Ekonomická fakulta
Faculty of Economics
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
University of South Bohemia in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Komparace mzdové problematiky v České republice a ve Slovenské republice

Vypracovala: Hana Česká
Vedoucí práce: Ing. Miroslava Vlčková, Ph.D.

České Budějovice 2021

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Hana ČESKÁ**
Osobní číslo:	**E18092**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Řízení a ekonomika podniku**
Téma práce:	**Komparace mzdové problematiky v České republice a ve Slovenské republice**
Zadávající katedra:	**Katedra účetnictví a financí**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza mzdových systémů v obou zemích. Důraz je kladem především na komparaci výpočtu mezd, odvodů zdravotního a sociálního pojištění, daňového zatížení apod. a to jak z hlediska zaměstnanců, tak i z hlediska zaměstnavatelů.

Osnova práce:

1. Úvod.
2. Mzdový systém v České republice.
3. Mzdový systém ve Slovenské republice.
4. Komparace jednotlivých mzdových systémů.
5. Praktické propočty mezd a mzdových nákladů v obou zemích.
6. Zhodnocení zjištěných výsledků a návrhy na optimalizaci.
7. Závěr.
8. Přehled použité literatury.
9. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy:	**40-50 stran**
Rozsah grafických prací:	
Forma zpracování bakalářské práce:	**tištěná**

Seznam doporučené literatury:

1. Bragg, M. S. (2018). *Payroll Management: 2019.* Colorado: AccountingTools.
2. Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková, D., Schmied, Z., Schweiner, P., & Tomandlová, L. (2019). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2019.* 12. akt. vyd. Olomouc: ANAG.
3. Kudrhalt Suchá, B., Vrajík, M., & Čermák, T. (2018). *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce.* Olomouc: ANAG.
4. Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Přikrylová, H., et al. (2019). *Abeceda mzdové účetní 2019.* 29. akt. vyd. Olomouc: ANAG.
5. Vybíhal, V. (2019). *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce.* 22. vyd. Praha: Grada Publishing.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Miroslava Vlčková, Ph.D.**
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2021**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice

doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 5. února 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne ….. 2021

……

Hana Česká

Poděkování

Moje velké poděkování za konzultace a odborné rady, které mi velmi pomohly při vypracování této bakalářské práce, patří její vedoucí Ing. Miroslavě Vlčkové, Ph.D.

Obsah

1 Úvod ... 8
2 Mzdový systém v České republice ... 9
2.1 Právní úprava ... 9
2.2 Pracovní poměr ... 9
2.2.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru ... 9
2.3 Odměňování za práci ... 11
2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ... 13
2.4.1 Dohoda o provedení práce ... 14
2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti ... 14
2.5 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ... 14
2.5.1 Veřejné zdravotní pojištění ... 15
2.5.2 Sociální zabezpečení ... 15
2.6 Daň z příjmů FO ... 16
2.6.1 Předmět daně ... 16
2.6.2 Příjmy vyňaté a osvobozené ... 17
2.6.3 Sazba daně ... 18
2.6.4 Nezdanitelné části základu daně ... 18
2.6.5 Základ daně ... 18
2.6.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění ... 18
2.7 Legislativa platná před novelizací ČZDP ... 20
3 Mzdový systém ve Slovenské republice ... 21
3.1 Právní úprava ... 21
3.2 Pracovní poměr ... 21
3.2.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru ... 21
3.3 Odměňování za práci ... 23
3.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ... 25
3.4.1 Dohoda o provedení práce ... 25
3.4.2 Dohoda o pracovní činnosti ... 25
3.4.3 Dohoda o brigádnické práci studentů ... 26
3.5 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ... 26
3.5.1 Veřejné zdravotní pojištění ... 26
3.5.2 Sociální zabezpečení ... 27
3.6 Daň z příjmů FO ... 27
3.6.1 Předmět daně ... 28
3.6.2 Příjmy vyňaté a osvobozené ... 28
3.6.3 Sazba daně ... 29

3.6.4 Nezdanitelné části základu daně ... 29
3.6.5 Základ daně ... 30
3.6.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění ... 30
4 Komparace jednotlivých mzdových systémů ... 32
4.1 Právní úprava ... 32
4.2 Možnosti daňové optimalizace a optimalizace příjmů ze závislé činnosti ... 34
5 Metodika ... 36
6 Praktické propočty mezd a mzdových nákladů v obou zemích ... 40
6.1 Příklad 1 ... 40
6.2 Příklad 2 ... 43
6.3 Příklad 3 ... 48
6.4 Příklad 4 ... 53
7 Zhodnocení zjištěných výsledků a návrhy na optimalizaci ... 57
7.1 Finální zhodnocení zjištěných výsledků ... 57
7.2 Návrhy na optimalizaci ... 59
7.2.1 Příklad 1 ... 59
7.2.2 Příklad 2 ... 60
7.2.3 Příklad 3 ... 61
7.2.4 Příklad 4 ... 63
8 Závěr ... 64
Summary ... 67
Přehled použité literatury ... 68
Seznam zkratek ... 71
Seznam tabulek a grafů ... 73

1 Úvod

Mzdová problematika je velmi rozsáhlou a důležitou součástí ekonomiky každého státu. Je upravena mnohými legislativními předpisy procházejícími častými změnami a úpravami. Problematika mezd se dotýká prakticky každého jedince, proto je z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů naprosto klíčové ji náležitě pochopit a nabýt správné orientace v této sféře.

Mzda reprezentuje pro zaměstnance odměnu za vykonanou práci. Mnohdy se jedná o jeho hlavní, či dokonce jediný příjem, ze kterého následně dochází k úhradě potřeb. Pro zaměstnavatele naopak značí mzdové náklady významnou nákladovou položku skládající se z hrubých mezd zaměstnanců a odvodů sociálního a zdravotního pojištění, které musí za své zaměstnance hradit právě zaměstnavatel.

Rozpadem Československa vznikly v roce 1993 dvě samostatné země – České republika a Slovenská republika. Se vznikem těchto nových nástupnických států došlo taktéž ke zrodu dvou individuálních mzdových systémů, které však shodně vycházejí ze zákona č. 65/1965 Sb. představujícího do té doby platný československý zákoník práce. Od této doby však uplynulo mnoho let a v obou zemích došlo k nabytí účinnosti nových zákoníků práce i dalších souvisejících pracovněprávních předpisů.

V současné době je celosvětovým trendem globalizace. Mnoho společností rozšířilo svoji působnost též do zahraničních států. Na základě principů nadnárodního řízení často odpovídají personální ředitelé a personalisté těchto společností za více zemí či oblastí a je u nich vyžadována orientace v různých mzdových systémech.

Taktéž stále více zaměstnanců je ochotno cestovat za prací do zahraničí a mnoho Čechů si pro výkon své profese vybírá právě Slovenskou republiku a naopak.

Cílem bakalářské práce je porovnat český a slovenský mzdový systém a zjistit, jak se obě země liší ve svém přístupu k pracovnímu poměru, k výpočtu mzdy, k výši a způsobu odvodů pojistného a ve způsobu zdanění mezd a určit, který ze mzdových systémů je pro zaměstnance a zaměstnavatele přívětivější.

Aby bylo možné tento vytyčený cíl naplnit, je práce tvořena nejprve teoretickou částí, která je věnována vysvětlení základních pojmů vztahujících se ke mzdové problematice. Poznatky obsažené v teoretické části jsou následně aplikovány v části praktické, kde je na praktických příkladech demonstrována odlišnost obou mzdových systémů.

2 Mzdový systém v České republice

2.1 Právní úprava

Primárním dokumentem upravujícím pracovněprávní vztahy je v České republice ***zákon č. 262/2006 Sb***., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006 (dále jen ČZP). Jedná se o jakýsi kodex, v němž jsou obsažena všechna základní pracovněprávní pravidla (Tomšej, 2020).

Rovněž nelze opomenout ***zákon č. 89/2012 Sb.***, občanský zákoník. Mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce platí princip subsidiarity[1] (Jouza, 2018).

Dalšími důležitými právními předpisy v oblasti pracovního práva jsou například:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Tomšej, 2020).

2.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Šubrt et al., 2019). ***Zaměstnanec*** je fyzickou osobou, která se zavázala, že bude v pracovněprávním vztahu vykonávat závislou práci. Minimální věk zaměstnance činí 15 let. Rovněž je u něj vyžadováno řádné splnění povinné školní docházky (Vybíhal, 2019). Jouza (2018) doplňuje, že ***zaměstnavatelem*** je právnická či fyzická osoba, pro niž se zaměstnanec zavázal vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu.

§ 2 ČZP definuje závislou práci jako práci „*která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“ (Tomšej, 2020).

2.2.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

Dle § 33 ČZP je pracovní poměr založen pracovní smlouvou či jmenováním. Pracovní smlouva představuje dvoustranné právní jednání se zákonem vymezeným obsahem

[1] § 4 ČZP: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

a formální stránkou. Pracovní smlouva musí vždy obsahovat minimálně druh práce, místo (či místa) výkonu práce a den nástupu do práce (Šubrt et al., 2019).

K uzavření pracovního poměru může dojít na dobu určitou či neurčitou. Pokud není ve smlouvě tato skutečnost blíže upravena, má se za to, že byl sjednán na dobu neurčitou. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí být delší než 3 roky a lze ji opakovat či prodloužit nejvýše dvakrát (Vybíhal, 2019).

Změnu sjednaného obsahu pracovního poměru lze provést pouze na základě písemné dohody obou smluvních stran. Zvláštními případy změny pracovního poměru jsou:

- převedení na jinou práci, než která byla v pracovní smlouvě sjednána,
- pracovní cesta,
- přeložení, které je představováno změnou místa výkonu práce,
- dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (Suchá et al., 2018).

„Pracovní poměr může skončit:

a) dohodou,
b) výpovědí,
c) okamžitým zrušením,
d) zrušením ve zkušební době,
e) uplynutím sjednané doby,
f) u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním a též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. modrá karta,
g) *smrtí zaměstnance“ (*Šubrt et al., 2019).

Výpověď může být zaměstnancem podána z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Zaměstnavatel je oprávněn pracovní poměr tímto způsobem rozvázat jen v zákonem stanovených případech[2].

Zaměstnanci náleží právo okamžitě ukončit pracovní poměr v tom případě, že již není schopen výkonu své práce, aniž by došlo k ohrožení jeho zdraví, a zaměstnavatel mu do

[2] dle § 52 ČZP

15 dnů neumožní výkon jiné práce. Druhou situací, kdy zaměstnanec může využít okamžitého zrušení pracovního poměru, je nevyplacení mzdy (náhrady mzdy nebo její části) zaměstnavatelem do 15 dnů po tom, co uplynula její splatnost. Naopak v situaci, kdy je zaměstnanec odsouzen za vykonání úmyslného trestného činu (přičemž ČZP hovoří o nepodmíněném trestu odnětí svobody na dobu přesahující 1 rok či přinejmenším 6 měsíců, pokud tento trestný čin byl spáchán v průběhu či v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů) a rovněž v případech zvláště hrubého porušení povinností zaměstnancem, je zaměstnavatel oprávněn využít tento způsob rozvázání pracovního poměru (Šubrt & Vrajík, 2019).

Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce. Výjimky lze najít v § 51a ČZP. Začíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po prokazatelném doručení výpovědi druhé smluvní straně, a končí uplynutím posledního dne daného kalendářního měsíce (Suchá et al., 2018).

2.3 Odměňování za práci

Mzda je *„peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“* (Suchá et al., 2018).

Odměna z dohody náleží zaměstnanci za pracovní výkon na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odměnou z dohody se rozumí peněžité plnění (Šubrt et al., 2019).

Platem jakožto peněžitým plněním jsou odměňováni zejména zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací či školských právnických osob[3] (Suchá et al., 2018). Platová výše je dána platovým tarifem, který zahrnuje platovou třídu a platový stupeň. Tuzemská právní úprava rozlišuje 16 platových tříd. Zařazení probíhá dle druhu práce, který je sjednán v pracovní smlouvě (Tomšej, 2020). Po zařazení do platových tříd následuje zařazení zaměstnance do platového stupně, přičemž je brán zřetel například na délku dosažené praxe či na délku doby péče o dítě (Šubrt et al., 2019).

[3] podrobněji viz § 109 odst. 3 ČZP

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši mzdy, platu či odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nehledě na složitost či namáhavost vykonávané práce. Legislativně je upravena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. (Šubrt, 2018). Od 1. 1. 2021 činí základní sazba minimální mzdy při týdenní pracovní době čítající 40 hodin 15.200 Kč za měsíc, za hodinu poté 90,50 Kč ("Minimální mzda", 2020).

Termínem „***zaručená mzda***" je označována taková úroveň mzdy či platu, na kterou má zaměstnanec právo dle ČZP, smlouvy, vnitřního předpisu či mzdového/platového výměru. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanovuje kromě výše minimální mzdy i nejnižší úroveň zaručené mzdy. Ta je odstupňovaná do 8 skupin dle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce (Šubrt et al., 2019).

Mzdové ***příplatky*** navyšují obvyklý výdělek v případě splnění stanovených (či sjednaných) podmínek. Týkají se zaměstnanců, kterým přísluší mzda či plat (Vysokajová, 2019). Mezi příplatky lze na základě § 114-118 ČZP zařadit příplatek za:

- ***práci přesčas*** ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud nedošlo k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o poskytnutí náhradní volna, jež svým rozsahem odpovídá práci konané přesčas, či pokud toto náhradní volno nebylo poskytnuto do 3 měsíců po vykonání práce přesčas nebo v době, kterou si smluvní strany dohodly,
- ***práci ve svátek*** ve výši průměrného výdělku, pokud došlo k dohodě o vyplacení příplatku místo čerpání náhradního volna v rozsahu odpovídajícího práci konané ve svátek, které musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce, či jiné dohodnuté doby po výkonu práce ve svátek,
- ***práci v noci*** (22:00 až 6:00), který činí 10 % průměrného výdělku,
- ***práci ve ztíženém pracovním prostředí*** představující 10 % stanovené základní sazby minimální mzdy, přičemž ztížené pracovní prostředí i minimální mzdu vymezuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
- ***práci v sobotu a v neděli*** činící 10 % průměrného výdělku (Tomšej, 2020).

Náhrady mzdy jsou vypláceny zaměstnancům i přesto, že se zde nevyskytuje bezprostřední souvislost s jejich výkonem (Vybíhal, 2019). Jedná se zejména o ***náhradu mzdy za dovolenou***, kdy dle § 222 ČZP „*zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku*" (Tomšej, 2020).

Z dalších náhrad mzdy lze zmínit například náhrady poskytované v případě tzv. ***důležitých osobních překážek*** zaměstnance (kupříkladu mateřská či rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, karanténa) či tzv. ***jiných důležitých osobních překážek*** v práci (například vlastní svatba, úmrtí rodinného příslušníka[4]). Třetím typem překážek na straně zaměstnance jsou ***překážky z důvodu obecného zájmu*** (výkon veřejné funkce atp.) (Šubrt et al., 2019).

Náhrada mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů ***dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény*** je poskytována zaměstnavatelem a její výše je představována 60 % průměrného (redukovaného) výdělku. Následně je státem od 15. dne vypláceno nemocenské. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci za pracovní dny (tedy za dny, kdy měl rozvrženou směnu) (Suchá et al., 2018).

Překážky v práci mohou nastat rovněž na straně zaměstnavatele. Jedná-li se o ***prostoje*** způsobené například poruchou stroje či nepředvídatelné/nezaviněné provozní příčiny a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, náleží zaměstnanci náhrada mzdy odpovídající alespoň 80 % průměrného výdělku. Pokud je zaměstnanci zabráněno pracovat z důvodu ***nepříznivých povětrnostních vlivů***, činí náhrada mzdy minimálně 60 % PV. Nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnancům náleží také v případě tzv. ***částečné nezaměstnanosti*** (způsobené dočasným omezením odbytu) (Šubrt et al., 2019).

Srážky ze mzdy/platu/jiných příjmů mají dle tuzemské legislativy 3 základní podoby. Jedná se o zákonné srážky, srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy a srážky sloužící k úhradě členských příspěvků člena odborové organizace. Mezi zákonné srážky patří dle Šubrta (2018):

- srážky daně z příjmů FO ze závislé činnosti, pojistné na SZ a ZP,
- srážky na pohledávky zaměstnavatele, které mohou být sraženy i bez souhlasu zaměstnance,
- výkon rozhodnutí (exekuce).

2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr je v České republice považován za primární pracovněprávní vztah. Tuzemská právní úprava však umožňuje zaměstnanci zapojit se do pracovní činnosti též na

[4] úplný výčet viz příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

základě dvou dohod – dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (Jouza, 2018).

Na základě dohod přísluší zaměstnanci sjednaná odměna. Odměňování na základě dohod tudíž není upraveno pravidly o platu a mzdě. Zaměstnavatel nemá povinnost určovat zaměstnanci směny a stanovovat mu tak rozvrh pracovní doby (Tomšej, 2020).

2.4.1 Dohoda o provedení práce

Charakteristickým znakem dohody o provedení práce je omezující limit vztahující se k rozsahu práce. Lze ji sjednat pouze v těch případech, kdy se nepředpokládá, že v daném kalendářním roce překročí rozsah vykonávané práce hranici 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Tento rozsah zahrnuje taktéž dobu práce, kterou zaměstnanec u daného zaměstnavatele vykonává na základě jiné dohody o provedení práce (Suchá et al., 2018).

2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Tuto dohodu je možno využít v případech, kdy se předpokládá, že rozsah práce v kalendářním roce převýší 300 hodin. Také je přípustné ji uzavřít pro rozsah práce nižší než 300 hodin za rok. Omezujícím kritériem je zde týdenní pracovní doba, která na základě tuzemské právní úpravy nemůže překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Respektování této hranice se hodnotí za celou dobu, na kterou je dohoda uzavřena (nejdéle však za 52 týdnů) (Suchá et al., 2018).

2.5 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Sociální pojištění je dle tuzemské právní úpravy rozděleno na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění. Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu. Splatnost pojistného je vždy od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, za nějž se pojistné platí (Šubrt et al., 2019).

Vyměřovací základ zaměstnance je v tomto případě představován úhrnem příjmů[5], které byly zúčtovány v souvislosti s jeho zaměstnáním[6] za předpokladu, že jsou tyto příjmy rovněž předmětem daně z příjmů FO a nejsou od této daně osvobozeny (Vančurová & Láchová, 2018). Šubrt et al. (2019) doplňuje, že vyměřovací základ zaměstnavatele pro účely sociálního zabezpečení je tvořen úhrnem VZ jeho zaměstnanců.

[5] v případě veřejného zdravotního pojištění se jedná o příjmy ze ZČ
[6] u SZ se jedná o zaměstnání, na jehož základě je založena účast na nemocenském pojištění

2.5.1 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění náleží do oblasti veřejných financí. Jedná se tak o zákonné pojištění zabezpečující plnou nebo pouze částečnou úhradu zdravotní péče poskytované pojištěnci za účelem zachování, či zlepšení jeho zdravotního stavu (Červinka, 2014).

Povinné zdravotní pojištění se dle zákona v ČR týká:

- všech osob majících v tuzemsku trvalý pobyt,
- osob bez trvalého pobytu v ČR, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele se sídlem či trvalým pobytem na území ČR (Šubrt et al., 2019).

Zaměstnavatel provádí odvod pojistného zdravotní pojišťovně, u které je konkrétní zaměstnanec pojištěn. Sazba pro výpočet zdravotního pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu. 1/3 celkové sazby (4,5 %) je zaměstnavatelem sražena zaměstnanci, zbývající 2/3 (9 %) odvádí za svého zaměstnance zaměstnavatel (Červinka, 2014).

