \text{zdravotní pojištění} - \text{sociální pojištění} \quad (2.7)$$

$$\text{Částka k výplatě} = \text{čistá mzda} - \text{srážky ze mzdy (zákonné, smluvní)} \quad (2.8)$$

Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální pojištění je odvodem, ze kterého se odvozuje výše sociálních dávek. Sociální pojištění obsahuje důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ze zaplaceného důchodového pojištění se vyplácí starobní důchody, ze zaplaceného nemocenského pojištění je vyplácena nemocenská, mateřská atd. Toto pojištění odvádí jak zaměstnanec (ten odvádí pouze důchodové pojištění ve výši 6,5 %), tak i zaměstnavatel za své zaměstnance ve výši 24,8 % – viz Tabulka 2.6. Zatímco do června roku 2019 byl odvod za zaměstnavatele ve výši 25 %, od 1. července 2019 se snížil na 24,8 %, a to z důvodu poklesu povinnosti odvodu na nemocenské pojištění z 2,3 % na 2,1 %. Vyměřovacím základem jsou zdanitelné příjmy zaměstnance (hrubá mzda) a vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Maximální vyměřovací základ pro platbu pojistného v roce 2020 činí 1 672 080

Kč/rok (48 násobek měsíční průměrné mzdy), neboli 139 340 Kč/měsíc. Osoba, která není zaměstnaná, a nemá tedy zdanitelné příjmy, není povinna platit důchodové pojištění, ovšem přichází o zápočet této doby do důchodu (finance.cz).

Tabulka 2.6 Odvod sociálního pojištění za zaměstnance a zaměstnavatele

Odvod zaměstnance celkem	6,5 % z hrubé mzdy zaměstnance
Důchodové pojištění	6,5 %
Nemocenské pojištění	0 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0 %
Odvod zaměstnavatele celkem	24,8 % z hrubé mzdy zaměstnance
Důchodové pojištění	21,5 %
Nemocenské pojištění	2,1 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %

Zdroj: finance.cz Sociální pojištění u zaměstnanců, vlastní zpracování

Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění se odvádí za účelem poskytnutí základní zdravotní péče, pokud je to potřeba. Toto pojistné odvádí zaměstnanec ve výši 4,5 % a zaměstnavatel za své zaměstnance ve výši 9 %. Vyměřovacím základem pro odvod pojištění jsou také zdanitelné příjmy (hrubá mzda) a vypočítané pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Maximální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění v roce 2020 není stanoven. Existují ovšem také skupiny občanů, za které toto pojištění platí stát. Jsou to skupiny občanů, které jsou bez zdanitelných příjmů, např. jde o studenty, matky na mateřské dovolené, osoby pobírající starobní důchod, či nezaměstnané osoby registrované na úřadu práce. V případě, že občan nespadá do skupiny osob se zdanitelnými příjmy, ani mezi osoby, za něž platí pojistné stát, je vždy nutné, aby tato osoba platila pojištění, a to v minimální sazbě, jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů (finance.cz).

2.9 Daňové aspekty

Daňovou problematikou se zabývá zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP). Tento zákon upravuje zdaňování příjmů právnických a fyzických osob. Pokud je tedy zaměstnanci vyplácena mzda, současně mu vzniká i závazek vůči finančním institucím. ZDP rozeznává příjmy jež jsou předmětem daně, dále příjmy, které předmětem daně nejsou, a osvobozené příjmy.

Pro účely zdaňování příjmů z pracovně-právních vztahů slouží § 6 – zdaňování příjmů ze závislé činnosti. Příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti, se rozumí peněžité i nepeněžité:

- Plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, plnění v podobě funkčního požitku (např. odměny za výkon funkce v orgánech státní moci, obcí, soudců),
- Příjmy za práci člena družstva, komandisty komanditní společnosti a společníka ve společnosti s ručením omezeným,
- Odměny člena orgánu právnické osoby a likvidátora,

přičemž příjmem se rozumí příjem peněžní, nepeněžní (např. naturální mzda), pravidelný nebo jednorázový, a dále práva nebo služby poskytnuté za nižší cenu nebo zdarma (zákon o daních z příjmů).

2.9.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti

Zaměstnáním zaměstnanci vzniká povinnost odvést státu daň z příjmů fyzických osob. Základní schéma výpočtu zálohy na daň lze zhlédnout v Tabulce 2.7. První sloupec zobrazuje situaci zaměstnance, který podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na děti. Druhý sloupec ukazuje rozdíl ve výpočtu, pokud příjem zaměstnance podléhá navíc solidárnímu zvýšení daně. Jednotlivými částmi výpočtu daňové povinnosti se zabývá celá tato kapitola.

Tabulka 2.7 Výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Hrubá mzda ≤ 139 340 Kč	Hrubá mzda > 139 340 Kč
+ pojistné 33,80 % (zaměstnavatel)	+ pojistné 33,80 % (zaměstnavatel)
= základ daně SHM (≐ na 100 nahoru)	= základ daně SHM (≐ na 100 nahoru)
-	Částka pro výpočet solidárního zvýšení daně (částka převyšující 139 340 Kč)
Výpočet zálohy na daň:	
· sazba daně 15 %	· sazba daně 15 % (ze SHM)
-	· sazba daně 7 % (z částky pro solidární zvýšení daně)
= záloha na daň (≐ na celé Kč nahoru)	Σ 15 % zálohy na daň a 7 % solidárního zvýšení zálohy na daň = záloha na daň celkem (≐ na celé Kč nahoru)
- Sleva na dani (dle § 35ba ZDP)	- Sleva na dani (dle § 35ba ZDP)
= záloha na daň po slevě	= záloha na daň po slevě
- Daňové zvýhodnění (dle § 35c ZDP)	- Daňové zvýhodnění (dle § 35c ZDP)
= konečná záloha na daň (≐ na celé Kč nahoru)	= konečná záloha na daň (≐ na celé Kč nahoru)

Zdroj: Kolektiv autorů 2019, vlastní zpracování

Základ daně, sazba daně a záloha na daň

Stanovením základu daně (díličím) z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se zabývá § 6 odst. 12 ZDP. Základem daně je tzv. superhrubá mzda, která představuje příjmy ze závislé činnosti (hrubá mzda) zvýšené o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Toto pojistné povinně odvádí zaměstnavatel. Základ daně (tedy superhrubá mzda) se zaokrouhluje na stokoruny nahoru a z takto zaokrouhleného základu daně pak lze vypočítat zálohu na daň, jejíž sazba je dle § 38h odst. 2 ZDP 15 % ze základu daně a zaokrouhluje se na celé Kč nahoru.

Solidární zvýšení daně

Pro solidární zvýšení daně je pro zaměstnance (poplatníka) rozhodná výše jeho příjmů ze závislé činnosti. Limit, do kterého zaměstnanec neplatí solidární zvýšení daně, je pro rok 2020 částka 1 672 080 Kč (139 340 Kč/měsíc). Tato roční částka představuje 48 násobek průměrné mzdy stanovené dle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Pokud má tedy zaměstnanec součet příjmů zahrnovaných do základu pro výpočet zálohy na daň měsíčně vyšší, než je limitní částka, počítá se solidární zvýšení daně z kladného rozdílu mezi zahrnovanými příjmy a limitní částkou pro solidární zvýšení daně. Sazba solidární daně činí 7 %. V tomto případě se měsíční záloha daň vypočítá tak, že se vypočte zvlášť záloha na daň sazbou 15 % (tzn. 15 % ze superhrubé mzdy zaokrouhlené na stokoruny nahoru), dále solidární zvýšení zálohy na daň ve výši 7 % z kladného rozdílu mezi zahrnovanými příjmy a limitní částkou pro solidární zvýšení daně a po sečtení těchto částek a zaokrouhlení na celé Kč nahoru vznikne záloha na daň celkem (Pelech, 2020, Kolektiv autorů, 2020).

Slevy na dani

Slevy na dani jsou vymezeny v § 35ba ZDP a podmínky jejich uplatnění pak v § 38k a § 38l ZDP. Tyto slevy se odečítají od vypočtené zálohy na daň a snižují daňovou povinnost, avšak maximálně do výše základu daně, to znamená, že nelze čerpat daňový bonus. Poplatník má zároveň nárok si slevy viz § 35ba odst. 1 písm. a) a odst. 1 písm. c) až f) (viz Tabulka 2.8) nárokovat každý měsíc ve výši 1/12 ročního nároku, pokud splnil podmínky pro poskytnutí slevy k prvnímu dni kalendářního měsíce. Slevu dle § 35ba odst. 1 písm. a) si může uplatnit pouze poplatník, který podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti. Slevy na dani dle § 35ba odst. 1 písm. b) a odst. 1 písm. g) až h) si poplatník může uplatnit pouze v rámci ročního zúčtování – viz kapitola 2.9.2 (Zákon o daních z příjmů).

Tabulka 2.8 Slevy na dani dle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35ba odst. 1 písm. c) až f)

Název slevy	Částka/měsíc	Částka/rok	Podmínky
Základní sleva na poplatníka § 35ba	2 070 Kč	24 840 Kč	Mít podepsané prohlášení k dani z příjmů FO
Základní sleva na invaliditu § 35ba	210 Kč	2 520 Kč	Přiznán invalidní důchod prvního nebo druhého stupně ¹
Rozšířená sleva na invaliditu § 35ba	420 Kč	5 040 Kč	Přiznán invalidní důchod třetího stupně ²
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P § 35ba	1 345 Kč	16 140 Kč	Přiznán nárok na průkaz ZTP/P
Sleva na studenta § 35ba	335 Kč	4 020 Kč	Soustavně se připravuje na budoucí povolání studiem, lze ji uplatnit do dovršení věku 26 let, popř. do věku 28 let při prezenční formě doktorského studia

Zdroj: Zákon o daních z příjmů, vlastní zpracování

Daňové zvýhodnění na děti

Podmínky uplatnění daňového zvýhodnění na dítě jsou upraveny v § 35c ZDP, § 38k a § 38l ZDP. Pro uplatnění daňového zvýhodnění musí být dodrženy tyto podmínky:

- dítě žije s poplatníkem ve společné domácnosti,
- vyživované dítě musí být dítětem vlastním, osvojenec, dítětem v péči, která nahrazuje péči rodičů, nebo dítětem, jenž přestalo být u poplatníka v pěstounské péči z důvodu nabytí zletilosti či plné svéprávnosti.

Vyživuje-li poplatník dítě jen po část kalendářního roku, může si daňové zvýhodnění uplatnit ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro uplatnění, v kalendářním měsíci, kdy se dítě narodilo, ve kterém začíná

¹ Dle zákona č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

² Dle zákona č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

soustavná příprava na budoucí povolání, nebo ve kterém bylo dítě osvojeno. Daňové zvýhodnění na děti v roce 2020 je následující:

- na první dítě 1 267 Kč/měsíc (15 204 Kč/rok),
- na druhé dítě 1 617 Kč/měsíc (19 404 Kč/rok),
- na třetí a každé další dítě 2 017 Kč/měsíc (24 204 Kč/rok).

V případě, že má dítě průkaz ZTP/P, daňové zvýhodnění se zdvojnásobí. Jelikož v ZDP není stanoveno, v jakém pořadí se musí uplatňovat daňová zvýhodnění, tak je na poplatníkovi, v jakém pořadí si daňová zvýhodnění uplatní. Pokud si tedy poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění na zdravotně postižené dítě, je pro něj nejvýhodnější uvést ho jako dítě poslední, bez ohledu na jeho věk, neboť daňové zvýhodnění bude v tomto případě nejvyšší. Daňové zvýhodnění lze čerpat do výše daňové povinnosti za zdaňovací období, poplatník ale také může získat daňový bonus od státu, přičemž tento bonus musí činit minimálně 100 Kč, a maximálně 60 300 Kč ročně. Poplatník může daňový bonus získat pouze, pokud je daňovým rezidentem členského státu EU (finance.cz, zákoník práce).

2.9.2 Roční zúčtování záloh na daň

Zaměstnavatel za zaměstnance každý měsíc odvádí zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti – viz kapitola 2.9.1. Zaměstnanec má ale také za určitých podmínek možnost uplatnit si v rámci ročního zúčtování nezdanitelné části základu daně a další slevy na dani a mít tak nižší daňovou povinnost. Dle § 38ch ZDP může o roční zúčtování zálohy na daň požádat každý zaměstnanec, který nemá povinnost podat daňové přiznání. Jde tedy o zaměstnance, který ve zdaňovacím období pobíral mzdu od jednoho nebo od více zaměstnavatelů (plátců daně) postupně a podepsal u těchto plátců daně prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. O roční zúčtování záloh může zaměstnanec požádat posledního z plátců daně, a to do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Plátce daně pak provede výpočet daně a roční zúčtování záloh do 31. března po uplynutí zdaňovacího období z úhrnu mezd od všech plátců postupně (Pelech, 2020).

Nezdanitelné části základu daně při ročním zúčtování záloh

Nezdanitelné části základu daně jsou položky, které snižují základ daně pro výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, přitom při těchto odpočtech není rozhodující počet zaměstnancem odpracovaných měsíců v roce. Úpravu lze nalézt v zákoně o daních z příjmů, konkrétně v § 15 odst. 1) až 9) a podmínky pro uplatnění odpočtů pak v § 38k a § 38l ZDP. Přehled nezdanitelných částí základu daně je možno zhlédnout v Příloze č. 1 (zákon o daních z příjmů).

Slevy na dani při ročním zúčtování záloh

Výčet slev na dani, které si mohou zaměstnanci (poplatníci) uplatňovat měsíčně, lze nalézt v kapitole 2.9.1. V rámci ročního zúčtování záloh však zaměstnanci mají možnost uplatnit si další položky ve formě slev na dani dle § 35ba odst. 1 písm. b), § 35bb a § 35bc ZDP, které se odečítají od vyčíslené zálohy na daň a snižují tak daňovou povinnost (maximálně však do výše základu daně). Přehled dalších slev na dani, které si poplatník může uplatnit v rámci ročního zúčtování, lze vidět v Příloze č. 2 (zákon o daních z příjmů).

3 Charakteristika mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie

Evropskou unií se rozumí ekonomické a politické nadnárodní seskupení, jehož cílem je zlepšení spolupráce v Evropě. Vznikla v roce 1993 na základě Maastrichtské smlouvy a v současné době ji tvoří 27 členských států (dříve 28 států, ovšem Velká Británie v noci z 31. 1. 2020 na 1. 2. 2020 vystoupila). Patří mezi ně všechny naše sousedící státy, tj. Slovensko, Polsko, Německo a Rakousko, a dále např. Švédsko, Finsko, Maďarsko, Itálie, Španělsko, Chorvatsko, Řecko a další. Všechny země Evropské unie se v současné době snaží o celosvětovou harmonizaci účetnictví, tzn. o srovnatelnost vykazování v účetnictví, oceňování apod (Elliott, 2013).

Mzdový systém v každé zemi je odlišný, jedinečný. Tato kapitola se zabývá charakteristikou mzdového systému ve Slovenské republice, konkrétně pak pracovními a daňovými aspekty.

3.1 Charakteristika mzdového systému ve Slovenské republice

Slovenská republika byla součástí naší republiky, a to v období od 28. října 1918, kdy rozpadem Rakousko-Uherska vzniklo Československo, do zániku 1. ledna 1993, kdy se Česká republika a Slovenská republika osamostatnily a vznikly dva plně nezávislé státy. Základními právními dokumenty na Slovensku upravující pracovní-právní vztahy, jsou zákon č. 311/2001, zákoník práce (dále jen zákoník práce SR) a zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník. Zákoník práce SR upravuje všeobecná ustanovení, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, oblasti týkající se vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli co se týče pracovního poměru, pracovní doby a doby odpočinku, mezd, překážek v práci, ochrany zdraví při práci a další.

3.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče o zaměstnání (budoucího zaměstnance) s právy, povinnostmi, pracovními a mzdovými podmínkami, popřípadě po něm požadovat prokázání zdravotní či psychické způsobilosti, vyžaduje-li to předpis či zákon. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat pouze takové informace, které bezprostředně souvisí s budoucí vykonávanou prací. Pracovní poměr

vzniká na základě písemné smlouvy. Povinné náležitosti smlouvy upravuje § 43 zákoníku práce SR, a jsou nimi druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat a její stručný popis, místo výkonu práce, den nástupu do práce, a navíc mzdové podmínky na rozdíl od České republiky, kde se tyto mzdové podmínky sjednávají ve mzdovém výměru zvlášť (Mihál, 2019).

Zkušební doba se sjednává na maximálně 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance nebo člena statutárního orgánu nanejvýš 6 měsíců, přičemž tuto dobu již nelze dál prodlužovat, s výjimkou doby, po kterou jsou na straně zaměstnance překážky v práci. Ve smlouvě je také vhodné uvést, zda je pracovní poměr uzavřený na dobu určitou či neurčitou apod. Pokud ve smlouvě není stanoven pracovní poměr na dobu určitou, který lze uzavřít na dobu 2 let, a to maximálně dvakrát po sobě, je smlouva automaticky uzavřena na dobu neurčitou (zákoník práce SR).

V pracovní smlouvě také lze dohodnout podmínky pro práci z domova, nebo tzv. telepráci, což je práce s využitím informačních technologií. Podmínky upravuje § 52 zákoníku práce SR. Zvláštní ustanovení platí dle § 53 zákoníku práce SR při uzavření pracovní smlouvy se žákem střední odborné školy či odborného učiliště. Zaměstnavatel může uzavřít s žákem od 15 let věku smlouvu o smlouvě budoucí, a to pouze se souhlasem zákonného zástupce. Tato smlouva udává závazek zaměstnavatele zaměstnat žáka po ukončení studia završeným úspěšným složením závěrečné zkoušky, a závazek zaměstnance, že u zaměstnavatele nastoupí do pracovního poměru. Zaměstnavatel také může uzavření pracovní smlouvy odmítnout, a to například za nesplnění podmínek dohodnutých ve smlouvě o smlouvě budoucí či pokud zaměstnavatel již nemá pro žáka vhodnou práci. Změnu v pracovním poměru lze dohodnout v pracovní smlouvě, a jedná se o převedení na jinou práci, pracovní cestu či dočasné přidělení (zákoník práce SR).

Co se týče ukončení pracovního poměru, zde jsou podmínky velmi podobné české legislativě, to znamená ukončení pracovního poměru po dohodě, výpovědí, okamžitým ukončením, ukončením ve zkušební době, po uplynutí sjednané doby při smlouvě na dobu určitou či smrtí zaměstnance. Podmínky pro ukončení pracovního poměru udává § 59 - § 84 zákoníku práce SR. Odlišnost oproti České republice je v případě ukončení pracovního poměru výpovědí. Zákonem stanovená výpovědní doba je nejméně 1 měsíc, a to při trvání pracovního poměru méně než jeden rok, v případě trvání pracovního poměru více než jeden rok se výpovědní doba prodlužuje na nejméně dva měsíce (zákoník práce SR).

3.3 Dohody mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel má možnost uzavřít dohody mimo pracovní poměr, a to buď dohodu, která je práce vymezená výsledkem, tj. dohoda o vykonání práce, nebo dohodu o pracovní činnosti, popř. dohodu o brigádnické práci studentů, přičemž tyto dva druhy dohody jsou vymezeny druhem vykonávané práce. Dohody musí být uzavřeny písemně, jinak jsou neplatné a lze je sjednat na období trvající maximálně 12 měsíců. Při uzavření dohody o vykonání práce platí podmínka, že rozsah práce nesmí přesáhnout 350 hodin za kalendářní rok. Ve smlouvě musí být uvedena pracovní náplň, odměna za splnění úkolu, lhůta, za kterou musí být práce dokončena, popřípadě rozsah práce. Zaměstnavatel má právo odstoupit od smlouvy v případě, že práce nebyla dokončena ve stanoveném termínu, zaměstnanec poté, jestliže mu zaměstnavatel nezajistil dohodnuté pracovní podmínky a v takové situaci je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu. Odměna za vykonanou práci náleží zaměstnanci po dokončení sjednané práce, pokud se se zaměstnavatelem nedomluví jinak. Pokud dokončená práce neodpovídá dohodnutým podmínkám, má zaměstnavatel právo odměnu zaměstnanci přiměřeně snížit (Mihál, 2019).

