

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Komparace metodiky výpočtu mezd zaměstnanců a její vliv  
na výši čisté mzdy v České republice a v Polsku**

**Bc. Lenka Šlancová**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Šlancová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Komparace metodiky výpočtu mezd zaměstnanců a její vliv na výši čisté mzdy v České a Polské republice**

Název anglicky

**Comparison of the Methodology for Calculating Employee Wages and its Impact on the Amount of Net Wages in the Czech Republic and Poland**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je vyhodnocení vývoje metodiky výpočtu čistých mezd v závislosti na daňové a odvodové povinnosti v České a Polské republice v letech 2010 – 2015. Na základě jejich dopadu na daňové zatížení různých příjmových skupin zaměstnanců i zaměstnavatele budou navržena doporučení pro budoucí vývoj metodiky výpočtu mezd v závislé činnosti.

### Metodika

Na základě kompilace odborné literatury, právních a účetních předpisů bude pomocí kritické analýzy a následné syntézy zpracována literární rešerše týkající se vybrané problematiky.

V praktické části budou vypracovány modelové příklady u vybraných skupin poplatníků různých příjmových skupin a pomocí časových řad posouzen jejich vývoj. Na základě komparace získaných výsledků bude vyhodnoceno daňové zatížení jednotlivých skupin. Syntézou získaných výsledků a vývoje metodiky výpočtu mzdy budou identifikovány rizikové skupiny poplatníků a navrženy možnosti snížení daňového dopadu.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

hrubá mzda, superhrubá mzda, čistá mzda, daň z příjmů, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění

---

## Doporučené zdroje informací

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA OBCHODU A FINANČÍ, – MORAVEC, L. – KUKALOVÁ, G. *Systém sociálního zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-213-2573-9.

ČESKO. *Sociální zabezpečení, nemocenské a důchodové pojištění, penzijní připojištění, sociální péče, státní sociální podpora, životní minimum : podle stavu k 11.2.2000*. Ostrava: Sagit, 2000. ISBN 80-7208-160-8.

*Daňové zákony 2006 : soubor osmi nejdůležitějších daňových zákonů podle stavu k 1. 1. 2006*. Ostrava: SAGIT, 2006. ISBN 80-7208-540-9.

HLADKÝ, J. – MARKOVÁ, H. *Daňové zákony : úplná znění platná k 1.1.2003*. Praha: GRADA, 2003. ISBN 80-247-0483-8.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2006 : úplná znění platná k 1.1.2006*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1581-3.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010 : úplná znění platná k 1.1. 2010*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3206-0.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2014 : úplná znění platná k 1.1. 2014*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5171-9.

Ustawa ze dnia 26 lipca 1191 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

VANČUROVÁ, A. *Daňový systém ČR 2001, aneb, Učebnice daňového práva pro obchodní akademie, ekonomické studijní obory na středních odborných školách a na vyšších odborných školách, pro vysokoškolské obory s ekonomickým zaměřením..*

VÍTEK, L. *Daňová politika České republiky: historický vývoj, současnost a perspektivy zdanění na území ČR s ohledem na integraci českého hospodářství do světového ekonomického společenství*. Uspořádal Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. Praha: Ediční středisko ČVUT, 2001. 87 s.

---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 7. 10. 2016

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2018

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma Komparace metodiky výpočtu mezd zaměstnanců a její vliv na výši čisté mzdy v České republice a v Polsku jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci mé práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 3. 2018

.....

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph. D. za konzultace a pomoc při vypracování této diplomové práce.

Mé poděkování také patří všem, kdo mi ochotně zpřístupnili potřebné informace či mě jakkoliv podpořili při psaní.

## **Komparace metodiky výpočtu mezd zaměstnanců a její vliv na výši čisté mzdy v České republice a v Polsku**

---

### **Comparison of the Methodology for Calculating Employee Wages and its Impact on the Amount of Net Wages in the Czech Republic and Poland**

#### **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá problematikou vývoje výpočtu čisté mzdy zaměstnanců v České republice a v Polsku. Teoretická část práce se zaměřuje na problematiku odměňování zaměstnanců, jsou zde vymezeny základní pojmy a terminologie jak z pracovního práva, tak z oblasti daní a dalších odborných oblastí. Dále je v ní popsána a vysvětlena metodika výpočtu čisté mzdy zaměstnanců v České republice a v Polsku. V praktické části práce je posuzován vývoj metodik výpočtu mezd zaměstnanců a jeho vliv na výši čisté mzdy pomocí modelových příkladů se zaměřením na daňové a odvodové povinnosti. Dále jsou zde zachyceny mzdové náklady zaměstnavatele v obou sledovaných státech.

**Klíčová slova:** hrubá mzda, superhrubá mzda, čistá mzda, daň z příjmů, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění

#### **Summary**

The diploma thesis deals with the development of calculation of net wages of employees in the Czech Republic and Poland. The theoretical part of the thesis focuses on the issue of a reward system of employees. In the theoretical part of the thesis basic terms and terminology are defined both from labor law and from tax field and other professional areas. It also describes and explains the methodology of calculation of net wages of employees in the Czech Republic and Poland. The practical part of the thesis evaluates the development of the methodologies of employee wage calculation and the influence of methodologies on the net wage by means of model examples focusing on tax obligation. The second part of the practical part focuses on wage costs in the monitored states.