Za minimální vyměřovací základ se v tuzemsku považuje minimální mzda. Maximální vyměřovací základ byl dne 1. ledna 2015 zrušen novelizací zákona o pojistném na veřejném ZP ("Vyměřovací základ a výpočet pojistného", c2020).

2.5.2 Sociální zabezpečení

Pojistné na SZ představuje složku státních příjmů a zaměstnavatel jej odvádí OSSZ. Jako takové se skládá ze 3 částí, kterými jsou:

- pojistné na nemocenské pojištění,
- pojistné na důchodové pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Ženíšková, 2020).

Dle § 7 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti činí sazba pojistného:

> „*a) u zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,*
>
> *b) u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu"* ("Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti", c2010-2021).

V souvislosti se sociálním zabezpečením se pojem minimální vyměřovací základ zaměstnance nevyskytuje, naopak je stanoven maximální vyměřovací základ, který je představován 48násobkem průměrné mzdy[7] (Ženíšková, 2020).

2.6 Daň z příjmů FO

Podnikové účetnictví je úzce propojeno s daňovou soustavou. Ta v České republice v současnosti rozlišuje daně přímé a daně nepřímé. Daň z příjmů je považována za daň přímou a zahrnuje daň z příjmů PO a daň z příjmů FO. Toto rozdělení je opodstatněno rozdílnou metodikou výpočtu základu daně (Chalupa et al., 2018).

Poplatníkem daně z příjmů fyzických osob je FO, jejíž příjmy jsou zdaňovány (zaměstnanec). (Šubrt et al., 2019). Pelech & Rindová (2019) dodávají, že ***plátcem*** je osoba mající povinnost daň správci daně odvést (zaměstnavatel).

2.6.1 Předmět daně

Předmětem daně z příjmů FO jsou dle § 3 ČZDP zejména ***příjmy ze závislé činnosti*.** Jsou představovány především příjmy zaměstnance, které získal od svého zaměstnavatele za výkon práce v pracovněprávním, služebním, členském či obdobném poměru, přičemž za tyto příjmy jsou pokládány též příjmy z dřívějšího pracovního poměru (Marková 2020).

Nelze opomenout, že tyto příjmy zahrnují rovněž bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely. Za takový příjem je považováno 1 % vstupní ceny motorového vozidla (minimálně však 1.000 Kč) (Šubrt et al., 2019).

Dále do předmětu daně spadají ***příjmy ze samostatné činnosti***, z nichž lze jmenovat například příjmy ze zemědělské výroby, lesního či vodního hospodářství nebo příjmy ze živnostenského podnikání (Klimešová, 2018).

Další částí předmětu daně jsou ***příjmy z kapitálového majetku*** (například podíl na zisku tichého společníka či úroky z peněžních prostředků na účtu), ***příjmy z nájmu*** a ***ostatní příjmy*** (Pelech & Rindová, 2019).

Dále se tato práce zaměřuje pouze na příjmy ze závislé činnosti.

[7] od 1. 1. 2021 činí průměrná mzda 35.441 Kč, maximální roční VZ poté 1.701.168 Kč ("OSVČ - průměrná mzda", c2021)

2.6.2 Příjmy vyňaté a osvobozené

Vyňaté příjmy jsou takové příjmy, které se nepovažují za předmět daně. Za vyňaté příjmy můžeme v souvislosti s příjmy ze závislé činnosti pokládat zejména ***náhrady cestovních výdajů*** představované proplácením výdajů vznikajících zaměstnancům například při služební cestě či cestě mimo pravidelné pracoviště. Pokud však zaměstnavatel vyplácí tyto náhrady rozdílně od legislativně stanovených limitů[8], je rozdíl mezi limitem a vyšší náhradou považován za zdanitelný příjem (Šubrt et al., 2019).

Dalšími vyňatými příjmy jsou ***příjmy nepeněžité povahy*** představované především hodnotou ochranných pomůcek, desinfekčních, mycích a čisticích přípravků/prostředků, pracovních oděvů, stejnokrojů. V případě využití vlastního nářadí při práci je vyňatým příjmem též ***náhrada za jeho opotřebení*** či ***částky obdržené*** zaměstnancem od zaměstnavatele ***zálohou***[9] (Vybíhal, 2019).

Osvobozené příjmy legislativně upravuje odstavec 9 § 6 ČZDP. Lze jmenovat například nepeněžní plnění, které zaměstnavatel vynaložil na odborný ***rozvoj*** zaměstnanců, jejich školení či rekvalifikaci (Pelech & Rindová, 2019).

Podstatnou skupinou osvobozených příjmů je také hodnota ***stravování***. To je ve formě nepeněžního plnění poskytováno zaměstnavatelem jeho zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti či ve formě stravování zajišťovaného jiným subjektem. Osvobozen je rovněž peněžitý příspěvek zaměstnavatele určený na stravování za jednu směnu zaměstnance do výše odpovídající *„70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin“* dle § 176 odst. 1 písmena a) ČZP (pro rok 2021 je osvobozeno 75,60 Kč/směna) (Běhounek, 2021).

Osvobozeným příjmem je taktéž ***příspěvek na penzijní připojištění***, penzijní pojištění či na doplňkové penzijní spoření v celkové maximální výši 50.000 Kč ročně. Dále hodnota ***přechodného ubytování*** (ve formě nepeněžního plnění), pokud se nejedná o ubytování při pracovní cestě a pokud je obec tohoto ubytování rozdílná od obce bydliště zaměstnance. Maximálně je toto plnění osvobozeno do 3.500 Kč za měsíc (Marková 2020).

[8] viz sedmá část ČZP
[9] viz § 6 odst. 7 ČZDP

Za plnění osvobozené od daně se považuje rovněž ***nepeněžní plnění*** poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci či příslušníkovi jeho rodiny z FKSP, ze sociálního fondu, z čistého zisku či na vrub nákladů. Takové plnění je reprezentováno například použitím rekreačních zařízení (čili zájezdu) do 20.000 Kč v kalendářním roce (Šubrt et al., 2019).

2.6.3 Sazba daně

Sazba daně činí pro tu část daňového základu nepřevyšující 48násobek průměrné mzdy 15 %. Zbývající část základu daně podléhá daňové sazbě 23 % (Běhounek, 2021).

2.6.4 Nezdanitelné části základu daně

§ 15 ČZDP se zabývá částkami, o něž lze snížit základ daně. K těmto nezdanitelným částem se přihlíží až při ročním zúčtování záloh u zaměstnavatele nebo jsou poplatníkem (zaměstnancem) uplatněny v daňovém přiznání (Šubrt et al., 2019).

Dle odstavce 1 zmíněného paragrafu jsou nezdanitelnými částmi ZD ***bezúplatná plnění***. Jedná se kupříkladu o dary obcím, krajům, organizačním složkám státu či PO, pokud jde o plnění na vědu, výzkum, vývoj či kulturu. Za každý dárcovský krevní odběr lze odečíst částku 3.000 Kč, za darování orgánu či odběr krvetvorných buněk lze odečíst 20.000 Kč (Dušek, 2020). Hodnota bezúplatných plnění musí v úhrnu za zdaňovací období činit minimálně 1.000 Kč, či musí tvořit alespoň 2 % základu daně. Maximálně je přípustné odečíst 15 % (pro rok 2020 a 2021 až 30 %) ZD (Běhounek, 2021).

Daňový základ lze dále snížit o zaplacené ***úroky z úvěru*** ze stavebního spoření či o úroky z hypotečního úvěru (Klimešová, 2018). Dále o ***příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření*** v maximální celkové částce 24.000 Kč za zdaňovací období, o zaplacené ***pojistné na soukromé životní pojištění,*** o členské ***příspěvky*** zaplacené odborové organizaci či o ***odpočet úhrady za zkoušky*** (Šubrt et al., 2019).

2.6.5 Základ daně

Základ daně (resp. dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti) je představován příjmy ze závislé činnosti (Běhounek, 2021).

2.6.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění

Vypočtenou daň lze snížit o slevy na dani a daňová zvýhodnění. ***Slevy na dani*** má poplatník právo uplatnit maximálně do výše daňové povinnosti. Pokud je zjištěná daňová povinnost nižší než poplatníkův nárok na ***daňové zvýhodnění***, vzniká daňový bonus

(Marková 2020). Poplatníkovi náleží právo uplatnit tento bonus, pokud činí minimálně 100 Kč ročně. Uplatnění daňového bonusu však přísluší pouze tomu poplatníkovi, jehož příjmy ve zdaňovacím období dosáhly alespoň 6násobku minimální mzdy (Šubrt et al., 2019).

V tuzemském právu jsou slevy na dani upraveny § 35ba ČZDP a mezi ně se řadí:

- ***základní sleva na poplatníka*** příslušící každému poplatníkovi v roční výši 27.840 Kč, měsíčně poté 2.320 Kč,
- ***sleva na manželku/manžela*** žijící ve společně hospodařící domácnosti v roční výši 24.840 Kč za podmínky, že vlastní příjem manželky/manžela nepřesahuje za zdaňovací období hranici 68.000 Kč. Pokud je manželka/manžel držitelem průkazu ZTP/P, činí sleva 49.680 Kč (tj. dvojnásobek základní slevy na manželku/manžela),
- ***základní sleva na invaliditu*** - při invaliditě prvního či druhého stupně v roční výši 2.520 Kč, měsíčně poté 210 Kč,
- ***rozšířená sleva na invaliditu*** - při invaliditě třetího stupně v roční výši 5.040 Kč, měsíčně pak 420 Kč,
- ***sleva pro držitele průkazu ZTP/P*** v roční výši 16.140 Kč, měsíčně 1.345 Kč,
- ***sleva na studenta,*** která činí ročně 4.020 Kč, měsíčně 335 Kč,
- ***sleva za umístění dítěte,*** která „*odpovídá výši výdajů prokazatelně poplatníkem vynaložených za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení na dané zdaňovací období.*“ Maximální roční sleva činí částku odpovídající minimální mzdě (Běhounek, 2021).

Daňové zvýhodnění dle § 35c ČZPD činí: „*15 204 Kč ročně na jedno dítě, 19 404 Kč ročně na druhé dítě a 24 204 Kč ročně na třetí a každé další dítě.*“ Měsíčně pak 1.267 Kč na první dítě, 1.617 Kč na druhé dítě a 2.017 Kč na třetí a každé další dítě. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, daňové zvýhodnění se zdvojnásobuje.

Zvýhodnění na vyživované dítě může uplatnit pouze jeden z poplatníků v rámci jedné společně hospodařící domácnosti. To se týká dítěte nezletilého a zletilého do dovršení věku 26 let „*jestliže mu není přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně“*, zejména pokud u něho dochází k soustavné přípravě na vykonávání budoucího povolání studiem (výcvikem) na střední/vysoké škole (Marková 2020). Předmětné zvýhodněné lze

uplatnit ve formě slevy na dani, daňového bonusu či slevy na dani a daňového bonusu (Šubrt et al., 2019).

2.7 Legislativa platná před novelizací ČZDP

Novelizace ČZDP přinesla mnohé změny. Pro účely praktické části bakalářské práce je však nezbytné objasnit některé zásadní pojmy dotčené novelou.

Klimešová (2018) uvádí, že před novelizací platila jednotná ***sazba daně***, která činila 15 %. V některých případech mohla být daň zvýšena ještě o tzv. solidární zvýšení daně odpovídající 7 % z částky, která převyšovala 48násobek průměrné měsíční mzdy. Za ***základ daně*** z příjmů ze závislé činnosti se pokládala tzv. superhrubá mzda. Jednalo se o hrubou mzdu zvýšenou o částku připadající na pojistné na SZ a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a o částku odpovídající pojistnému na veřejném zdravotním pojištění, jež hradí za svého zaměstnance zaměstnavatel (Pelech & Rindová, 2019).

Změna se týká rovněž výše základní ***slevy na poplatníka***, která činila 24.840 Kč ročně, měsíčně poté 2.070 Kč (Marková 2020). Zrušen byl dále horní limit pro uplatnění ***daňového bonusu*** ročně stanovený na 60.300 Kč (Šubrt et al., 2019). Tyto změny nabyly účinnosti dnem 1. 1. 2021. Další změna se týká snížení maximálního limitu pro uplatnění ***nezdanitelné části základu daně na zaplacené úroky***, která je blíže popsána v kapitole 6.3 této práce.

3 Mzdový systém ve Slovenské republice

3.1 Právní úprava

Základním právním předpisem zabývajícím se pracovněprávní regulací, je ***zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce*** (dále jen SZP) ze dne 2. července 2001 (Cingelová, 2020).

V případě, že slovenský zákoník práce neobsahuje ve své první části bližší úpravu některé skutečnosti, je použit ***zákon č. 40/1964 Zb. občiansky zákonník*** konkrétně výhradně jeho první část („všeobecné ustanovenia“). Ta se například soustředí na problematiku uzavírání smluv (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Z dalších právních předpisů zmiňuje Suchá et al. (2018) kupříkladu:

- zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde,
- zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3.2 Pracovní poměr

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Právnická či fyzická osoba zaměstnávající přinejmenším jednu fyzickou osobu v pracovněprávním či obdobném pracovním vztahu dle zvláštních předpisů je dle slovenského zákoníku práce považována za ***zaměstnavatele*** (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Zaměstnanec je poté fyzickou osobou, jež pro zaměstnavatele v pracovněprávním či obdobném pracovním vztahu dle zvláštních předpisů vykonává ***závislou práci*** blíže upravenou v § 1 odst. 2-3 SZP. Po zaměstnanci je vyžadováno dovršení 15 let věku a je u něho nezbytné řádné skončení povinné školní docházky (Suchá et al., 2018).

3.2.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr se ve Slovenské republice zakládá výhradně uzavřením pracovní smlouvy. Surový (2019) rovněž zmiňuje, že jsou v ní povinně upraveny tyto náležitosti:

- druh vykonávané práce a jeho stručná charakteristika,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce,
- mzdové podmínky (pokud již nebyly dohodnuty v kolektivní smlouvě),

- výplatní termíny, pracovní doba, výměr dovolené a délka výpovědní doby.

Uzavřít smlouvu s nezletilým je přípustné pouze po předchozím vykonání lékařské prohlídky. Dále je vyžadováno vyjádření (nemusí se však jednat o souhlas) jeho zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Pracovní poměr se považuje za uzavřený na dobu neurčitou, není-li tato skutečnost blíže upravena v pracovní smlouvě. Na dobu určitou je možno pracovní poměr uzavřít maximálně na dva roky, přičemž je možno ho prodloužit či opakovat nejvýše dvakrát, avšak pouze v rámci dvou let (Cingelová, 2020).

Obsah pracovní smlouvy lze změnit prostřednictvím písemné dohody smluvních stran. Změnou pracovního poměru se dále rozumí přeřazení na jinou práci, pracovní cesta a dočasné přidělení zaměstnance k „uživatelskému“ zaměstnavateli (Suchá et al., 2018).

Skončit pracovní poměr lze dohodou, podáním výpovědi, jeho okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr na dobu určitou poté končí uplynutím sjednané doby. O zániku pracovního poměru se hovoří rovněž v případě smrti zaměstnance. U cizinců končí pracovní poměr zrušením povolení k pobytu na území SR, vyhoštěním, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu či k zaměstnání, a v neposlední řadě odnětím povolení k zaměstnání na území Slovenska. Dále pracovní poměr zaniká na základě zákona dle § 58 odst. 7 slovenského zákoníku práce (Cingelová, 2020).

Zaměstnanci náleží právo podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo v ní nemusí důvod uvádět. Zaměstnavatel tento způsob skončení pracovního poměru může využít jen z důvodů taxativně vyjmenovaných v § 63 SZP. Okamžité zrušení pracovního poměru může být využito pouze v případech vymezených v § 68-69 SZP (Surový, 2019).

Výpovědní doba činí nejméně jeden měsíc. Pokud však dostal zaměstnanec od zaměstnavatele výpověď z organizačních či zdravotních důvodů, činí výpovědní doba alespoň dva měsíce pro pracovní poměr trvající minimálně jeden rok a méně než pět let a nejméně tři měsíce pro pracovní poměr, který trval přinejmenším pět let (Suchá et al., 2018).

Pokud je zaměstnanci dána výpověď z jiných než výše uvedených důvodů či výpověď podal sám zaměstnanec, činí výpovědní doba u pracovního poměru trvajícího minimálně jeden rok alespoň dva měsíce (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Běh výpovědní doby začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi druhé smluvní straně, a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce (Cingelová, 2020).

3.3 Odměňování za práci

Mzdou je slovenskou legislativou rozuměno peněžité plnění či v případě naturální mzdy plnění peněžité hodnoty, které je zaměstnavatelem poskytováno zaměstnanci za vykonanou práci (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Termín „***plat***" není SZP definován. Vyskytuje se zde však zmínka o tom, že pokud se ve všeobecně závazných legislativních předpisech pojem „plat" vyskytne, je tím dle zákoníku práce myšlena mzda. Tento pojem je v dalších právních předpisech[10] využit k označení odměny za práci ve veřejném sektoru (Suchá et al., 2018).

Zaměstnanec, jehož mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, musí za svou práci obdržet mzdu alespoň ve výši ***minimálního mzdového nároku***. Minimální mzdový nárok je nově od 1. 1. 2021 představován částkou vypočtenou dle následujícího schématu: (minimální mzda pro příslušný rok – minimální mzda pro rok 2020) + minimální mzda pro rok 2020 × koeficient minimální mzdy (jedná se o měsíční částky). Koeficient minimální mzdy je rozdělen do 6 skupin dle náročnosti vykonávané práce (Zákony 2021 III/A - Pracovnoprávne vztahy a BOZP, Minimálna mzda, 2021). Suchá et al. (2018) doplňuje, že výše minimální mzdy je upravena zákonem č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde[11].

Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ani ***zaručená mzda*** není SZP specifikována. Nicméně z definice minimálních mzdových nároků je patrné, že jde o jakousi kombinaci minimální a zaručené mzdy dle ČZP (Suchá et al., 2018).

Příplatky ke mzdě dle § 121-124 SZP tvoří příplatek za:

- ***práci přesčas***, který tvoří 25 % průměrného výdělku a 35 % PV v případě výkonu rizikové práce za předpokladu, že nebyla sjednána dohoda o čer-

[10] například zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

[11] z definice minimálních mzdových nároků je patrné, že je důležité rovněž nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020, dle kterého činila minimální mzda v roce 2020 částku 580 €

pání náhradního volna za práci přesčas, které musí být poskytnuto v dohodnutém termínu či nejpozději do 4 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána,

- ***práci ve svátek*** ve výši průměrného výdělku, pokud se smluvní strany nedohodly na čerpání náhradního volna, jež musí být poskytnuto v dohodnuté době či do 3 kalendářních měsíců po měsíci výkonu práce ve svátek,
- ***noční práci*** (22:00 až 6:00) ve výši 1,43 € či 1,79 € při výkonu rizikové práce za každou hodinu práce v noci, pokud je z povahy práce vyžadována převážně noční práce, je možno dohodnout nižší příplatek, nejméně však ve výši 1,25 € za hodinu (pokud se nejedná o rizikovou práci),
- ***ztížený výkon práce*** ve výši 0,72 € za hodinu,
- ***práci v sobotu*** v hodinové výši 1,79 €, pokud zaměstnavatel provozuje činnost, kdy je vyžadováno, aby byla práce vykonávána pravidelně v sobotu, lze poskytnout nižší příplatek, minimálně však ve výši 1,61 € za hodinu,
- ***práci v neděli*** odpovídající částce 3,58 € za hodinu, i zde lze v případě pravidelné práce v neděli využít nižší příplatek, nejméně však v hodinové výši 3,22 € (Zákony 2021 III/A - Pracovnoprávne vzťahy a BOZP, Minimálna mzda, 2021).