V případě uzavření dohody o pracovní činnosti platí, že rozsah práce nesmí přesáhnout 10 hodin týdně. Zaměstnavatel má také možnost uzavřít dohodu o brigádnické práci studenta, a to se žákem střední školy, nebo studentem vysoké školy, který nedovršil věku 26 let, respektive do konce kalendářního roku po dovršení roku 26 let. Zaměstnanec má rozsah práce stanovený průměrně na 20 hodin týdně, přičemž tento průměr se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (maximálně 12 měsíců). Náležitostmi těchto dvou dohod je druh práce, rozsah práce, odměna a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zaměstnanci za odpracovanou dobu náleží sjednaná odměna, splatná do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce vykonána. Ukončení dohody je možné dohodou, výpovědí bez udání důvodu, kde výpovědní lhůta činí 15 dní (Mihál, 2019).

3.4 Pracovní doba

Pracovní doba je doba, po kterou musí zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele dle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Pracovní doba zaměstnance je maximálně 40 hodin týdně. Zaměstnanci pracující v dvousměnném

provozu, mají délku pracovní doby 38,75 hodin týdně a v třísměnném provozu 37,5 hodin týdně. Zákonem stanovenou kratší pracovní dobu mají dle § 85 odst. 6 zaměstnanci pracující s chemickými karcinogeny, zaměstnanci vykonávající práci, u které hrozí ozáření nebo zaměstnanci, kteří jsou během výkonu práce vystaveni ionizujícímu záření 33,5 hodin týdně. Mladiství zaměstnanci mladší 16 let mohou pracovat maximálně 30 hodin týdně a mladiství zaměstnanci od 16 do 18 let věku maximálně 37,5 hodiny týdně, přičemž délka pracovní doby za 24 hodin nesmí přesáhnout osm hodin. Po 6 hodinách nepřetržité práce má zaměstnanec nárok na půlhodinovou přestávku. Pokud jde o mladistvého, tomu náleží třicetiminutová přestávka již po odpracování 4,5 hodin. Platí, že přestávku není možné čerpat na začátku ani na konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovního času (zákoník práce SR).

3.5 Dovolená

Zákoník práce SR, konkrétně § 101 - § 117, stanovuje druhy dovolené, na které zaměstnanec může mít nárok, a jsou jimi dovolená za kalendářní rok či jeho poměrnou část, dovolená za odpracované dny či dodatková dovolená. Na dovolenou má zaměstnanec nárok, pokud u jednoho zaměstnavatele odpracoval minimálně 60 dní v kalendářním roce, pokud ale neodpracoval celý rok u téhož zaměstnavatele, má nárok na poměrnou část dovolené, a to ve výši jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každý odpracovaný měsíc. Základní výměra dovolené jsou čtyři týdny v roce. Zaměstnanec, který dovršil 33 let věku, nebo který se stará soustavně o dítě, má nárok na pět týdnů dovolené, a pedagogičtí zaměstnanci, vysokoškolští učitelé či výzkumní pracovníci a další dle § 103 odst. 3 písm. d) zákoníku práce SR mají nárok na osm týdnů dovolené v kalendářním roce. Dodatková dovolená je určena pro zaměstnance pracující v obtížných a zdraví škodlivých podmínkách, nebo pracující pod zemí při těžbě nerostů a její délka činí jeden týden. Za dobu čerpání dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (zákoník práce SR).

Náhrada mzdy za dovolenou

Za vyčerpanou dovolenou zaměstnanci náleží, dle § 116 zákoníku práce SR, náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Průměrný výdělek upravuje § 134 zákoníku práce SR a zjišťuje se z vyplacené mzdy zaměstnance v rozhodném období a z odpracované doby zaměstnance (vzorec 3.1). Rozhodným obdobím je pro tyto

účely predchodzí kalendárni čtvrtletí, v němž se průměrný výdělek počítá, zjišťuje se k prvnímu dni kalendárniho měsíce následujícího po rozhodném období a tento zjištěný průměrný výdělek poté používá po období celého čtvrtletí, jestliže zákon nestanoví jinak. Pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval 21 dní, popř. 168 hodin, používá se místo průměrného výděleku pravděpodobný výdělek, který se zjistí ze mzdy, kterou získal od začátku rozhodného období, nebo ze mzdy, kterou by zřejmě dosáhnul. Průměrný hodinový výdělek se zaokrouhluje na čtyři desetinná místa. Náhrada mzdy se vypočítá poté jako součin průměrného hodinového výděleku ($\emptyset HV$), počtu dní dovolené a počtu pracovních hodin – vzorec 3.2 (zákoník práce SR, podnikajte.sk).

$$\text{Průměrný hodinový výdělek} = \frac{\text{hrubá mzda za odpracované hodiny v rozhodném období}}{\text{počet odpracovaných hodin v rozhodném období}} \quad (3.1)$$

$$\text{Náhrada mzdy} = \emptyset HV \cdot \text{počet dní dovolené} \cdot \text{počet pracovních hodin} \quad (3.2)$$

3.6 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Pokud se zaměstnanec stane dočasně pracovní neschopným z důvodu nemoci či úrazu, popř. pokud mu byla nařízena karanténa, má po tuto dobu nárok na náhradu mzdy, kterou mu vyplácí zaměstnavatel, a to od 1. do 10. dne trvání této dočasné pracovní neschopnosti. Náhradami mzdy se zabývá zákon č. 462/2003 Z. z., o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti. Dle tohoto zákona má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy po předložení potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti:

- Od 1. do 3. dne dočasné pracovní neschopnosti ve výši 25 % denního vyměřovacího základu,
- Od 4. do 10. dne dočasné pracovní neschopnosti ve výši 55 % z denního vyměřovacího základu,
- Ve výši 1/2 nároku dle výše uvedených bodů od 1. do 10. dne dočasné pracovní neschopnosti, pokud si tento stav přivodil sám např. po požití alkoholu nebo návykových látek (zákon o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti).

Denní vyměřovací základ se vypočítá dle vzorce 3.3, zaokrouhluje se na čtyři desetinná místa dolů a nesmí přesáhnout maximální denní vyměřovací základ, který je v roce 2020 ve výši 66,6082 EUR/den. Vyměřovacím základem pro účely stanovení denního vyměřovacího základu je měsíční hrubá mzda zaměstnance. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období nemá vyměřovací základ pro placení pojistného na nemocenské

pojištění, vyměřovací základ se stanoví z výše, ze kterého by bylo placeno nemocenské pojištění v kalendářním měsíci, ve kterém vznikla dočasná pracovní neschopnost.

$$\text{Denní vyměřovací základ} = \frac{\Sigma VZ \text{ pro placení pojistného na nemocenské pojištění v RO}}{\text{počet dní rozhodného období}} \quad (3.3)$$

Důležité pro stanovení denního vyměřovacího základu je rozhodné období. Jestliže se zaměstnanec účastnil na nemocenském pojištění po celý předcházející kalendářní rok u stejného zaměstnavatele, rozhodným obdobím je předcházející kalendářní rok. Jiné případy, kdy rozhodujícím obdobím není předcházející kalendářní rok, lze nalézt v § 54 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení (zákon o sociálním poistení).

Kdyby tedy byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti například 7 dní, měl hrubou mzdu 700 eur za měsíc, a pracoval u stejného zaměstnavatele celý předcházející rok a byl tak i účasten na nemocenském pojištění po celý rok (rozhodujícím obdobím by tedy byl celý předcházející kalendářní rok), vypočítala by se náhrada příjmu následovně:

- Denní vyměřovací základ = $(700 \cdot 12) / 365 = 23,0169$ EUR,
- Náhrada příjmu za 1. – 3. den = $(0,25 \cdot 23,0169) \cdot 3 = 17,2627$ EUR,
- Náhrada příjmu za 4. – 7. den = $(0,55 \cdot 23,0169) \cdot 4 = 50,6372$ EUR,
- Celková náhrada příjmu k vyplacení by tedy byla 67,90 EUR.

Nemocenská

Podmínkami nároku na vznik nemocenské, jakožto i jiných druhů sociálních dávek, se zabývá zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení. Nárok na nemocenskou náleží zaměstnanci, u kterého pracovní neschopnost trvá po dobu delší než 10 dní, má zpravidla od 11. dne pracovní neschopnosti nárok na nemocenskou dávku, kterou vyplácí sociální pojišťovna, pokud uvedený zákon nestanoví jinak (zvláštní případy lze nalézt v § 34 odst. 2 – odst. 6). Nárok na nemocenskou naopak zaniká dnem, který následuje po dni ukončení dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však uplynutím 52. týdne od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Nemocenská se poskytuje za dny. Vychází se z denního vyměřovacího základu totožného jako při výpočtu náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, s rozdílem, že tento denní vyměřovací základ

se zaokrouhluje na čtyři desetinná místa nahoru. Výše nemocenského je pak 55 % z denního vyměřovacího základu. Pokud zaměstnanec nemá stanovený vyměřovací základ pro placení pojistného na nemocenské pojištění, používá se pravděpodobný vyměřovací základ určený dle § 57 zákona o sociálním poistení (zákon o sociálním poistení).

3.7 Odměňování

Odměňování zaměstnanců upravuje § 118 - § 135 zákoníku práce SR. Na rozdíl od České republiky, Slovenská republika nerozlišuje mezi platem, odměnou a mzdou a pro účely odměňování se užívá pouze pojmu mzda. Mzda náleží každému zaměstnanci, který vykonal práci pro zaměstnavatele. Jde o peněžní plnění či plnění peněžní hodnoty (naturální mzda), za mzdu se považuje také peněžité plnění, pokud ho zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za období letní dovolené či vánočních svátků. Za mzdu se dle § 118 odst. 2 nepovažuje například náhrada mzdy, odstupné, příspěvek na doplňkové penzijní či životní pojištění, náhrada za pracovní pohotovost, náhrada při dočasné pracovní neschopnosti aj. Měsíční mzda nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda., která je pro rok 2020 ve výši 580 EUR (cca 14 738 Kč)/3,333 EUR (84,69 Kč) za hodinu, dle kurzu ČNB k 1. 1. 2020 (zákoník práce SK, Mihál, 2019).

Zákonné příplatky ke mzdě

Zaměstnanec má nárok na zákonné příplatky ke mzdě za práci ve svátek, noční práci, práci v sobotu a neděli, práci přesčas a dále kompenzaci za práci ve ztížených pracovních podmínkách (u prací uvedených v § 124 zákoníku práce SR). Na tyto příplatky má zaměstnanec nárok ze zákona a povinností zaměstnavatele je mu tato zvýhodnění poskytnout. Přehled příplatků lze zhlédnout v Tabulce 3.1 (zákoník práce SR).

Tabulka 3.1 *Zákonné příplatky ke mzdě*

Druh příplatku	Minimální výše příplatku
Náhrada mzdy za svátek	Náhradní volno nebo příplatek min. ve výši 100 % průměrného výdělku
Příplatek za práci v noci	40 % minimální mzdy v EUR/hod, popřípadě 50 % pro zaměstnance pracující v rizikovém prostředí
Příplatek za práci v sobotu	50 % minimální mzdy v EUR/hod
Příplatek za práci v neděli	100 % minimální mzdy v EUR/hod
Příplatek za práci přesčas	Náhradní volno nebo příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	20 % minimální mzdy v EUR/hod

Zdroj: *Zákoník práce SR*, vlastní zpracování

Srážky ze mzdy

Zákoník práce SR upravuje v § 131 srážky ze mzdy a jejich pořadí. Zaměstnavatel má povinnost srazit zaměstnanci ze mzdy přednostně srážky:

- pojistného na sociální pojištění,
- záloh pojistného na zdravotní pojištění a nedoplatku z ročního zúčtování záloh,
- příspěvku na doplňkové penzijní spoření, které platí zaměstnanec,
- záloh na daň a nedoplatku na dani.

Poté zaměstnavatel může srazit ze mzdy zálohu na mzdu, kterou musí zaměstnanec vrátit proto, že nesplnil podmínky pro přiznání této mzdy, srážky nařízené soudem či správním orgánem, nevyúčtované zálohy cestovních náhrad atd. Srážky, které nejsou uvedeny v § 131 zákoníku práce SR, lze ze mzdy srážet pouze po písemné dohodě o srážkách ze mzdy zaměstnavatele se zaměstnancem (zákoník práce SR).

3.8 Splatnost a výplata mzdy

Mzda zaměstnance je splatná nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce, pokud v pracovní smlouvě není dohodnuto jinak. Jestliže zaměstnanec ve výplatním termínu není přítomen v práci z důvodu dovolené, může požádat o splatnost mzdy před nástupem na dovolenou. Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanci mzda vyplacena v den skončení pracovního poměru, pokud není dohodnuto jinak, nejpozději pak v nejbližším výplatním termínu. Mezi výplatními termíny může

zaměstnanec požádat zaměstnavatele o zálohu na mzdu, kterou je možno vyplatit v dohodnutém termínu (zákoník práce SR).

3.9 Výpočet čisté mzdy

Při výpočtu čisté mzdy se vychází ze mzdy hrubé. Jde o mzdu před zdaněním, ze které se počítají povinné odvody následně odváděné sociálním a zdravotním institucím a záloha na daň. Znamená to tedy, že čisté mzdy dosáhneme, pokud od hrubé mzdy odečteme odvody na sociální a zdravotní pojištění a následně zálohu na daň ve výši 19 % (viz vzorce 3.4 a 3.5), která se však počítá odlišně oproti České republice – výpočtem zálohy na daň se zabývá kapitola 3.10.1.

$$\text{Čistá mzda} = HM - \text{sociální pojištění} - \text{zdravotní pojištění} - \text{záloha na daň} \quad (3.4)$$

$$\text{Částka k výplatě} = \text{čistá mzda} - \text{srážky ze mzdy (zákonné, dohodnuté)} \quad (3.5)$$

Pojistné na sociální pojištění

Pojistné na sociální pojištění odvádí jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Úpravu lze nalézt v zákoně č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení. Do sociálního pojištění se dle tohoto zákona řadí pojištění, které platí zaměstnanec i zaměstnavatel. Rozumí se ním nemocenské pojištění, ze kterého se vyplácí náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, v těhotenství či mateřství, důchodové pojištění (starobní a invalidní) a pojištění v nezaměstnanosti, a dále pojištění, které platí pouze zaměstnavatel, tj. úrazové pojištění, garanční pojištění (pro případ platební neschopnosti) a rezervní fond. Vyměřovacím základem pro výpočet tohoto pojištění je hrubá mzda zaměstnance, ze které zaměstnanec odvádí 9,4 % a zaměstnavatel 25,20 %, tj. dohromady 34,60 % jako odvod sociálního pojištění – viz Tabulka 3.2. Maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění v SR v roce 2020 je stanoven na 85 092 EUR/rok neboli 7 091 EUR/měsíc. Výjimku tvoří pojistné na úrazové pojištění (0,80 %), u kterého není maximální vyměřovací základ pro rok 2020 stanoven (zákon o sociálnom poistení).

Tabulka 3.2 Odvod sociálního pojištění za zaměstnance a zaměstnavatele v SR

Odvod za zaměstnance celkem	9,40 % z hrubé mzdy zaměstnance
Nemocenské pojištění	1,40 %
Důchodové pojištění starobní	4,00 %
Důchodové pojištění invalidní	3,00 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1,00 %
Odvod za zaměstnavatele celkem	25,20 % z hrubé mzdy zaměstnance
Nemocenské pojištění	1,40 %
Důchodové pojištění starobní	14,00 %
Důchodové pojištění invalidní	3,00 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1,00 %
Úrazové pojištění	0,80 %
Garanční pojištění	0,25 %
Rezervní fond	4,75 %

Zdroj: jaspis.sk Zdravotné a sociálne odvody v roku 2020, vlastní zpracování

Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění se vybírá formou záloh na pojistné, a po skončení kalendářního roku se tyto zálohy zúčtují v rámci ročního zúčtování pojistného. Řídí se zákonem č. 580/2004 Z.z., o zdravotnom poistení. Zálohy na pojistné pro účely pracovněprávních vztahů jsou povinni platit jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé, přičemž vyměřovacím základem pro výpočet je hrubá mzda zaměstnance. Zaměstnanci platí 4 % z hrubé mzdy, popřípadě 2 %, pokud jde o osobu se zdravotním postižením, a zaměstnavatel odvádí 10 %, resp. 5 % v případě, že se jedná o osobu zdravotně postiženou. Celkem je tedy odvedeno 14 %, resp. 7 % z hrubé mzdy jako záloha na zdravotní pojištění. Maximální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění v SR není v roce 2020 stanoven (jaspis.sk).

3.10 Daňové aspekty

Daňovou problematiku komplexně upravuje zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů (dále jen ZDP SR), jenž je rozdělen do šesti částí zabývajících se zdaňováním fyzických osob a právnických osob. Tento zákon vymezuje příjmy, které jsou předmětem daně, které předmětem daně nejsou, a příjmy osvobozené od daně. Pro účely zdaňování příjmů z pracovně-právních vztahů slouží § 5 – příjmy ze závislé činnosti, kterými se rozumí pravidelné, nepravidelné, či jednorázové:

- Příjmy ze současného anebo z předcházejícího pracovněprávního vztahu, služebního poměru, poměru, kdy zaměstnavatelem je stát, členského poměru či obdobného vztahu, ve kterém je poplatník při výkonu práce pro zaměstnavatele (plátce) povinný dodržovat pokyny či příkazy plátce,
- Příjmy za práci likvidátorů, prokuristy, správců, členů družstev, společníků a konatelů s.r.o. a komanditistů k.s., a to i když nejsou povinni při výkonu práce dodržovat pokyny či příkazy jiné osoby,
- Platy a funkční příplatky ústavních činitelů SR, komisaře pro děti a pro osoby se zdravotním postižením, veřejných ochránců práv, poslanců Evropského parlamentu,
- Nepeněžní plnění poskytnuté bývalým zaměstnavatelem pobírateli předčasného starobního důchodu apod (ZDP SR).

3.10.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti

Při výpočtu daňové povinnosti se vychází z hrubé mzdy zaměstnance, která se poníží o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem a o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka, čímž vzniká základ daně pro výpočet zálohy na daň. Sazba daně se pak liší v závislosti na výši příjmů poplatníka. Základ daně se zaokrouhluje na dvě desetinná místa matematicky. Schéma výpočtu měsíční zálohy na daň lze zhlédnout v Tabulce 3.3.

Tabulka 3.3 Výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Hrubá mzda
- Sociální pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance 9,40 %
- Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance 4 % (resp. 2% ZTP/P)
= Základ daně pro odpočet nezdanitelné části ZD (mezivýpočet)
- Nezdanitelná část ZD dle § 11 ZDP SR, pokud na ni vznikl nárok
= Základ daně pro výpočet zálohy na daň
· Sazba daně 19 % ze ZD, který \leq 3 096,95 EUR/měsíc resp.
· Sazba daně 25 % ze ZD, který přesahuje výši 3 096,95 EUR
= Záloha na daň
(zaokrouhлено na 2 desetinná místa)
- Daňový bonus na dítě Dítě starší 6 let → 22,72 EUR Dítě mladší 6 let → 45,44 EUR
= Konečná záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
(zaokrouhлено na 2 desetinná místa matematicky)

Zdroj: Zákon o dani z příjmů (SR), vlastní zpracování

Základ daně, sazba daně a záloha na daň

Základem daně pro výpočet zálohy na daň jsou dle § 5 odst. 8 ZDP SR zdanitelné příjmy zaměstnance ze závislé činnosti, tzn. jeho hrubá mzda, která se ponížší o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem. Od této snížené částky se odečte ještě základní nezdanitelná část základu daně na poplatníka, a vznikne tak základ daně pro výpočet zálohy na daň, jejíž sazba je:

- 19 % ze základu daně, který nepřesáhne 176,8násobek životního minima,
- 25 % ze základu daně, který přesáhne 176,8násobek životního minima.