**Keywords:** gross wage, super gross wage, net wage, income tax, social security, health insurance

## Obsah

1. Úvod .....	11
2. Cíl práce a metodika .....	12
2.1. Cíl práce .....	12
2.2. Metodika .....	12
3. Teoretická východiska .....	13
3.1. Legislativní rámec odměňování a význam odměňování .....	13
3.2. Pracovněprávní vztah .....	14
3.2.1. Účastníci pracovně právních vztahů .....	14
3.2.2. Pracovní poměr .....	15
3.2.3. Pracovní smlouva .....	16
3.2.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	17
3.3. Mzda, plat, odměna .....	18
3.3.1. Plat .....	19
3.3.2. Mzda .....	20
3.3.3. Minimální a zaručená mzda .....	23
3.3.4. Průměrný výdělek .....	27
3.3.5. Srážky z mezd a platů .....	28
3.4. Daňové zatížení platů, mezd a odměn v České republice .....	28
3.4.1. Daň z příjmů FO .....	29
3.4.2. Veřejné zdravotní pojištění .....	36
3.4.3. Pojistné na sociální zabezpečení .....	38
3.5. Daňové zatížení platů, mezd a odměn v Polsku .....	42
3.5.1. Daň z příjmů FO .....	42

3.5.2	Veřejné zdravotní pojištění.....	47
3.5.3	Pojistné na sociální zabezpečení.....	47
3.6	Výpočet čisté mzdy v ČR.....	50
3.7	Výpočet čisté mzdy v Polsku .....	52
4.	Vlastní práce.....	54
4.1.	Modelové příklady výpočtu čisté mzdy v Polsku a v České republice.....	54
4.1.1	Vývoj výpočtu čisté roční mzdy zaměstnanců v ČR .....	55
4.1.2.	Vývoj celkového zdanění průměrné mzdy v ČR.....	57
4.1.3	Vývoj zdanění průměrné mzdy v Polsku.....	60
4.1.4	Porovnání zatížení povinnými odvody u obou států.....	62
4.3.5	Porovnání daňové povinnosti.....	64
4.3.6	Porovnání slev na dani.....	64
4.3.7	Porovnání výše zdanění .....	65
4.2.	Modelové příklady výpočtu mzdových nákladů v České republice a v Polsku.....	76
4.2.1	Porovnání mzdových nákladů.....	76
4.3	Vyhodnocení a diskuse .....	78
4.3.1	Příčiny rozdílností výše čisté mzdy ve vztahu k hrubé.....	78
5.	Závěr.....	81
6.	Seznam literatury a použitých zdrojů.....	84



## Seznam tabulek

Tab. 1 Příplatky k platu.....	20
Tab. 2 Povinné příplatky ke mzdě .....	22
Tab. 3 Vývoj minimální mzdy v ČR.....	24
Tab. 4 Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu v ČR.....	25
Tab. 5 Vývoj minimální mzdy v Polsku.....	26
Tab. 6 Komparace vývoje minimálních mezd v ČR a Polsku .....	26
Tab. 7 Vývoj daňového zvýhodnění v ČR - roční .....	35
Tab. 8 Vývoj daňového zvýhodnění v ČR - měsíční.....	36
Tab. 9 Maximální vyměřovací základy zaměstnanců pro výpočet pojištění na soc. zab. ....	39
Tab. 10 Vývoj sazeb důchodového pojištění v ČR.....	41
Tab. 11 Přehled výše zdanění v Polsku .....	45
Tab. 12 Odvody do Polského systému.....	49
Tab. 13 Průměrné mzdy v ČR a v Polsku v letech 2010 – 2017 .....	54
Tab. 14 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v letech 2002 – 2005 .....	55
Tab. 15 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v roce 2006 a 2007 .....	56
Tab. 16 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v letech 2008 – 2010 a 2012 - 2018 .....	56
Tab. 17 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v roce 2011 .....	57
Tab. 18 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2002 – 2005 .....	58
Tab. 19 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v roce 2006 a 2007 .....	58
Tab. 20 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2008 – 2012 .....	59
Tab. 21 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2008 – 2012 .....	59
Tab. 22 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2010 – 2013 .....	60
Tab. 23 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2014 – 2017 .....	61
Tab. 24 – Zdanění v Polsku s použitím vyšší sazby daně.....	62
Tab. 25 Porovnání povinných odvodů v ČR a Polsku.....	63
Tab. 26 Porovnání ročního daňového zvýhodnění na dítě v ČR a Polsku pro rok 2018.....	64
Tab. 27 Porovnání roční výše slevy na poplatníka v ČR a Polsku .....	65
Tab. 28 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2010 – 2014.....	66
Tab. 29 Zdanění průměrné měsíční mzdy v ČR v letech 2010 – 2014.....	67

Tab. 30 Metodika výpočtu čisté mzdy v ČR a Polsku.....	68
Tab. 31 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – sleva na poplatníka.....	69
Tab. 32 Výpočet čisté mzdy v ČR a v Polsku – vyšší sazba .....	70
Tab. 33 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – daňové zvýhodnění na 1 dítě .....	72
Tab. 34 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – daňové zvýhodnění – 2 děti .....	73
Tab. 35 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku - daňové zvýhodnění – 3 děti .....	74
Tab. 36 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku - daňové zvýhodnění – 4 děti .....	75
Tab. 37 Mzdové náklady zaměstnavatele - ČR .....	76
Tab. 38 Mzdové náklady zaměstnavatele - Polsko.....	76
Tab. 39 Mzdové náklady v ČR a v Polsku .....	77