Za ***náhrady mzdy*** se považuje především náhrada mzdy za dovolenou ve výši průměrného výdělku zaměstnance. Pátá část SZP se dále podrobněji zabývá překážkami v práci. Za náhradu mzdy se považuje plnění, které je zaměstnanci poskytováno v souvislosti s tzv. ***důležitými osobními překážkami*** v práci na straně zaměstnance (například karanténa, dočasná pracovní neschopnost, OČR, mateřská/rodičovská dovolená, úmrtí v rodině, narození dítěte, vlastní svatba). Dále lze jmenovat například náhrady za výkon veřejných funkcí či jiných činností v ***obecném zájmu*** (Suchá et. al, 2018).

Při ***dočasné pracovní neschopnosti či karanténě*** hradí zaměstnavatel prvních 10 dnů náhradu mzdy ve výši 55 % denního vyměřovacího základu, přičemž je tato náhrada poskytována za kalendářní dny. První 3 dny dochází ke snížení této náhrady na 25 % DVZ

zaměstnance. V kolektivní smlouvě je přípustné navýšit tuto náhradu až do výše 80 % DVZ[12]. Nemocenské dávky jsou následně vypláceny státem (Cingelová, 2020).

Na straně zaměstnavatele mohou vzniknout překážky například z důvodu ***prostojů*** či jiných nezaviněných provozních příčin. V případě, že nebyl zaměstnanec převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši PV. V případě ***nepříznivých povětrnostních podmínek*** náleží zaměstnanci náhrada mzdy v částce odpovídající alespoň 50 % PV. V případě dočasného omezení odbytu (tzv. ***částečná nezaměstnanost***) má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši minimálně 60 % PV (Suchá et al., 2018).

Srážky z příjmu člení slovenská legislativa na srážky bez nutnosti písemného souhlasu zaměstnance a na srážky, kdy je souhlas zaměstnance nezbytný. Jejich výčet a pořadí vymezuje § 131 SZP (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

3.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

K výkonu práce lze výjimečně využít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle slovenské právní úpravy je není možno uzavřít s mladistvými, pokud by mohl být ohrožen jejich zdravý vývoj, mravnost, bezpečnost či výchova k budoucímu povolání, dále je není možno uzavřít na činnosti podléhající ochraně dle autorského zákona. Dohody je podle zákona povoleno uzavřít maximálně na dobu 12 měsíců (Suchá et al., 2018).

3.4.1 Dohoda o provedení práce

Uzavřít dohodu o provedení (vykonání) práce je přípustné v případě, kdy rozsah práce nepřesáhne hranici 350 hodin za kalendářní rok. Do této doby je započítávána i délka práce vykonávaná zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

3.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat činnost, která svým rozsahem nepřekročí limit 10 hodin týdně, přičemž tento rozsah musí být respektován v každém odpracovaném týdnu (Cingelová, 2020).

[12] podrobněji viz § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov

3.4.3 Dohoda o brigádnické práci studentů

Tuto dohodu lze uzavřít se žáky středních škol nebo s vysokoškolskými studenty s denní formou studia. Práci dle této dohody je možné konat nejpozději do konce kalendářního roku, v němž student dosáhne věku 26 let. Podmínkou je, že rozsah vykonávané práce nepřekročí limit 20 hodin týdně. Ten je posuzován v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (Suchá et al., 2018).

3.5 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou vypočítávány pomocí procentuální sazby z vyměřovacího základu. Tím se u zaměstnance rozumí příjem ze ZČ vyjma příjmů, které jsou od daně osvobozeny nebo nejsou předmětem daně. Odvody jsou splatné v den, jenž je určen jako den výplaty příjmů tvořící VZ. Pokud není tento den určen, je splatnost pojistného vždy poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který se pojistné či v případě zdravotního pojištění zálohy platí (Cingelová, 2020).

3.5.1 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je činností vykonávanou ve veřejném zájmu, v rámci které dochází k hospodaření s veřejnými prostředky. Jeho výkon náleží zdravotním pojišťovnám (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Povinné zdravotní pojištění se týká zejména:

- osob s trvalým pobytem na území Slovenské republiky,
- osob s trvalým pobytem mimo SR za podmínky, že jsou zaměstnány u zaměstnavatele se sídlem či stálou provozovnou v SR[13].

Sazba pro výpočet záloh pro zaměstnavatele, který příslušné zdravotní pojišťovně vypočítanou částku odvede, činí 10 % vyměřovacího základu zaměstnance či 5 % v případě, že je jeho zaměstnanec osobou se zdravotním postižením. Zaměstnanci je sražena ze mzdy částka ve výši 4 % z vyměřovacího základu a v případě, že je zaměstnanec zdravotně postiženým, činí sazba 2 % z vyměřovacího základu (Cingelová, 2020).

[13] podrobněji viz § 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Slovenská právní úprava blíže nespecifikuje maximální ani minimální vyměřovací základ. Minimálním vyměřovacím základem zaměstnance je však minimální mzda jakožto nejnižší přípustná hranice mzdy (Černegová, 2019).

3.5.2 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je slovenskou legislativou označeno jako sociální pojištění. Systém sociálního pojištění se skládá z 5 samostatných subsystémů vykonávaných Sociální pojišťovnou. Každá z těchto částí je zaměřena na krytí životních událostí/okolností určených zákonem č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (Surový, 2019).

Sociální pojištění je tvořeno nemocenským pojištěním, důchodovým pojištěním (dále členěným na invalidní a starobní pojištění), úrazovým pojištěním, garančním pojištěním a pojištěním v nezaměstnanosti (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Sazby pojistného z vyměřovacího základu dle Cingelové (2020) činí:

a) pro zaměstnavatele 25,2 %: 14 % na starobní pojištění, 4,75 % na pojistné do rezervního fondu solidarity, 3 % na invalidní pojištění, 1,4 % na nemocenské pojištění, 1 % na pojištění v nezaměstnanosti, 0,8 % na pojištění úrazové, 0,25 % na pojištění garanční,
b) pro zaměstnance 9,4 %: 4 % na starobní pojištění, 3 % na pojištění invalidní, 1,4 % na nemocenské pojištění, 1 % na pojištění v nezaměstnanosti.

Zákon o sociálním pojištění stanovuje maximální vyměřovací základ představovaný 7násobkem průměrné měsíční mzdy vypočítané pro kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se pojistné odvádí[14]. Maximální vyměřovací základ však neplatí pro odvod zaměstnavatele na úrazové pojištění. Minimální vyměřovací základ není určen, ale obdobně jako u zdravotního pojištění je představován minimální mzdou (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

3.6 Daň z příjmů FO

Daň z příjmů je ve Slovenské republice jednou z přímých daní. Dále se člení na daň z příjmů fyzických osob a na daň z příjmů právnických osob. Daní z příjmů FO se blíže zabývá druhá část zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (Daňové a mzdové zákony

[14] pro rok 2021 činí maximální měsíční vyměřovací základ 7.644,00 € ("Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2021", 2021)

2020, 2020). ***Plátcem*** daně z příjmů FO je zaměstnavatel, ***poplatníkem*** je poté zaměstnanec (Surový, 2019).

3.6.1 Předmět daně

Předmět daně z příjmů FO je legislativně upraven § 3 SZDP. Jsou jím reprezentovány zvláště ***příjmy ze závislé činnosti*** kupříkladu příjmy ze současného či předcházejícího pracovněprávního vztahu. Mezi tyto příjmy se řadí též bezplatné poskytnutí motorového vozidla použitého pro soukromé i služební účely. Za zdanitelný příjem se však považuje poskytnutí motorového vozidla pouze po dobu 8 let po jeho zařazení do užívání (nikoliv od začátku používání vozidla zaměstnancem) a činí 1 % ze vstupní ceny vozidla, jež je po prvním roce snížena každý další rok o 12,5 % (vždy k 1. 1. daného roku) (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Dále se jedná o ***příjmy z podnikání*** **a jiné samostatně výdělečné činnosti, z nájmu, z použití díla a uměleckého výkonu,** které jsou představovány kupříkladu příjmy ze zemědělské výroby, lesního/vodního hospodářství či příjmy z živnosti (Cingelová, 2020).

Za předmět daně se považují též ***příjmy z kapitálového majetku*** a ***ostatní příjmy*** (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

I slovenská část této bakalářské práce se bude blíže zaměřovat na příjmy ze ZČ.

3.6.2 Příjmy vyňaté a osvobozené

Předmětem daně dle slovenské legislativy nejsou ***cestovní náhrady***, které jsou zaměstnavatelem poskytovány v souvislosti s výkonem ZČ. Za ***vyňatý příjem*** je však považována pouze ta výše cestovních náhrad, na níž má zaměstnanec nárok (zejména dle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách) kromě kapesného, které je poskytnuto při zahraniční pracovní cestě (Cingelová, 2020).

Dále se dle § 5 odstavce 5 SZDP jedná například o nepeněžní plnění představované zejména hodnotou zaměstnavatelem poskytnutých osobních ochranných ***pomůcek***, hygienických ***prostředků*** či ***pracovních oděvů***. Za vyňatý příjem je považována i ***záloha*** od zaměstnavatele (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Legislativní úpravu ***osvobozených příjmů*** ze ZČ lze naleznout v § 5 odst. 7 SZDP. Je možno jmenovat kupříkladu sumu vynaloženou zaměstnavatelem na ***vzdělávání*** zaměstnance či hodnotu ***stravování*** poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na

pracovišti či v podobě stravování zabezpečovaného prostřednictvím jiného subjektu (Cingelová, 2020).

Za osvobozený příjem je považováno rovněž ***použití rekreačního, vzdělávacího, zdravotnického či jiného zařízení*** poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci či jeho rodinnému příslušníkovi (Suchá et al., 2018).

3.6.3 Sazba daně

Sazba daně činí 19 %, pokud základ daně svou výší nepřesahuje 176,8násobek životního minima platného k 1. 1. příslušného zdaňovacího období. Jestliže k překročení limitu dojde, činí sazba daně dále 25 % z té částky, která hranici převyšuje (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020). Životní minimum činí k 1. 1. 2021 (od 1. července 2020) částku 214,83 € na jednu plnoletou fyzickou osobu ("Životné minimum", 2020).

3.6.4 Nezdanitelné části základu daně

Pro výpočet nezdanitelných částí základu daně je rovněž relevantní výše životního minima platná k 1. lednu příslušného zdaňovacího období. Veškeré uvedené částky odpovídají roční výši. První nezdanitelnou částí je ***nezdanitelná část základu daně na poplatníka.*** V případě, že je ZD poplatníka menší nebo roven 92,8násobku životního minima (pro rok 2021 konkrétně 19.936,22 €), odpovídá nezdanitelná část 21násobku životního minima (pro rok 2021 se jedná o částku 4.511.43 €). Je-li je daňový základ vyšší než 92,8násobek životního minima, činí NČ na poplatníka 44,2násobek životního minima (pro rok 2021 jde o částku 9.495,486 €) snížený o 1/4 základu daně (Cingelová, 2020).

Nezdanitelná část na manželku/manžela poplatníka činí v případě, že ZD za zdaňovací období je nižší nebo roven 176,8násobku životního minima (37.981,94 € v roce 2021) za podmínky, že manželka/manžel žijící v domácnosti s poplatníkem:

a) nemá vlastní příjem, v tomto případě je roční nezdanitelná část rovna částce představované 19,2násobkem životního minima (4.124,736 € pro rok 2021),
b) má vlastní příjem nepřevyšující 19,2násobek životního minima, roční NČ je rovna 19,2násobku životního minima sníženého o vlastní příjem manželky/manžela,
c) má vlastní příjem, který svou výší přesahuje 19,2násobek životního minima, odpovídá NČ základu daně nule.

Pokud je ZD poplatníka v daném zdaňovacím období větší než 176,8násobek životního minima a jeho manželka/manžel:

a) nemá vlastní příjem, roční NČ základu daně na manželku/manžela činí rozdíl mezi 63,4násobkem životního minima (13 620,22 € pro rok 2021) a 1/4 ZD,
b) má vlastní příjem, roční NČ je částka, která odpovídá rozdílu 63,4násobku životního minima a 1/4 ZD, dále je snížena o příjem manželky/manžela.

V případě, že je takto vypočtená částka záporná, je nezdanitelná část rovna nule.

Od ZD je možno dále odečíst příspěvky poplatníka na ***doplňkové penzijní spoření*** v maximální roční výši 180 €. Podrobnější právní úpravu nezdanitelných částí základu daně lze naleznout v § 11 SZDP (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

3.6.5 Základ daně

Za základ daně pro výpočet výše daně z příjmů ze závislé činnosti jsou ve Slovenské republice považovány příjmy ze ZČ podléhající zdanění snížené o pojistné (příspěvky), které je ze mzdy sraženo zaměstnanci, dále o příspěvky na obdobné povinné zahraniční pojištění daného zaměstnance (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

3.6.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění

Slevy na dani slovenská právní úprava nepoužívá. Daňová zvýhodnění upravuje § 33 SZDP. O ***daňové zvýhodnění*** („daňový bonus“) ***na dítě*** lze snížit daň, má-li poplatník ve zdaňovacím období zdanitelné příjmy minimálně ve výši 6násobku minimální mzdy (Cingelová, 2020). V roce 2021 činí částka zvýhodnění 23,22 € měsíčně na jedno dítě. V případě, že dítě nedovršilo 6 let věku, je daňové zvýhodnění ve dvojnásobné výši. Od 1. 7. 2021 bude přidáno další pásmo pro děti ve věku 6 až 15 let a daňový bonus v tomto pásmu bude činit 1,7násobek základního daňového zvýhodnění. Za nezaopatřené dítě se přitom považuje nezletilá či zletilá osoba do 25 let věku po dobu souvislé přípravy na výkon budoucího povolání studiem. Pokud dítě žije v domácnosti s více vyživujícími poplatníky, pouze jeden z nich je daňové zvýhodnění oprávněn uplatnit (Solíková, 2020).

Druhým daňovým zvýhodněním je „***daňový bonus na zaplacené úroky***“ z úvěru na bydlení s dobou splatnosti alespoň 5 let a nejvýše 30 let zabezpečeného zástavním právem na nemovitost. Nárok na uplatnění zvýhodnění vzniká během pěti po sobě jdoucích let počínaje měsícem, v němž došlo k začátku úročení (Černegová, 2020). Toto zvýhodnění lze uplatnit na základě jedné smlouvy o úvěru, nejvýše z částky 50.000 € pokud:

a) poplatníkův věk činí 18 až 35 let (včetně) ke dni, kdy podal žádost o úvěr,
b) současně jeho průměrný měsíční příjem za kalendářní rok předcházející roku, v němž byla smlouva o úvěr uzavřena, činí nejvýše 1,3násobek průměrné měsíční mzdy za kalendářní rok předcházející roku uzavření smlouvy.

Toto daňové zvýhodnění odpovídá 50 % zaplacených úroků v daném zdaňovacím období, maximálně však 400 € ročně. Uplatňuje se pouze jednou za rok v ročním zúčtování daně či v daňovém přiznání. Nejprve dojde ke snížení daně o zvýhodnění na dítě, následně se odečte bonus na zaplacené úroky (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Shodně platí, že v případě, kdy je vypočtená daň nižší než suma daňového zvýhodnění, vzniká poplatníkovi nárok na vyplacení tohoto rozdílu (Surový, 2019).

4 Komparace jednotlivých mzdových systémů

4.1 Právní úprava

Na základě předchozích dvou kapitol popisujících základní pojmy související s odměňováním lze konstatovat, že mzdové systémy v obou zemích jsou v mnoha ohledech totožné. Vyskytují se zde však rovněž drobné i podstatné rozdíly. Je nezbytně nutné zmínit, že níže uvedené odlišnosti tvoří pouhé příklady rozdílností a k celkovému pochopení odlišností obou mzdových systémů je třeba komplexní prostudování právních předpisů.

V ČR i SR se regulací pracovního práva zabývá zákoník práce doplněný občanským zákoníkem a dalšími právními předpisy. Pracovní poměr je v obou zemích základním pracovněprávním vztahem. K jeho založení dochází písemným uzavřením pracovní smlouvy. Slovenská pracovní smlouva musí oproti českým podstatným náležitostem obsahovat i další náležitosti, zejména mzdové podmínky (pokud nebyly upraveny kolektivní smlouvou). Dle ČZP je možno pracovní poměr založit též jmenováním, a to na základě zvláštních předpisů či v případech stanovených v § 33 odst. 3 ČZP například u vedoucího organizační složky státu či příspěvkové organizace (Tomšej, 2020).

Pracovní poměr na dobu určitou může být v České republice uzavřen nejdéle na 3 roky. Nejvýše dvakrát může dojít k jeho prodloužení či opakování. Celkově tak tento pracovní poměr může trvat až 9 let. Na Slovensku lze pracovní poměr na dobu určitou uzavřít maximálně na 2 roky, jeho prodloužení či opakování je přípustné rovněž dvakrát, avšak pouze v rámci dvou let. Celková doba pracovního poměru tedy činí maximálně dva roky (Suchá et al., 2018).

ČZP jako změnu pracovního poměru upravuje též přeložení zaměstnance k výkonu práce v jiném místě, než které bylo v pracovní smlouvě sjednáno. Přeložení není SZP definováno (Šubrt et al., 2019).

Způsoby, jakými lze v obou zemích skončit pracovní poměr, jsou v obou zemích obdobné. SZP navíc upravuje způsob skončení pracovního poměru v případě dočasného přidělení zaměstnance k uživatelskému zaměstnavateli dle § 58 odst. 7 SZP (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020). V ČR činí délka výpovědní doby jednotně alespoň 2 měsíce, ve SR dochází k jejímu odstupňování dle odpracované doby a důvodu výpovědi.

Česká legislativa jako odměnu za práci rozlišuje mzdu, plat a odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. SZP však pro označení odměny za práci používá pouze termín „mzda“. Oba zákoníky práce ukládají zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci mzdu přinejmenším v zákonem stanovené minimální výši. Zatímco ČZP rozlišuje minimální a zaručenou mzdu, SZP využívá minimální mzdové nároky představované jakousi kombinací minimální a zaručené mzdy.

Rozdíly obsahuje též úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve Slovenské republice by mělo k jejich uzavírání docházet pouze výjimečně. Omezující doba jejich trvání je zde stanovena na 12 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce na Slovensku navíc doplňuje dohoda o brigádnické práci studentů. Liší se též omezující rozsahy vykonávané práce na základě jednotlivých dohod. Je příhodné uvést názor Suché et al. (2018), že slovenská právní úprava je v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr více svazující.

Podstatný rozdíl byl zjištěn u principu odvodů zdravotního pojištění. Zatímco v případě ČR dochází u zaměstnance přímo k odvodům pojistného, na Slovensku dochází v průběhu roku pouze k placení záloh. Zdravotní pojišťovna následně provádí roční zúčtování pojistného dle § 19 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tím se srovná částka připadající na pojistné se zaplacenými zálohami a je vyčíslen případný přeplatek či nedoplatek. Od roku 2022 by v SR měl být tento postup uplatňován i u sociálního pojištění. Roční zúčtování by následně mělo příslušet Sociální pojišťovně (Surový, 2019).

Zdanění mezd též vykazuje značné rozdíly. Zvláště lze jmenovat slevy na dani, které se ve Slovenské republice uplatňují prostřednictvím nezdanitelných částí základu daně a neodečítají se tak až od vypočtené daně, jako je tomu v ČR. Nezdanitelné části základu daně se ve SR váží na výši příjmů poměřovanou s životním minimem.

V obou zemích jsou stanoveny dvě daňové sazby – v České republice se konkrétně jedná o sazbu 15 % pro základ daně nepřevyšující 48násobek průměrné mzdy. Zbývající část ZD podléhá sazbě 23 %. Na Slovensku je uplatňována sazba 19 % a sazba 25 % pro tu část ZD přesahující svou výší 176,8násobku životního minima.