Výše měsíčního životního minima od 1. července 2019 do 30. června 2020 činí pro plnoletou fyzickou osobu 210,20 EUR, znamená to tedy, že sazbě 19 % podléhá příjem do výše 37 163,36 EUR/rok (včetně), tj. 3 096,95 EUR/měsíc, při vyšším základu daně pak příjem podléhá sazbě 25 % (podnikajte.sk).

Nezdanitelné části základu daně

Nezdanitelné části základu daně upravuje § 11 ZDP SR. Na něj navazuje § 15 odst. 1 písm. b) ZDP SR, který stanovuje podmínky pro uplatnění nároku měsíčně. Dle uvedeného předpisu se základ daně zjištěný z příjmu zaměstnance snižuje o základní nezdanitelnou částí základu daně na poplatníka následovně:

- Jestliže je základ daně $\leq 92,8$ násobek životního minima (19 506,56 EUR/rok, resp. 1 625, 55 EUR/měsíc), činí roční částka nezdanitelné části výše odpovídající 21 násobku životního minima (4 414,20 EUR), přičemž při splnění této podmínky si lze každý měsíc uplatňovat nárok ve výši 1/12 ročního nároku (367,85 EUR) za každý měsíc, na jehož začátku byly splněny podmínky pro uplatnění,
- Jestliže základ daně $> 92,8$ násobek životního minima, činí roční částka nezdanitelné části výše odpovídající rozdílu 44,2 násobku životního minima (9 290,84 EUR/rok) a jedné čtvrtiny základu daně poplatníka, přičemž pokud tato částka vyjde 0 EUR, nezdanitelná část základu daně poplatníka bude také 0 EUR.

Jelikož se jedná o nezdanitelnou část v závislosti na výši životního minima, výše se tedy každým rokem může měnit. Je nutné také splnit podmínky pro možnost uplatnění si nezdanitelné části základu daně na poplatníka dle ZDP SR (ZDP SR, Mihál, 2019).

Daňový bonus

Zaměstnanec, jenž dosáhl zdanitelných příjmů dle § 5, a to ročně alespoň ve výši 6 násobku minimální mzdy, si má možnost uplatnit daňový bonus na vyživované dítě, které se zaměstnancem žije ve společné domácnosti. Záloha na daň se snižuje o daňový bonus na každé vyživované dítě ve výši 22,72 EUR v případě, že dítě je starší šesti let, a za dítě do šesti let se tato suma dvojnásobí. Jestliže dítě vyživuje více poplatníků, může si daňový bonus uplatnit jen jeden z nich. Pokud zaměstnanec vyživuje dítě jen po část roku, může si daňový bonus uplatnit za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky jeho uplatnění, nárok lze uplatnit i v měsíci, kdy se dítě narodilo, také v měsíci, kdy dítěti začíná soustavná příprava na budoucí povolání, nebo v měsíci osvojení dítěte či v měsíci převzetí dítěte do péče (ZDP SR).

3.10.2 Roční zúčtování záloh na daň

O roční zúčtování si může zažádat zaměstnanec, jemuž plynuly příjmy pouze z § 5 ZDP SR, tedy příjmy ze závislé činnosti a který nemá povinnost podat daňové přiznání dle § 32 ZDP SR. Vyhotovuje se z úhrnné výše zdanitelné mzdy od všech zaměstnavatelů, jenž jsou plátcí daně. Zúčtování provádí poslední zaměstnavatel, u kterého si zaměstnanec uplatňoval nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus, a to na základě písemné žádosti podané zaměstnancem nejpozději do 15. února následujícího zdaňovacího období. V případě, že poplatník neuplatňoval nezdanitelnou část základu daně na poplatníka ani daňový bonus u žádného ze zaměstnavatelů (pokud jich měl více), může požádat o roční zúčtování jakéhokoliv z nich za podmínky, že prokáže nárok na uplatnění těchto zvýhodnění. Zaměstnavatel vyhotoví roční zúčtování nejpozději do 31. března následujícího roku po skončení zdaňovacího období (ZDP SR, Mihál, 2019).

Nezdanitelné části základu daně při ročním zúčtování záloh

V rámci ročního zúčtování má zaměstnanec možnost uplatnit si nezdanitelné části daně dle § 11 ZDP SR a snížit si tak daňovou povinnost. Poplatník si může dále uplatnit tyto nezdanitelné části základu daně:

- Na manželku/manžela žijící s poplatníkem ve společné domácnosti dle podmínek ustanovených v § 11 odst. 4,
- Příspěvky na doplňkové důchodové spoření za podmínek uvedených v § 11 odst. 9 – odst. 11 ZDP SR, přičemž tyto musejí být prokazatelně zaplacené (max. 180 EUR ročně),
- Prokazatelně vynaložené peněžní prostředky v příslušném zdaňovacím období na pobyt v léčebných lázeňských zařízeních dle zvláštních předpisů, a to až do výše 50 EUR za osobu a rok (ZDP SR).

4 Komparace a zhodnocení mzdového systému ve vybraných zemích Evropské unie

Přestože Česká republika a Slovenská republika tvořily v minulosti jeden stát, mzdový systém každé této země se v různých oblastech liší. Mzdové systémy obou zemí však také mnohdy vykazují i společné znaky. Cílem praktické části práce je komparovat a zhodnotit mzdový systém v České republice a Slovenské republice s využitím poznatků z teoretické části práce a poukázat na odlišnosti ve mzdových systémech těchto zemí. Praktická část je rozdělena na dvě části, kdy první část se zabývá poukázáním na odlišnosti ve mzdových systémech vybraných zemí a druhá část se zabývá praktickou aplikací na příkladech a vyhodnocení vypočtených výsledků.

4.1 Odlišnosti ve mzdových systémech vybraných zemí

Pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr

Co se týče klasického pracovního poměru, rozdíly mezi Českou republikou (dále jen ČR) a Slovenskou republikou (dále jen SR) nejsou výrazné. Odlišnosti ale například existují v pracovní smlouvě na dobu určitou, kdy v ČR lze uzavřít takovou smlouvu na 3 roky, zatímco v SR jen na 2 roky, v obou případech však nejvýše dvakrát po sobě. Ve SR lze také oproti ČR, kde v zákoníku práce tyto oblasti nejsou upraveny, v pracovní smlouvě dohodnout podmínky pro vykonávání práce z domova či telepráce (tj. práce za využití informačních technologií) nebo uzavření smlouvy o smlouvě budoucí se žákem střední odborné školy/odborného učiliště, který již dovršil 15 let věku, a to za zvláštních podmínek uvedených v § 53 zákoníku práce SR.

Odlišnosti lze zaznamenat zejména v dohodách konaných mimo pracovní poměr a jejich podmínkách pro uzavření. Dohoda o provedení práce v ČR je srovnatelná s dohodou o vykonání práce v SR s rozdílem, že zatímco v ČR je maximální rozsah práce v rámci této dohody 300 hodin za kalendářní rok, v SR je rozsah práce o něco vyšší, 350 hodin. Dohoda o pracovní činnosti v ČR je srovnatelná se slovenskou dohodou o brigádnické práci studentů do 26 let. Navíc je v SR dohoda o pracovní činnosti, kdy rozsah práce může činit maximálně 10 hodin za týden.

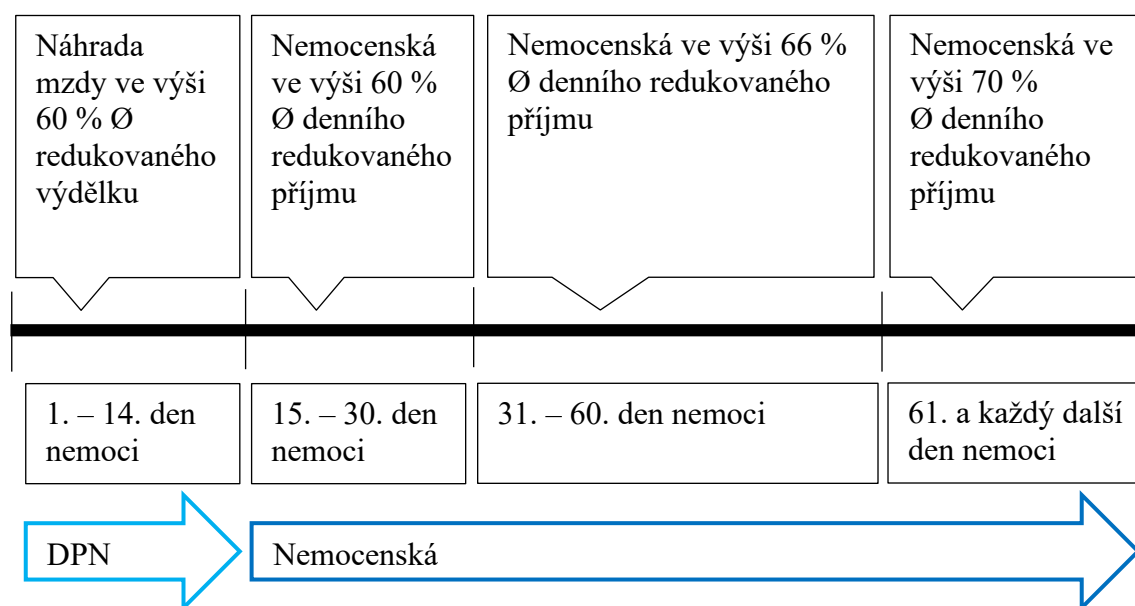
Další odlišnost mezi zeměmi jsou ve výši stanovených zákonných příplatků ke mzdě, na které má zaměstnanec nárok dle zákoníku práce ČR a SR. Srovnání lze zhlédnout v příloze č. 3.

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a nemocenská

Významné rozdíly ve mzdových systémech ČR a SR jsou v podmínkách pro náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (dále jen DPN) a v oblasti nemocenské. Náhradu mzdy při DPN vyplácí v obou zemích zaměstnavatel a rozhodným obdobím je shodně předchozí kalendářní čtvrtletí. Zatímco v ČR se při výpočtu vychází z průměrného hodinového výdělku, který se pak dále redukuje dle redukčních hranic a z něj se stanovuje náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, v SR se vychází z denního vyměřovacího základu, ze kterého se pak počítá náhrada mzdy, a to v odlišných procentních náhradách (25 % nebo 55 %) dle toho, jak dlouho zaměstnanci DPN trvá.

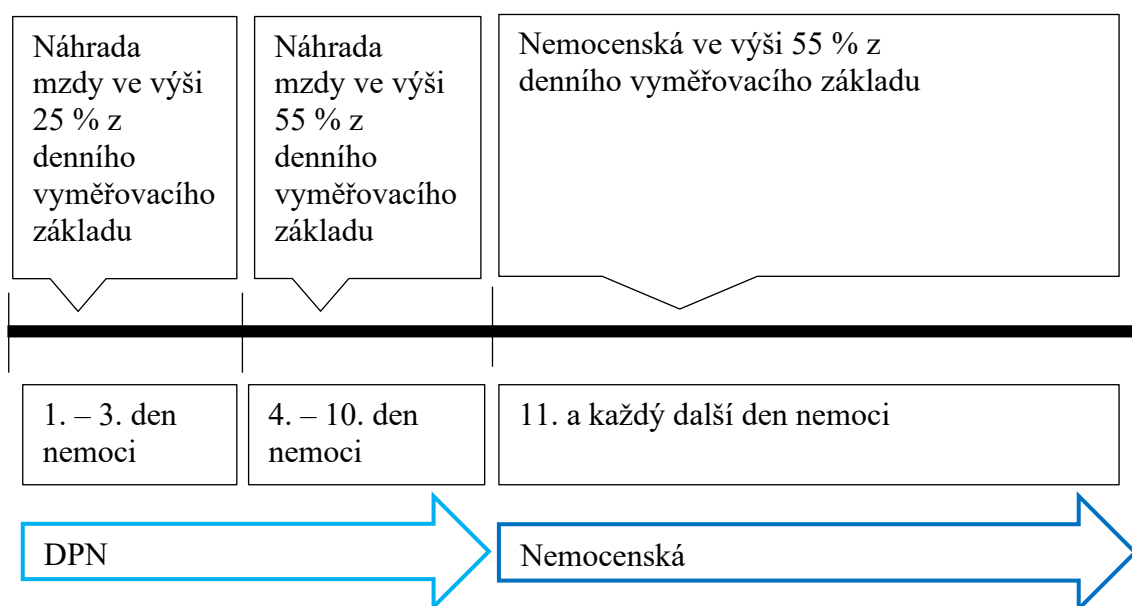
V oblasti nemocenské taktéž existují rozdíly. Zatímco v ČR náleží náhrada mzdy za nemocenskou od 15. dne trvání DPN, v SR je to již ode dne 11. od vzniku DPN. Při výpočtu se taktéž postupuje odlišně. V ČR se vychází z průměrného denního příjmu, který se dále redukuje dle stanovených redukčních hranic pro daný rok. Poté výpočet závisí na tom, jak dlouho zaměstnanci nemocenská trvá. V SR se vychází z denního vyměřovacího základu, kdy existuje pouze jedna procentní výše pro náhradu mzdy za nemocenskou. Rozdíly při náhradě mzdy za dočasnou pracovní neschopnost a nemocenskou v ČR a SR lze zhlédnout na časové ose na Obrázku 4.1 a Obrázku 4.2.

Obrázek 4.1 DPN a nemocenská v České republice



Zdroj: *finance.cz*, zákon o sociálním poistení, vlastní zpracování

Obrázek 4.2 DPN a nemocenská ve Slovenské republice



Zdroj: *finance.cz, zákon o sociálnom poistení, vlastní zpracování*

Sazby sociálního a zdravotního pojištění

Výpočet čisté mzdy je schematicky v obou zemích stejný, a tedy že od hrubé mzdy se odečte sociální a zdravotní pojištění a záloha na daň. Částka k výplatě pak představuje čistou mzdu poníženou o srážky ze mzdy. V detailním propočtu zde ale existují odlišnosti, a to jak v oblasti sazeb odváděného pojistného, tak rozdílného výpočtu zálohy na daň jako důsledek existence superhrubé mzdy v ČR a rozdílných možností daňových odpočtů. Rozdíl v odvodech pojistného lze porovnat v Tabulce 4.1. Maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění v roce 2020 je v ČR stanoven na 1 672 080 Kč/rok (tj. 139 340 Kč/měsíc), v SR je tento vyměřovací základ stanoven na 85 092 EUR/rok (tj. 7 091 EUR/měsíc) až na výjimku v podobě odvodu úrazového pojištění 0,8 %, pro který není maximální vyměřovací základ stanoven. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného v roce 2020 není stanoven ani v České republice, ani ve Slovenské republice.

Tabulka 4.1 Rozdílné sazby a druhy odvodů na sociální a zdravotní pojištění

	Česká republika	Slovenská republika
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance celkem	6,50 % z hrubé mzdy	9,40 % z hrubé mzdy
Nemocenské pojištění	-	1,40 %
Důchodové pojištění starobní	6,50 %	4,00 %
Důchodové pojištění invalidní		3,00 %
Pojištění v nezaměstnanosti	-	1,00 %
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele celkem	24,80 % z hrubé mzdy	25,20 % z hrubé mzdy
Nemocenské pojištění	2,10 %	1,40 %
Důchodové pojištění starobní	21,50 %	14,00 %
Důchodové pojištění invalidní		3,00 %
Příspěvek na státní politiku	1,20 %	-
Pojištění v nezaměstnanosti	-	1,00 %
Úrazové pojištění	-	0,80 % ³
Garanční pojištění	-	0,25 %
Rezervní fond	-	4,75 %
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance celkem	4,50 %	4,00 % (resp. 2 % u osoby se zdr. postižením)
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele celkem	9,00 %	10,00 % (resp. 5 % u osoby se zdr. postižením)

Zdroj: *finance.cz, jaspis.cz*, vlastní zpracování

Výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zákon o daních z příjmů v obou zemích rozeznává příjmy fyzických a právnických osob. Ačkoliv v obou zákonech nalezneme totožné druhy předmětů daně z příjmů fyzických osob, zákon o daních z příjmů v SR tyto ještě dále rozvíjí v § 3 odst. 1 písm. e) až g) ZDP SR.

Co se týče výpočtu měsíční daňové povinnosti, zde je výpočet zcela odlišný. V České republice se totiž při výpočtu užívá konceptu superhrubé mzdy, která představuje hrubou mzdu zvýšenou o pojistné placené zaměstnavatelem. Existuje zde také solidární zvýšení daně ve výši 7 % a to pro zaměstnance, kteří si vydělají měsíčně více než 139 340 Kč. Slevy na dani a daňové zvýhodnění se odečítá z již vypočtené

³ Pro úrazové pojištění v SR není pro rok 2020 stanoven maximální vyměřovací základ.

zálohy na daň před úlevami. Naproti tomu ve Slovenské republice se vychází z hrubé mzdy zaměstnance, od které se odečte sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, a nezdanitelná část základu daně na poplatníka a tím vzniká základ daně pro výpočet zálohy na daň. Sazba daně pak závisí na vypočteném základu daně, a může být 19 % nebo 25 % z tohoto základu daně. Zálohu na daň lze také ponížít o daňový bonus na dítě.

Zde je nutné podotknout, že zatímco sleva na poplatníka v ČR je již od roku 2011 ve stejné roční výši 24 840 Kč/rok (2 070 Kč/měsíc), nezdanitelná část základu daně na poplatníka v SR se odvíjí od výše životního minima, tudíž se výše může každým rokem měnit – viz kapitola 4.4. Tuto nezdanitelnou část si však nemůže uplatnit zaměstnanec při jakékoliv výši příjmu – viz kapitola 3.10.1. Rozdíl je také v zaokrouhlování – v ČR se superhrubá mzda zaokrouhluje na stokoruny nahoru, a ostatní výpočty na celé Kč nahoru, oproti tomu v SR se zaokrouhlují dílčí výpočty na dvě desetinná místa matematicky. Porovnání základních výpočtů je schematicky zobrazeno v Obrázku 4.3.

Obrázek 4.3 Schéma výpočtu měsíční daňové povinnosti v ČR a SR

Česká republika	Slovenská republika
Hrubá mzda	Hrubá mzda
+ sociální a zdravotní pojištění 33,80 % (za zaměstnavatele)	- sociální a zdravotní pojištění 13,40 % (za zaměstnance)
= základ daně (≐ stokoruny nahoru)	- nezdanitelná část na poplatníka (§ 11 ZDP SR)
· sazba daně 15 % ze ZD	= základ daně pro výpočet zálohy na daň
(popř. · solidární zvýšení daně 7 %)	ZD, který ≤ 3 096,95 EUR · sazba daně 19 % ze ZD
= Σ záloha na daň před slevami (≐ na celé Kč nahoru)	· sazba daně 25 % ze ZD > 3 096,95 EUR
- sleva na dani (§ 35ba ZDP)	= Σ záloha na daň (≐ na 2 desetinná místa)
= záloha na daň po slevě	- daňový bonus na dítě (§ 33 ZDP SR)
- sleva na dani (§ 35c ZDP)	= konečná záloha na daň (≐ na 2 desetinná místa)
= konečná záloha na daň (≐ na celé Kč nahoru)	

Zdroj: Kolektiv autorů 2019, zákon o dani z příjmov (SR), vlastní zpracování

Vývoj minimální mzdy

Minimální mzda je nejnižší možná částka, kterou musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci. Tato základní sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin za týden, přičemž se do ní nezapočítávají zákonné příplatky ke mzdě. V případě, že zaměstnanec obdrží částku nižší, než je minimální hranice, má nárok od zaměstnavatele na doplatek do výše minimální mzdy. V SR se minimální mzda označuje pojmem minimální mzdový nárok. Tento se určuje dle stupně náročnosti práce.

Minimální mzda má v letech 2015 – 2020 v obou zemích rostoucí tendenci. Po přepočtení minimální mzdy kurzem ČNB k 1. 1. 2020 (25,41 CZK/EUR) lze zjistit, že částky minimální mzdy v obou zemích jsou téměř totožné – viz Tabulka 4.2. Liší se zejména v letech 2015 a 2016, kdy minimální mzda v SR byla v přepočtu o cca 400 Kč vyšší než minimální mzda v ČR.