### **Seznam grafů**

Graf 1 Průměrná hrubá měsíční mzda v letech 2010 - 2017 .....	55
Graf 2 Odvody na pojištění v České republice a v Polsku .....	63
Graf 3 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 31 000 Kč v ČR .....	69
Graf 4 hrubé měsíční mzdy 31 000 Kč v Polsku .....	70
Graf 5 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 60 000 Kč v ČR .....	71
Graf 6 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 60 000 Kč v Polsku.....	71
Graf 7 Rozdělení HM 31 000 Kč v ČR při použití daň. zvýhodnění .....	72
Graf 8 Rozdělení HM 31 000 Kč v Polsku při použití daň. zvýhodnění.....	73
Graf 9 Mzdové náklady v ČR při HM 31 000 Kč .....	77
Graf 10 Mzdové náklady v Polsku při HM 31 000 Kč.....	77

## 1. Úvod

Oblast odměňování se. nás určitým způsobem týká v průběhu celého produktivního věku. Mzda bývá hlavním důvodem, proč lidé chodí do zaměstnání. Bývá totiž pro většinu z nás zdrojem obživy a stanovuje naši životní úroveň. Použití mzdy je však širší. Pro zaměstnance je mzda především odměnou za vykonanou práci, ale má pro ně také funkci motivační a stimulační, která může vést k dosažení vyššího výkonu. Každý zaměstnanec je tudíž součástí mzdového systému. Pro zaměstnance bývá nejdůležitější čistá mzda, která je závislá především na metodice jejího výpočtu, odvodech na zdravotním a sociálním pojištění, dále také na zdanění a v neposlední řadě na hrubé mzdě a jejích složkách. Mzdový systém se však zahrnuje mnohem více než kolik obdrží zaměstnanec za vykonanou práci. Spadá pod něj především celé mzdové účetnictví, které zajišťuje obsáhlé personální agendy, a to především měsíční zpracování mezd, zpracování odvodů pojistného a rovněž daňové odvody. Pro správné zpracování mzdové agendy je třeba sledovat změny v mzdové oblasti a řídit se platnou legislativou.

Výše mzdy je tedy ovlivněna mnoha faktory. Jedním z faktorů jsou tzv. mzdové náklady, které tvoří významnou část celkových nákladů zaměstnavatelům. Mzdové náklady a také mzdová metodika je v různých státech odlišná. Práce komparuje metodiku výpočtu čisté mzdy zaměstnanců v České republice a v Polsku. Ačkoli je Polsko rozlohou přibližně třikrát větší než Česká republika, oba státy mají spoustu společného. Oba státy vstoupily do Evropské Unie ve stejném roce, a to v roce 2004, a prošly tak určitými právními a daňovými změnami. Obě země jsou také spolu s Maďarskem a Slovenskem členy Visegrádské čtyřky, a to od roku 1991. Polsko je také nepochybně jedním z našich nejvýznamnějších obchodních partnerů.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Cílem diplomové práce je vyhodnocení a komparace vývoje metodiky výpočtu čistých mezd zaměstnanců v období 2007 – 2017 v souvislosti s odvodovými a daňovými povinnostmi v České republice a Polsku. Na základě modelových příkladů budou stanoveny rozdíly v jednotlivých metodikách a vyhodnocen jejich vliv na výši čisté mzdy.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce byla zpracována na základě kompilace údajů z odborné literatury, právních a účetních předpisů, ze kterých bylo čerpáno do teoretické části práce i při vlastním zpracování.

Při zpracování praktické části diplomové práce a naplnění jejího cíle byla použita metoda popisná, analytická a metoda komparativní. Dále byla využita kritická analýza a syntéza, díky kterým byl posouzen vývoj metodik výpočtu čisté mzdy v České republice a Polsku.

Na základě poznatků a výsledků, v podobě výpočtů v modelových příkladech, byly komparovány konkrétní odlišnosti i podobnosti v metodice výpočtu čisté mzdy a rovněž ve zdanění mezd porovnávaných států. Dosažené výsledky byly pomocí syntézy a dedukce vyhodnoceny a byly stanoveny rozdíly v jednotlivých metodikách výpočtů s jejich vlivem na daňovou a odvodovou povinnost.

### **3. Teoretická východiska**

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na problematiku odměňování zaměstnanců, vymezuje legislativu odměňování, včetně legislativy daňové. Dále je v ní popsána a vysvětlena metodika výpočtu čisté mzdy zaměstnanců v České republice a v Polsku.

#### **3.1 Legislativní rámec odměňování a význam odměňování**

Odměna za vykonanou práci je jedním ze základních motivačních prvků, kterým zaměstnavatel působí na zaměstnance. Odměňování v sobě zahrnuje peněžní i nepeněžní plnění, a pokud má zaměstnavatel vhodně nastavený systém odměňování svých zaměstnanců, může ovlivnit jejich zájem o práci, výkon a snahu se dále vzdělávat a rozvíjet. Díky tomuto je odměňování jedním z důležitých nástrojů řízení lidských zdrojů.

V systému odměňování je zahrnuta nejen odměna za vykonanou práci, ale i další plnění, která jsou v souvislosti se zaměstnáním zaměstnanci zaměstnavatelem poskytována. Jedná se o poskytování nadstandardních pracovních podmínek, benefitů, technického vybavení apod. V současnosti mezi hlavní zaměstnanecké výhody patří příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo soukromé životní pojištění, poskytování stravenek, příspěvek na vzdělávání či příspěvek na ubytování. Výhody rovněž mohou být i nehmotného charakteru, jako například poskytnutí nového elektronického vybavení – mobilního telefonu, notebooku či dobře vybavené kanceláře, ale taktéž i dobrá firemní kultura.

Dle Zákoníku práce, tj. dle zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále ZP), zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených ZP, nestanoví-li ZP nebo zvláštní právní předpisy jinak. Odměňování zaměstnanců v České republice se v současné době řídí zákonem č. 262/2006 Sb., nařízením vlády č. 564/2006 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízením vlády 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 a některými dalšími zákony a nařízeními vlády. Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění, tedy listina základních práv a svobod v článku 28 stanovuje právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky.