Liší se též základ daně, který je v ČR představován hrubou mzdou. Zatímco ve SR se vychází z hrubé mzdy snížené o pojistné zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění

a o příspěvky na povinné zahraniční pojištění. Slovenská republika kromě daňového zvýhodnění na dítě rozeznává navíc daňový bonus na zaplacené úroky.

4.2 Možnosti daňové optimalizace a optimalizace příjmů ze závislé činnosti

Daňová optimalizace je považována za legální cestu, jejímž prostřednictvím lze v konečném důsledku docílit snížení daňové povinnosti. Optimalizačních možností mohou v hojnější míře využívat zejména právnické osoby a OSVČ, avšak toto právo není odepřeno ani osobám pobírajícím příjmy ze závislé činnosti. Také zaměstnanci si mohou prostřednictvím využití různých institutů snížit daň (Klimešová, 2018). Níže popsané optimalizační metody patří v obou zemích k nejběžnějším a nejčastějším.

Česká republika:

Tuzemský poplatník daně z příjmů FO je oprávněn si od základu daně odečíst zaplacené ***pojistné na*** své ***soukromé životní pojištění*** v celkové maximální úhrnné roční výši 24.000 Kč. Podrobnější podmínky pro uplatnění této nezdanitelné části vymezuje § 15 odst. 6 ČZDP **(**Dušek, 2020). Macháček (2019) doplňuje, že soukromým životním pojištěním je pro tyto účely rozuměno pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a pojištění na důchodové pojištění.

Další nezdanitelnou částí daně, kterou lze od ZD odečíst dle § 15 odst. 5 ČZDP, je poplatníkem zaplacený ***příspěvek*** v maximální úhrnné roční částce 24.000 Kč ***na***:

a) ***penzijní připojištění*** se státním příspěvkem,
b) ***penzijní pojištění*** ve výši úhrnu příspěvků zaplacených za zdaňovací období,
c) ***doplňkové penzijní spoření*** (Marková, 2020).

Pro penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření shodně platí, že od ZD lze odečíst částku odpovídající úhrnu těch částí zaplacených měsíčních příspěvků převyšujících za jednotlivé kalendářní měsíce částku, od níž náleží právo na maximální státní příspěvek, která je představována částkou 1.000 Kč[15] měsíčně (Macháček, 2019).

Českému zaměstnavateli je umožněno přispívat svému zaměstnanci na veškeré výše zmíněné produkty. Příspěvek do limitu 50.000 ročně[16] (přičemž se jedná o souhrnný limit pro

[15] dle § 14 odst. 2 písmena b) zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
[16] dle § 6 odst. 9 písmena p) ČZDP

veškeré příspěvky zaměstnavatele) není zahrnován do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a pro zaměstnance představuje osvobozený příjem **(**Dušek, 2020). Pro úplnost je příhodné uvést, že pro zaměstnavatele se poté jedná o daňově uznatelný náklad (výdaj) v jakékoliv výši (bez limitu), pokud dojde ke sjednání práva zaměstnance na takový příspěvek v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či v pracovní/jiné smlouvě[17] (Marková, 2020).

Slovenská republika:

Příspěvky na doplňkové penzijní („dôchodkové“) ***spoření*** uzavřené v SR či v zahraničí (stejného či obdobného druhu) lze od ZD slovenského poplatníka daně z příjmů FO odečíst formou nezdanitelné části ZD v jejich prokazatelně zaplacené výši za dané zdaňovací období, nejvýše však v úhrnné roční částce 180 €[18] (Cingelová, 2020). V případě příspěvků zaměstnavatele na toto spoření se pro něho dle § 19 odst. 3 písmena l) SZDP jedná o daňově uznatelný náklad (výdaj) v maximální úhrnné výši 6 % ze sumy tvořené zúčtovanou mzdou, náhradou mzdy a odměnami daného zaměstnance. Takový příspěvek se nezahrnuje do VZ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení, avšak spadá do VZ pro výpočet zdravotního pojištění. Pro zaměstnance reprezentuje příjem podléhající dani z příjmu ze ZČ (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

V letech 2018 až 2020 mohl slovenský poplatník využít rovněž ***nezdanitelnou část základu daně na lázeňskou péči***. Jejím předmětem byly zaplacené úhrady spojené s lázeňskou péčí a se službami s ní souvisejícími, které byly za dané zdaňovací období prokazatelně vynaložené v lázeňských léčebnách a přírodních léčebních lázních. Úhrnná částka takto uplatňované nezdanitelné části nesměla překročit sumu 50 € za rok (Surový, 2019). Poplatník byl oprávněn si tuto nezdanitelnou část základu daně uplatnit i za úhrady zaplacené za manželku/manžela či vyživované dítě v maximální částce 50 € za každou z těchto osob (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Novelizací SZDP byla však tato nezdanitelná část základu daně od roku 2021 zrušena.

[17] dle § 24 odst. 2 písmena j) bodu 5 ČZDP
[18] podrobněji viz § 11 odst. 8-11 SZDP

5 Metodika

Cílem bakalářské práce je analýza mzdových systémů v České republice a Slovenské republice a jejich následná komparace. Za účelem dosažení tohoto vytyčeného cíle se práce skládá z teoretické a praktické části.

Teoretická část byla vypracována za pomoci prostudování a analýzy odborné literatury, relevantních internetových zdrojů a právních předpisů obou zemí za účelem vytvoření uceleného přehledu týkajícího se zásadních otázek vztahujících se ke mzdovým systémům.

Aby bylo možno této problematice dostatečně porozumět, je právě v teoretické části vymezena právní úprava jednotlivých mzdových systémů a jsou objasněny základní pojmy týkající se odměňování. Taktéž je blíže specifikován pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nedílnou součástí mzdové problematiky je pochopitelně sociální a zdravotní pojištění a rovněž zdanění mezd.

Na základě komparace takto zjištěných poznatků následuje kapitola, která svým obsahem shrnuje nejvýznamnější rozdílnosti obou mzdových systémů včetně porovnání optimalizačních možností využitých v závěrečné části práce zabývající se právě návrhy vedoucí k optimalizaci daňové povinnosti.

Nabyté teoretické poznatky jsou následně aplikovány v praktické části. Zde je za pomoci čtyř praktických příkladů názorně demonstrován postup výpočtu roční daňové povinnosti a čisté měsíční mzdy u fiktivních zaměstnanců včetně stanovení povinných mzdových odvodů z pohledu konkrétního zaměstnance i jeho zaměstnavatele a výpočtu zálohy na daň z příjmů při respektování platných právních předpisů. Zjištěné výsledky jsou následně podrobeny analýze a komparaci. Pro přehlednější prezentaci výsledků je provedeno jejich grafické znázornění.

Částky uvedené v praktické části jsou přepočteny na českou korunu kurzem České národní banky platným ke dni 1. 11. 2020 (období, kdy byla zpracovávána tato bakalářská práce), který činil 27,30 Kč/€. V grafickém znázornění výsledků a při závěrečném zhodnocení je pro zjednodušení zaokrouhlováno matematicky na 2 desetinná místa.

V obou zemích je legislativně stanoven postup zaokrouhlování jednotlivých složek výpočtu. Klímová (2019) uvádí, že v ČR se pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance

i zaměstnavatele zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem se obvykle zaokrouhluje rovněž na celé Kč nahoru. V případě ZP, které hradí zaměstnavatel, se zpravidla od souhrnného pojistného na ZP (13,5 %) zaokrouhleného na celé Kč nahoru odečte částka hrazená zaměstnancem, tudíž výsledkem je celé číslo. Záloha na daň je rovněž zaokrouhlena na celé Kč nahoru. Základ daně pro výpočet měsíční zálohy je zaokrouhlen na celé 100 Kč nahoru.

Na Slovensku se odvody ZP a jednotlivé složky odvodů sociálního pojištění zaokrouhlují na eurocent dolů[19]. Vypočtená daň (stejně tak jako nezdanitelné části základu daně) se zaokrouhluje matematicky na 2 desetinná místa[20]. Zároveň se platí pouze zálohy na ZP a v případě zúčtování od pojišťovny může vzniknout přeplatek/nedoplatek, což pro účely této bakalářské práce není relevantní (Daňové a mzdové zákony 2020, 2020).

Postup výpočtu roční daňové povinnosti, měsíční čisté mzdy a měsíčních mzdových nákladů je uveden v tabulkách níže. Pojistné při výpočtu roční daňové povinnosti je vypočítáno souhrnnou procentuální sazbou z ročního úhrnu příjmů ze ZČ (správně se však vychází z údajů od zaměstnavatele). V ČR je toto pojistné za zaměstnavatele zaokrouhleno na celé Kč nahoru, v SR je pojistné za zaměstnance zaokrouhleno na eurocent dolů.

[19] dle § 16 odst. 1 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a § 129 odst. 2 zákonač. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení
[20] dle § 47 SZDP

Tabulka 1: Algoritmus výpočtu roční daňové povinnosti v ČR

Název položky	
od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Roční úhrn příjmů ze ZČ – příjmy vyňaté – příjmy osvobozené	Roční úhrn příjmů ze ZČ – příjmy vyňaté – příjmy osvobozené
= DZD ze závislé činnosti (hrubá mzda)	+ Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)
- Nezdanitelné části ZD	= DZD ze závislé činnosti (superhrubá mzda)
= Základ daně po snížení o nezdanitelné části	- Nezdanitelné části ZD
Zaokrouhlení sníženého ZD na celé 100 Kč ↓	= Základ daně po snížení o nezdanitelné části
× Sazba daně (15 %)	Zaokrouhlení sníženého ZD na celé 100 Kč ↓
× Sazba daně pro vyšší příjmy (23 %)	× Sazba daně (15 %)
= Daň před uplatněním slev a daňových zvýhodnění	+ Solidární zvýšení daně (7 %)
- Slevy na dani	= Daň před uplatněním slev a daňových zvýhodnění
= Daň po uplatnění slev	- Slevy na dani
- Daňová zvýhodnění	= Daň po uplatnění slev
= Daňová povinnost / Daňový bonus	- Daňová zvýhodnění
	= Daňová povinnost / Daňový bonus

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2: Algoritmus výpočtu roční daňové povinnosti v SR

Název položky
Roční úhrn příjmů ze ZČ – příjmy vyňaté – příjmy osvobozené
- Pojistné hrazené zaměstnancem (13,4 %)
= DZD ze závislé činnosti
- Nezdanitelné části ZD
= Základ daně po snížení o nezdanitelné části
× Sazba daně (19 %)
× Sazba daně pro vyšší příjmy (25 %)
= Daň před uplatněním daňových zvýhodnění („bonusů“)
- Daňová zvýhodnění („bonusy“)
= Daňová povinnost / Daňový bonus

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet měsíčních záloh probíhá obdobným způsobem. Jediný rozdíl je v zaokrouhlení v ČR a také v tom, že ani v jedné zemi není možné uplatnit žádné daňové úlevy, které lze využít pouze ročně v rámci daňového přiznání/ročního zúčtování daně.

Tabulka 3: Algoritmus výpočtu čisté mzdy a mzdových nákladů v ČR a SR

Název položky	
Čistá mzda	Mzdové náklady
Hrubá mzda	Hrubá mzda
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (ČR: 6,5 % SR: 9,4 %)	+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (ČR: 24,8 %, SR: 25,2 %)
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (ČR: 4,5 %, SR: 4 %)	+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (ČR: 9 %, SR: 10 %)
- Záloha na daň / + daňový bonus	

Zdroj: vlastní zpracování

Vzorce využité při závěrečném hodnocení výsledků modelových příkladů:

$$\text{Roční pojistné za zaměstnance} = \text{Pojistné hrazené zaměstnancem měsíčně} \times 12 \quad (1)$$

$$\text{Roční pojistné za zaměstnavatele} = \text{Pojistné hrazené zaměstnavatelem měsíčně} \times 12 \quad (2)$$

$$\text{Efektivní sazba daně z příjmu (\%)} = \frac{\text{Roční daňová povinnost}}{\text{Roční hrubý příjem}} \times 100 \quad (3)$$

$$\text{Odvodové zatížení zaměstnance (\%)} = \frac{\text{Roční daňová povinnost + roční pojistné za zaměstnance}}{\text{Roční hrubý příjem}} \times 100 \quad (4)$$

$$\text{Odvodové zatížení zaměstnavatele (\%)} = \frac{\text{Roční pojistné za zaměstnavatele}}{\text{Roční hrubý příjem}} \times 100 \quad (5)$$

$$\text{Celkové zdanění (\%)} = \frac{\text{Roční daň. povinnost} + \text{roční poj. za zaměstnance} + \text{roční poj. za zaměstnavatele}}{\text{Roční hrubý příjem} + \text{roční pojistné za zaměstnavatele}} \times 100 \quad (6)$$

6 Praktické propočty mezd a mzdových nákladů v obou zemích

6.1 Příklad 1

Zadání: Slečna Marie Ledňáčková (21 let) pracuje jako uklízečka. Její mzda po celý rok 2021 odpovídá platné minimální mzdě (15.200 Kč pro ČR, 623 € pro SR). U svého zaměstnavatele podepsala prohlášení poplatníka daně[21] (na Slovensku „vyhlásenie[22]“). Je svobodná a bezdětná.

Tabulka 4: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Hrubá mzda	15 200,00	15 200,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	-	3 770,00
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	-	1 368,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	15 200,00	20 338,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↑	15 200,00	20 400,00
× Sazba daně (15 %) (= záloha na daň před slevami)	2 280,00	3 060,00
- Sleva na poplatníka	2 320,00	2 070,00
= Záloha na daň po uplatnění slev	**0,00**	**990,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 5: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	182 400,00	182 400,00
+ Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	-	61 652,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	182 400,00	244 052,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	182 400,00	244 000,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	27 360,00	36 600,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	24 840,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	**0,00**	**11 760,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

[21] dle § 38k odst. 4 ČZDP
[22] dle § 36 odst. 6 SZDP

Tabulka 6: Výpočet sociálního zabezpečení ve Slovenské republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v €)	
	zaměstnanec	zaměstnavatel
Vyměřovací základ pro výpočet pojistného	623,00	623,00
Nemocenské pojištění (1,4 % / 1,4 %)	8,72	8,72
Starobní pojištění (4 % / 14 %)	24,92	87,22
Invalidní pojištění (3 % / 3 %)	18,69	18,69
Pojištění v nezaměstnanosti (1 %/ 1 %)	6,23	6,23
Garanční pojištění (0 % / 0,25 %)	-	1,55
Rezervní fond solidarity (0 %/ 4,75 %)	-	29,59
Úrazové pojištění (0 % / 0,8 %)	-	4,98
Celkové měsíční sociální zabezpečení (pojištění)	**58,56**	**156,98**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 7: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	623,00	17 007,90
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (9,4 %)	58,56	1 598,69
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4 %)	24,92	680,32
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	539,52	14 728,90
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	375,95	10 263,44
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	163,57	4 465,46
× Sazba daně (19 %) = **záloha na daň**	**31,08**	**848,48**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 8: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	7 476,00	204 094,80
- Pojistné hrazené zaměstnancem (13,4 %)	1 001,78	27 348,59
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	6 474,22	176 746,21
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	4 511,43	123 162,04
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	1 962,79	53 584,17
× Sazba daně (19 %) = **daňová povinnost**	**372,93**	**10 180,99**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Na tomto úvodním a v praxi častém příkladu je demonstrován poplatník s minimální mzdou. Ten má nárok pouze na základní slevu/nezdanitelnou část ZD na poplatníka, k níž je vzhledem k podepsanému prohlášení („vyhlásenie“) přihlíženo měsíčně. Při výpočtu roční daňové povinnosti tak není možno uplatnit žádné další daňové úlevy, k nimž se přihlíží pouze při ročním zúčtování daně či v daňovém přiznání a vedou ke snížení daňové povinnosti, jak bude naznačeno v dalších příkladech, kde se již za účelem větší porovnatelnosti bude vycházet ze shodné hrubé mzdy v obou zemích.

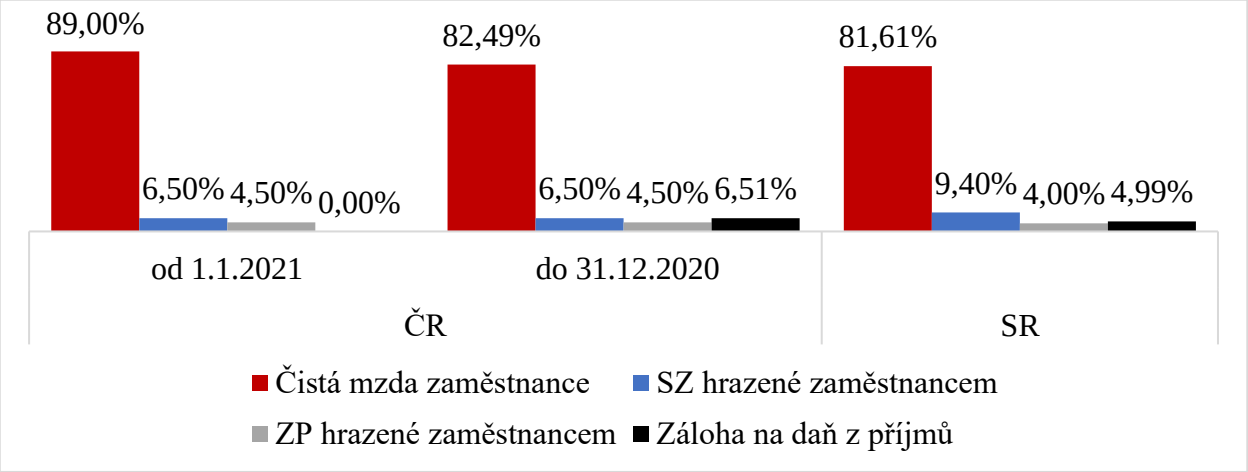
Při výpočtu měsíčních záloh i roční daňové povinnosti v České republice dle pravidel účinných od 1. 1. 2021 je příhodné upozornit na to, že i přestože je sleva na dani vyšší než vypočtená daň před slevou, není možno slevu využít celou, ale pouze tu část, která sníží zálohu na daň či daňovou povinnost na 0.

Tabulka 9: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 1)

Název položky	ČR		SR	
	částka (v Kč)		částka (v €)	částka (v Kč)
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020		
Hrubá mzda	15 200,00	15 200,00	623,00	17 007,90
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (ČR: 6,5 % SR: 9,4 %)	988,00	988,00	58,56	1 598,69
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (ČR: 4,5 %, SR: 4 %)	684,00	684,00	24,92	680,32
- Záloha na daň	0,00	990,00	31,08	848,48
= Měsíční čistá mzda	**13 528,00**	**12 538,00**	**508,44**	**13 880,41**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 1: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 1)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V obou zemích se na hrubé mzdě největší měrou podílí čistá měsíční mzda. V tomto případě je to v ČR z 89 %, v SR poté z 81,61 %. Sociální zabezpečení je na hrubé mzdě zastoupeno v ČR z 6,5 %, v SR pak z 9,4 %. Zdravotní pojištění představuje v ČR 4,5 %, v SR 4 % hrubé mzdy. Procentuální zastoupení pojistného na HM v obou zemích tak vzhledem k výpočtu z celé HM odpovídá jejich základní sazbě. Záloha na daň z příjmů tvoří zbývající část HM – v ČR záloha odpovídá 0 %, v SR 4,99 %.