Tabulka 4.2 Srovnání vývoje minimální mzdy v ČR a SR v letech 2015 - 2020

Rok	Česká republika	Slovenská republika	
2015	9 200 Kč	9 656 Kč	380 EUR
2016	9 900 Kč	10 291 Kč	405 EUR
2017	11 000 Kč	11 053 Kč	435 EUR
2018	12 200 Kč	12 197 Kč	480 EUR
2019	13 350 Kč	13 213 Kč	520 EUR
2020	14 600 Kč	14 738 Kč	580 EUR

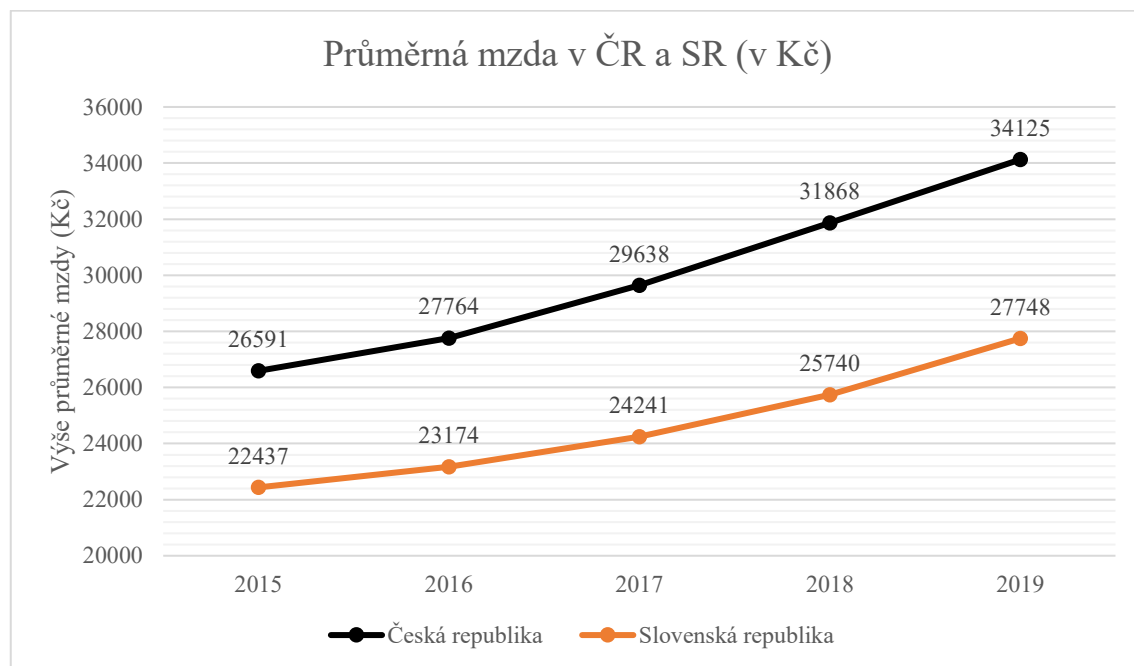
Zdroj: *kurzy.cz*, *minimalnamzda.sk*, vlastní zpracování

Vývoj průměrné mzdy

V ČR se jedná o průměrnou měsíční hrubou mzdu, která představuje podíl mzdy včetně příplatků, odměn, přesčasů, náhrad, krom náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost – nemocenská na jednoho zaměstnance. Vypočítává ji Český statistický úřad kvartálně z podnikových výkazů (údajů) o výdělcích zaměstnanců. Je třeba uvést, že do těchto statistik spadají všechny výdělky, a dle šetření Českého statistického úřadu zhruba dvě třetiny zaměstnanců celostátní průměrné mzdy nedosahují. Medián mzdy je střední hodnota rozdělení, což znamená, že polovina hodnot je vyšší a polovina hodnot nižší než tento medián (*czso.cz*).

V SR se jedná o aritmetický průměr mezd zúčtovaných k výplatě a tato data zpracovává Štatistický úrad SR. Dle tohoto úřadu zhruba 70 % zaměstnanců na tuto průměrnou mzdu nedosáhne. Porovnání vývoje průměrné mzdy lze zhlédnout v Grafu 4.1, přičemž se jedná o průměrnou mzdu za 1. – 4. Q. Pro přepočítání EUR do CZK byl opět použit kurz ČNB k 1. 1. 2020, tedy 25,41 CZK/EUR. Z grafu je zřejmé, že průměrná mzda v ČR převyšuje průměrnou mzdu v SR, a to o zhruba o 4 000 Kč – 6 000 Kč.

Graf 4.1 Srovnání vývoje průměrné mzdy v ČR a SR v letech 2015 - 2019



Zdroj: *czso.cz*, *statdat.statistick.sk*, vlastní zpracování

4.2 Praktická aplikace

Cílem praktické aplikace je s využitím teoretických poznatků komparovat a zhodnotit odlišnosti ve mzdových systémech v ČR a SR. Tato část práce se zabývá komparací v těchto oblastech:

- Vliv počtu vyživovaných dětí na daňovou povinnost a čistou mzdu při různých úrovních hrubé mzdy,
- Růst minimální mzdy a její dopad na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnanců,

přičemž při přepočtech EUR na CZK je použit kurz ČNB k 1. 1. 2020, tj. 25,41 CZK/EUR. Vzhledem k tomu, že Česká republika vychází při výpočtech daňové povinnosti z principu superhrubé mzdy, posledním příkladem v rámci praktické aplikace

je výpočet daňové povinnosti a jejího vlivu na čistou mzdu zaměstnance v ČR za předpokladu, že by se superhrubá mzda zrušila. Zrušení superhrubé mzdy je totiž jedním z návrhů v rámci daňového balíčku v roce 2021, a proto se praktická aplikace zabývá otázkou, jak by se změnila daňová povinnost a čistá mzda zaměstnance v roce 2021, pokud by byla superhrubá mzda zrušena.

4.3 Vliv počtu vyživovaných dětí na daňovou povinnost a čistou mzdu

V České republice a Slovenské republice existuje rozdílná výše a odlišné podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění (v ČR)/daňového bonusu (v SR) na dítě. Zatímco v České republice se uplatňuje daňové zvýhodnění na dítě dle toho, kolik jich poplatník vyživuje, přičemž pořadí uplatnění není zákonem stanoveno, ve Slovenské republice se daňový bonus na dítě uplatňuje dle věku dítěte, a to odlišně pro dítě mladší či starší 6 let. Cílem výpočtů je analyzovat vliv počtu dětí na daňovou povinnost a čistou měsíční mzdu zaměstnance při různých úrovních příjmu zaměstnance a za existence odlišností ve výpočtu čisté mzdy v obou zemích.

Zadání příkladu

V příkladu budeme uvažovat situace pro Českou republiku, kdy zaměstnanec:

- podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- krom slevy na poplatníka neuplatňuje žádné další slevy.

Dále budeme uvažovat situace pro Slovenskou republiku, kdy zaměstnanec:

- uplatňuje pouze nezdanitelnou část daně na poplatníka,
- má buď všechny vyživované děti starší 6 let, nebo všechny vyživované děti mladší 6 let,

přičemž se pro obě země uvažují 4 situace: bezdětný zaměstnanec, zaměstnanec s jedním, dvěma či třemi vyživovanými dětmi žijícími se zaměstnancem ve společné domácnosti, z nichž žádné není držitelem průkazu ZTP/P. Pro možnost komparace obou mzdových systémů jsou pro výpočet využity údaje platné pro Českou republiku v roce 2020, a to za situace, kdy zaměstnanec pobírá měsíční: minimální mzdu, průměrnou mzdu nebo 6 násobek průměrné mzdy. Vstupní data pro výpočty lze nalézt v Tabulce 4.3.

Tabulka 4.3 Vstupní data pro výpočty platná pro rok 2020

Společný základ			
Minimální mzda v ČR		14 600 Kč	575 EUR
Stanovená průměrná mzda v ČR		34 835 Kč	1 371 EUR
6 násobek průměrné mzdy v ČR		209 010 Kč	8 226 EUR
Česká republika			
Základní sleva na poplatníka		2 070 Kč	
Daňové zvýhodnění na 1., 2. a 3. a další dítě		1 267 Kč / 1 617 Kč / 2 017 Kč	
SP zaměstnanec	6,50 %	ZP zaměstnanec	4,50 %
SP zaměstnavatel	24,80 %	ZP zaměstnavatel	9,00 %
Slovenská republika			
Nezdanitelná část ZD na poplatníka		9 347 Kč	367,85 EUR
Daňový bonus pro dítě mladší 6 let		1 154 Kč	45,44 EUR
Daňový bonus na dítě starší 6 let		577 Kč	22,72 EUR
SP zaměstnanec	9,40 %	ZP zaměstnanec	4,00 %
SP zaměstnavatel	25,20 %	ZP zaměstnavatel	10,00 %

Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka 4.4 se zabývá výpočtem daňové povinnosti a čisté mzdy v ČR při rozdílném počtu vyživovaných dětí v domácnosti poplatníka, přičemž zaměstnanec pobírá minimální mzdu.

Tabulka 4.4 Výpočet čisté mzdy v ČR z minimální mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda		Minimální mzda v roce 2020			
		14 600 Kč			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnavatel	24,8 %	3 621	3 621	3 621	3 621
ZP - zaměstnavatel	9,0 %	1 314	1 314	1 314	1 314
Základ daně (superhrubá mzda)		19 600	19 600	19 600	19 600
Záloha na daň z příjmů před slevou	15,0 %	2 940	2 940	2 940	2 940
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě		870	870	870	870
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 267	2 884	4 901
Konečná záloha na daň		870	-397	-2 014	-4 031
SP - zaměstnanec	6,5 %	949	949	949	949
ZP - zaměstnanec	4,5 %	657	657	657	657
Čistá mzda (Kč)		12 124	13 391	15 008	17 025

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že počet vyživovaných dětí má vliv pouze na zálohu na daň z příjmu po slevě, a to z důvodu možnosti uplatnění si daňového zvýhodnění na dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. Odvody pojistného i záloha na daň před slevou jsou nezávislé na počtu dětí. Pojistné placené za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele, má vliv na čistou mzdu zaměstnance a se zvyšující mzdou se odváděné pojistné zvyšuje.

V případě, že zaměstnanec nemá děti, a neuplatňuje si tak daňové zvýhodnění, je záloha na daň po slevě rovna konečné záloze na daň a nevzniká mu nárok na daňový bonus. Pokud má zaměstnanec jedno a více dětí, je výše daňového zvýhodnění vyšší než záloha na daň po slevě, a tudíž mu vzniká nárok na daňový bonus. Výše daňového bonusu je závislá na počtu dětí a zde platí, že čím více dětí poplatník má při hrubé mzdě 14 600 Kč, tím vyšší daňový bonus získá. Daňové zvýhodnění se tedy zvyšuje s rostoucím počtem dětí a vlivem daňového bonusu se tak s rostoucím počtem dětí zvyšuje i čistá mzda zaměstnance. V případě, že zaměstnanec pobírá hrubou minimální mzdu ve výši 14 600 Kč a vyživuje dvě a více dětí, obdrží právě vlivem daňového bonusu čistou mzdu v případě dvou dětí o 408 Kč a v případě 3 dětí o 2 425 Kč vyšší, nežli je jeho mzda hrubá.

Výpočet za stejných předpokladů, avšak při příjmu zaměstnance ve výši průměrné mzdy předběžně stanovené v ČR v roce 2020, lze zhlédnout v Tabulce 4.5.

Tabulka 4.5 Výpočet čisté mzdy v ČR z průměrné mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda	Průměrná mzda v roce 2020 34 835 Kč				
		0	1	2	3
Počet dětí					
SP - zaměstnavatel	24,8 %	8 640	8 640	8 640	8 640
ZP - zaměstnavatel	9,0 %	3 136	3 136	3 136	3 136
Základ daně (superhrubá mzda)		46700	46700	46700	46700
Záloha na daň z příjmů před slevou	15,0 %	7 005	7 005	7 005	7 005
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě		4 935	4 935	4 935	4 935
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 267	2 884	4 901
Konečná záloha na daň		4 935	3 668	2 051	34
SP - zaměstnanec	6,5 %	2 265	2 265	2 265	2 265
ZP - zaměstnanec	4,5 %	1 568	1 568	1 568	1 568
Čistá mzda (Kč)		26 067	27 334	28 951	30 968

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že kvůli vyššímu příjmu zaměstnance se zvyšuje jak pojistné placené zaměstnancem, které má vliv na čistou mzdu, tak i pojistné placené zaměstnavatelem, které má vliv na výpočet zálohy na daň před slevou. Po uplatnění základní slevy na poplatníka lze evidovat zálohu na daň po slevě ve výši 4 935 Kč, od které se následně odečítá daňové zvýhodnění na děti. Bezdětný zaměstnanec stejně jako v předchozím výpočtu daňové zvýhodnění neuplatňuje a nevzniká mu tak ani nárok na daňový bonus, a má tak nejvyšší daňovou povinnost. S rostoucím počtem dětí při stejném hrubém příjmu vlivem uplatnění daňového zvýhodnění konečná záloha na daň snižuje, a z důvodu, že se výše daňového zvýhodnění do třetího dítěte s každým nově uplatňovaným dítětem zvyšuje, se s rostoucím počtem dětí daňová povinnost o to více snižuje, proto zaměstnanec uplatňující si daňové zvýhodnění na 3 děti má daňovou povinnost pouze 34 Kč. S růstem počtu dětí se také obdobně zvyšuje čistá mzda zaměstnance.

Následující tabulka se zabývá výpočtem daňové povinnosti a čisté mzdy zaměstnance za předpokladu, že měsíčně obdrží příjem ve výši 6 násobku průměrné mzdy. Je zde nutné brát v potaz maximální vyměřovací základ pro platbu pojistného, který je v České republice pro rok 2020 ve výši 139 340 Kč pro odvody za zaměstnance i zaměstnavatele.

Tabulka 4.6 Výpočet čisté mzdy v ČR ze 6 násobku průměrné mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda		6 násobek průměrné mzdy v roce 2020 209 010 Kč			
		0	1	2	3
Počet dětí		0	1	2	3
SP – zaměstnavatel (z 139 340Kč)	24,8 %	34 557	34 557	34 557	34 557
ZP – zaměstnavatel	9,0 %	18 811	18 811	18 811	18 811
ZD (superhrubá mzda)		262 400	262 400	262 400	262 400
Částka pro výpočet solidárního zvýšení zálohy na daň (209 010 – 139 340 Kč)		69 670	69 670	69 670	69 670
<i>Výpočet zálohy na daň:</i>					
Záloha na daň z 262 378 Kč	15,0 %	39 360	39 360	39 360	39 360
Solidární zvýšení záloha na daň z 69 670 Kč	7,0 %	4 877	4 877	4 877	4 877
Záloha na daň celkem před slevami		44 237	44 237	44 237	44 237
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070

Záloha na daň po slevě		42 167	42 167	42 167	42 167
Daňové zvýhodnění na dítě		0	1 267	2 884	4 901
Konečná záloha na daň		42 167	40 900	39 283	37 266
SP – zaměstnanec (z 139 340 Kč)	6,5 %	9 058	9 058	9 058	9 058
ZP - zaměstnanec	4,5 %	9 406	9 406	9 406	9 406
Čistá mzda (Kč)		148 379	149 646	151 263	153 280

Zdroj: vlastní zpracování

Při příjmu zaměstnance ve výši 6 ti násobku průměrné mzdy je ve výpočtu jasný viditelný rozdíl oproti předchozím výpočtům. Jelikož totiž příjem zaměstnance přesahuje 4 násobek průměrné mzdy, musí se ještě navíc z rozdílu mezi výší příjmu a 4 násobku průměrné mzdy odvést ještě solidární zvýšení daně ve výši 7 % z tohoto rozdílu. Při pohledu na tabulku výpočtu je zřejmé, jak malý vliv oproti předchozím výpočtům má sleva na poplatníka a daňové zvýhodnění na děti. Sice se s rostoucím počtem dětí daňová povinnost snižuje, konečná záloha na daň je ale i tak velmi vysoká. Stejně tak odváděné pojistné je vzhledem k příjmům zaměstnance velmi vysoké, zvláště pak pojistné na sociální pojištění. Čistá mzda se tedy s rostoucím počtem dětí zvyšuje, avšak rozdíl mezi těmito částkami není nikterak zásadní.

Nyní se zaměříme na výpočty v rámci Slovenské republiky, kdy pro možnost porovnání výpočtů v rámci odlišných mzdových systémů použijeme stejné výchozí částky jako pro Českou republiku. Nutno tedy podotknout, že ačkoliv je minimální mzda ve Slovenské republice v roce 2020 ve výši 580 EUR, pro komparaci s Českou republikou byla nutnost použít minimální mzdu platnou v České republice přepočtenou kurzem ČNB k 1. 1. 2020. Vliv počtu dětí na daňovou povinnost a čistý příjem zaměstnance, kdy tento zaměstnanec pobírá minimální mzdu, lze zhlédnout v Tabulce 4.7. Dílčí výpočty se v SR zaokrouhlují na dvě desetinná místa matematicky.

Tabulka 4.7 Výpočet čisté mzdy v SR z minimální mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda		Minimální mzda ČR v roce 2020			
		575 EUR (14 600 Kč)			
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	9,40 %	54,05	54,05	54,05	54,05
ZP - zaměstnanec	4,00 %	23,00	23,00	23,00	23,00
Nezdanitelná část na poplatníka		367,85	367,85	367,85	367,85
ZD pro výpočet zálohy na daň		130,10	130,10	130,10	130,10
Záloha na daň před daňovým bonusem	19 %	24,72	24,72	24,72	24,72
<i>Děti starší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>starší</u> 6 let		0	22,72	45,44	68,16
Konečná záloha na daň		24,72	2,00	-20,72	-43,44
Čistá mzda (EUR)		473,23	495,95	518,67	541,39
Čistá mzda (Kč)		12 025	12 602	13 179	13 757
<i>Děti mladší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>mladší</u> 6 let		0	45,44	90,88	136,32
Konečná záloha na daň		24,72	-20,72	-66,16	-111,60
Čistá mzda (EUR)		473,23	518,67	564,11	609,55
Čistá mzda (Kč)		12 025	13 179	14 334	15 489
<i>Náklady práce - zaměstnavatel</i>					
SP – zaměstnavatel	25,20 %	144,90	144,90	144,90	144,90
ZP – zaměstnavatel	10,00 %	57,50	57,50	57,50	57,50

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce lze vidět, že stejně tak jako v České republice má daňový bonus na dítě vliv na výši konečné zálohy na daň, a tedy snižuje zálohu na daň před uplatněním daňového bonusu. Zatímco v ČR se zvyšují částky s každým dalším dítětem až do dítěte třetího, v SR se daňový bonus uplatňuje v závislosti na tom, jestli je dítě mladší či starší 6 let. Pro dítě mladší 6 let je částka daňového bonusu dvojnásobná a ovlivňuje tak více konečnou zálohu na daň. Pokud zaměstnanec nemá dítě, nebude uplatňovat daňový bonus, a tedy jeho záloha na daň před daňovým bonusem bude shodná s konečnou zálohou na daň. V případě, že má jedno dítě starší 6 let, bude mít při minimální mzdě 575 EUR velmi nízkou daňovou povinnost, a to 2,00 EUR. Zaměstnanec se dvěma nebo třemi dětmi staršími 6 let již bude mít zápornou daňovou povinnost. Pokud má zaměstnanec jedno, dvě nebo tři děti mladší 6 let, bude mít záporný rozdíl značně

vyšší než zaměstnanec s dětmi staršími 6 let, a to díky uplatnění si dvojnásobné částky daňového bonusu právě na děti mladší 6 let. S tím souvisí také zvýšení čisté mzdy, zatímco zaměstnanec i se třemi dětmi staršími 6 let nedosáhne větší čisté mzdy než měl mzdu hrubou, zaměstnanec, který má 3 děti mladší 6 let, již bude mít čistou mzdu vyšší, než má minimální mzdu hrubou. Rozdíl oproti ČR je také v sazbě zdanění, která činí v tomto případě 19 %, jelikož základ daně pro výpočet zálohy na daň nepřesáhl hranici 3 096,95 EUR. Pojištění za zaměstnance stejně jako v ČR má vliv na výši čisté mzdy, zatímco pojistné za zaměstnavatele nefiguruje ve výpočtu čisté mzdy zaměstnance, avšak představuje pro zaměstnavatele náklady práce.