V Polsku je hlavním dokumentem upravujícím pracovní právo Zákoník práce z roku 1974.

### 3.2 Pracovněprávní vztah

Pracovněprávním vztahem se rozumí pracovní poměr či vztah založený na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohod o provedení práce nebo dohod o provedení pracovní činnosti<sup>1</sup>. Pracovněprávní vztahy jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb. V případě, kdy se nelze řídit ZP, se pracovněprávní vztahy řídí občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů<sup>2</sup>.

Pracovněprávní vztah může vzniknout podle § 13 odst. 1 pouze se souhlasem obou stran, tedy zaměstnavatele i osoby vstupující do pracovněprávního vztahu<sup>3</sup>. Pracovně právní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud by nebyla upravena zvláštním právním předpisem<sup>4</sup>.

Závislá činnost může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy jinak<sup>5</sup>. Může být tedy vykonávána jak na základě pracovního poměru, tak na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závislá práce představuje takovou činnost, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů<sup>6</sup>. Tato činnost je zaměstnancem vykonávána osobně, a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v rámci pracovní doby a stanoveného pracovního místa<sup>7</sup>.

#### 3.2.1 Účastníci pracovně právních vztahů

Účastníky pracovně právních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Zaměstnavatelem, dle ZP č. 262/2006 Sb., může být jak právnická, tak fyzická osoba. Daný subjekt musí splňovat požadavky stanovené právními předpisy, aby mohl jako zaměstnavatel vystupovat. Zaměstnancem se rozumí pouze fyzická osoba. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem

---

<sup>1</sup> MPSV. Příručka pro personální a platovou agendu: *Základní pracovněprávní vztahy*. 2016

<sup>2</sup> ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce*

<sup>3</sup> TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 2008

<sup>4</sup> ŠUBRT, B. et al.. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

<sup>5</sup> MPSV., ref. 1

<sup>6</sup> ČESKO. ref. 2

<sup>7</sup> BUKOVJAN, P. et al. *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu 2014*

a zaměstnavatelem může vzniknout výhradně na základě vzájemného souhlasu. Fyzická osoba se stane zaměstnancem a po vzniku pracovněprávního vztahu jím bude, pokud splňuje stanovenou podmínku způsobilosti mít práva a povinnosti.

K tomu, aby se fyzická osoba stala zaměstnancem a po vzniku pracovněprávního vztahu jím byla, musí splňovat stanovenou podmínku způsobilosti mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti z pracovněprávních vztahů vyplývající<sup>8</sup>.

### 3.2.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr se podle ZP zakládá pracovní smlouvou či výjimečně jmenováním<sup>9</sup>. Při vzniku pracovního poměru podepsáním pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán právě v tomto dokumentu a může být sjednán na dobu určitou či dobu neurčitou<sup>10</sup>.

Pracovní poměr na dobu určitou je poměr, který má trvat po konkrétně vymezený časový úsek a zakládá se pracovní smlouvou na dobu určitou. Tato pracovní smlouva může mít platnost mezi těmiž stranami maximálně tři roky a může být opakována či prodlužována, nejvýše však dvakrát<sup>11</sup>. V případě dvojího prodloužení je možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou až po uplynutí doby 3 let od skončení předchozího pracovního poměru<sup>12</sup>. Ustanovení o maximální délce pracovního poměru na dobu určitou se nevztahují na agenturní zaměstnávání, tedy na pracovní poměry sjednané mezi agenturami práce a zaměstnanci. V případě, že nebyl výslovně sjednán pracovní poměr na dobu určitou, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Skončení nebo-li rozvázání pracovního poměru může být provedeno několika způsoby. Jedná se o dohodu, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době či uplynutí pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr zaniká též smrtí zaměstnance, nikoli však smrtí

---

<sup>8</sup> KOCOUREK, J., TRYLČ, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 2004

<sup>9</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

<sup>10</sup> JAKEŠOVÁ, D. *Typy pracovních poměrů*. 2010

<sup>11</sup> ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce*

<sup>12</sup> ŠUBRT, B. a kol. ref. 9

zaměstnavatele jako fyzické osoby. Tento pracovní poměr zaniká pouze v případě, kdy oprávněná osoba nepokračuje v živnosti<sup>13</sup>.

U cizinců může pracovní poměr skončit 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<sup>14</sup>.

### 3.2.3 Pracovní smlouva

Nejčastěji je pracovní poměr založen na základě pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, jehož formální a obsahové náležitosti stanovuje zákon<sup>15</sup>.

Především musí být uzavřena písemně a vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Případné pozdější písemné vyhotovení pracovní smlouvy není již písemnou pracovní smlouvou zakládající pracovní poměr, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané (ústně, konkludentním jednáním). Pro případ nedodržení povinnosti písemné formy pracovní smlouvy, zákoník práce nestanovuje sankci její neplatnosti, tudíž je platná i pracovní smlouva, která byla uzavřena ústně, popř. konkludentním jednáním. Zaměstnavateli však za toto nedodržení povinnosti hrozí možné uložení pokuty<sup>16</sup>. V pracovní smlouvě musí být jasně vymezen druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce<sup>17</sup>. Dle zákoníku práce každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy<sup>18</sup>.