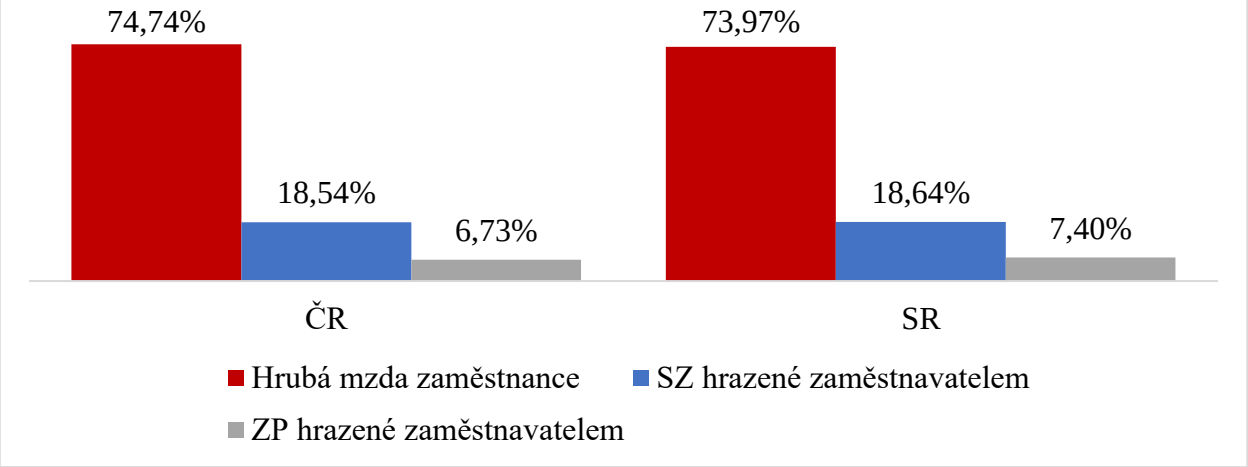
Využitím postupu platného do 31. 12. 2020 by záloha na daň z příjmů představovala 6,51 % HM (o 6,51 % více než nyní), čistá mzda by poté činila 82,49 % hrubé mzdy.

Tabulka 10: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 1)

Název položky	ČR	SR	
	částka (v Kč)	částka (v €)	částka (v Kč)
Hrubá mzda	15 200,00	623,00	17 007,90
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (ČR: 24,8 %, SR: 25,2 %)	3 770,00	156,98	4 285,55
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (ČR: 9 %, SR: 10 %)	1 368,00	62,30	1 700,79
= Měsíční mzdové náklady	**20 338,00**	**842,28**	**22 994,24**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 2: Složení mzdových nákladů (Příklad 1)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V obou zemích se na měsíčních mzdových nákladech připadajících na poplatníka největší měrou podílí jeho hrubá mzda. Konkrétně v tomto případě je to v ČR ze 74,74 %, v SR ze 73,97 %. Podstatnou část mzdových nákladů tvoří sociální zabezpečení – v ČR 18,54 %, v SR 18,64 %. Zbývající část připadá na zdravotní pojištění, které je v ČR představováno 6,73 %, v SR pak 7,40 % mzdových nákladů zaměstnavatele.

Legislativní změny v ČR účinné od 1. 1. 2021 výpočet mzdových nákladů nemění, jelikož se pojistné hrazené zaměstnavatelem počítá stále z hrubé mzdy zaměstnance.

6.2 Příklad 2

Zadání: Pan Jakub Podaný (46 let) pracuje jako servisní technik v oblasti informačních technologií a jeho hrubá měsíční mzda v roce 2021 činí 37.401 Kč (1.370 €). Se svou manželkou Lindou (41 let) má dceru Beátu (4 roky) a syny Tomáše (16 let) a Filipa (17 let). Na tyto děti uplatňuje daňové zvýhodnění (daňový bonus na Slovensku). Jeho manželka je zaměstnána jako účetní a po celý rok pobírá hrubou mzdu ve výši 24.570 Kč (900 €) za měsíc, a proto dcera každý pracovní den navštěvuje mateřskou školu. Ta stojí

měsíčně 950 Kč (34,80 €). Školkovné po dohodě s manželkou uplatňuje pan Podaný. Má rovněž k dispozici služební automobil, jenž je oprávněn využívat i pro soukromé účely. Vstupní cena vozidla činí 218.400 Kč (8.000 €) a vozidlo bylo zařazeno do užívání v roce 2020. U svého zaměstnavatele podepsal prohlášení („vyhlásenie“) poplatníka.

Tabulka 11: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Hrubá mzda	37 401,00	37 401,00
+ Nepeněžní příjem v podobě poskytnutého automobilu	2 184,00	2 184,00
= Příjmy ze závislé činnosti	39 585,00	39 585,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	-	9 818,00
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	-	3 562,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	39 585,00	52 965,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↑	39 600,00	53 000,00
× Sazba daně (15 %) (= záloha na daň před slevami)	5 940,00	7 950,00
- Sleva na poplatníka	2 320,00	2 070,00
= Záloha na daň po uplatnění slev	3 620,00	5 880,00
- Daňové zvýhodnění na děti	4 901,00	4 901,00
= Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění (-daňový bonus)	**- 1 281,00**	**979,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 12: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Roční úhrn hrubých mezd	448 812,00	448 812,00
+ Roční nepeněžní příjem v podobě poskytnutého automobilu	26 208,00	26 208,00
= Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	475 020,00	475 020,00
+ Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	-	160 557,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	475 020,00	635 577,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	475 000,00	635 500,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	71 250,00	95 325,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	24 840,00
- Sleva za umístění dítěte	11 400,00	11 400,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	32 010,00	59 085,00
- Daňové zvýhodnění na děti	58 812,00	58 812,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev a zvýhodnění (- daňový bonus)	**- 26 802,00**	**273,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 13: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v €)	
	zaměstnanec	zaměstnavatel
Vyměřovací základ pro výpočet pojistného	1 440,00	1 440,00
Nemocenské pojištění (1,4 % / 1,4 %)	20,16	20,16
Starobní pojištění (4 % / 14 %)	57,60	201,60
Invalidní pojištění (3 % / 3 %)	43,20	43,20
Pojištění v nezaměstnanosti (1 %/ 1 %)	14,40	14,40
Garanční pojištění (0 % / 0,25 %)	-	3,60
Rezervní fond solidarity (0 %/ 4,75 %)	-	68,40
Úrazové pojištění (0 % / 0,8 %)	-	11,52
Celkové měsíční sociální zabezpečení (pojištění)	**135,36**	**362,88**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 14: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	1 370,00	37 401,00
+ Nepeněžní příjem v podobě poskytnutého automobilu	70,00	1 911,00
= Příjmy ze závislé činnosti	1 440,00	39 312,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (9,4 %)	135,36	3 695,33
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4 %)	57,60	1 572,48
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	1 247,04	34 044,19
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	375,95	10 263,44
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	871,09	23 780,76
× Sazba daně (19 %) (= záloha na daň před bonusy)	165,51	4 518,42
- Daňový bonus na děti	92,88	2 535,62
= Záloha na daň po uplatnění bonusů	**72,63**	**1 982,80**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 15: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Roční úhrn hrubých mezd	16 440,00	448 812,00
+ Roční nepeněžní příjem v podobě poskytnutého automobilu	840,00	22 932,00
= Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	17 280,00	471 744,00
- Pojistné hrazené zaměstnancem (13,4 %)	2 315,52	63 213,70
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	14 964,48	408 530,30
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	4 511,43	123 162,04
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	10 453,05	285 368,27
× Sazba daně (19 %) (= daňová povinnost před bonusy)	1 986,08	54 219,98
- Daňový bonus na děti	1 114,56	30 427,49
= Daňová povinnost po uplatnění bonusů	**871,52**	**23 792,50**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Motorové vozidlo využívané i pro soukromé účely zvyšuje v obou zemích úhrn příjmů ze ZČ o 1 % ze vstupní ceny automobilu za každý měsíc. V SR je vstupní cena nejprve snížena o 12,5 % z důvodu zařazení do užívání před jedním rokem.

Oběma poplatníkům náleží právo na slevu (NČ) na poplatníka. V tomto případě již vznikl nárok na využití institutů uplatnitelných pouze jednou ročně. Ze zadání příkladu vyplývá, že lze uvažovat o daňové úlevě za manželku. V ČR však manželčin vlastní příjem činí 294.840 Kč, avšak aby byla sleva uplatněna, tak by musel představovat nejvýše 68.000 Kč. V SR při dodržení pravidel jejího výpočtu vychází výše NČ základu daně 0.

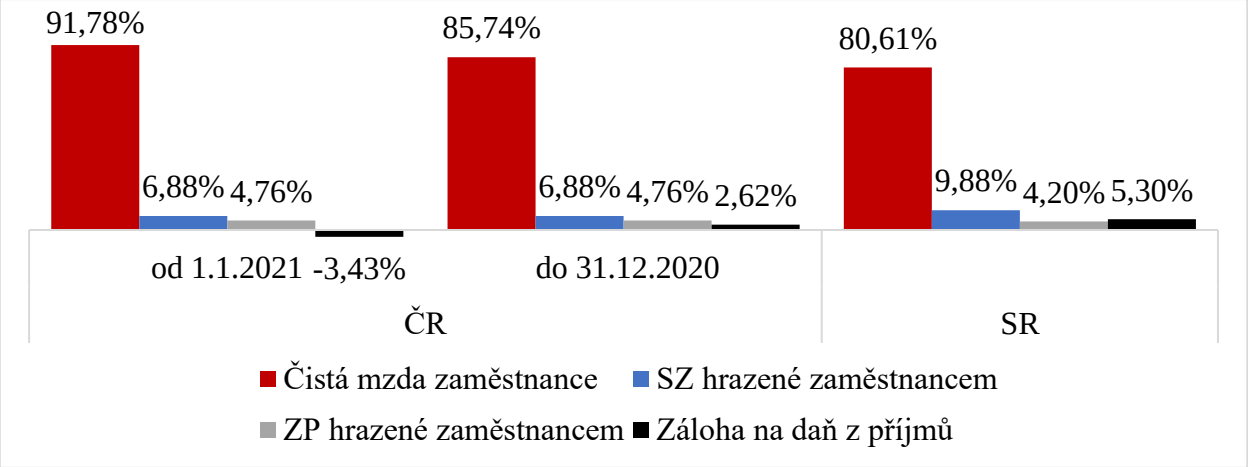
Slovenský poplatník má nárok na daňový bonus na nejmladší dítě ve dvojnásobné výši, jelikož dcera je mladší 6 let. Slevu za umístění dítěte („školkovné“) odpovídající ročním výdajům může český poplatník uplatnit v plné výši, jelikož částka nepřesahuje minimální mzdu (maximální výši slevy). V SR není tato daňová úleva upravena.

Tabulka 16: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 2)

Název položky	ČR		SR	
	částka (v Kč)		částka (v €)	částka (v Kč)
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020		
Hrubá mzda + příjem za automobil	39 585,00	39 585,00	1 440,00	39 312,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (ČR: 6,5 % SR: 9,4 %)	2 574,00	2 574,00	135,36	3 695,33
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (ČR: 4,5 %, SR: 4 %)	1 782,00	1 782,00	57,60	1 572,48
- Záloha na daň /+ Daňový bonus	+ 1 281,00	- 979,00	- 72,63	- 1 982,80
- Příjem za automobil	2 184,00	2 184,00	70,00	1 911,00
= Měsíční čistá mzda	**34 326,00**	**32 066,00**	**1 104,41**	**30 150,39**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 3: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 2)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V tomto případě činí podíl čisté mzdy zaměstnance (včetně daňového bonusu) na hrubé mzdě v ČR 91,78 %, v SR 80,61 %. SZ dosahuje v ČR 6,88 % hrubé mzdy oproti 9,88 % v SR. Zdravotní pojištění poté tvoří v ČR 4,76 %, v SR 4,2 % hrubé mzdy. Tuzemskému poplatníkovi vznikla záporná záloha na daň (=daňový bonus). Bonus svou výší odpovídá 3,43 % HM. V SR činí záloha na daň 5,3 % hrubé mzdy.

Algoritmem platným do 31. 12. 2020 by byla odvedena záloha na daň ve výši 2,62 % hrubé mzdy, čili o 6,05 % více než aktuálně. Čistá mzda poté činila 85,74 % hrubé mzdy.

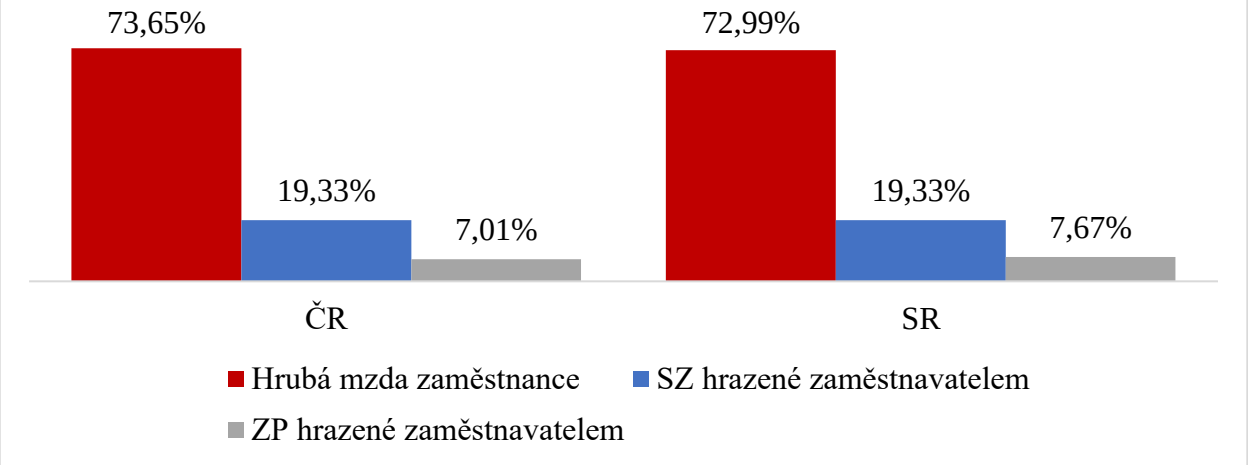
Důvodem, proč jsou odvody pojistného procentuálně vyšší než v případě poplatníka z příkladu 1, je to, že jsou do základu pro jejich výpočet započítány rovněž nepeněžní příjmy v podobě automobilu využitelného i pro soukromé účely.

Tabulka 17: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 2)

Název položky	ČR	SR	
	částka (v Kč)	částka (v €)	částka (v Kč)
Hrubá mzda + částka za automobil	39 585,00	1 440,00	39 312,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (ČR: 24,8 %, SR: 25,2 %)	9 818,00	362,88	9 906,62
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (ČR: 9 %, SR: 10 %)	3 562,00	144,00	3 931,20
- Částka za automobil	2 184,00	70,00	1 911,00
= Měsíční mzdové náklady	**50 781,00**	**1 876,88**	**51 238,82**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 4: Složení mzdových nákladů (Příklad 2)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: U tohoto poplatníka je na měsíčních mzdových nákladech zastoupena hrubá mzda v ČR ze 73,65 %, v SR ze 72,99 %. Pojistné na sociální zabezpečení představuje

v obou zemích shodně 19,33 % mzdových nákladů. Nejmenší podíl připadá na zdravotní pojištění, které v ČR tvoří 7,01 %, v SR pak 7,67 % mzdových nákladů.

Při porovnání složení mzdových nákladů s příkladem číslo 1 je zřejmé, že se procentuální zastoupení jednotlivých složek mírně odlišuje. Důvodem menšího zastoupení HM na mzdových nákladech je opět to, že vyměřovací základy pro výpočet pojistného jsou navýšeny o nepeněžní příjem za automobil využitelný i pro soukromé účely.

6.3 Příklad 3

Zadání: Pan Karel Holánek (29 let) je zaměstnán jako ředitel vývoje a jeho měsíční mzda v roce 2021 činí 165.165 Kč (6.050 €). S manželkou Ivou (27 let) má dceru Elišku (2 roky), na kterou uplatňuje daňové zvýhodnění (v SR daňový bonus). Manželka je po celý rok na rodičovské dovolené a pobírá pouze rodičovský příspěvek v měsíční výši 10.101 Kč (370 € měsíčně). V lednu se rozhodl darovat 5.460 Kč (200 €) psímu útulku a v květnu daroval krev. V roce 2018 uzavřel hypoteční úvěr, z něhož v roce 2021 zaplatil s manželkou úroky ve výši 359.814 Kč (13.180 €). V roce 2017 (tj. rok před podáním žádosti o úvěr) měl pan Holánek po celý rok měsíční mzdu ve výši 112.203 Kč (4.110 €). U zaměstnavatele podepsal prohlášení („vyhlásenie“) poplatníka.

Tabulka 18: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31.12. 2020
Hrubá mzda	165 165,00	165 165,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	-	35 158,00
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	-	14 865,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	165 165,00	215 188,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↑	165 200,00	215 200,00
× Sazba daně (15 %)	21 264,60	32 280,00
× Sazba daně (23 %)	5 390,28	-
+ Solidární zvýšení daně (7 %)	-	1 638,07
= Záloha na daň před slevami (zaokrouhlená na Kč ↑)	26 655,00	33 919,00
- Sleva na poplatníka	2 320,00	2 070,00
= Záloha na daň po uplatnění slev	24 335,00	31 849,00
- Daňové zvýhodnění na děti	1 267,00	1 267,00
= Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	**23 068,00**	**30 582,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Poznámka: V zadání tohoto příkladu figuruje poplatník s nadprůměrně vysokými příjmy. V průběhu roku tudíž dojde k dosažení maximálního vyměřovacího základu pro výpočet SZ. Postup výpočtu by v tomto případě byl takový, že se pojistné bude vypočítávat z celé

hrubé mzdy až do měsíce, v němž dojde k dosažení stropu pro placení pojistného. V tomto měsíci bude pojistné vypočítáno z částky odpovídající rozdílu mezi maximálním vyměřovacím základem a součtem VZ zaměstnance, z nichž již bylo odvedeno pojistné do tohoto měsíce. Pojistné se tedy platí nejpozději v měsíci dosažení stropu, od následujícího měsíce se již SZ neplatí (Ženíšková, 2020).

V následujících výpočtech je s ohledem na totožnou měsíční hrubou mzdu poplatníka po celý rok využit zjednodušený postup, kdy je měsíční pojistné na SZ vypočítáváno z maximálnímu VZ přepočítaného na jeden měsíc, neboli 141.764 Kč (1.701.168/12).

Tabulka 19: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	1 981 980,00	1 981 980,00
+ Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	-	600 268,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	1 981 980,00	2 582 248,00
- Úroky (nezdanitelná část ZD)	300 000,00	300 000,00
- Dary (nezdanitelná část ZD)	8 460,00	8 460,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	1 673 520,00	2 273 788,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	1 673 500,00	2 273 700,00
× Sazba daně (15 %)	251 025,00	341 055,00
+ Solidární zvýšení daně (7 %)	-	19 656,84
= Daňová povinnost před slevami (zaokrouhlená na Kč ↑)	251 025,00	360 712,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	24 840,00
- Sleva na manželku	24 840,00	24 840,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	198 345,00	311 032,00
- Daňové zvýhodnění na děti	15 204,00	15 204,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev a zvýhodnění	**183 141,00**	**295 828,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 20: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v €)	
	zaměstnanec	zaměstnavatel
Vyměřovací základ pro výpočet pojistného	6 050,00	6 050,00
Nemocenské pojištění (1,4 % / 1,4 %)	84,70	84,70
Starobní pojištění (4 % / 14 %)	242,00	847,00
Invalidní pojištění (3 % / 3 %)	181,50	181,50
Pojištění v nezaměstnanosti (1 %/ 1 %)	60,50	60,50
Garanční pojištění (0 % / 0,25 %)	-	15,12
Rezervní fond solidarity (0 %/ 4,75 %)	-	287,37
Úrazové pojištění (0 % / 0,8 %)	-	48,40
Celkové měsíční sociální zabezpečení (pojištění)	**568,70**	**1 524,59**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 21: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	6 050,00	165 165,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (9,4 %)	568,70	15 525,51
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4 %)	242,00	6 606,60
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	5 239,30	143 032,89
× Sazba daně (19 %)	601,38	16 417,67
× Sazba daně (25 %)	518,54	14 156,14
= Záloha na daň před bonusy	1 119,92	30 573,82
- Daňový bonus na děti	46,44	1 267,81
= Záloha na daň po uplatnění bonusů	**1 073,48**	**29 306,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 22: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	72 600,00	1 981 980,00
- Pojistné hrazené zaměstnancem (13,4 %)	9 728,40	265 585,32
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	62 871,60	1 716 394,68
× Sazba daně (19 %)	7 216,57	197 012,36
× Sazba daně (25 %)	6 222,42	169 872,07
= Daňová povinnost před bonusy	13 438,99	366 884,43
- Daňový bonus na děti	557,28	15 213,74
= Daňová povinnost po uplatnění bonusů	**12 881,71**	**351 670,68**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V ČR je SZ počítáno pouze z maximálního VZ (viz výše). V SR není maximální VZ pro SZ na rok 2021 (91.728 € ročně, 7.644 € měsíčně) dosažen. Z důvodu vysokého ZD je však NČZD na poplatníka 0 (pro zjednodušení nebude užita ani měsíčně).