Tabulka 4.8 obsahuje výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy zaměstnance v závislosti na počtu dětí (starších 6 let/mladších 6 let) za předpokladu měsíčního příjmu ve výši 1 371 EUR.

Tabulka 4.8 Výpočet čisté mzdy v SR z průměrné mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda	Průměrná mzda ČR v roce 2020				
	1 371 EUR (34 835 Kč)				
Počet dětí		0	1	2	3
SP - zaměstnanec	9,40 %	128,87	128,87	128,87	128,87
ZP - zaměstnanec	4,00 %	54,84	54,84	54,84	54,84
Nezdanitelná část na poplatníka		367,85	367,85	367,85	367,85
ZD pro výpočet zálohy na daň		819,44	819,44	819,44	819,44
Záloha na daň před daňovým bonusem, ZD ≤ 3096,95 EUR	19 %	155,69	155,69	155,69	155,69
<i>Děti starší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>starší</u> 6 let		0	22,72	45,44	68,16
Konečná záloha na daň		155,69	132,97	110,25	87,53
Čistá mzda (EUR)		1 031,60	1 054,32	1 077,04	1 099,76
Čistá mzda (Kč)		26 213	26 790	27 368	27 945
<i>Děti mladší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>mladší</u> 6		0	45,44	90,88	136,32
Konečná záloha na daň		155,69	110,25	64,81	19,37
Čistá mzda (EUR)		1 031,60	1 077,04	1 122,48	1 167,92
Čistá mzda (Kč)		26 213	27 368	28 522	29 677
<i>Náklady práce - zaměstnavatel</i>					
SP – zaměstnavatel	25,20	345,49	345,49	345,49	345,49
ZP – zaměstnavatel	10,00	113,70	113,70	113,70	113,70

Zdroj: vlastní zpracování

Při měsíčním hrubém příjmu zaměstnance ve výši 1 371 EUR lze vidět, že v žádném z případů zaměstnanci nevzniká záporná daňová povinnost. Velký rozdíl je ale zjevný v situacích, kdy je zaměstnanec bezdětný (záloha na daň 155,69 EUR) nebo když má tři děti mladší 6 let (záloha na daň pouze 19,37 EUR). V žádném z případů zaměstnanec neobdrží vyšší čistou mzdu, nežli byla jeho mzda hrubá a vzniká mu ve všech případech daňová povinnost.

Výpočet za předpokladu zaměstnancova příjmu ve výši 6 násobku průměrné mzdy ČR lze zhlédnout v Tabulce 4.9. V tomto výpočtu je nutné zohlednit maximální vyměřovací základ pro výpočet sociálního pojištění, který je pro rok 2020 stanoven ve výši 7 091 EUR/měsíc pro odvody pojistného za zaměstnance i zaměstnavatele, až na výjimku, a to pojistného na úrazové pojištění ve výši 0,80 %, která je součástí odvodů za zaměstnavatele, přičemž toto úrazové pojištění se počítá ze skutečného vyměřovacího základu zaměstnance – viz poznámka pod čarou.

Tabulka 4.9 Výpočet čisté mzdy v SR ze 6 násobku průměrné mzdy ČR v roce 2020

Hrubá mzda	6 násobek průměrné mzdy ČR v roce 2020 8 226 EUR (209 010 Kč)				
		0	1	2	3
Počet dětí					
SP – zaměstnanec (z 7 091 EUR)	9,40 %	666,55	666,55	666,55	666,55
ZP – zaměstnanec	4,00 %	329,04	329,04	329,04	329,04
Základ daně pro odpočet nezdanitelné části na poplatníka		7 230,41	7 230,41	7 230,41	7 230,41
Nezdanitelná část na poplatníka (774,24 EUR – 1 807,60 EUR)		0	0	0	0
ZD pro výpočet zálohy na daň		7 230,41	7 230,41	7 230,41	7 230,41
Záloha na daň z částky ZD ≤ 3 096,95 EUR	19 %	588,42	588,42	588,42	588,42
Záloha na daň z částky ZD > 3 096,95 EUR (7 230,41 – 3 096,95 = 4 133,46)	25 %	1 033,37	1 033,37	1 033,37	1 033,37
Záloha na daň před daňovým bonusem celkem		1 621,79	1 621,79	1 621,79	1 621,79
<i>Děti starší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>starší</u> 6 let		0	22,72	45,44	68,16
Konečná záloha na daň		1 621,79	1 599,07	1 576,35	1 553,63
Čistá mzda (EUR)		5 608,62	5 631,34	5 654,06	5 676,78

Čistá mzda (Kč)		142 515	143 092	143 670	144 247
<i>Děti mladší 6 let:</i>					
Daňový bonus na děti <u>mladší</u> 6 let		0	45,44	90,88	136,32
Konečná záloha na daň		1 621,79	1 576,35	1 530,91	1 485,47
Čistá mzda (EUR)		5 608,62	5 654,06	5 699,50	5 744,94
Čistá mzda (Kč)		142 515	143 670	144 824	145 979
<i>Náklady práce - zaměstnavatel</i>					
SP – zaměstnavatel ⁴	25,20 %	1 796,01	1 796,01	1 796,01	1 796,01
ZP – zaměstnavatel	10,00 %	822,60	822,60	822,60	822,60

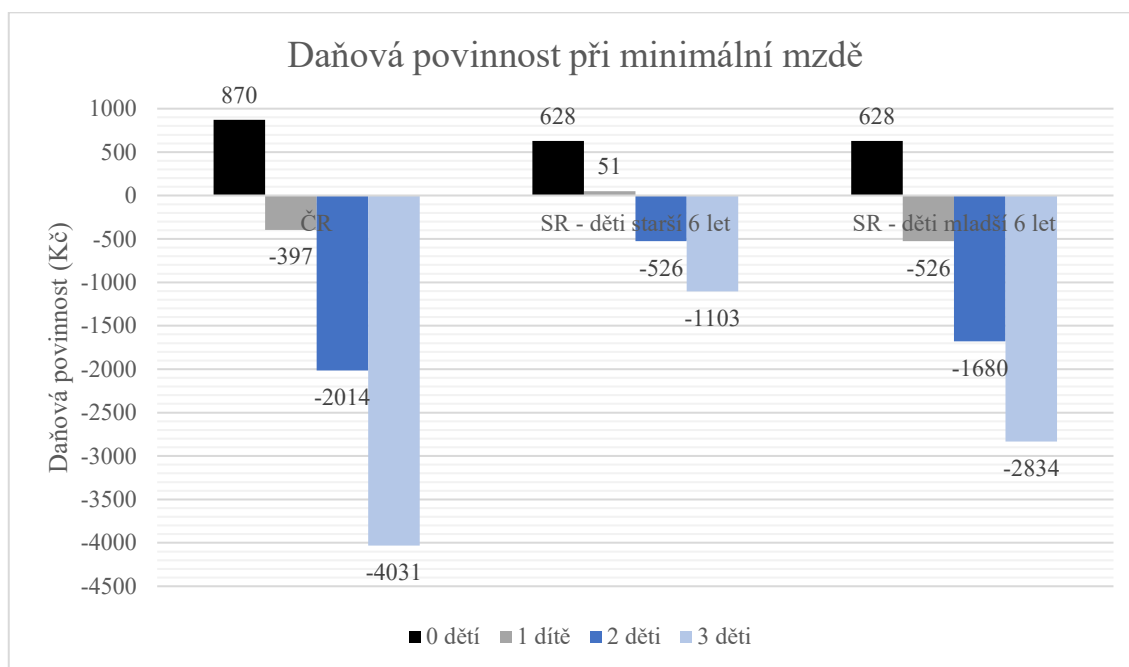
Zdroj: vlastní zpracování

Při příjmu zaměstnance ve výši 8 226 EUR měsíčně jsou zjevně vidět rozdíly ve výpočtech oproti předchozím příkladům. Při výpočtu sociálního pojištění za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele, se musí brát ohled na strop pro odvod sociálního pojistného. Zaměstnanec si již také nemůže uplatnit nezdanitelnou část základu daně na poplatníka z důvodu velmi vysokého příjmu, a vzniká mu tím tedy vyšší základ daně pro výpočet zálohy na daň. S rostoucí hrubou mzdou roste i záloha na daň z příjmů, která je v tomto případě kvůli výši příjmu zatížena z části sazbou daně 19 % a částí vyšší sazbou daně ve výši 25 %. Ze základu daně pro výpočet zálohy na daň do výše 3 096,95 EUR, která je rozhodná pro vyšší zdanění, zaměstnanec odvádí zálohu na daň ve výši 19 %. Z částky přesahující tento limit zaměstnanec odvádí zálohu na daň ve výši 25 %. Zatímco jsou tedy u zaměstnance v České republice jeho vysoké příjmy zatíženy navíc solidárním zvýšením daně, ve Slovenské republice jsou příjmy nad limit zatíženy vyšší daňovou sazbou o 6 %. Daňový bonus na dítě je v tomto případě vzhledem k výši měsíčních příjmů částkou velmi málo ovlivňující konečnou zálohu na daň. Lze si také všimnout, jak velké náklady práce z titulu odvodu pojistného vznikají zaměstnavateli. V součtu je to 2 618,61 EUR, a to ve stejné výši nezávisle na počtu dětí a jejich věku.

V následujících grafech je zobrazená komparace výsledků v ČR a SR v roce 2020, ke kterým jsme díky této analýze dospěli. Nejprve začneme porovnáním daňové povinnosti plynoucí z příjmu zaměstnance ve výši minimální mzdy (14 600 Kč), a poté průměrné mzdy (34 835 Kč) a 6 násobku průměrné mzdy (209 010 Kč).

⁴ V rámci odváděného pojistného za zaměstnavatele se 24,40 % odvádí ze stanoveného maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojistné (7 091 EUR) a zbylých 0,8 % se počítá ze skutečného vyměřovacího základu zaměstnance (8 226 EUR).

Graf 4.2 Výše daňové povinnosti v závislosti na počtu dětí při minimální mzdě

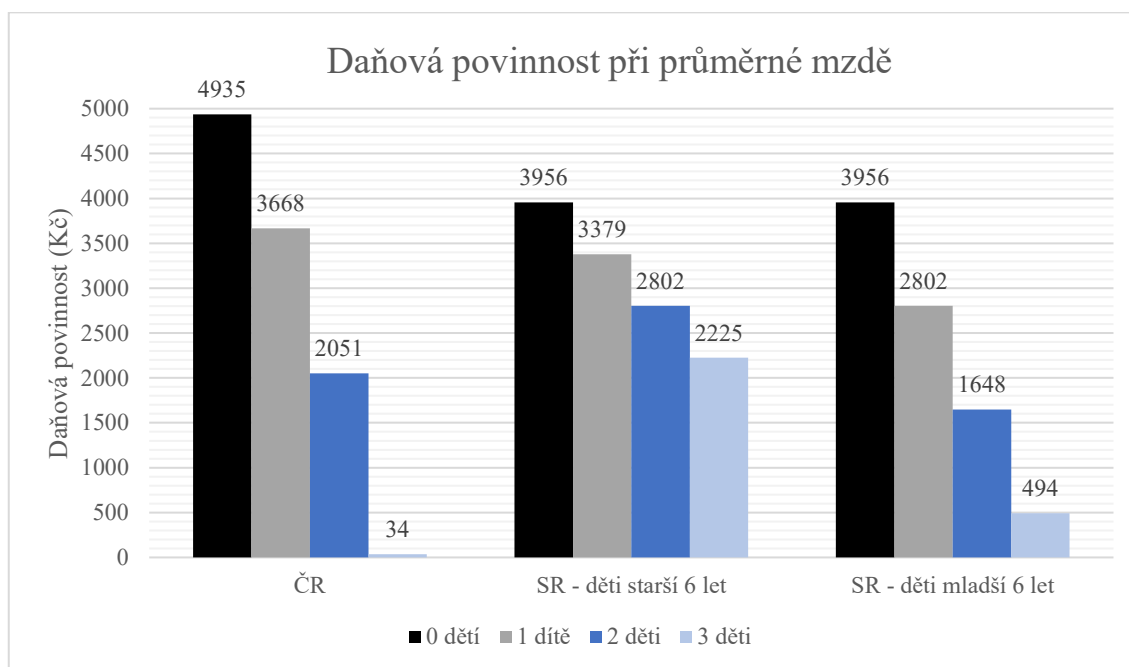


Zdroj: vlastní zpracování

Z Grafu 4.2 je zřejmé, že pokud zaměstnanec dostává měsíčně pouze minimální mzdu (14 600 Kč), má pro něj možnost uplatnit si daňové zvýhodnění na děti největší smysl, pokud tedy děti má. Pouze bezdětnému zaměstnanci při minimální mzdě vzniká v ČR daňová povinnost, v SR vzniká daňová povinnost nižší než v ČR, pokud zaměstnanec děti nemá, a v případě, že vyživuje jedno dítě, které je starší 6 let, má povinnost odvést na zálohách zanedbatelnou částku. V ostatních případech zaměstnanec vždy čerpá daňový bonus a platí, že čím více dětí má, tím větší bonus čerpá. Při pohledu na celkovou výši daňového bonusu v jednotlivých zemích je zřejmé, že daňové zvýhodnění na děti je výhodnější pro zaměstnance pracujícího v ČR, neboť při třech vyživovaných dětech získá daňový bonus ve výši 4 031 Kč, zatímco zaměstnanec v SR při stejném počtu dětí mladších 6 let získá 2 834 Kč a v případě tří dětí starších 6 let pouze 1 103 Kč, rozdíl ČR oproti SR je tedy z pohledu uplatňování daňového zvýhodnění na děti významný. Výsledek této analýzy umocňuje i fakt, že zatímco základ daně před uplatněním daňového zvýhodnění na dítě v ČR je 870 Kč (což je rovno záloze na daň u bezdětného zaměstnance), v SR je tento základ daně nižší o 242 Kč, tedy jeho výše činí 628 Kč, přičemž tyto rozdílné základy daně jsou způsobeny odlišným způsobem výpočtu daňové povinnosti v obou zemích.

Graf 4.3 zobrazuje výši daňové povinnosti s ohledem na počet vyživovaných dětí v roce 2020 u zaměstnance, který pobírá průměrnou mzdu ve výši 34 835 Kč.

Graf 4.3 Výše daňové povinnosti v závislosti na počtu dětí při průměrné mzdě

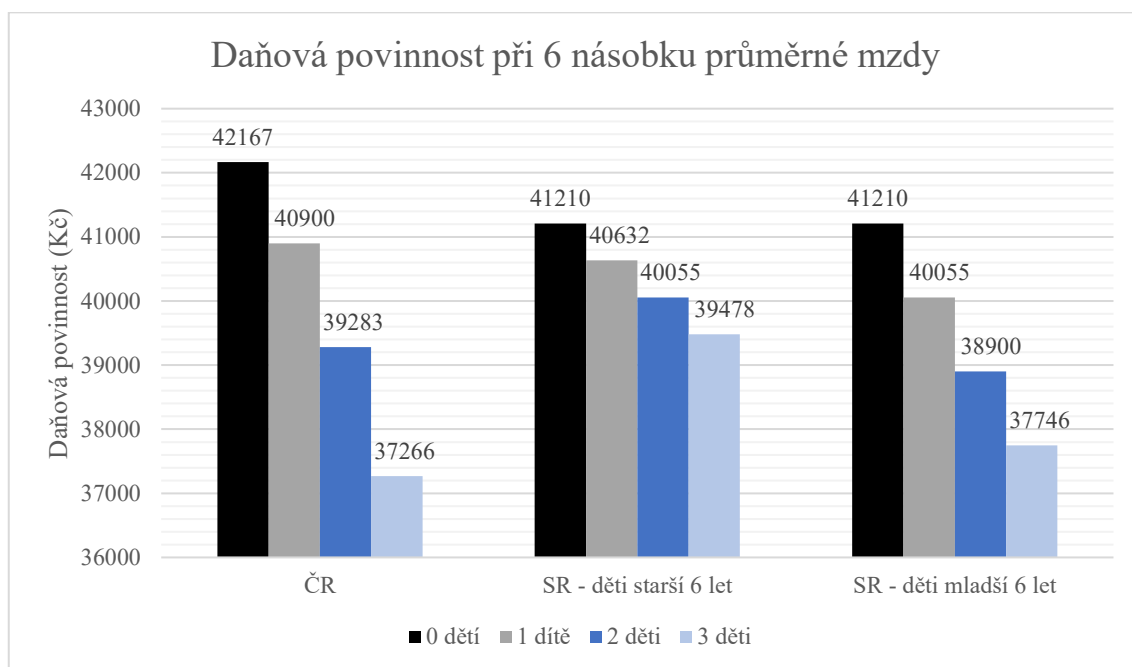


Zdroj: vlastní zpracování

Při průměrné mzdě jsou již daňové odvody viditelně vyšší než při pobírání mzdy minimální. V ČR je to způsobeno i tím, že k vyššímu hrubému příjmu se přičítá i vyšší pojistné (i když procentně stejně jako v případě minimální mzdy), čímž vznikne i vyšší superhrubá mzda, ze které záloha na daň počítá. Samostatný základ daně po uplatnění slevy na poplatníka v ČR je opět vyšší (4 935 Kč) než v SR (3 956 Kč). Při pohledu na daňovou povinnost v České republice lze pozorovat, že čím více dětí zaměstnanec má, tím více mu klesá daňová povinnost, a to z důvodu, že s každým dalším dítětem (až do třetího) se zvyšuje výše daňového zvýhodnění na toto dítě, a proto je mezi daňovou povinností bezdětného zaměstnance a zaměstnance se třemi dětmi znatelný rozdíl, v jehož důsledku zaměstnanec se třemi dětmi nemá téměř žádnou daňovou povinnost. Oproti tomu v SR, kde je částka na každé další vyživované dítě stejná, lze vidět postupné, rovnoměrné snižování daňové povinnosti, a to s každým dalším dítětem starším 6 let o částku 577 Kč, resp. s každým dalším dítětem mladším 6 let o částku dvojnásobnou, tedy 1 154 Kč.

Poslední Graf 4.4 týkající se srovnání daňové povinnosti v ČR a SR v roce 2020 zobrazuje situaci, kdy zaměstnanec pobírá mzdu ve výši 6 násobku průměrné mzdy ČR.