V Polsku existuje několik druhů pracovních smluv, a to smlouva na dobu určitou, na dobu neurčitou, na dobu vykonání určité práce a na dobu určitou pro zastupování nepřítomného pracovníka. Každá z výše vyjmenovaných smluv může obsahovat ujednání o zkušební době, která stejně jako v České republice, nesmí být delší než tři měsíce<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> ČESKO. ref. 11

<sup>14</sup> ŠUBRT, B. a kol. ref. 9

<sup>15</sup> ŠUBRT, B. a kol. ref. 9

<sup>16</sup> MPSV.CZ : *Příručka pro personální a platovou agendu - Pracovní smlouva a její obsah*. 2016

<sup>17</sup> ŠUBRT, B. a kol. ref. 9

<sup>18</sup> MPSV.CZ. ref. 16

<sup>19</sup> PORADNIK PRZEDSIĘBIORCY *Umowa o pracę na okres próbny i jej element* 2017



### 3.2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr nemusí být jedinou formou, které mohou zaměstnavatelé využít při zaměstnávání občanů. Personální útvary zaměstnavatelů nebo i soukromí podnikatelé mohou zaměstnávat na základě tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti<sup>20</sup>.

Dohodu o provedení práce lze uzavřít v případě, že rozsah práce na základě novely ZP 2012 nepřesáhne 300 hodin (do roku 2011 počet hodin činil 150 a podle dřívějšího ZP 100 hodin), a to v kalendářním roce. Na základě novely ZNP, obsažené v novele ZP 2012, je zaměstnanec konající práce na dohodu o provedení práce účasten nemocenského, a tím i důchodového pojištění, jestliže jeho příjem z dohody v kalendářním měsíci přesáhne částku 10 000 korun.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 300 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby<sup>21</sup>. Výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích<sup>22</sup>.

Odměňování prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, nýbrž dohodou. Tudíž odměna nemusí zahrnovat ani povinné složky mzdy či platu, jako jsou např. příplatky za práci přes čas, za práci ve svátek, za noční práci a práci v sobotu a v neděli. ZP rovněž nestanovuje žádnou maximální výši odměny, ale na tyto odměny ZP přímo vztahuje právní úpravu minimální mzdy (novele ZP 2017 s navrženou účinností od 1.7.2017 má na odměny z dohod vztáhnout nejnižší úroveň zaručené mzdy)<sup>23</sup>.

#### Pracovní doba

Stanovená maximální délka pracovní doby včetně přesčasů je v České republice a Polsku identická, tj. 40 hodin týdně + 8 hodin týdně práce přesčas. Rovněž minimální délka dovolené činí v obou srovnávaných zemích 20 pracovních dnů. V Polsku však rozeznávají v otázce nároku na dovolenou zaměstnance na zaměstnance pracující méně než 10, kteří mají nárok na 20 dní dovolené a zaměstnance pracující nad 10 let, kteří mají nárok na 26 dní dovolené.

<sup>20</sup> JOUZA, L., *Co má vědět mzdová účetní z pracovního práva po novele zákoníku práce 1995*

<sup>21</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní. 2017*

<sup>22</sup> BUKOVJAN, P., et al. *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu 2014*

<sup>23</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 21

V Polsku také mají zaměstnanci každých 24 hodin nárok na 11 hodin odpočinku. Práce o nedělích a státních svátcích je povolena pouze v případech uvedených v polském Zákoníku práce a zaměstnancům za každý takový odpracovaný den náleží den volna<sup>24</sup>. Historicky prošla pracovní doba pod nátlakem zdravotních, hospodářských i sociálních důvodů řadou změn. Ještě na počátku 18. století pracovali dělníci v průmyslu až 16 hodin denně, roční rozsah pracovní doby činil přes 3000 hodin. V první polovině 19. století už byla pracovní doba 12 až 14 hodin, před první světovou válkou se pak ve většině států pracovalo 10 až 12 hodin denně. V Československu byly uzákoněny osmihodinové pracovní podmínky zákonem číslo 91 již 19. prosince 1918, který platil až do roku 1965. Skutečná délka pracovní doby podle něj nesměla "trvat zásadně déle, než osm hodin ve čtyřiaadvaceti hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně".

Snahy o zkrácení pracovní doby se však nezastavily. Už v roce 1956 poklesla na 46 hodin týdně, což potvrdil i zákoník práce z roku 1965, platný až do konce roku 2006. Od 90. let se pak krátila na 42,5 hodin týdně bez práce přesčas před rokem 2001.

Se vstupem Česka do Evropské unie se harmonizovalo české pracovní právo s evropským a z toho důvodu se opět týdenní pracovní doba zkrátila. Z maximálního rozsahu 43 na dnešních 40 hodin týdně. Od roku 2001 se totiž přešlo na tzv. čistou pracovní dobu, kdy se do pracovní doby nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech. Pracovní doba se snížila o 2,5 hodiny týdně, tedy o 30 minut za každý den. Tím se Česko zařadilo do nejširší skupiny evropských států s tímto standardním pracovním týdnem<sup>25</sup>.

### **3.3 Mzda, plat, odměna**

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci plat, mzda nebo odměna z dohody. Při jejich stanovení musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat či odměna z dohody<sup>26</sup>.

Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Plat je peněžité plnění poskytované za práci

---

<sup>24</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV 2016

<sup>25</sup> NOVINKY.CZ Osmihodinová pracovní doba byla uzákoněna teprve před 90 lety. 2003

<sup>26</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

zaměstnanci, jejímž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, dále školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolných svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti<sup>27</sup>.

Mzda i plat jsou poskytovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dále podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzdou či platem jsou i doplatky ke mzdě či platu, jimiž jsou doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci<sup>28</sup>. Odměnou z dohody se rozumí peněžité plnění poskytované za vykonanou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>29</sup>. Jiná plnění za práci v pracovněprávních vztazích se nepřipouštějí. Od tohoto ustanovení se nelze odchýlit, vyjma případů, které ZP přímo uvádí<sup>30</sup>.