Novela ČZDP přinesla snížení NČZD na zaplacené úroky. Nový limit 150.000 Kč je však použit pouze tehdy, kdy byla bytová potřeba financována z úvěru až po 1. 1. 2021. V tomto příkladu došlo k financování před tímto datem, tudíž jsou aplikována „stará" pravidla, dle nichž nesmí úhrnná částka úroků z úvěrů u poplatníků žijících v jedné hospodařící domácnosti snižovat ZD o více než 300.000 Kč (Běhounek, 2021). Tuto daňovou úlevu upravuje i SZDP. V tomto případě však nejsou splněny obě podmínky jejího využití. Poplatníkův věk je vyhovující, jeho měsíční mzda však v roce 2017 (rok před uzavřením smlouvy) činila 4.110 €. Průměrná mzda v tomto roce činila 954 € ("Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca", 2017). Daňový bonus by tak byl uplatněn při poplatníkově průměrné měsíční mzdě nepřevyšující 1.240,20 € (1,3×954).

Rodičovský příspěvek není dle § 35ba odst. 1 písmena b) ČZDP a dle § 11 odst. 4 písmena b) SZDP započítáván do vlastních příjmů manželky. Poplatník v ČR je tudíž oprávněn

využít slevu na manželku. V SR při výpočtu této úlevy vychází vlivem vysokého ZD záporné číslo (NČ = 0). Poplatník v ČR má dále nárok na NČZD za dary psímu útulku a za darování krve. V SR dary jako daňová úleva nejsou upraveny. Poplatník v SR má však nárok na využití dvojnásobného daňového bonusu na dceru mladší 6 let.

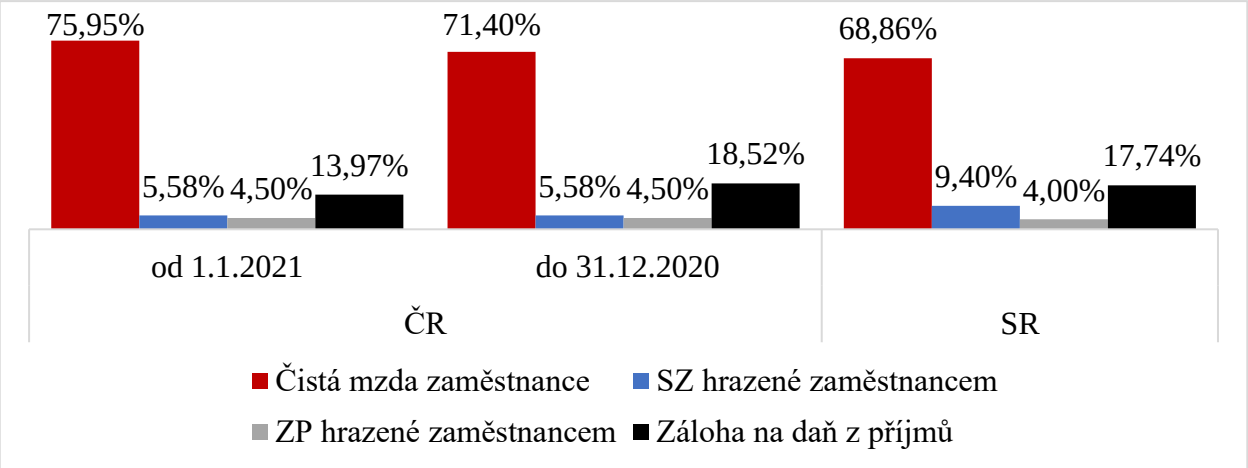
Poplatník v ČR by dle pravidel platných do 31. 12. 2020 v roce 2021 hradil solidární zvýšení daně z roční částky 280.812 Kč (1.981.980-1.701.168), měsíčně z částky 23.401 Kč. Aktuálně bude část zaokrouhleného měsíčního ZD 141.764 Kč zdaněna sazbou 15 %, zbývajících 23.436 Kč (165.200-141.764) bude zdaněno 23 %. Daňové pásmo se sazbou 23 % se nebude českého poplatníka týkat při výpočtu roční daňové povinnosti z důvodu dostatečného snížení ZD o nezdanitelné části. V SR bude část poplatníkova ZD 37.981,94 € ročně (3165,16 € měsíčně) zdaněna sazbou 19 %, zbývající část, neboli 24.889,66 € ročně (62.871,60-37.981,94) a 2.074,14 € měsíčně, bude zdaněna 25 %.

Tabulka 23: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 3)

Název položky	ČR		SR	
	částka (v Kč)		částka (v €)	částka (v Kč)
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020		
Hrubá mzda	165 165,00	165 165,00	6 050,00	165 165,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (ČR: 6,5 % SR: 9,4 %)	9 215,00	9 215,00	568,70	15 525,51
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (ČR: 4,5 %, SR: 4 %)	7 433,00	7 433,00	242,00	6 606,60
- Záloha na daň	23 068,00	30 582,00	1 073,48	29 306,00
= Měsíční čistá mzda	**125 449,00**	**117 935,00**	**4 165,82**	**113 726,89**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 5: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 3)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Poplatníkova čistá mzda činí v tomto případě v ČR 75,95 % hrubé mzdy, v SR pak 68,86 % HM. Sociální zabezpečení tvoří v ČR 5,58 % (vlivem výpočtu z maximálního vyměřovacího základu, který je nižší než HM), v SR 9,4 % hrubé mzdy. Zdravotní pojištění poté odpovídá v ČR 4,5 %, v SR 4 % hrubé mzdy. Záloha na daň z příjmů v ČR představuje 13,97 %, v SR 17,74 % hrubé mzdy, čili její podíl je v porovnání s předchozími příklady vlivem progresivního zdanění v obou zemích vyšší.

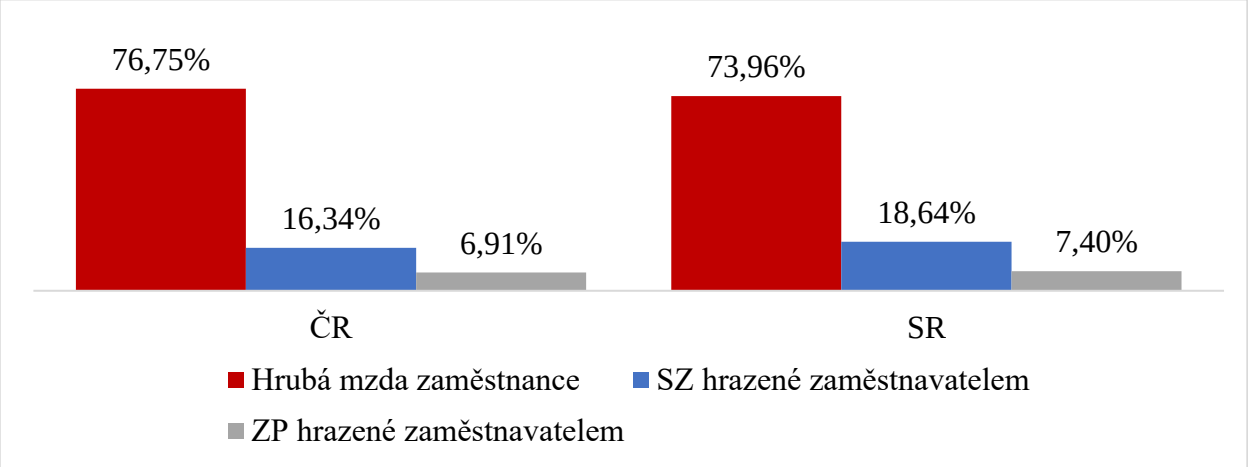
Záloha na daň by v ČR do 31. 12. 2020 tvořila 18,52 % hrubé mzdy, neboli o 4,55 % více než nyní. Čistá mzda by poté představovala 71,4 % HM.

Tabulka 24: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 3)

Název položky	ČR	SR	
	částka (v Kč)	částka (v €)	částka (v Kč)
Hrubá mzda	165 165,00	6 050,00	165 165,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (ČR: 24,8 %, SR: 25,2 %)	35 158,00	1 524,59	41 621,31
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (ČR: 9 %, SR: 10 %)	14 865,00	605,00	16 516,50
= Měsíční mzdové náklady	**215 188,00**	**8 179,59**	**223 302,81**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 6: Složení mzdových nákladů (Příklad 3)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Složení mzdových nákladů je v tomto případě pro slovenského zaměstnavatele totožné s příkladem 1 (rozdíl 0,01 % u hrubé mzdy je vyvolán pouze zaokrouhlením). Hrubá mzda tak tvoří 73,96 %, sociální zabezpečení 18,64 % a zdravotní pojištění 7,4 % hrubé mzdy. S ohledem na maximální VZ sociálního zabezpečení se složení mzdových nákladů v ČR oproti příkladu 1 liší. Hrubá mzda tvoří 76,75 %, sociální zabezpečení 16,34 % a zdravotní pojištění 6,91 % mzdových nákladů.

6.4 Příklad 4

Zadání: Paní Michaela Ospalá (38 let) pracuje jako administrativní pracovnice. Po celý rok 2021 pobírala hrubou mzdu ve výši 23.478 Kč (860 €). Má syna Štěpána (4 roky) a dceru Alici (16 let). Po dohodě s manželem uplatňuje daňové zvýhodnění/bonus na děti ona. Její manžel Filip (42 let) pobírá jako mechanik hrubou mzdu ve výši 24.800 Kč (908,42 €) za měsíc. V únoru darovala 800 Kč (29,30 €) humanitární organizaci. Každý měsíc posílá 1.911 Kč (70 €) na penzijní připojištění/doplňkové důchodové pojištění. U svého zaměstnavatele podepsala prohlášení („vyhlásenie“) poplatníka.

Tabulka 25: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 4)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Hrubá mzda	23 478,00	23 478,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	-	5 823,00
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	-	2 113,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	23 478,00	31 414,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↑	23 500,00	31 500,00
× Sazba daně 15 % (= záloha na daň před slevami)	3 525,00	4 725,00
- Sleva na poplatníka	2 320,00	2 070,00
= Záloha na daň z příjmů po uplatnění slev	1 205,00	2 655,00
- Daňové zvýhodnění na děti	2 884,00	2 884,00
= Daňový bonus	**1 679,00**	**229,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 26: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 4)

Název položky	Částka (v Kč)	
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	281 736,00	281 736,00
+ Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	-	95 227,00
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	281 736,00	376 963,00
- Penzijní připojištění (nezdanitelná část ZD)	10 932,00	10 932,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	270 804,00	366 031,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	270 800,00	366 000,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	40 620,00	54 900,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	24 840,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	12 780,00	30 060,00
- Daňové zvýhodnění na děti	34 608,00	34 608,00
= Daňový bonus	**21 828,00**	**4 548,00**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 27: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 4)

Název položky	Částka (v €)	
	zaměstnanec	zaměstnavatel
Vyměřovací základ pro výpočet pojistného	860,00	860,00
Nemocenské pojištění (1,4 % / 1,4 %)	12,04	12,04
Starobní pojištění (4 % / 14 %)	34,40	120,40
Invalidní pojištění (3 % / 3 %)	25,80	25,80
Pojištění v nezaměstnanosti (1 %/ 1 %)	8,60	8,60
Garanční pojištění (0 % / 0,25 %)	-	2,15
Rezervní fond solidarity (0 %/ 4,75 %)	-	40,85
Úrazové pojištění (0 % / 0,8 %)	-	6,88
Celkové měsíční sociální zabezpečení (pojištění)	**80,84**	**216,72**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 28: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 4)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	860,00	23 478,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (9,4 %)	80,84	2 206,93
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4 %)	34,40	939,12
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	744,76	20 331,95
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	375,95	10 263,44
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	368,81	10 068,51
× Sazba daně (19 %) (= záloha na daň před bonusy)	70,07	1 912,91
- Daňový bonus na děti	69,66	1 901,72
= Záloha na daň po uplatnění bonusů	**0,41**	**11,19**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 29: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 4)

Název položky	Částka (v €)	Částka (v Kč)
Roční úhrn příjmů ze závislé činnosti	10 320,00	281 736,00
- Pojistné hrazené zaměstnancem (13,4 %)	1 382,88	37 752,62
= Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	8 937,12	243 983,38
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	4 511,43	123 162,04
- Doplňkové důchodové spoření (nezdanitelná část ZD)	180,00	4 914,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	4 245,69	115 907,34
× Sazba daně (19 %) (= daňová povinnost před bonusy)	806,68	22 022,36
- Daňový bonus na děti	835,92	22 820,62
= Daňový bonus	**29,24**	**798,25**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V tomto případě je využita nezdanitelná část ZD na penzijní připojištění/důchodové pojištění, která u tohoto poplatníka v ČR činí částku odpovídající úhrnné výši jím zaplacených měsíčních příspěvků snížených v každém kalendářním měsíci o částku 1.000 Kč ((1.911-1.000)×12). V SR zaplatil poplatník za rok na důchodovém pojištění

částku 840 €, maximální ročně uplatnitelný limit této nezdanitelné části je však představován částkou 180 €.

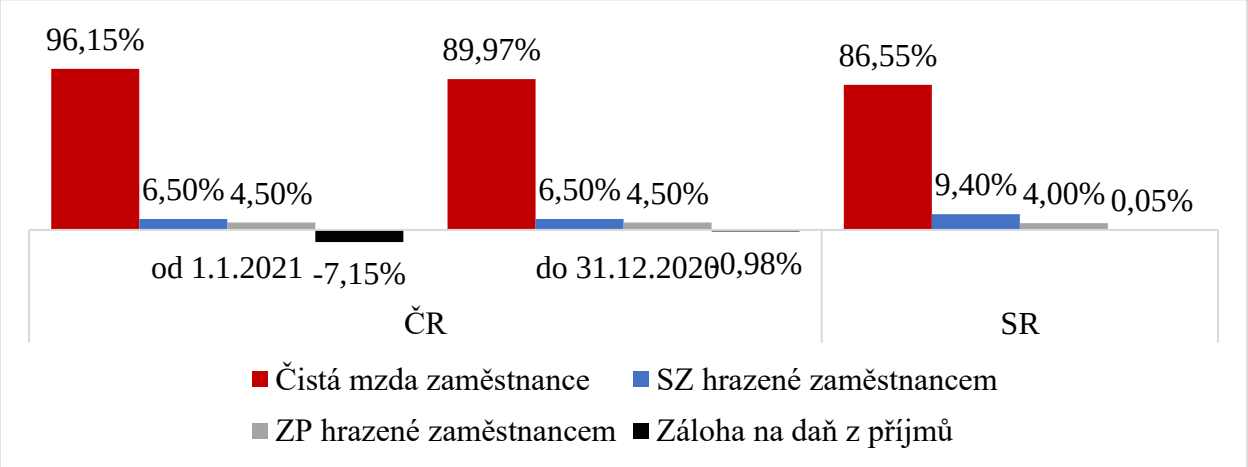
Využití nezdanitelné části ve formě darů poplatníkovi v ČR nepřísluší, jelikož dar ani nepřevyšuje částku 1.000 Kč, ani není vyšší než 2 % ZD. V SR opět není možné dary od ZD odečíst, avšak i v tomto příkladě poplatníkovi náleží dvojnásobný daňový bonus na dítě mladší 6 let. Ani jeden z poplatníků nemůže využít daňovou úlevu na manžela (v ČR jsou jeho příjmy vyšší než 68.000 Kč, v SR vychází dle pravidel výpočtu 0).

Tabulka 30: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 4)

Název položky	ČR		SR	
	částka (v Kč)		částka (v €)	částka (v Kč)
	od 1. 1. 2021	do 31. 12. 2020		
Hrubá mzda	23 478,00	23 478,00	860,00	23 478,00
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (ČR: 6,5 % SR: 9,4 %)	1 527,00	1 527,00	80,84	2 206,93
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (ČR: 4,5 %, SR: 4 %)	1 057,00	1 057,00	34,40	939,12
- Záloha na daň /+ Daňový bonus	+ 1 679,00	+ 229,00	- 0,41	- 11,19
= Měsíční čistá mzda	**22 573,00**	**21 123,00**	**744,35**	**20 320,76**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 7: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 4)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Tuzemskému poplatníkovi vznikla záporná záloha na daň ze ZČ (=daňový bonus) a jeho daňový bonus tvoří 7,15 % hrubé mzdy. Slovenskému poplatníkovi bude naopak sražena záloha ve výši 0,05 % HM. Měsíční čistá mzda činí v ČR 96,15 %, v SR poté 86,55 % hrubé mzdy. Sociální zabezpečení poté činí v ČR 6,5 % ve SR 9,40 % HM. Na zdravotní pojištění připadá v ČR 4,5 % HM, v SR 4 % hrubé mzdy zaměstnance.

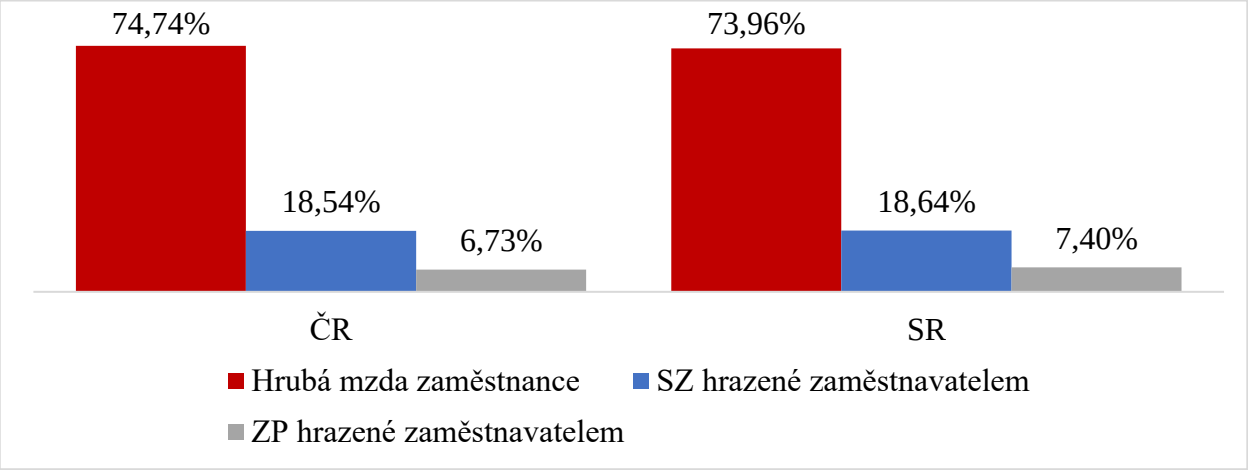
Pokud by v ČR nebyl od 1. 1. 2021 změněn postup výpočtu zálohy na daň, tvořil by daňový bonus 0,98 % hrubé mzdy, neboli o 6,17 % méně než nyní. Čistá mzda by poté tvořila 89,97 % hrubé mzdy.