Graf 4.4 Výše daňové povinnosti v závislosti na počtu dětí při 6násobku prům. mzdy

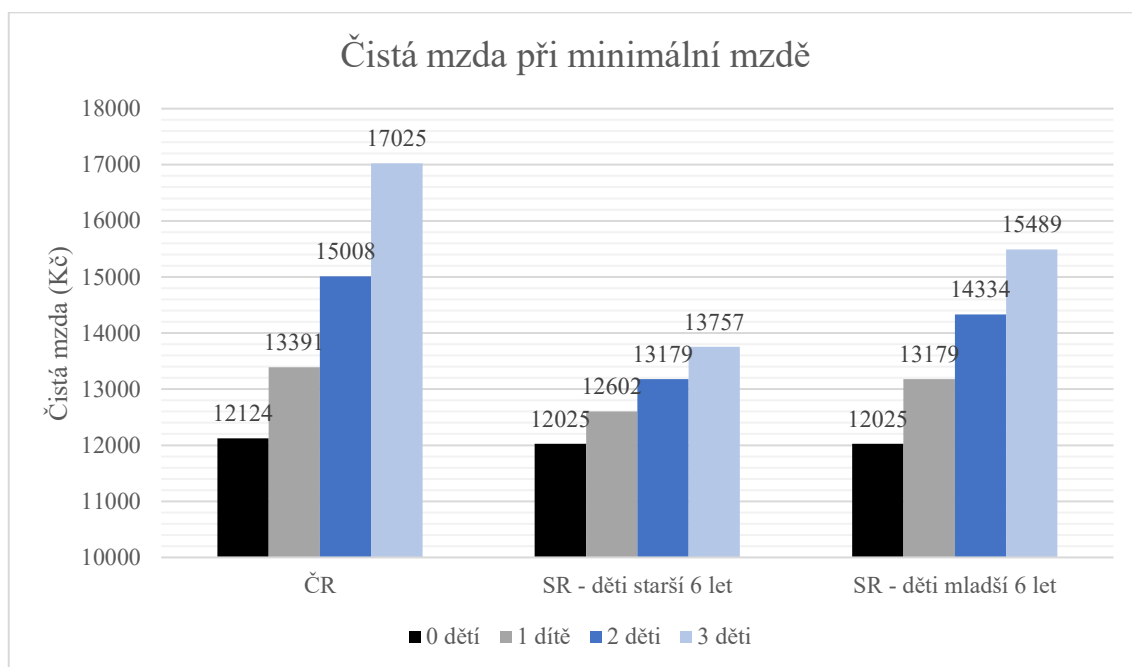


Zdroj: vlastní zpracování

Daňová povinnost při pobírání 6 násobku průměrné mzdy měsíčně je vysoká, a proto svislá osa grafu značí rozmezí částek 36 000 Kč – 43 000 Kč. V ČR se výpočet daňové povinnosti liší oproti předchozím výpočtům tím, že kvůli vysokému příjmu nad hranici 139 340 Kč (4 násobek průměrné mzdy) je příjem zatížen jak daní ve výši 15 %, tak navíc ještě 7 % solidárním zvýšením daně z rozdílu mezi příjmem zaměstnance a uvedenou hranicí. Daňové zvýhodnění zde má velmi malý vliv, neboť i zaměstnanec se třemi dětmi má konečnou daňovou povinnost vysokou – 37 266 Kč. Na daňovou povinnost v SR má vliv nezdanitelná část základu daně na poplatníka, kterou si kvůli velmi vysokým příjmům zaměstnanec nemůže uplatnit a vzniká mu tak vyšší základ daně pro výpočet zálohy na daň a tím i vyšší konečná záloha na daň. Daňový bonus v SR má taktéž malý vliv, neboť i zaměstnanec se třemi dětmi staršími 6 let odvede zálohu na daň ve výši 39 478 Kč, popř. pokud jsou děti mladší 6 let, odvede zaměstnanec daň 37 746 Kč.

Následující tři grafy se zabývají analýzou čisté mzdy v roce 2020 při třech úrovních příjmů zaměstnance s ohledem na počet vyživovaných dětí v domácnosti. Minimální hodnoty na svislých osách jsou zvoleny individuálně za účelem detailnějšího zobrazení zjištěných hodnot.

Graf 4.5 Výše čisté mzdy v závislosti na počtu dětí při minimální mzdě

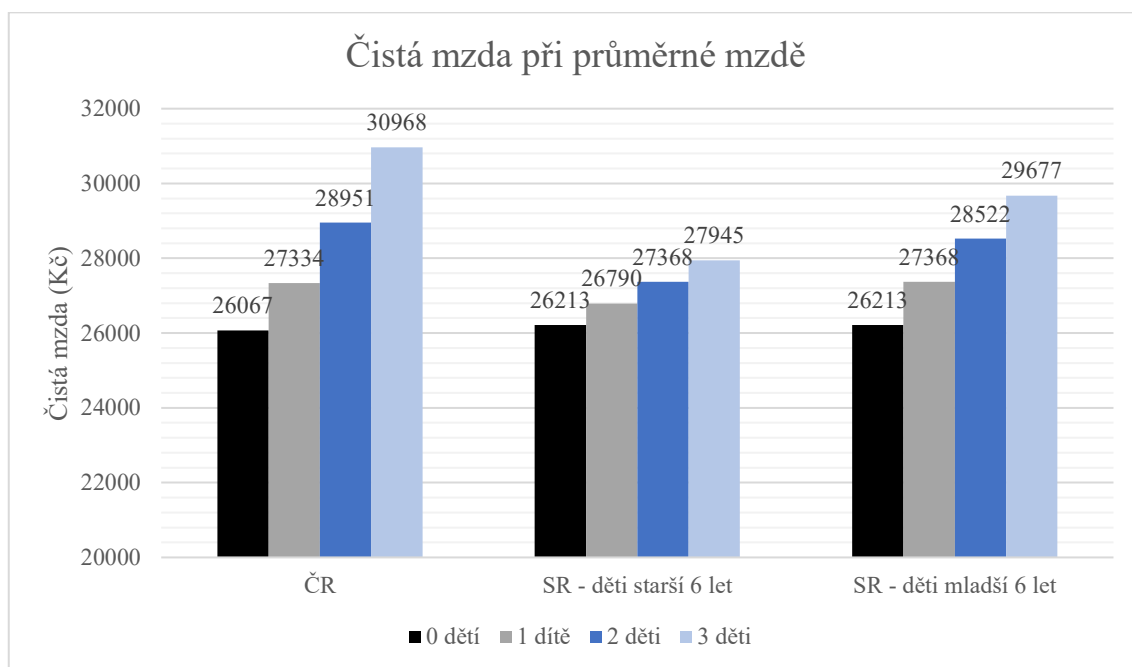


Zdroj: vlastní zpracování

Počet vyživovaných dětí v domácnosti má také vliv na čistou mzdu, a to právě díky uplatnění daňového zvýhodnění v ČR/daňového bonusu v SR. V ČR je vliv významný zejména pokud má zaměstnanec dvě nebo tři děti, neboť díky čerpání daňového bonusu obdrží dokonce vyšší čistou mzdou (15 008 Kč při dvou dětech, popř. 17 025 Kč při třech dětech), než je jeho mzda hrubá (14 600 Kč). V SR je vliv počtu dětí v domácnosti sice zřejmý, ovšem v porovnání s ČR méně významný. Až na jeden případ, a to, pokud má zaměstnanec tři děti mladší 6 let a jeho čistá mzda je vyšší než mzda hrubá, je i přes uplatnění daňového bonusu čistá mzda nižší než jeho mzda hrubá. Celkově však lze zhodnotit, že vliv počtu dětí na čistou mzdu je nejméně významný právě při příjmu zaměstnance ve výši minimální mzdy.

Zhodnocení vlivu počtu dětí na čistou mzdu při průměrné mzdě v roce 2020 můžeme zhlédnout v Grafu 4.6.

Graf 4.6 Výše čisté mzdy v závislosti na počtu dětí při průměrné mzdě

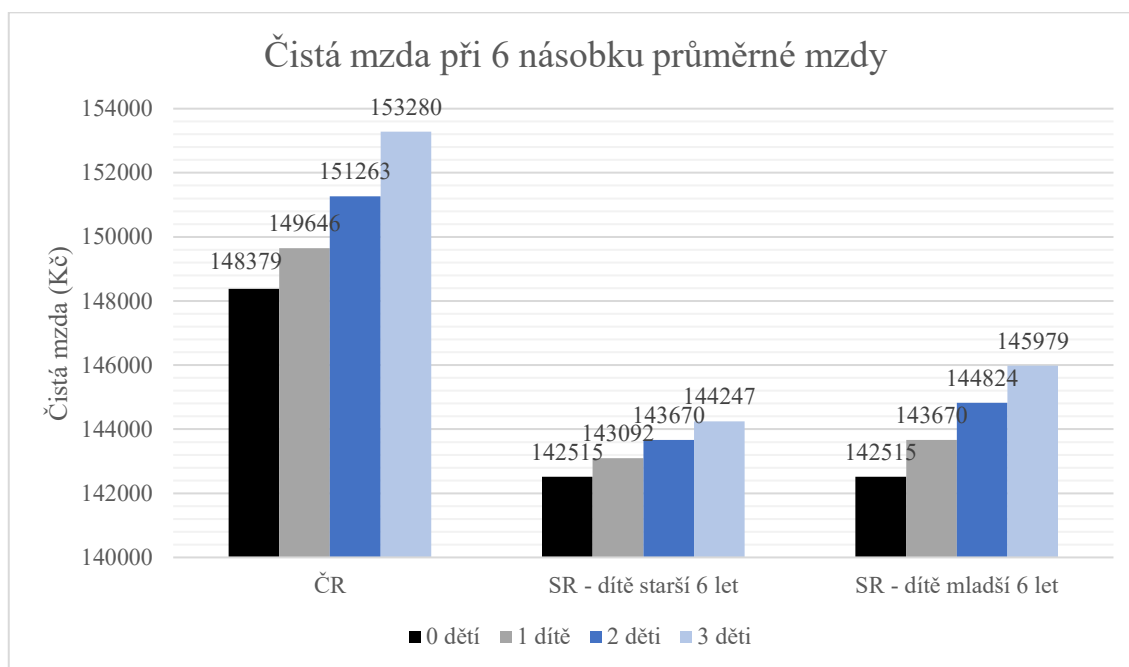


Zdroj: vlastní zpracování

Pokud je zaměstnancův hrubý příjem ve výši průměrné mzdy, je již znát i vyšší zdanění, na které má mimo jiné vliv i odváděné pojistné jak za zaměstnavatele, neboť se záloha na daň počítá z vyšší částky, tak pojistné za zaměstnance, které se společně s vypočtenou zálohou na daň odečítá z hrubé mzdy a vzniká tak mzda čistá. Bezdětný zaměstnanec v ČR i SR má obdobnou úroveň čisté mzdy a se zvyšujícím se počtem dětí se čistá mzda zvyšuje. V žádném z případů však ani při třech dětech čistá mzda nepřevyšuje mzdu hrubou, a proto je vliv počtu dětí na čistou mzdu méně významný, než tomu bylo při minimální mzdě.

Následující graf znázorňuje situaci, kdy zaměstnanec v roce 2020 pobírá 6 násobek průměrné mzdy a uplatňuje si daňové zvýhodnění na různý počet dětí.

Graf 4.7 Výše čisté mzdy v závislosti na počtu dětí při 6násobku průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

Daňové zvýhodnění v ČR/daňový bonus v SR má při příjmu zaměstnance ve výši 6 násobku průměrné mzdy nejmenší vliv, neboť uplatňované částky jsou vzhledem k výši příjmu velmi nízké. Co však lze podotknout, je viditelný rozdíl mezi čistou mzdou zaměstnance v ČR při jakémkoliv počtu dětí oproti čisté mzdě v SR. Ačkoliv v předchozím Grafu 4. 4 (graf zobrazující daňovou povinnost při 6 násobku průměrné mzdy) lze vidět, že rozmezí daňové povinnosti se v obou zemích velmi výrazně neliší, v konečném důsledku zaměstnanec v ČR obdrží vyšší čistou mzdu než zaměstnanec v SR, a to z důvodu značně vyššího odváděného pojistného za zaměstnance v SR (13,40 %, zhruba 25 298 Kč) než za zaměstnance v ČR (11 %, zhruba 18 464 Kč) – rozdíl je tedy 6 834 Kč v odvodech sociálního a zdravotního pojistného v obou zemích, které mají vliv na čistou mzdu, a to bez ohledu na počet dětí.

4.4 Růst minimální mzdy a její dopad na daň a čistou mzdu

Minimální mzda je nejnižší měsíční hrubá mzda, na kterou má zaměstnanec nárok za vykonanou práci. Pro zaměstnance je zvyšování mezd důležité, neboť jsou tím více motivováni k výkonu práce, žít si na slušné životní úrovni, a nemají tak potřebu využívat sociálních dávek od státu. V České republice dle serveru idnes.cz pracuje v současné době za minimální mzdu cca 150 000 zaměstnanců, ve Slovenské republice pak 70 000 zaměstnanců. Minimální mzda se ve sledovaném období (2015 – 2020)

každoročně zvyšuje. Ačkoliv se na první pohled může zdát, že ze zvýšení minimální mzdy mají prospěch zejména zaměstnanci, kterým se připíše pár set korun, resp. pár desítek EUR měsíčně navíc, pravdou je, že prospěch z toho má i samotný stát, jelikož se zvýšením minimální mzdy dochází také k většímu odvodu na daních, zdravotním a sociálním pojištění od zaměstnavatelů a tím pádem se také zaměstnavatelům kvůli povinné platbě pojistného navýší náklady. Cílem výpočtů je zanalyzovat, jaký vliv má každoroční růst minimální mzdy na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnanců.

Zadání příkladu

V následujícím příkladu budeme uvažovat situace, kdy zaměstnanec České republiky:

- Pobírá postupně minimální mzdu ČR v letech 2015 – 2020,
- Podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, na jehož základě si uplatňuje měsíční slevu na poplatníka (žádné jiné slevy si neuplatňuje),
- Je bezdětný čili neuplatňuje si daňové zvýhodnění na dítě,
- Není držitelem průkazu ZTP/P.

Dále budeme uvažovat situace, kdy zaměstnanec Slovenské republiky:

- Pobírá postupně minimální mzdu SR v letech 2015 – 2020,
- Uplatňuje pouze měsíční nezdanitelnou částku základu daně na poplatníka platnou pro daný rok,
- Je bezdětný, tzn. neuplatňuje daňový bonus na dítě,
- Není držitelem průkazu ZTP/P.

Přehled vstupních dat lze nalézt v Tabulce 4.10.

Tabulka 4.10 Vstupní data pro výpočty

Česká republika						
Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mzda	9 200 Kč	9 900 Kč	11 000 Kč	12 200 Kč	13 350 Kč	14 600 Kč
SP zaměstnanec	6,50 %			ZP zaměstnanec	4,50 %	
SP zaměstnavatel	2015 – 2018: 25,00 %, 2019 – 2020: 24,80 %			ZP zaměstnavatel	9,00 %	
Slovenská republika						
Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mzda	380 EUR	405 EUR	435 EUR	480 EUR	520 EUR	580 EUR
	9 656 Kč	10 291 Kč	11 053 Kč	12 197 Kč	13 213 Kč	14 738 Kč
SP zaměstnanec	9,40 %			ZP zaměstnanec	4,00 %	
SP zaměstnavatel	25,20 %			ZP zaměstnavatel	10,00 %	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.11 se zabývá výpočtem čisté mzdy zaměstnance ČR v roce 2020 při různé úrovni minimální mzdy a analyzuje vliv růstu minimální mzdy na povinné odvody a čistou mzdu zaměstnance.

Tabulka 4.11 Výpočet čisté mzdy při různých úrovních minimální mzdy v ČR

Rok		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hrubá mzda (Kč)		9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600
SP - ztel	25,0 %, resp. 24,8 %	2 300	2 475	2 750	3 050	3 311	3 621
ZP - ztel	9,0 %	828	891	990	1 098	1 202	1 314
Základ daně (SHM)		12 400	13 300	14 800	16 400	17 900	19 600
Záloha na DP před slevou	15,0 %	1 860	1 995	2 220	2 460	2 685	2 940
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Konečná záloha na daň		0	0	150	390	615	870
SP - zec	6,5 %	598	644	715	793	868	949
ZP - zec	4,5 %	414	446	495	549	601	657
Čistá mzda		8 188	8 810	9 640	10 468	11 266	12 124

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.12 Procentní meziroční změny

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hrubá mzda (Kč)	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600
Meziroční Δ v % (+)		7,61 %	11,11 %	10,91 %	9,43 %	9,36 %
Σ Sociální pojistné	2 898	3 119	3 465	3 843	4 179	4 570
Meziroční Δ v % (+)		7,63 %	11,09 %	10,91 %	8,74 %	9,36 %
Σ Zdravotní pojistné	1 242	1 337	1 485	1 647	1 803	1 971
Meziroční Δ v % (+)		7,65 %	11,07 %	10,91 %	9,47 %	9,32 %
Záloha na daň	0	0	150	390	615	870
Meziroční Δ v % (+)		-	+ ∞	160 %	57,69 %	41,46 %
Čistá mzda	8 188	8 810	9 640	10 468	11 266	12 124
Meziroční Δ v % (+)		7,60 %	9,42 %	8,59 %	7,62 %	7,62 %

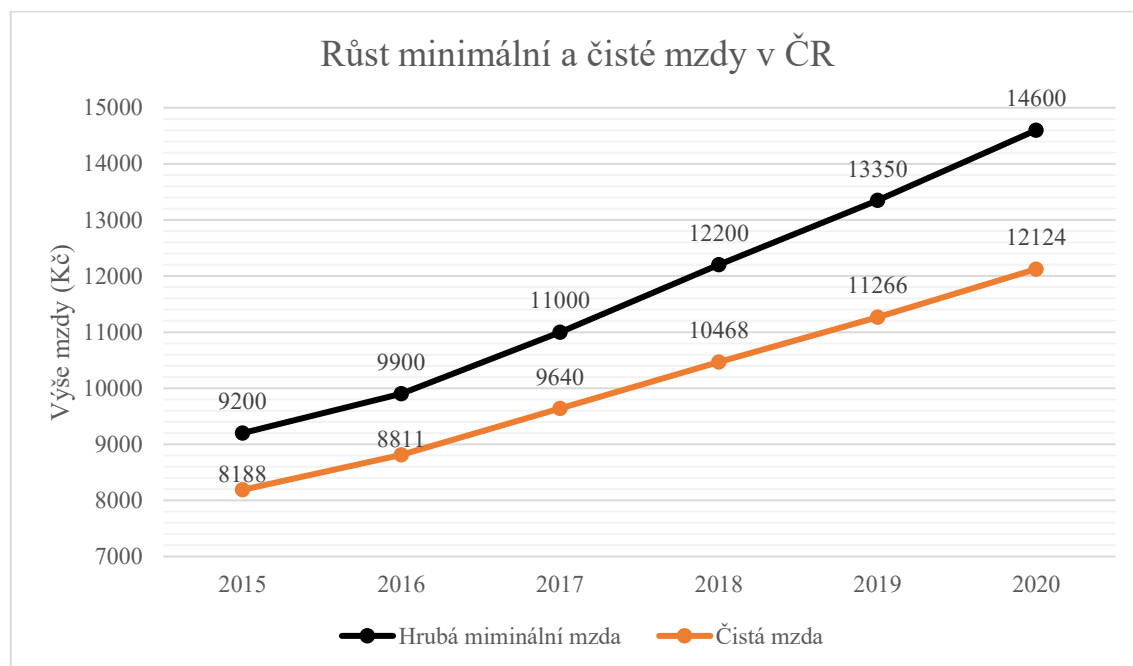
Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky meziročních změn (Tabulka 4.12) lze na první pohled vidět, jaká byla mezi lety míra růstu hrubé mzdy. Mezi lety 2015 – 2016 byla míra růstu nejvyšší, a pak se postupně tato míra začala snižovat. Stejnou mírou se samozřejmě vyvíjelo také sociální a zdravotní pojištění, přičemž odchylky v procentních výsledcích v letech 2015 – 2018 až o 0,02 % jsou zapříčiněny pouze zaokrouhlováním pojistného na celé Kč nahoru. V roce 2019 však můžeme pozorovat odchylky míry růstu hrubé mzdy od míry růstu zdravotního pojištění oproti předchozímu roku, a to z toho důvodu, že se od 1. července 2019 snížil odvod pojistného na sociální pojištění z 25 % na 24,80 % kvůli snížení odvodu na nemocenské z 2,3 % na 2,1 %. V roce 2019 již tedy počítáme se sníženým odvodem na sociální pojištění.

V řádku „záloha na daň“, kde je ve výpočtu zahrnuta základní sleva na poplatníka dle § 35ba ZDP, lze jasně vidět vývoj zdanění v letech 2015 – 2020. Zatímco v letech 2015 a 2016 je při minimální mzdě 9 200 Kč a 9 900 Kč záloha na daň ve výši 0 Kč, a to kvůli možnosti uplatnění si základní slevy na poplatníka, která je již od roku 2011 stále ve stejné výši (24 840 Kč/rok, resp. 2 070 Kč/měsíc), od roku 2017 se zvyšující se hrubou mzdou již vzniká daňová povinnost, která se každým rokem zvyšuje a má za následek vyšší odvody do státního rozpočtu, má procentně klesající tendenci.

Při pohledu na míru růstu minimální mzdy oproti míře růstu čisté mzdy je patrný rozdíl, a to že meziroční růst minimální mzdy je vyšší než meziroční růst mzdy čisté. Důvodem je rostoucí pojistné jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele, neboť to se počítá z hrubé mzdy zaměstnance, a také rostoucí zdanění od roku 2017. V Grafu 4.8 lze vidět vztah mezi vývojem minimální a čisté mzdy.