### 3.3.1 Plat

Zaměstnavatel, který je organizační složkou státu, územním samosprávním celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací či školskou právnickou osobou má povinnosti poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle zákona, příslušných nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu. Povinností zaměstnavatele je zaměstnanci vydat písemný platový výměr, a to v den nástupu do práce. Jedná se o informaci o platové třídě, stupni a výši tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Jak již bylo uvedeno, plat je tvořen platovým tarifem a příplatky a dalšími složkami platu. Příplatky a další složky platu mohou být složky nárokové, mezi něž patří příplatek za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za rozdělenou směnu, zvláštní příplatek, a nenárokové složky, ke kterým je řazen osobní příplatek, odměny. Sazby příplatků a dalších složek platu jsou uvedeny v tabulce č. 1.

<sup>27</sup> MPSV.CZ: Příručka pro personální a platovou agendu. *Pracovní smlouva a její obsah*. 2016

<sup>28</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>29</sup> MPSV.CZ. ref. 27

<sup>30</sup> TOMŠÍ, I.. *Mzdy a mzdové systémy*. 2008

Tab. 1 Příplatky k platu

Druh příplatku	Výše příplatku
Osobní příplatek	určuje zaměstnavatel, maximum je dáno nařízením vlády
Příplatek za vedení	procentní rozpětí stanovené zákonem
Příplatek za noční práci	20 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	25% průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci přesčas	25 % nebo 50 % průměrného hodinového výdělku nebo náhradní volno
Příplatek za práci ve svátek	náhradní volno nebo 100 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za rozdělenou směnu	30 % průměrného hodinového výdělku
Zvláštní příplatek	podle 10 skupin
Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah	200 % průměrného hodinového výdělku
Specializační příplatek pedagogického pracovníka	
Odměny	
Cílové odměny	

Zdroj: dle<sup>31</sup>

Splatnost platu je po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na plat nebo některou jeho složku<sup>32</sup>.

### 3.3.2 Mzda

Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákonem je připouštěno, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Mzda je sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě či ji zaměstnavatel stanoví

<sup>31</sup> MVČR. *Odměňování státních zaměstnanců, státní služba*. 2018

<sup>32</sup> ŠUBRT, ref. 26

vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Musí být stanovena nebo sjednána písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Zaměstnavatel má právo uplatnit jakýkoli mzdový systém, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní, různé formy mzdy, tedy úkolovou, časovou, podílovou, smíšenou, atd., a může zavést různé složky neboli části mzdy, tj. prémie, odměny, příplatky, bonusy, 13. mzdu aj<sup>33</sup>.

Mzda je podle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Splatnost mzdy si mohou subjekty pracovního poměru upravit<sup>34</sup>.

### **Povinné příplatky**

Za určitých podmínek je zaměstnavatel povinnen vůči zaměstnavateli tzv. kompenzace mzdy. Jedná se o práci přesčas, kdy zaměstnanci za dobu práce přesčas přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradního volna namísto příplatku. Zákon však umožňuje, aby byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Musí být ovšem současně dohodnut maximální rozsah práce přesčas v kalendářním roce, nejvýše tedy 150 hodin ročně<sup>35</sup>. Dále je to kompenzace práce ve svátek, kdy zaměstnanci přísluší náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, kdy má nárok na mzdu ve výši průměrného výdělku, či příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna. Dalším příplatkem je příplatek za noční práci, kdy za dobu práce v noci přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Tento příplatek přísluší za jakoukoliv část doby práce v noci, což je doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, což je pro rok 2017 nejméně 6,60 Kč/hod. V neposlední řadě patří ke kompenzaci příplatek za práci v sobotu a v neděli, kdy za práci o víkendech k dosažené mzdě zaměstnanec přísluší příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného

---

<sup>33</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>34</sup> EPRAVO *Termín splatnosti a výplaty mzdy*. 2015.

<sup>35</sup> POKORNÁ, P. *Daňové a účetní problémy v roce 2008 v souvislostech se zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů*. 2008

(hodinového) výdělku. Sobota a neděle jsou kalendářními dny, a proto jsou posuzovány od 0.00 hodin do 24.00 hodin<sup>36</sup>. Přehled příplatků je uveden v tabulce č. 2.

Tab. 2 Povinné příplatky ke mzdě

Mzda (příplatek)	Výše příplatku
za práci přes čas	nejméně 25 % průměrného hodinového výdělku
za práci ve svátek	zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši nejméně 100 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek namísto náhradního volna
za práci v noci	nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku, jinou výši příplatku lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo sjednat se zaměstnanci
za práci v sobotu a v neděli	nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku, jinou výši příplatku lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo sjednat se zaměstnanci
za práci ve ztíženém pracovním prostředí	nejméně 10% hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv

Zdroj: dle<sup>37</sup>

Kromě výše uvedených povinných příplatků, na něž vzniká zaměstnancům za stanovených podmínek nárok, jsou povinnými složkami mzdy i doplatky do minimální mzdy, nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci v případech stanovených zákonem. Zaměstnavatel dále může zavést jakékoliv jiné složky mzdy, tedy i příplatky, a to za podmínek a ve výši, které sám stanoví<sup>38</sup>.