Tabulka 31: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 4)

Název položky	ČR	SR	
	částka (v Kč)	částka (v €)	částka (v Kč)
Hrubá mzda	23 478,00	860,00	23 478,00
+ Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem (ČR: 24,8 %, SR: 25,2 %)	5 823,00	216,72	5 916,46
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (ČR: 9 %, SR: 10 %)	2 113,00	86,00	2 347,80
= Měsíční mzdové náklady	**31 414,00**	**1 162,72**	**31 742,26**

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 8: Složení mzdových nákladů (Příklad 4)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Složení mzdových nákladů je v tomto příkladu totožné s příkladem 1. Procentuální zastoupení jednotlivých složek na mzdových nákladech je tudíž v ČR 74,74 % pro hrubou mzdu, 18,54 % pro SZ a 6,73 % pro ZP. V SR jsou mzdové náklady složeny ze 73,96 % z hrubé mzdy, z 18,64 % z odvodů na SZ a 7,40 % mzdových nákladů připadá na odvody ZP.

7 Zhodnocení zjištěných výsledků a návrhy na optimalizaci

7.1 Finální zhodnocení zjištěných výsledků

Tabulka 32: Shrnutí výsledků modelových příkladů

Země	Příklad	Roční hrubá mzda	Daňová povinnost	Skutečně odvedené pojistné	
				zaměstnanec	zaměstnavatel
ČR od 1. 1 .2021	Příklad 1	182 400,00 Kč	0,00 Kč	20 064,00 Kč	61 656,00 Kč
	Příklad 2	448 812,00 Kč	- 26 802,00 Kč	52 272,00 Kč	160 560,00 Kč
	Příklad 3	1 981 980,00 Kč	183 141,00 Kč	199 776,00 Kč	600 276,00 Kč
	Příklad 4	281 736,00 Kč	- 21 828,00 Kč	31 008,00 Kč	95 232,00 Kč
ČR do 31. 12. 2020	Příklad 1	182 400,00 Kč	11 760,00 Kč	20 064,00 Kč	61 656,00 Kč
	Příklad 2	448 812,00 Kč	273,00 Kč	52 272,00 Kč	160 560,00 Kč
	Příklad 3	1 981 980,00 Kč	295 828,00 Kč	199 776,00 Kč	600 276,00 Kč
	Příklad 4	281 736,00 Kč	- 4 548,00 Kč	31 008,00 Kč	95 232,00 Kč
SR	Příklad 1	7 476,00 €	372,93 €	1 001,76 €	2 631,36 €
	Příklad 2	16 440,00 €	871,52 €	2 315,52 €	6 082,56 €
	Příklad 3	72 600,00 €	12 881,71 €	9 728,40 €	25 555,08 €
	Příklad 4	10 320,00 €	- 29,24 €	1 382,88 €	3 632,64 €

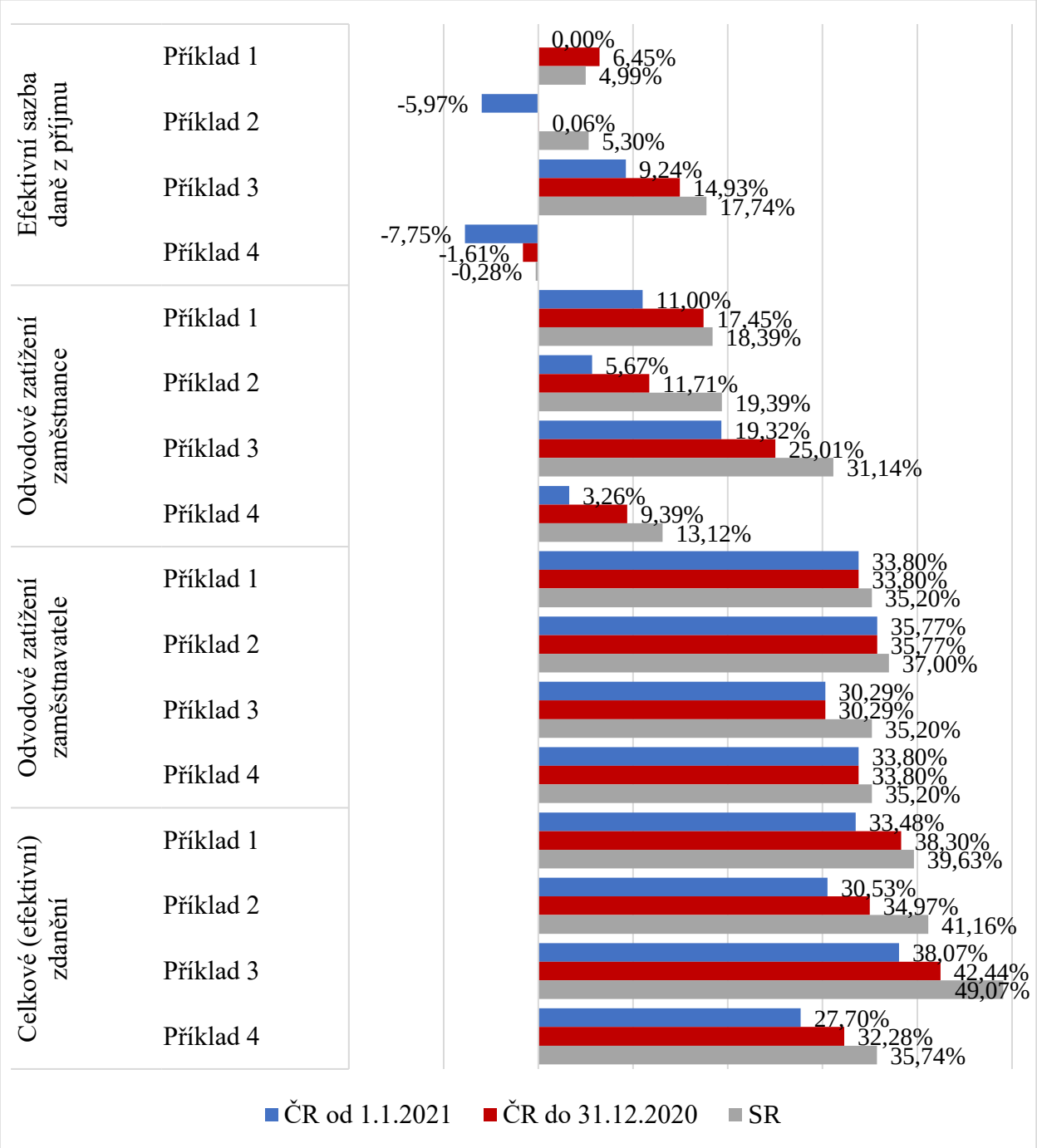
Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Tabulka 33: Závěrečné vyhodnocení modelových příkladů

Země	Příklad	Efektivní sazba daně z příjmu	Odvodové zatížení		Celkové (efektivní) zdanění
			zaměstnanec	zaměstnavatel	
ČR od 1. 1. 2021	Příklad 1	0,00 %	11,00 %	33,80 %	33,48 %
	Příklad 2	- 5,97 %	5,67 %	35,77 %	30,53 %
	Příklad 3	9,24 %	19,32 %	30,29 %	38,07 %
	Příklad 4	- 7,75 %	3,26 %	33,80 %	27,70 %
ČR do 31. 12. 2020	Příklad 1	6,45 %	17,45 %	33,80 %	38,30 %
	Příklad 2	0,06 %	11,71 %	35,77 %	34,97 %
	Příklad 3	14,93 %	25,01 %	30,29 %	42,44 %
	Příklad 4	- 1,61 %	9,39 %	33,80 %	32,28 %
SR	Příklad 1	4,99 %	18,39 %	35,20 %	39,63 %
	Příklad 2	5,30 %	19,39 %	37,00 %	41,16 %
	Příklad 3	17,74 %	31,14 %	35,20 %	49,07 %
	Příklad 4	- 0,28 %	13,12 %	35,20 %	35,74 %

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Graf 9: Grafické znázornění závěrečného vyhodnocení modelových příkladů



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Při pohledu na tento graf lze říci, že odvodové zatížení zaměstnanců i zaměstnavatelů je ve všech čtyřech předchozích modelových příkladech nižší v ČR a mzdový systém v ČR je tak přívětivější z hlediska zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Pro zhodnocení výsledků modelových příkladů bylo v ČR využito postupů účinných od 1. 1. 2021 a též pravidel platných do této doby. Při optimalizačních návrzích se bude dále vycházet pouze z aktuálně platných algoritmů výpočtu daňové povinnosti.

7.2 Návrhy na optimalizaci

7.2.1 Příklad 1

Poznámka: Vypočtená roční daňová povinnost po slevách u tohoto poplatníka v ČR odpovídá 0. Optimalizační návrhy s ohledem na tento fakt nebudou stanoveny, protože využití nezdanitelných částí základu daně by vedlo pouze ke snížení ZD (tzn. nižší daňové povinnosti před slevami). Poplatník z tohoto příkladu má nárok pouze na slevu na poplatníka, která by daňovou povinnost snížila opět na 0 (nedošlo by k její optimalizaci).

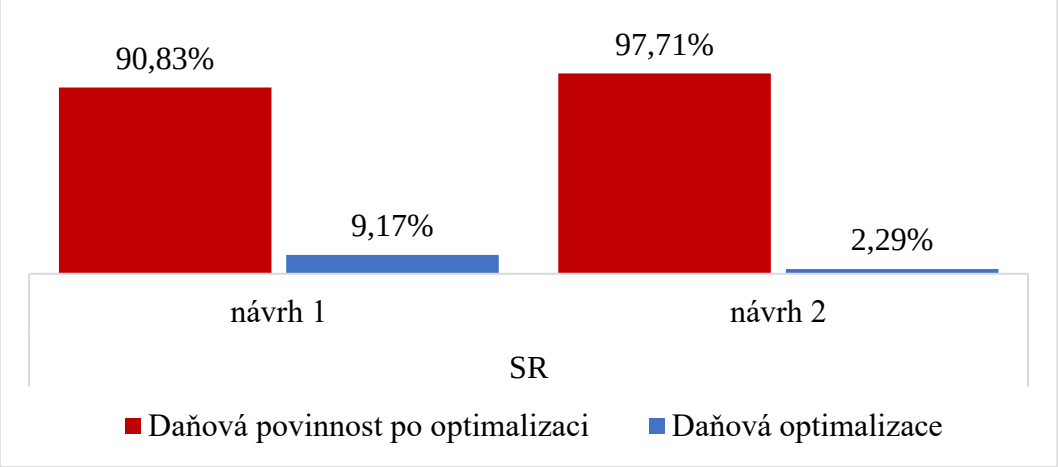
Tabulka 34: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 1)

Název položky	Částka (v €)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	6 474,22	6 474,22
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	4 511,43	4 511,43
- Doplňkové důchodové spoření (nezdanitelná část ZD)	180,00	45,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	1 782,79	1 917,79
× Sazba daně (19 %) = **daňová povinnost po optimalizaci**	**338,73**	**364,38**
Původní daňová povinnost	372,93	
Daňová optimalizace v absolutní částce	34,20	8,55

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Měsíčními příspěvky na doplňkové důchodové spoření v částce 15 € (návrh 1) vedou u poplatníka ke snížení daňové povinnosti o 9,17 %. Daňová optimalizace ve výši 2,29 % je zapříčiněna zasíláním pouze 3,75 € měsíčně jako příspěvek na doplňkové důchodové spoření (návrh 2).

Graf 10: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 1)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

7.2.2 Příklad 2

Tabulka 35: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v Kč)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	475 020,00	475 020,00
- Životní pojištění (nezdanitelná část ZD)	18 000,00	21 000,00
- Penzijní připojištění (nezdanitelná část ZD)	6 600,00	-
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	450 420,00	454 020,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	450 400,00	454 000,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	67 560,00	68 100,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	27 840,00
- Sleva za umístění dítěte	11 400,00	11 400,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	28 320,00	28 860,00
- Daňové zvýhodnění na děti	58 812,00	58 812,00
= Daňový bonus po optimalizaci	**30 492,00**	**29 952,00**
Původní daňový bonus	26 802,00	
Optimalizace daňového bonusu v absolutní částce	3 690,00	3 150,00

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Zasíláním příspěvků ve výši 1.500 Kč na životní pojištění a současně příspěvků na penzijní připojištění v měsíční částce 1.550 Kč (návrh 1) lze dosáhnout zvýšení daňového bonusu o 13,77 %. Jeho zvýšení o 11,75 % je způsobeno zasíláním měsíčních příspěvků ve výši 1.750 Kč na životní pojištění (návrh 2).

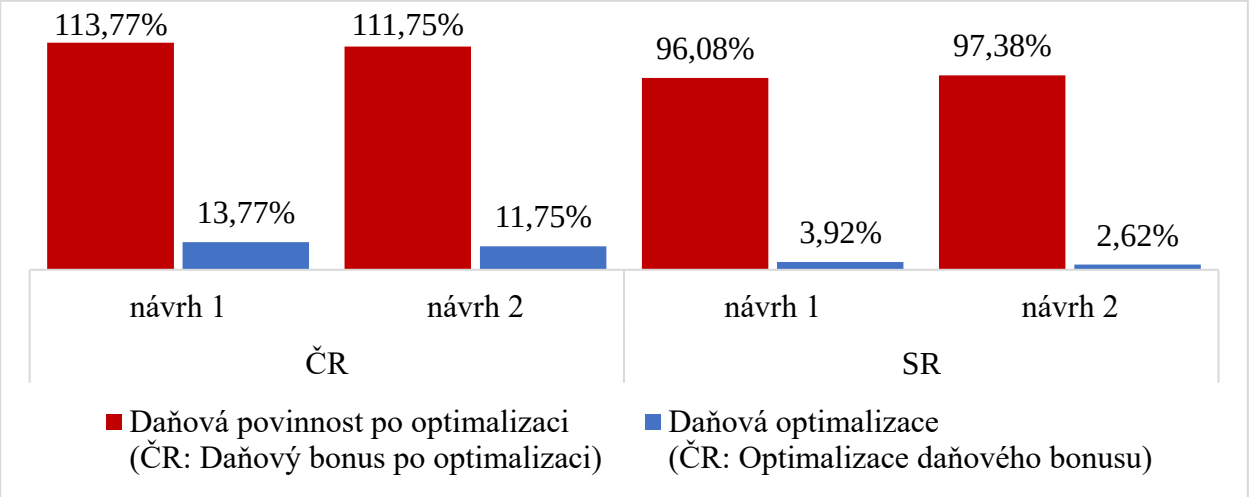
Tabulka 36: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 2)

Název položky	Částka (v €)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	14 964,48	14 964,48
- Nezdanitelná část ZD na poplatníka	4 511,43	4 511,43
- Doplňkové důchodové spoření (nezdanitelná část ZD)	180,00	120,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	10 273,05	10 333,05
× Sazba daně (19 %) (= daňová povinnost před bonusy)	1 951,88	1 963,28
- Daňový bonus na děti	1 114,56	1 114,56
= Daňová povinnost po uplatnění bonusů po optimalizaci	837,32	848,72
Původní daňová povinnost	871,52	
Daňová optimalizace v absolutní částce	34,20	22,80

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Zasílání příspěvků na doplňkové důchodové spoření v měsíční výši 15 € (návrh 1) je příčinou daňové optimalizace ve výši 3,92 %. O snížení daňové povinnosti o 2,62 % se zapříčinily měsíční příspěvky na totožné spoření v částce 10 € za měsíc (návrh 2).

Graf 11: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 2)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

7.2.3 Příklad 3

Tabulka 37: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v Kč)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	1 981 980,00	1 981 980,00
- Úroky (nezdanitelná část ZD)	300 000,00	300 000,00
- Dary (nezdanitelná část ZD)	8 460,00	8 460,00
- Životní pojištění (nezdanitelná část ZD)	24 000,00	24 000,00
- Penzijní připojištění (nezdanitelná část ZD)	24 000,00	12 000,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	1 625 520,00	1 637 520,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	1 625 500,00	1 637 500,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	243 825,00	245 625,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	27 840,00
- Sleva na manželku	24 840,00	24 840,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	191 145,00	192 945,00
- Daňové zvýhodnění na děti	15 204,00	15 204,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev a zvýhodnění po optimalizaci	175 941,00	177 741,00
Původní daňová povinnost	183 141,00	
Daňová optimalizace v absolutní částce	7 200,00	5 400,00

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Zasíláním příspěvků 2.000 Kč měsíčně na životní pojištění a současně příspěvky ve výši 3.000 Kč měsíčně na penzijní připojištění (návrh 1) lze docílit daňové

optimalizace 3,93 %. Měsíčními příspěvky 2.000 Kč na životní pojištění a měsíčními příspěvky na penzijní připojištění ve stejné výši (návrh 2) lze snížit daňovou povinnost o 2,95 %.

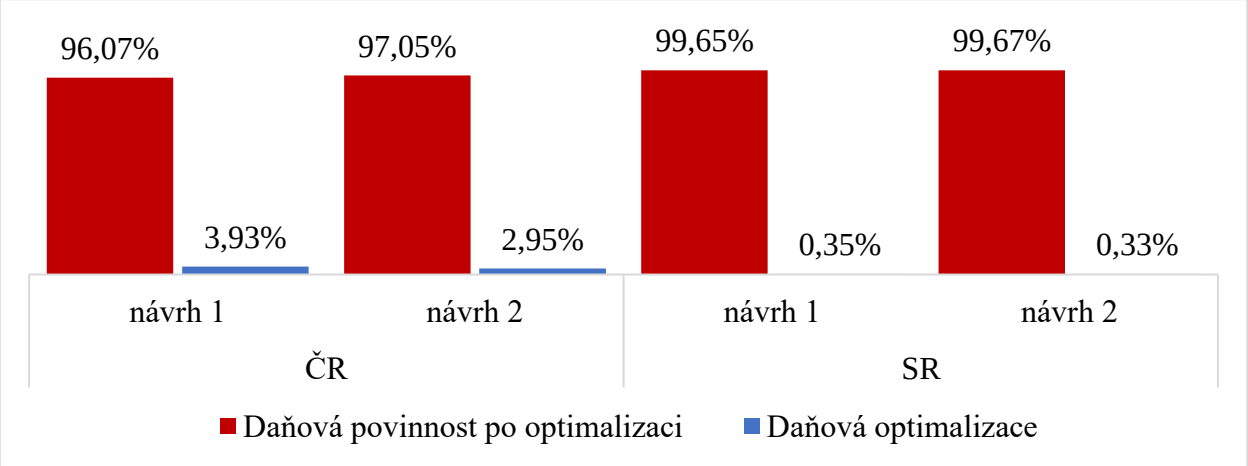
Tabulka 38: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 3)

Název položky	Částka (v €)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	62 871,60	62 871,60
- Doplňkové důchodové spoření (nezdanitelná část ZD)	180,00	168,00
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	62 691,60	62 703,60
× Sazba daně (19 %)	7 216,57	7 216,57
× Sazba daně (25 %)	6 177,42	6 180,42
= Daňová povinnost před bonusy	13 393,99	13 396,99
- Daňový bonus na děti	557,28	557,28
= Daňová povinnost po uplatnění bonusů po optimalizaci	**12 836,71**	**12 839,71**
Původní daňová povinnost	12 881,71	
Daňová optimalizace v absolutní částce	45,00	42,00

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Zasílání příspěvků na doplňkové důchodové spoření v měsíční výši 15 € (návrh 1) vede ke snížení daňové povinnosti o 0,35 %. Zasílání příspěvků na doplňkové důchodové spoření v částce 14 € měsíčně (návrh 2) vyvolá daňovou optimalizaci ve výši 0,33 %.