Graf 4.8 Vývoj minimální mzdy vzhledem ke zdanění v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Minimální hrubá mzda roste meziročně více než mzda čistá, a to právě kvůli daňovým odvodům a odvodům pojistného, které se stále počítá ze zvyšující se hrubé mzdy zaměstnanců. Pro určité skupiny občanů má ale zvyšování minimální mzdy bezpochyby pozitivní dopad. Jedná se o občany (rodiče), jenž si uplatňují slevu na dani dle § 35bb ZDP – slevu za umístění dítěte např. v předškolním zařízení apod. Tato sleva se totiž odvíjí od výše minimální mzdy v aktuálním roce, tudíž zatímco v roce si rodič mohl uplatnit slevu ve výši 13 350 Kč, v roce 2020 se tato sleva zvýšila o 1 250 Kč, na 14 600 Kč.

Následující výpočet (Tabulka 4.13) se zabývá výpočtem čisté mzdy při různých úrovních minimální mzdy v SR v roce 2020.

Tabulka 4.13 Výpočet čisté mzdy při různých úrovních minimální mzdy v SR

Rok		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hrubá mzda (EUR)		380	405	435	480	520	580
SP - zec	9,4 %	35,72	38,07	40,89	45,12	48,88	54,52
ZP - zec	4,0 %	15,20	16,20	17,40	19,20	20,80	23,20
Nezdanitelná část ZD na poplatníka		316,94	316,94	316,94	319,17	328,11	367,85
ZD pro výpočet zálohy na daň		12,14	33,79	59,77	96,51	122,21	134,43
Konečná záloha na daň	19 %	2,31	5,07	11,36	18,34	23,22	25,54
Čistá mzda EUR)		326,77	345,66	365,35	397,34	427,10	476,74
Čistá mzda (Kč)		8 303	8 783	9 284	10 096	10 853	12 114
<i>Náklady práce - zaměstnavatel</i>							
SP - ztel	25,2	95,76	102,06	109,62	120,96	131,04	146,16
ZP - ztel	10,0	38,00	40,50	43,50	48,00	52,00	58,00

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.14 Procentní meziroční změny

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hrubá mzda (EUR)	380	405	435	480	520	580
Meziroční Δ v % (+)		6,58 %	7,41 %	10,34 %	8,33 %	11,54 %
Σ Sociální pojistné	131,48	140,13	150,51	166,08	179,92	200,68
Meziroční Δ v % (+)		6,58 %	7,41 %	10,34 %	8,33 %	11,54 %
Σ Zdravotní pojistné	53,20	56,70	60,90	67,20	72,80	81,20
Meziroční Δ v % (+)		6,58 %	7,41 %	10,34 %	8,33 %	11,54 %
Záloha na daň	2,31	5,07	11,36	18,34	23,22	25,54
Meziroční Δ v % (+)		1,19 %	124,06%	61,44 %	26,61 %	9,99 %
Čistá mzda	326,77	345,66	365,35	397,34	427,10	476,74
Meziroční Δ v % (+)		5,78 %	5,70 %	8,76 %	7,49 %	11,62 %

Zdroj: vlastní zpracování

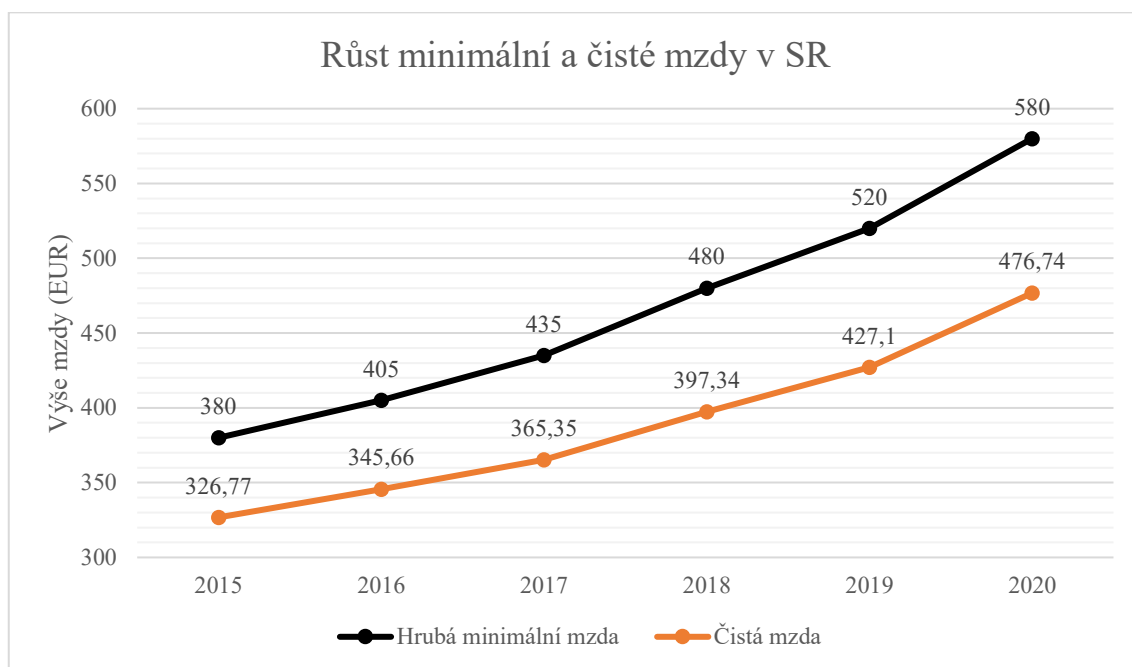
Hrubá minimální mzda v EUR se taktéž každým rokem zvyšuje. Ačkoliv míra růstu v roce 2019 značí klesající tendenci, mezi roky 2019 a 2020 se minimální mzda zvýšila o 11,54 %, což je nejvyšší míra růstu mezi sledovanými lety. Stejným tempem taktéž rostlo i sociální a zdravotní pojištění jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele, což mělo u zaměstnavatelů za následek zvýšení nákladů práce za zaměstnance.

Značný rozdíl oproti české republice je v míře růstu měsíční daňové povinnosti zaměstnanců. Sice v letech 2015 – 2016 vznikala zaměstnanci velmi nízká daňová povinnost oproti České republice, kde daňová povinnost byla 0 Kč, avšak v roce 2017 oproti předchozímu roku záloha na daň vzrostla o 124,06 %. Je to z toho důvodu, že ačkoliv se stejnou mírou růstu zvyšovala hrubá mzda i sociální a zdravotní pojistné, nezdánitelná část základu daně na poplatníka zůstala konstantní (vychází se při ní z životního minima, které bylo v letech 2015 – 2017 neměnné), a tedy vznikal i vyšší základ daně, ze kterého se záloha na daň počítá. Oproti České republice se totiž nezdánitelná část na poplatníka odečítá již od hrubé mzdy, nikoliv až od vypočtené zálohy na daň. Od roku 2018 se již v důsledku zvyšujícího se životního minima zvyšovala i výše nezdánitelné části základu daně na poplatníka, což mělo za následek sice zvyšování daňové povinnosti, avšak s výraznou klesající tendencí.

Zatímco hrubá mzda má do roku 2018 rostoucí míru růstu, čistá mzda má oproti tomu do roku 2017 míru růstu klesající, a to právě kvůli neměnné výši nezdánitelné části základu daně na poplatníka. V roce 2018 se již tato výše nezdánitelné části zvyšuje a roste tedy i míra růstu čisté mzdy, a to výrazně. V roce 2019 je opět zaznamenaná klesající míra růstu a v roce 2020 se díky nejvyššímu růstu hrubé mzdy společně se zvýšením nezdánitelné části na poplatníka (a tedy klesající míře zdanění) výrazně roste i mzda čistá.

Vývoj hrubé minimální mzdy oproti mzdě čisté lze zhlédnout také v Grafu 4.9.

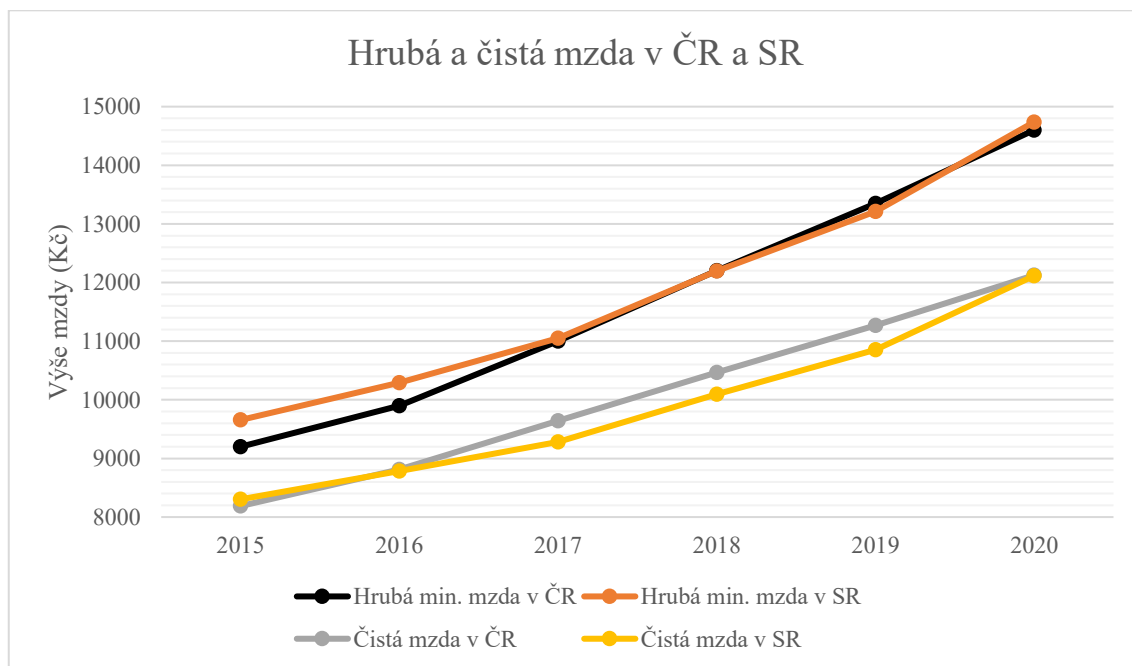
Graf 4.9 Vývoj minimální mzdy oproti mzdě čisté v SR



Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že se výše minimální hrubé mzdy v jednotlivých letech v obou zemích výrazně neliší, následující grafy ještě porovnají vývoj hrubé minimální mzdy, čisté mzdy a daňových odvodů v jednotlivých letech v obou zemích.

Graf 4.10 Srovnání vývoje hrubých a čistých mezd zaměstnanců v ČR a SR

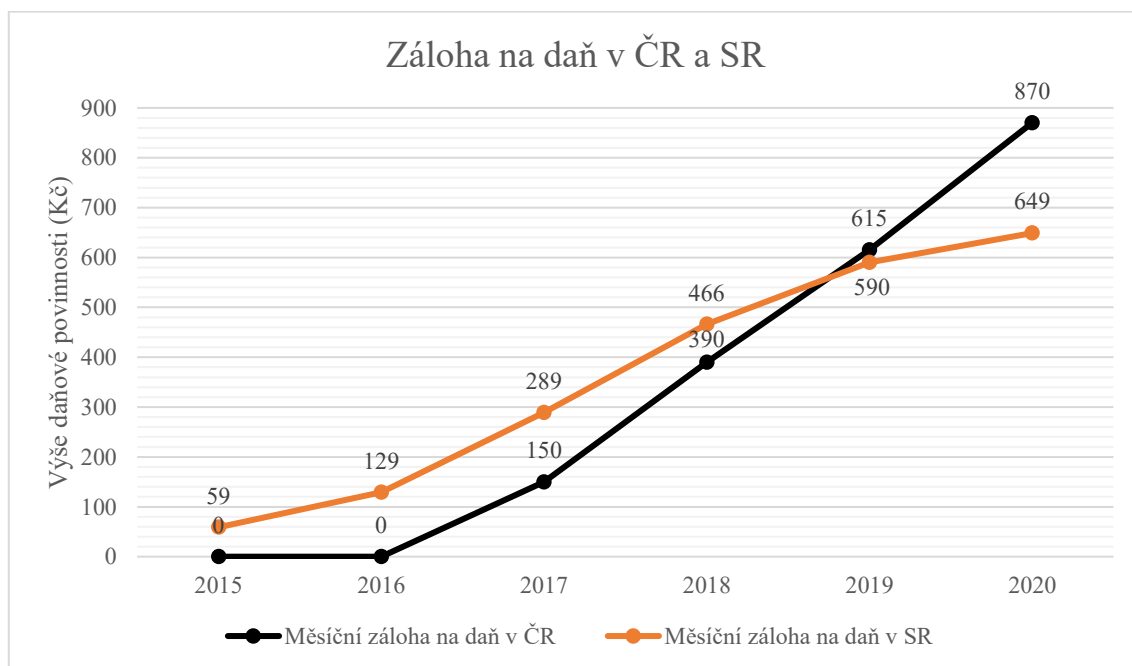


Zdroj: vlastní zpracování

V grafu lze již na první pohled vidět, že rozdíly mezi oběma zeměmi nejsou nijak výrazné. Při použití kurzu ČNB k 1. 1. 2020 lze podotknout, že kromě let 2015 a 2016, kdy se výše hrubé minimální mzdy liší pouze o zhruba 300 Kč, v následujících letech je již vývoj zhruba stejný. Co se týče vývoje čistých mezd, tak v České republice čistá mzda roste téměř konstantním tempem, a to z toho důvodu, že se stejnou mírou roste jak hrubá mzda, tak sociální a zdravotní pojistné, a sleva na poplatníka je ve všech letech stejná. Ve Slovenské republice je mezi lety 2017 – 2019 čistá mzda na nižší úrovni, neboť hrubá mzda roste více, než nezdanitelná část na poplatníka, a v roce 2020 se výše čistých mezd dostávají na stejnou úroveň proto, že se zvýšením hrubé mzdy také výrazně roste výše nezdanitelné části na poplatníka, klesá tak záloha na daň zaměstnance a roste čistá mzda.

V následujícím Grafu 4.11 je zobrazen vývoj zdanění příjmů zaměstnance na základě předchozích výpočtů. V grafu lze vidět zřejmý rozdíl mezi zdaněním v České republice a Slovenské republice, který má v konečném důsledku vliv na čistou mzdu zaměstnance.

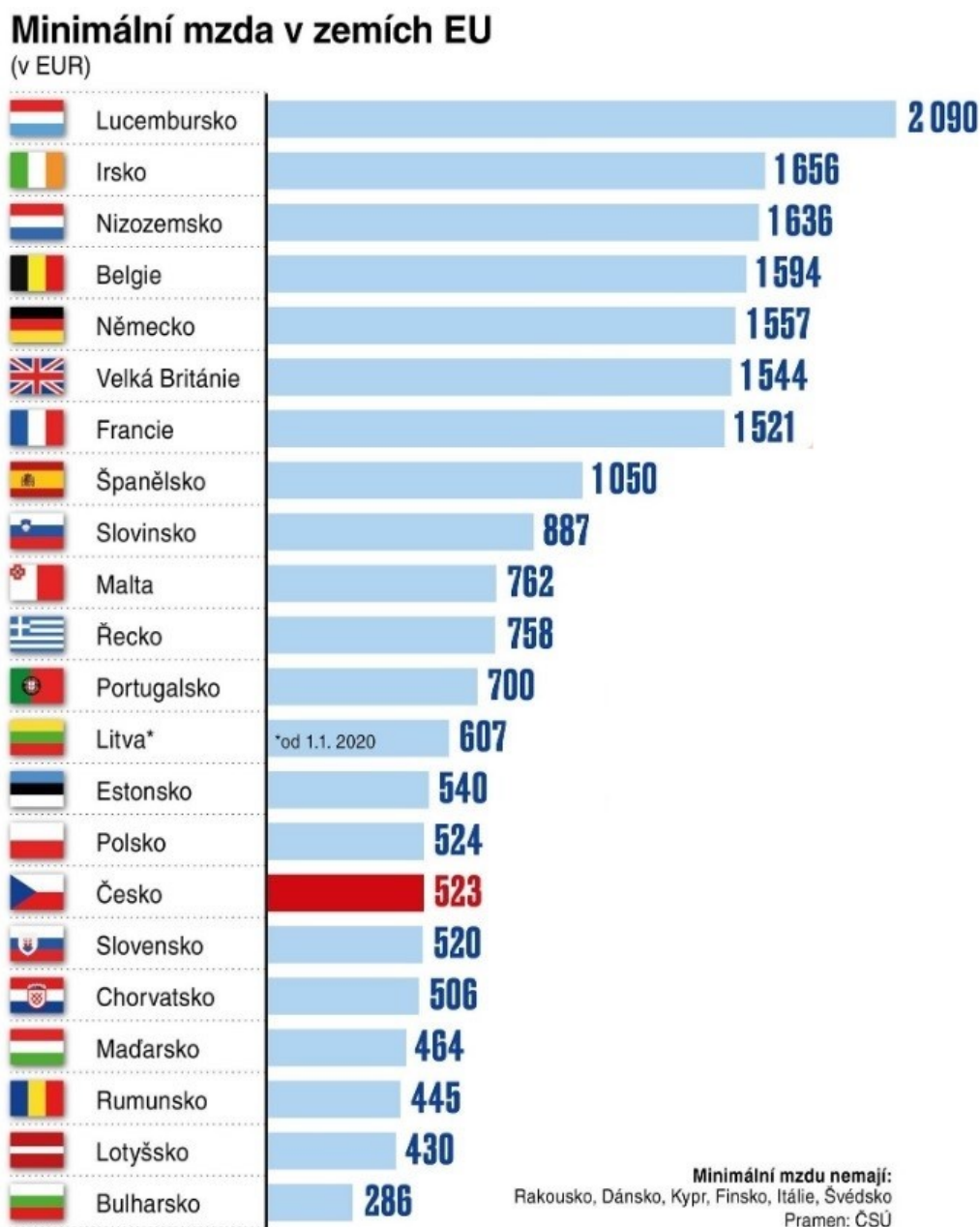
Graf 4.11 Srovnání vývoje odváděných záloh na daň z příjmů FO v ČR a SR



Zdroj: vlastní zpracování

V souvislosti s minimální mzdou v České a Slovenské republice je vhodné srovnat tyto země s ostatními zeměmi Evropské unie. Obrázek 4.4 zobrazuje výši minimálních mezd v zemích Evropské unie (v EUR) v roce 2019.

Obrázek 4.4 Srovnání minimálních mezd v zemích Evropské unie



Zdroj: idnes.cz

Ačkoliv dle Obrázku 4.4 patří Česká i Slovenská republika mezi země Evropské unie s nižší minimální mzdou, je nutné přihlédnout také např. k životní úrovni obyvatel, cenám bydlení, potravin apod. Nově od roku 2020 minimální mzdu již nestanovuje 22 zemí EU, ale pouze 21, neboť Velká Británie z Evropské unie vystoupila.

4.5 Zrušení superhrubé mzdy a její vliv na zdanění příjmů

Superhrubá mzda je ojedinělý koncept v České republice, který vznikl v rámci daňové reformy v roce 2008. Spočívá v navýšení hrubé mzdy o pojistné za zaměstnavatele ve výši 33,8 %, z toho 9 % zdravotní a 24,8 % sociální pojištění, z čehož vznikne základ daně pro výpočet zálohy na daň. Toto zvýšení základu daně pro výpočet zálohy na daň vzniklo z titulu snižujících se jiných daní, za účelem vyrovnání. Nyní se debatuje o jejím zrušení, ovšem to sebou nese mnohá úskalí. V minulosti se o zrušení snažila jedna z politických stran, ovšem navrhovala nahradit ji zdaněním pouze 15 % z hrubé mzdy, což by znamenalo navýšení schodku o cca 75 miliard korun. Stejná politická strana v roce 2020 debatuje o zrušení této superhrubé mzdy, avšak s tím rozdílem, že by se navýšilo zdanění příjmů fyzických osob z 15 % na 19 % z hrubé mzdy, což by znamenalo schodek o 50 miliard nižší, tedy 25 miliard. Zaměstnanec nyní reálně zaplatí daň z příjmů ve výši 20,1 %, snížilo by se tedy reálné zdanění mzdy o 1,1 %. Úskalí se nachází v tom, že pokud se má některá daň snížit, a tím dojít k daňovému výpadku, musí stát nějakým způsobem získat peníze zpět v podobě jiného „příjmu do státního rozpočtu“ a zamezit tím v navyšování schodku. Zrušení superhrubé mzdy by tedy mohlo znamenat problém v sestavování rozpočtu pro rok 2021. Dalším problémem je, že zaměstnanci s nižšími příjmy tuto změnu pocítí jen minimálně, zaměstnanci s vyššími příjmy již o něco více, což je zjevné ve srovnání a výpočtu daňové úspory v Tabulce 4.15 a Tabulce 4.16 (kurzy.cz).