V Polsku může být práce přesčas konána maximálně 8 hodin týdně v rozsahu 416 hodin ročně. Příplatek za práci přesčas se poskytuje vedle dosažené odměny za vykonanou práci a činí 50 % výdělku. V případě práce přesčas konané v noci, o neděli a ve svátek (pokud nejsou rozvrženy jako pracovní dny) a ve dnech pracovního volna činí příplatek za práci přesčas 100 %<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>37</sup> KLÍMOVÁ, R., et al. *Příklady a postupy pro mzdové účetní*. 2013

<sup>38</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>39</sup> ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 2009

### 3.3.3 Minimální a zaručená mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovně právním vztahu. Plat, mzda nebo odměna nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda<sup>40</sup>. Byla zavedena především jako nástroj sociální ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance, ale zároveň by měla sloužit jako motivační nástroj občanů, aby se jim vyplatilo pracovat než pobírat sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti. A v České republice je používána od roku 1991.

Do posouzení výše minimální mzdy se zahrnuje osobní příplatek, prémie, odměny a podobná plnění. Pro tento účel se nezahrnuje plat ani mzda za práci přesčas, příplatek za noční práci, práci ve svátek, práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkendech. Nedosáhne-li plat, mzda nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek<sup>41</sup>.

Doplatek se poskytuje do minimální měsíční mzdy vždy při odměňování platem, při odměňování mzdou jen tehdy, je-li to sjednáno, stanoveno nebo určeno předem. V ostatních případech se pro doplatek použije minimální hodinová mzda, což vždy platí u odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr<sup>42</sup>.

Výši sazby minimální mzdy stanovuje vláda svým nařízením, zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen<sup>43</sup>.

Od 1.1.2017 byla minimální mzda zvýšena, kdy její základní sazba činí 11 000 Kč/měsíc, resp. 66 Kč/hod. Pro rok 2018 je minimální mzda zvýšena na 12 200 Kč/měsíc, tedy na 73,2 Kč/hod. Další vývoj je uveden v tabulce č. 3. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně, při jiné (zkrácené) délce stanovené týdenní pracovní doby se tato sazba minimální mzdy úměrně zvýší. Zvláštní sazba pro invalidní osoby byla od 1. 1. 2017 zrušena, z důvodu tzv. nerovnosti v odměňování<sup>44</sup>.

V roce 2007 byl s novým zákoníkem práce zaveden pojem tzv. zaručená mzda. Zaručená mzda na rozdíl od minimální mzdy stanovuje nejnižší cenu práce s ohledem na složitost,

---

<sup>40</sup> MPSV.CZ : Příručka pro personální a platovou agendu - Pracovní smlouva a její obsah. 2016

<sup>41</sup> MPSV.CZ : *Minimální a zaručená mzda*. 2009

<sup>42</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>43</sup> MPSV.CZ. ref. 41

<sup>44</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

odpovědnost a namáhavost vykonávané práce<sup>45</sup>. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády, kde jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin<sup>46</sup>. Hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy platí pro 40hodinovou týdenní pracovní dobu. Při jiné délce týdenní pracovní doby je nutné je upravit<sup>47</sup>. Nejnižší úrovně zaručené mzdy uvádí tabulka č. 4.

Tab. 3 Vývoj minimální mzdy v ČR

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
2002 leden	5 700	33,9
2003 leden	6 200	36,9
2004 leden	6 700	39,6
2005 leden	7 185	42,5
2006 leden	7 570	44,7
2006 červenec	7 955	48,1
2007 leden	8 000	48,1
2013 srpen	8 500	50,6
2015 leden	9 200	55
2016 leden	9 900	58,7
2017 leden	11 000	66
2018 leden	12 200	73,2

Zdroj: vlastní zpracování dle<sup>48</sup>

<sup>45</sup> MPSV.CZ. ref. 41

<sup>46</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

<sup>47</sup> KLÍMOVÁ, R., a kol. *Příklady a postupy pro mzdové účetní*. 2013

<sup>48</sup> MPSV.CZ : *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. 2018



Jak již bylo uvedeno v textu výše, minimální mzda byla poprvé v České republice zavedena v roce 1991. Stanovení minimální mzdy od 1. ledna 2018 je dvacátou změnou této mzdové veličiny od jejího zavedení.

Tab. 4 Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu v ČR

Skupina prací	od 1.1. 2007 do 31.7. 2013	od 1.8. 2013 do 31.12.2014	od 1.1.2015 do 31.12.2015	od 1.1.2016 do 31.12.2016	od 1.1. 2017
1	48,10 Kč	50,60 Kč	55,00 Kč	58,70 Kč	66,00 Kč
2	53,10 Kč	55,90 Kč	60,70 Kč	64,80 Kč	72,90 Kč
3	58,60 Kč	61,70 Kč	67,00 Kč	71,60 Kč	80,50 Kč
4	64,70 Kč	68,10 Kč	74,00 Kč	79,00 Kč	88,80 Kč
5	71,50 Kč	75,20 Kč	81,70 Kč	87,20 Kč	98,10 Kč
6	78,90 Kč	83,00 Kč	90,20 Kč	96,30 Kč	108,30 Kč
7	87,10 Kč	91,70 Kč	99,60 Kč	106,30 Kč	119,60 Kč
8	96,20 Kč	101,20 Kč	110,00 Kč	117,40 Kč	132,00 Kč

Zdroj: dle<sup>49</sup>

Co se týká zaručené mzdy, tak jde o plat nebo mzdu, na který zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru<sup>50</sup>. Nárok zaměstnance na zaručenou mzdu se posuzuje individuálně podle podmínek u jednotlivých zaměstnavatelů<sup>51</sup> a vztahuje se pouze na zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem či mzdou. Na zaměstnance, kteří mají uzavřenou se svým zaměstnancem dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, se zaručená mzda nevztahuje<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> KLÍMOVÁ, R., a kol. ref. 48

<sup>50</sup> ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce*

<sup>51</sup> KOCOUREK, J. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 2007

<sup>52</sup> ŠUBRT, B., a kol. ref. 26

Polská úprava zná pouze jednotný pojem minimální mzda, neupravuje tedy alternativu české nejnižší úrovně zaručené mzdy. Právní úprava je obsažena v zákoně o minimální mzdě (pol. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za práce).