Graf 12: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 3)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: V porovnání s předchozími příklady je zde daňová optimalizace nižší z důvodu, že jsou daňové úlevy v příkladu 3 poměrně malé v porovnání s vysokými příjmy poplatníka.

7.2.4 Příklad 4

Tabulka 39: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 4)

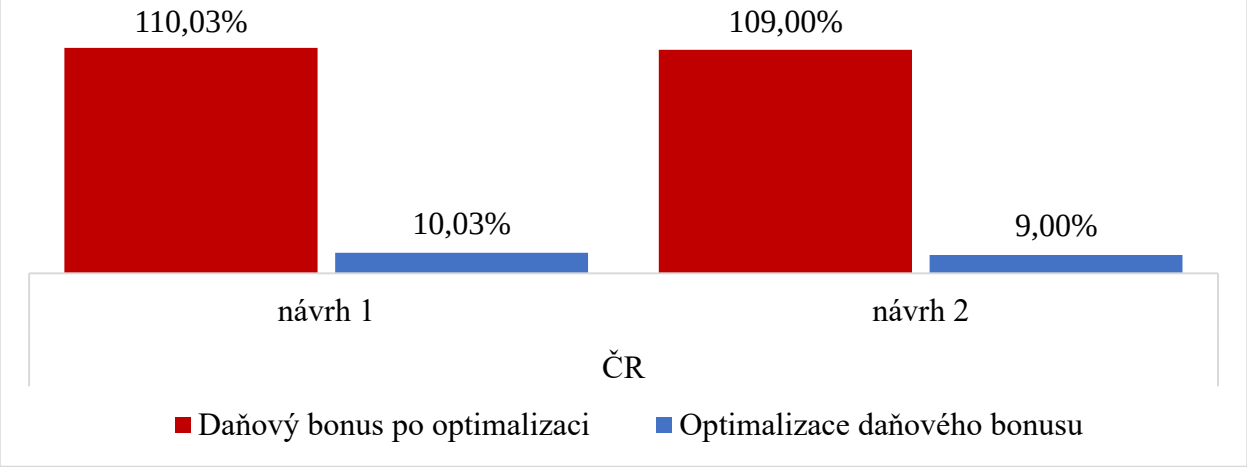
Název položky	Částka (v Kč)	
	návrh 1	návrh 2
Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	281 736,00	281 736,00
- Penzijní připojištění (nezdanitelná část ZD)	10 932,00	24 000,00
- Životní pojištění (nezdanitelná část ZD)	14 580,00	-
= Základ daně snížený o nezdanitelné části ZD	256 224,00	257 736,00
Zaokrouhlení základu daně na 100 Kč ↓	256 200,00	257 700,00
× Sazba daně (15 %) (= daňová povinnost před slevami)	38 430,00	38 655,00
- Sleva na poplatníka	27 840,00	27 840,00
= Daňová povinnost po uplatnění slev	10 590,00	10 815,00
- Daňové zvýhodnění na děti	34 608,00	34 608,00
= Daňový bonus po optimalizaci	**24 018,00**	**23 793,00**
Původní daňový bonus	21 828,00	
Optimalizace daňového bonusu v absolutní částce	2 190,00	1 965,00

Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

Komentář: Vlivem zasílání příspěvků na životní pojištění v měsíční výši 1.215 Kč (návrh 1) dojde ke zvýšení daňového bonusu o 10,03 %. Rozhodnutí zvýšit měsíční příspěvky na penzijní připojištění z původních 1.911 Kč měsíčně na měsíční částku 3.000 Kč (návrh 2) přináší zvýšení daňového bonusu o 9 %.

Poznámka: Slovenský poplatník již využívá maximální možnou nezdanitelnou část ZD odpovídající příspěvkům na doplňkové důchodové spoření. S ohledem na to u něho nebude optimalizace navržena.

Graf 13: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 4)



Zdroj: vlastní zpracování dle zadání

8 Závěr

Primárním cílem bakalářské práce byla analýza mzdových systémů v České republice a ve Slovenské republice. Na ni navazovala jejich komparace jednak z hlediska zaměstnanců, kterých se největší měrou týká algoritmus výpočtu čisté měsíční mzdy, jakožto hrubé mzdy snížené o povinné pojistné, jež hradí zaměstnanec a vypočtenou zálohu na daň z příjmů FO (případný daňový bonus se při výpočtu čisté mzdy k hrubé mzdě naopak přičítá), jednak z hlediska zaměstnavatelů. Pro ně jsou klíčové celkové mzdové náklady tvořené hrubou mzdou zaměstnance a povinným pojistným, jehož placení za zaměstnance připadá právě na zaměstnavatele.

Ke způsobu výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance a měsíčních mzdových nákladů zaměstnavatele přistupují oba státy totožně (jak je uvedeno níže, liší se pouze sazby pojistného a princip výpočtu zálohy na daň z příjmů).

Základní rozdíly ve mzdových systémech shrnuje kapitola 4. Důraz byl kladen na komparaci obecné právní úpravy pracovního poměru, odvodů zdravotního a sociálního pojištění či principů výpočtu daňové povinnosti. Z takto zjištěných rozdílů lze jmenovat například rozdílnou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou v obou zemích, úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odlišný princip odvodů veřejného zdravotního pojištění či odlišné stanovení základu daně.

V kapitole věnované komparaci jsou taktéž přiblíženy instituty, kterými lze docílit optimalizace daňové povinnosti v obou zemích. V České republice se konkrétně jedná o využití nezdanitelných částí základu daně za příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění. Ve Slovenské republice jsou jmenovány nezdanitelné části za příspěvky na doplňkové důchodové spoření a platby za lázeňskou péči, které však byly po novelizaci slovenských zákonů jako nezdanitelná část základu daně od roku 2021 zrušeny. S těmito možnostmi daňové optimalizace je následně pracováno v samotném závěru práce, kdy jsou navrženy pro každý konkrétní příklad vždy 2 možnosti vedoucí ke snížení daňové povinnosti. Následně je graficky znázorněna jejich účinnost.

Od 1. 1. 2021 byl změněn algoritmus výpočtu daňové povinnosti (tudíž i zálohy na daň z příjmů), která se v České republice od roku 2008 vypočítávala z tzv. superhrubé mzdy. Tehdy se zaměstnanci k hrubé mzdě přičítalo sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance. To v konečném důsledku představovalo vyšší daňovou zátěž pro poplatníky, jak je zřejmé z praktických propočtů v této práci. Nově se

tak od „superhrubé mzdy“ upustilo a základem daně jsou pouze příjmy ze závislé činnosti (hrubá mzda). Naopak slovenská legislativa hrubou mzdu zaměstnanců před výpočtem daně navíc snižuje o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem. Liší se též sazby daně. V ČR se využívají sazby 15 % a 23 %, v SR poté 19 % a 25 %.

Na základě zvolených modelových příkladů poplatníků s různou výší mzdy a různými daňovými úlevami bylo dosaženo závěru, že odvodové zatížení zaměstnanců i zaměstnavatelů je v těchto 4 konkrétních případech nižší v České republice. O tuto skutečnost se dle získaných poznatků přičiňuje z hlediska zaměstnanců zejména příznivější systém daňových úlev, u zaměstnavatelů pak nižší nominální sazby pojistného placeného zaměstnavatelem za zaměstnance, které v České republice činí v úhrnu 33,80 %, v sousední Slovenské republice pak 35,20 % z hrubé mzdy.

V ČR je systém daňových úlev pro poplatníka (zaměstnance) přívětivější z několika důvodů. Při bližším prozkoumání částek vedoucích ke snížení daňové povinnosti v rámci placení měsíčních záloh i při výpočtu roční daňové povinnosti v praktické části lze zjistit, že daňové úlevy se v České republice vyskytují ve vyšších částkách než ve Slovenské republice. Podmínky pro jejich uplatnění jsou mírnější a jsou tak dosažitelné pro více poplatníků. Je zde také více možností, kterými lze daň snížit, neboť Slovenská republika využívá pouze nezdanitelné části základu daně a tzv. daňový bonus, který v České republice odpovídá daňovému zvýhodnění.

Slovenskou legislativou jsou tak naprosto opomenuty slevy na dani, kterých je poplatníky v České republice hojně využíváno a které se odečítají od výsledné vypočtené daně (či měsíční zálohy). Slevy na dani (stejně tak jako daňová zvýhodnění v České republice či daňové bonusy ve Slovenské republice) proto snižují daň více než nezdanitelné části základu daně odečítající se od základu daně, z něhož je následně daň vypočítána.

V České republice je rovněž stanoven nižší maximální vyměřovací základ pro platby pojistného na sociální zabezpečení. To je výhodné z hlediska zaměstnanců i zaměstnavatelů, jelikož tohoto stropu dosáhne v průběhu roku více zaměstnanců než ve Slovenské republice. Z částky přesahující tento limit se již sociální zabezpečení nevypočítává a neodvádí. Tato skutečnost tak v konečném důsledku vede k nižšímu odvodovému zatížení (tj. vyšší čisté mzdě zaměstnance a nižším mzdovým nákladům zaměstnavatele).

Je však nezbytně nutné upozornit na skutečnost, že nelze s naprostou přesností vynést verdikt, že mzdový systém v České republice je ve všech případech výhodnější než jeho

obdoba ve Slovenské republice. Vždy je nutno přihlížet ke konkrétním podmínkám, které výpočet u daného zaměstnance ovlivňují (například měsíční výše zdanitelných příjmů, počet dětí, jejich věk, nárok na nezdanitelné části základu daně, nárok na slevy na dani či daňová zvýhodnění).

Bakalářská práce shrnuje základní informace potřebné pro pochopení obou mzdových systémů z teoretického i praktického hlediska a poukazuje na jejich rozdílnost i přesto, že právní úprava v České i Slovenské republice vychází ze stejného základního pramene, kterým je již zmíněný československý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Práce tak přináší ucelený přehled legislativy platné k 1. 2. 2021. Ta může být přínosná zejména pro zaměstnance rozhodující se, zda pracovat v České republice či ve Slovenské republice, pokud by v obou zemích měli stejné či obdobné mzdové podmínky. Je však nutné upozornit na neustálé novelizace zákonů a nutnost aktualizace a ověření uvedených informací (např. od 1. 1. 2022 budou v SR opět měněna pravidla pro určení daňového zvýhodnění na dítě).

Rovněž může být nápomocna zejména drobným podnikatelům, kteří uvažují o rozšíření své sítě poboček do sousední země a zjišťují, jak by se změnily jejich mzdové náklady. V neposlední řadě může práce rozšířit povědomí občanů o mzdovém systému v sousední zemi, kterou s Českou republikou pojí společná historie.

Summary

The bachelor thesis describes payroll systems in the Czech Republic and the Slovak Republic. For the sake of their subsequent comparison, the text is focused on analyzing key issues affecting remuneration and also wage deductions from income from employment.

Dissimilar nature and general scheme of each tax system, health insurance and social security contributions´ conditions laid down by law in these neighbouring countries lead to different net income despite original identical gross wage.

In order to prove that, this theses deals with several particular examples showing procedure that leads to calculating costs per employee and also net wages, including the calculation of the advance income tax and health insurance and social security contributions. With regard to the results of these calculations, options for tax optimization for each taxpayer are presented.

The text of bachelor thesis provides a comprehensive overview of key issues affecting payroll systems in both coutries. The conclusion of this thesis is that payroll system in the Czech Republic is preferable in terms of employers and employees.

Key words: payroll, tax, health insurance, social security

Přehled použité literatury

Monografie

[1] Běhounek, P. (2021). *Daňové zákony v úplném znění k 1. 1. 2021 s přehledy a komentáři změn*. Olomouc: ANAG.

[2] Cingelová, Z. (2020). *Príručka mzdovej účtovníčky*. Žilina: Poradca.

[3] Červinka, T. (2014). *Zdravotní pojištění* (6. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

[4] *Daňové a mzdové zákony 2020*. (2020). Žilina: Poradca.

[5] Dušek, J. (2020). *Daně z příjmů* (třinácté vydání). Praha: GRADA Publishing.

[6] Chalupa, R., Kadlec, J., Pilátová, J., Procházková, D., Sedlák, R., Skálová, J., & Vlach, P. (2018). *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2018* (16. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

[7] Jouza, L. (2018). *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy.

[8] Klimešová, L. (2018). *Daňová optimalizace* (2. aktualizované vydání). Praha: Ústav práva a právní vědy

[9] Macháček, I. (2019). *Optimalizace daně z příjmů fyzických osob*. Olomouc: ANAG.

[10] Marková, H. (2020). *Daňové zákony 2020 (*31. vydání*)*. Praha: GRADA Publishing.

[11] Pelech, P., & Rindová, I. (2019). *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019* (27. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

[12] Suchá, B., Vrajík, M., & Čermák, T. (2018). *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG.

[13] Surový, M. (2019). *Povinnosti zamestnávateľa*. Žilina: Poradca.

[14] Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*. Olomouc: ANAG.

[15] Šubrt, B., & Vrajík, M. (2019). *Skončení pracovního poměru*. Olomouc: ANAG.

[16] Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Přikrylová, H., Krajčíková, Z., Lukešová, D., Dorčáková, J., & Mikyska, M.

(2019). *Abeceda mzdové účetní 2019* (29. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

[17] Tomšej, J. (2020). *Zákoník práce 2020* - s výkladem (šestnácté vydání). Praha: GRADA Publishing.

[18] Vančurová, A., & Láchová, L. (2018). *Daňový systém ČR* 2018 (14. vydání). Praha: 1. VOX.

[19] Vybíhal, V. (2019). *Mzdové účetnictví 2019* (dvacáté druhé vydání). Praha: GRADA Publishing.

[20] Vysokajová, M. (2019). *Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Svaz účetních České republiky.

[21] *Zákony 2021 III/A - Pracovnoprávne vzťahy a BOZP, Minimálna mzda*. (2021). Žilina: Poradca.

[22] Ženíšková, M. (2020). *Sociální a zdravotní pojištění od 1.1.2020*. Praha: Svaz účetních České republiky.

Internetové zdroje

[23] Černegová, A. (2019). Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1.1.2020 [Online]. Retrieved August 21, 2020, from https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-zamestnanca-a-zamestnavatela-od-1-1-2020

[24] Černegová, A. (2020). Daňový bonus na zaplatené úroky z hypotéky v roku 2020 [Online]. Retrieved August 23, 2020, from https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danovy-bonus-na-zaplatene-uroky-z-hypoteky-2020

[25] Klímová, R. (2019). Zaokrouhlování mzdových výpočtů [Online]. Retrieved November 01, 2020, from https://www.pamprofi.cz/33/zaokrouhlovani-mzdovych-vypoctu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Elbw-bxjXlw96UtWW_r8i1hBjxp-19ydeSA/

[26] Minimální mzda [Online]. (2020). Retrieved January 08, 2021, from https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda

[27] OSVČ - průměrná mzda [Online]. (c2021). Retrieved January 08, 2021, from https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc/osvc-prumerna-mzda

[28] Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca [Online]. (2017). Retrieved November 06, 2020, from http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SLOVSTAT/np2018qs/v_np2018qs_00_00_00_sk

[29] Solíková, V. (2020). Schválená novela zákona o dani z príjmov od roku 2021 – čo prinesie? [Online]. Retrieved February 08, 2021, from https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/novela-zakona-dan-z-prijmov-2021

[30] Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2021 [Online]. (2021). Retrieved January 05, 2021, from https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2021/69129s

[31] Vyměřovací základ a výpočet pojistného [Online]. (c2020). Retrieved July 21, 2020, from https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho

[32] Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti [Online]. (c2010-2021). Retrieved January 08, 2021, from https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589

[33] Životné minimum [Online]. (2020). Retrieved January 21, 2021, from https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/

Seznam zkratek

atp. – a tak podobně

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

č. – číslo

ČR – Česká republika

ČZDP – český zákon o daních z příjmů

ČZP – český zákoník práce

daň. – daňový

DVZ – denní vyměřovací základ

DZD – dílčí základ daně

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

FO – fyzická osoba

HM – hrubá mzda

Kč – koruna česká

např. – například

NČ – nezdanitelná část

NČZD – nezdanitelná část základu daně

OČR – ošetřování člena rodiny

odst. – odstavec

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PO – právnická osoba

poj. – pojistné

PV – průměrný výdělek

resp. – respektive

Sb. – Sbírka zákonů

SR – Slovenská republika

SZ – sociální zabezpečení

SZDP – slovenský zákon o dani z příjmů

SZP – slovenský zákoník práce

tj. – to je

tzn. – to znamená

tzv. – takzvaně

VZ – vyměřovací základ

Z. z. – Zbierka zákonov

Zb. – Zbierka zákonov

ZČ – závislá činnost

ZD – základ daně

ZP – zdravotní pojištění

ZTP/P – zvlášť těžké postižení s průvodcem

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 1: Algoritmus výpočtu roční daňové povinnosti v ČR 38
Tabulka 2: Algoritmus výpočtu roční daňové povinnosti v SR..... 38
Tabulka 3: Algoritmus výpočtu čisté mzdy a mzdových nákladů v ČR a SR..... 39
Tabulka 4: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 1) 40
Tabulka 5: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 1) 40
Tabulka 6: Výpočet sociálního zabezpečení ve Slovenské republice (Příklad 1) 41
Tabulka 7: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 1)..... 41
Tabulka 8: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 1)..... 41
Tabulka 9: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 1) 42
Tabulka 10: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 1) 43
Tabulka 11: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 2) 44
Tabulka 12: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 2) 44
Tabulka 13: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 2)..... 45
Tabulka 14: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 2)..... 45
Tabulka 15: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 2)..... 45
Tabulka 16: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 2) 46
Tabulka 17: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 2) 47
Tabulka 18: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 3) 48
Tabulka 19: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 3) 49
Tabulka 20: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 3)..... 49
Tabulka 21: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 3)..... 50
Tabulka 22: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 3)..... 50
Tabulka 23: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 3) 51
Tabulka 24: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 3) 52
Tabulka 25: Výpočet měsíční zálohy na daň v České republice (Příklad 4) 53
Tabulka 26: Výpočet roční daňové povinnosti v České republice (Příklad 4) 53
Tabulka 27: Výpočet pojistného z hrubé mzdy ve Slovenské republice (Příklad 4)..... 54
Tabulka 28: Výpočet měsíční zálohy na daň ve Slovenské republice (Příklad 4)..... 54
Tabulka 29: Výpočet roční daňové povinnosti ve Slovenské republice (Příklad 4)..... 54
Tabulka 30: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance (Příklad 4) 55
Tabulka 31: Měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance (Příklad 4) 56

Tabulka 32: Shrnutí výsledků modelových příkladů 57
Tabulka 33: Závěrečné vyhodnocení modelových příkladů 57
Tabulka 34: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 1) 59
Tabulka 35: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 2) 60
Tabulka 36: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 2) 60
Tabulka 37: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 3) 61
Tabulka 38: Návrhy daňové optimalizace ve Slovenské republice (Příklad 3) 62
Tabulka 39: Návrhy daňové optimalizace v České republice (Příklad 4) 63

Seznam grafů

Graf 1: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 1) 42
Graf 2: Složení mzdových nákladů (Příklad 1) 43
Graf 3: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 2) 46
Graf 4: Složení mzdových nákladů (Příklad 2) 47
Graf 5: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 3) 51
Graf 6: Složení mzdových nákladů (Příklad 3) 52
Graf 7: Složení hrubé mzdy zaměstnance (Příklad 4) 55
Graf 8: Složení mzdových nákladů (Příklad 4) 56
Graf 9: Grafické znázornění závěrečného vyhodnocení modelových příkladů 58
Graf 10: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 1) 59
Graf 11: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 2) 61
Graf 12: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 3) 62
Graf 13: Grafické znázornění optimalizace vzhledem k původnímu výsledku (Příklad 4) 63