Tabulka 4.15 Srovnání zdanění příjmů zaměstnanců před/po zrušení superhrubé mzdy

	Existence superhrubé mzdy, zdanění 15 %	Po zrušení superhrubé mzdy, zdanění 19 %
Hrubá mzda	20 000 Kč	20 000 Kč
Pojistné za ZTELE 33,8 %	6 760 Kč	-
ZD (≐ celé 100 nahoru)	≐ 26 800 Kč	20 000 Kč
Zálohová daň před slevami (% ze ZD)	(15 %) 4 020 Kč	(19 %) 3 800 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	1 950 Kč	1 730 Kč
Rozdíl ve zdanění	Poplatník obdrží měsíčně o 220 Kč navíc při zrušení superhrubé mzdy a zdanění 19 %	

Zdroj: vlastní zpracování

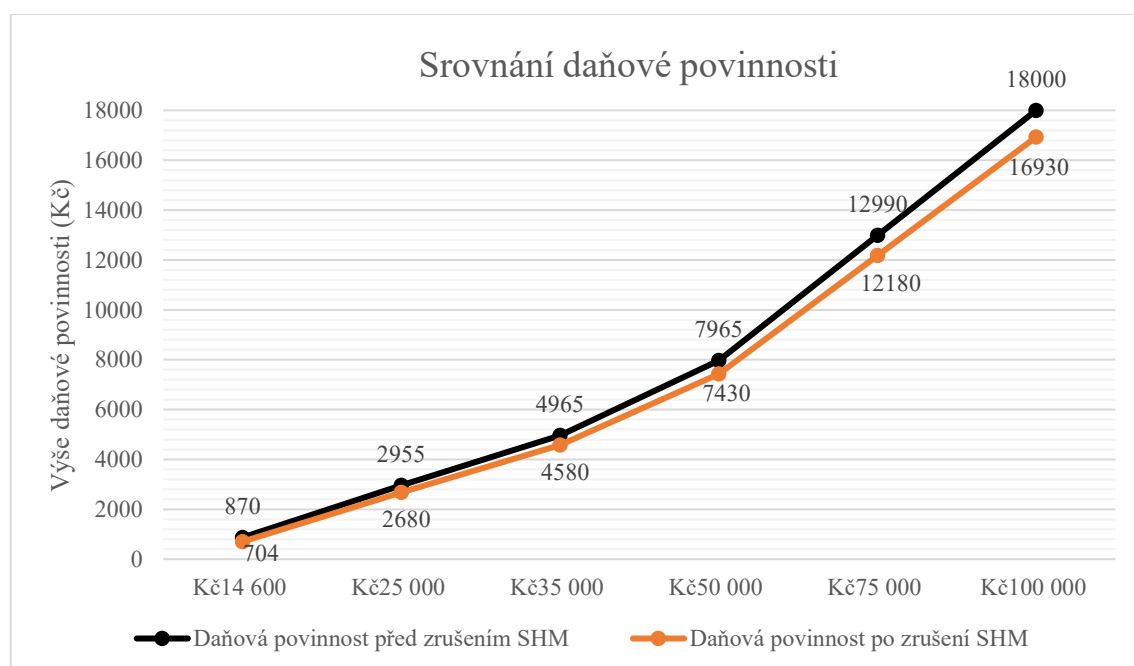
Nově by se hrubá mzda zaměstnance nenavyšovala o pojistné za zaměstnavatele, ale záloha na daň by se nově počítala z hrubé mzdy. Pokud by ale došlo ke zrušení superhrubé mzdy, zvýšila by se zároveň sazba pro výpočet zálohy na daň z 15 % na 19 %. Při hrubé mzdě ve výši 20 000 Kč měsíčně za předpokladu, že by poplatník podepsal prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob a uplatňoval by tak základní slevu na poplatníka, by tento zaměstnanec (poplatník) ušetřil na dani 220 Kč i při zvýšení sazby daně. V Tabulce 4.16 je zobrazena výše úspory na dani po zrušení superhrubé mzdy při různé výši příjmů, graficky je pak znázorněno v Grafu 4.12.

Tabulka 4.16 Snížení daně z příjmů u zaměstnanců s různými výšemi příjmu po zrušení superhrubé mzdy v Kč (při uplatnění základní slevy na poplatníka)

Příjem (Kč)	14 600	25 000	35 000	50 000	75 000	100 000
Daň nyní	870	2 955	4 965	7 965	12 990	18 000
Daň po zrušení SHM	704	2 680	4 580	7 430	12 180	16 930
Rozdíl (Kč)	-166	-275	-385	-535	-810	-1 070

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.12 Srovnání daňové povinnosti před a po zrušení superhrubé mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 4.16 a v Grafu 4.12 lze vidět, že čím větší hrubou mzdou (znázorněná na ose X) zaměstnanec obdrží, tím větší daňové úspory díky zrušení superhrubé mzdy dosáhne.

4.6 Vyhodnocení praktické aplikace

Cílem praktické aplikace bylo komparovat a zhodnotit rozdíly ve mzdovém systému v oblasti vlivu počtu dětí na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnance a v oblasti růstu minimální mzdy v letech 2015 – 2020 a jejího dopadu na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnance, a to za předem stanovených podmínek.

V rámci první analýzy bylo zjištěno, že daňové zvýhodnění na dítě v České republice má vliv až na zálohu na daň po slevě na poplatníka, zatímco ve Slovenské republice má daňový bonus na děti vliv přímo na vypočtenou zálohu na daň ve výši 19 %, neboť nezdanitelná část základu daně na poplatníka se odečítá společně se sociálním a zdravotním pojištěním za zaměstnance přímo z hrubé mzdy, čímž vznikne základ daně pro výpočet zálohy na daň, ze kterého se teprve záloha na daň počítá. V České republice se daňové zvýhodnění na děti odvíjí od počtu vyživovaných dětí v domácnosti zaměstnance (zvyšující se sazba za každé další dítě až do třetího dítěte), oproti tomu ve Slovenské republice se výše daňového bonusu odvíjí od věku vyživovaného dítěte (zda je mladší / starší 6 let).

Při minimální mzdě 14 600 Kč má vliv daňového zvýhodnění / daňového bonusu (dále jen daňová úleva) v ČR i SR největší smysl, pokud tedy zaměstnanec děti má. Pokud zaměstnanec v ČR či SR pobírá minimální mzdu, může díky nízkému příjmu obdržet vlivem daňové úlevy na dítě dokonce větší čistou mzdu, nežli byla jeho minimální mzda hrubá. V ČR může dokonce zaměstnanci, který má 3 děti, vzniknout daňový bonus 4 031 Kč, v SR pak může vzniknout záporná daňová povinnost až 2 752 Kč (tři děti mladší 6 let), resp. 1 062 Kč (tři děti starší 6 let).

Pokud zaměstnanec pobírá průměrnou mzdu (34 835 Kč), vzniká mu daňová povinnost ve všech sledovaných případech. Ani daňová úleva na tři děti totiž v žádném případě nepokryje celou daňovou povinnost, neboť je hrubá mzda průměrná viditelně vyšší nežli mzda minimální. Rozdíl ale vzniká při zdanění v ČR a SR, neboť zatímco v ČR při třech dětech vzniká daňová povinnost pouhých 34 Kč, v SR je daňová povinnost vyšší při třech dětech mladších 6 let (578 Kč), a výrazně vyšší (2 267 Kč) při třech dětech starších 6 let.

Při příjmu zaměstnance ve výši 6 násobku průměrné mzdy (209 010 Kč) má již vliv počtu dětí v domácnosti nejmenší vliv, neboť i když se uplatňuje daňová úleva ve stejné výši jako v předchozích případech, vzhledem k výši měsíčního příjmu

zaměstnanec jsou tyto částky nejméně vlivné. Daňová povinnost při třech dětech v ČR i SR se pohybuje v rozmezí od 37 266 Kč do 42 167 Kč. Je zde ale nutné podotknout, že v konečném důsledku zaměstnanec obdrží vyšší čistou mzdu v ČR při jakémkoliv počtu dětí (i bezdětný), a to díky nižšímu odvodu pojistného v ČR (11 %) oproti odvodu pojistného v SR (13,40 %).

Celkově se dá shrnout, že daňové zvýhodnění na dítě v ČR / daňový bonus v SR snižuje daňovou povinnost a tím pádem má pozitivní vliv na čistou mzdu. Vliv dětí na daňovou povinnost nejsilněji pocítí zaměstnanec pobírající minimální mzdu, resp. průměrnou mzdu, zatímco u zaměstnance pobírajícího mzdu ve výši 6 násobku průměrné mzdy je vliv dětí na daňovou povinnost vzhledem k vysokému příjmu velmi malý. Platí, že čím více dětí zaměstnanec má, tím vyšší záporná daňová povinnost / nižší daňová povinnost vzniká, a tím vyšší je v konečném důsledku mzda čistá.

V rámci druhé analýzy zabývající se růstem minimální mzdy a jejím vlivem na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnance bylo zjištěno, že se zvyšující se hrubou mzdou roste i daňová povinnost, výše odvodů za sociální a zdravotní pojistné, a v důsledku toho roste čistá mzda pomaleji nežli mzda hrubá. Zatímco minimální hrubá mzda v obou zemích rostla ve sledovaných letech téměř totožně, čistá mzda v SR byla oproti čisté mzdě v ČR v letech 2017 – 2019 mírně nižší, a to z důvodu toho, že hrubá mzda v těchto letech rostla více, než nezdanitelná část na poplatníka a vznikala tak vyšší základ daně pro výpočet zálohy na daň a tím i vyšší výsledná daňová povinnost.

Poslední část praktické aplikace se zaměřovala na výpočet daňové úspory za předpokladu zrušení superhrubé mzdy, protože tento návrh je v plánu být projednáván vládou v rámci daňového balíčku na rok 2021. V současné době dochází k reálnému zdanění příjmů zaměstnanců ve výši 20,10 %. Zrušením superhrubé mzdy by se sice zvýšila sazba daně z 15 % na 19 %, ovšem i tak by zaměstnanec pocítil daňovou úsporu ve výši 1,10 %. Na modelovém příkladu byla porovnána výše daňové úspory při různé výši příjmů zaměstnance a výsledkem je, že zaměstnanci s nízkým příjmem by tuto daňovou úsporu pocítili jen minimálně (např. při minimální mzdě 14 600 Kč by daňová úspora činila 166 Kč), zatímco zaměstnanci s vysokými příjmy by daňová úspora při příjmu 100 000 Kč by dosahovala 1 070 Kč. Otázkou ovšem je, zda při tak vysokém příjmu je tato daňová úspora skutečně významná.

5 Závěr

Diplomová práce se zabývala, a jejím cílem bylo, charakterizovat mzdový systém v České republice, charakterizovat mzdový systém ve vybrané zemi Evropské unie a následně tyto mzdové systémy navzájem komparovat a zhodnotit. Za zemi Evropské unie využitou ke komparaci byla vybrána Slovenská republika, a to z toho důvodu, že byla v minulosti součástí naší republiky a s Českou republikou tvořila až do konce roku 1992 společnou republiku – Československo.

Diplomová práce byla rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část práce se postupně zabývala obecnou charakteristikou mzdových systémů v České republice a Slovenské republice, tedy vymezením právní úpravy, pracovní dobou, odměňováním, obecným výpočtem čisté mzdy a souvisejícími daňovými aspekty.

Cílem praktické části byla komparace a zhodnocení mzdového systému v České republice a Slovenské republice. První část praktické části práce se zabývala rozdíly ve mzdových systémech vybraných zemí v oblastech pracovního poměru, náhrad při dočasné pracovní neschopnosti a nemocenské, rozdílných sazeb sociálního a zdravotního pojistného, výpočtů daňové povinnosti a porovnáním vývoje minimálních a průměrných mezd od roku 2015.

Druhá část praktické části práce byla zaměřena na praktickou analýzu, která měla za cíl s využitím poznatků z teoretické části práce na konkrétních příkladech komparovat a zhodnotit vybrané oblasti mzdových systémů v České republice a Slovenské republice. Pro praktickou analýzu byla zvolena komparace v oblasti zdanění příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a čisté mzdy s ohledem na počet vyživovaných dětí v domácnosti zaměstnance, dále pak v oblasti růstu minimální mzdy a jejího dopadu na daňovou povinnost a čistou mzdu zaměstnance (v období let 2015 – 2020). Poslední část praktické aplikace se zabývala otázkou, jaký vliv by měl zrušení superhrubé mzdy na zdanění a čistou mzdu zaměstnance, jelikož tento návrh je projednáván vládou v rámci daňového balíčku v roce 2021.

Z řešení diplomové práce vyplynulo, že existují rozdíly ve mzdovém systému České republiky a Slovenské republiky, a to v mnoha oblastech, včetně postupu při výpočtu měsíční daňové povinnosti zaměstnance. Na základě výsledků komparace z praktické aplikace v rámci praktické části práce lze zhodnotit, že kvůli existenci konceptu superhrubé mzdy v České republice je sice vyšší daňová povinnost tohoto

zaměstnanec, avšak pouze pokud je bezdětný. V případě, že vyživuje a uplatňuje si daňové zvýhodnění na jedno či více dětí žijící s ním ve společné domácnosti, se mu v důsledku zvyšujícího se daňového zvýhodnění s každým dalším uplatňovaným dítětem (až do třetího dítěte) snižuje měsíční daňová povinnost, a to výrazněji, nežli v SR, a zejména, pokud zaměstnanec v SR vyživuje tři děti starší 6 let a pobírá minimální nebo průměrnou mzdu, je rozdíl v daňové povinnosti zaměstnanců obou zemí výrazný a koncept superhrubé mzdy v ČR je tedy v rámci analyzovaných příkladů vykompenzován tímto daňovým zvýhodněním na děti. Pokud zaměstnanec v ČR pobírá mzdu ve výši 6 násobku průměrné mzdy, obdrží v konečném důsledku vyšší čistou mzdu při jakémkoliv počtu dětí než zaměstnanec v SR při stejné výši hrubého příjmu, a to z důvodu nižších odvodů na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance v ČR.

Co se týče zrušení superhrubé mzdy, o tomto kroku se debatuje již několik let. Superhrubá mzda vznikla v roce 2008 za účelem zvýšení odvodu daní do státního rozpočtu a byla původně stanovena na tři roky. Do dnešního dne se ovšem o zrušení pouze debatuje. Návrh na zrušení superhrubé mzdy od roku 2021 je i v letošním roce projednáván vládou, a tak byla v rámci praktické aplikace vyčíslena daňová úspora při různé výši hrubého příjmu zaměstnance. Je zde nutné podotknout, že vláda uvažuje o zrušení superhrubé mzdy za předpokladu, že by se sazba daně z příjmu fyzických osob zvýšila z 15 % na 19 %, reálné zdanění mzdy by se tedy snížilo z nynějších 20,10 % na 19 %. Daňová úspora u zaměstnance by tedy byla ve výši 1,10 %.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

ELLIOTT, Barry and Jamie ELLIOTT. *Financial Accounting and Reporting*. 16th ed. Harlow: Pearson, 2013. 877 p. ISBN 978-0-273-77817-2.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 564 s. ISBN 978-80-7958-293-3.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 639 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 655 s. ISBN 978-80-7554-253-3.

MIHÁL, Jozef. *Daňové a odvodové typy IV. (2020)*. Bratislava: KO&KA, 2019. 168 s. ISBN 978-80-972306-9-2.

MIHÁL, Jozef. *Zákonník práce 2020*. Bratislava: KO&KA, 2019. 220 s. ISBN 978-80-999500-0-0.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. Daně. 431 s. ISBN: 978-80-7554-255-7.

ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2020: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2019 a k 1.1. 2020*. 16. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 175 s. ISBN 978-80-7554-247-2.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: kompletní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo v praxi. 195 s. ISBN: 978-80-271-2929-4.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2019*. 22. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. 472 s. ISBN 978-80-271-2246-2.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020*. 23. vyd. Praha: Grada Publishing, 2020. 470 s. ISBB 978-80-271-1032-2.

Zákony

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotního pojištění

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 283/2002 Z. z., o cestovních náhradách

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení

Zákon č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov

Elektronické dokumenty

FINANCE.CZ *Děti a daně 2020: kdo má nárok na daňové zvýhodnění a kdo dostane daňový bonus.* [online] [14.01.2020]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/503335-deti-a-dane/>

FINANCE.CZ *Náhrada mzdy a nemocenská 2020.* [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/nemocenska-a-nahrada-mzdy/pruvodce-nahradou-mzdy-a-nemocenskou/>

FINANCE.CZ *Sociální a zdravotní pojištění.* [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/>

IDNES.CZ *ZMAPOVÁNO: kdo vydělá a kdo prodělá na letošním růstu minimální mzdy.* [online] [10.01.2020]. Dostupné z: <https://www.idnes.cz/finance/dane/minimalni-mzda-dane-odvody-zarucena-mzda-dopad-rustu-skolkovne-zdaneni-duchodu/>

JAPIS.SK *Zdravotné a sociálne odvody v roku 2020.* [online] [08.11.2019]. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/zdravotne-a-socialne-odvody/>

KURZY.CZ *Zrušení superhrubé mzdy a stravenkový paušál: Lidé by dostali více peněz, chyběly by v rozpočtu.* [online] [14.01.2020]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/526809-zruseni-superhrube-mzdy-a-stravenkovy-pausal-lide-by-dostali-vice-penez-chybely-by-v-rozpoctu/>

MINIMALNAMZDA.SK *Minimálna mzda na Slovensku.* [online] Dostupné z: <https://www.minimalnamzda.sk/minimalna-mzda-historia.php>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV.CZ *Přehled o vývoji částek minimální mzdy.* [online] [20.12.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. MVCR.CZ *Evropská unie.* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/mezinarodni-organizace-a-vs-evropska-unie>

PODNIKAJTE.SK *Náhrada mzdy za dovolenku – výpočet.* [online] [14.06.2019]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/nahrada-mzdy-za-dovolenku-vypocet>

PODNIKAJTE.SK *Pracovná neschopnosť (PN) zamestnanca v roku 2020 – povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa.* [online] [15.10.2019]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pracovna-neschopnost-pn-zamestnanca-v-roku-2020>

PODNIKAJTE.SK *Životné minimum od 1.7.2019 do 30.6.2020.* [online] [17.06.2019]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/uctovnictvo/zivotne-minimum-od-1-7-2019-do-30-6-2020>

VYPOCET.CZ *Popis výpočtu čisté mzdy.* [online] [2020]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

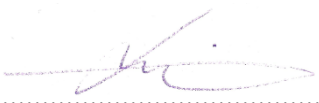
Seznam zkratek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPH	Daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
HM	Hrubá mzda
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
RO	Rozhodné období
RZZ	Roční zúčtování záloh
SR	Slovenská republika
VC	Vstupní cena
VZ	Vyměřovací základ
ZD	Základ daně
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
ZDP SR	Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov
ZEC	zaměstnanec
ZTEL	zaměstnavatel
ZTP/P	Zvlášť těžce postižení/průvodce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 13.4.2020



.....
Bc. Veronika Linhartová

Seznam příloh

Příloha 1 Nezdánitelné části základu daně při ročním zúčtování záloh v ČR

Příloha 2 Slevy na dani při ročním zúčtování záloh v ČR

Příloha 3 Odlišnosti ve výši zákonných příplatků ke mzdě