Tab. 5 Vývoj minimální mzdy v Polsku

Období	Výše minimální mzdy	
	v PLN za měsíc	v PLN za hodinu
2013 prosinec	1600	10,4
2014 leden	1680	11,0
2015 leden	1750	11,4
2015 prosinec	1850	12,1
2017 leden	2000	13,0
2018 leden	2100	13,7

Zdroj: vlastní zpracování dle<sup>53</sup>

Výše minimální mzdy je hrubá částka. Zaměstnanec pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu nesmí být, stejně jako podle české legislativy, za vykonanou práci odměněn méně než je minimální mzda. Z úpravy minimální mzdy, na základě čl. 6 odst. 2 zákona o minimální mzdě platí výjimka pouze pro zaměstnance, který je zaměstnán v prvním roce výkonu práce. Tento zaměstnanec však nesmí být odměňován méně než 80 % sazby minimální mzdy<sup>54</sup>. Vývoj minimální mzdy v Polsku v letech 2013 až 2018 je uveden v tabulce č. 5.

Tab. 6 Komparace vývoje minimálních mezd v ČR a Polsku

Období	Česká republika	Polsko
2015 leden	9 200,00 Kč	10 633,00 Kč
2016 leden	9 900,00 Kč	11 240,00 Kč
2017 leden	11 000,00 Kč	12 152,00 Kč
2018 leden	12 200,00 Kč	12 760,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle<sup>55, 56</sup>

Výše minimální mzdy se rok od roku zvyšuje. K poslednímu zvýšení minimální mzdy došlo 1.1.2018, kdy se minimální hrubá měsíční mzda dostala na 2.100,- PLN, resp. minimální hodinová sazba 13,70,- PLN, což je přibližně, v přepočtu s použitým kurzem

<sup>53</sup> RYNEKPRACY.ORG. *Placa minimalna*. 2017

<sup>54</sup> ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 2009

<sup>55</sup> ČSÚ *Mzdy a náklady práce*. 2017

<sup>56</sup> RYNEKPRACY.ORG. ref. 54

1 PLN = 6,067 Kč, 12 760 Kč/měsíčně. Tabulka č. 6 uvádí srovnání minimální mezd v České republice a v Polsku od roku 2015 do 2018. K přepočtu na CZK byl použit kurz 1 PLN = 6,067 Kč.

Po přepočtu na stejnou měnu jsou minimální mzdy v Polsku oproti České republice vyšší.

### **Překážky v práci a jejich placení**

Překážky v práci tvoří dvě skupiny podle toho, vznikají-li na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele, přičemž obě skupiny jsou dále členěny na placené (s náhradou mzdy) a neplacené (bez náhrady mzdy).

Překážkami na straně zaměstnance jsou důležité osobní překážky v práci, překážky z důvodů obecného zájmu a výjimečně jiné případy. Jestliže je podle zákona poskytována náhrada mzdy, přísluší ve výši průměrného výdělku.

Překážky na straně zaměstnavatele nastávají tehdy, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, přerušením dodávek surovin či energie, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Není-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Také při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Nemohl-li zaměstnanec vykonávat práci z jiných důvodů, jedná se o ostatní překážky na straně zaměstnavatele a v těchto případech zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, a to ve výši průměrného výdělku<sup>57</sup>.

### **3.3.4 Průměrný výdělek**

Průměrný výdělek je upraven § 351 až 362 ZP a je významným nástrojem a právním institutem v oblasti mzdové problematiky. Je používán nejen ke stanovení konkrétní výše různých nároků zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jako například pro účely náhrady škody při pracovních úrazech či nemocech z povolání aj., a proto je používán zaměstnavateli, ale jeho uplatnění je rovněž důležité v některých případech na úřadu práce při poskytování a výpočtu výše hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Průměrný výdělek by měl vyjadřovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance.

---

<sup>57</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

Pro pracovněprávní účely je průměrný výdělek zjišťován z hrubé mzdy, zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, a z doby odpracované v rozhodném období. Rozhodným obdobím se rozumí předchozí kalendářní čtvrtletí.

Pokud zaměstnanec v rozhodném období nepracoval alespoň 21 dnů, je používán místo průměrného výdělku tzv. pravděpodobný výdělek, což je uměle konstruovaný výdělek, který je zjišťován z hrubé mzdy nebo platu, které by zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl<sup>58</sup>.

### **3.3.5 Srážky z mezd a platů**

Srážky z mezd a platů patří mezi srážky z příjmu zaměstnance. Jsou upravovány ve velkém množství právních předpisů, a to zákoníkem práce, novým občanským zákoníkem, správním či daňovým řádem, exekučním řádem a také občanským soudním řádem<sup>59</sup>. Srážky z mezd a platů mohou být povinné či dobrovolné.

Polský mzdový systém rovněž obsahuje srážky z mezd a platů a jsou uplatňovány obdobně jako v České republice, tedy mají přímý dopad na čistou mzdu zaměstnance.

## **3.4 Daňové zatížení platů, mezd a odměn v České republice**

Mezi další odvody daňového charakteru patří zejména pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Propojení firemní a osobní důchodové daně je v České republice realizováno na klasickém systému s určitými modifikacemi.

Systém sociálního pojištění se v České republice skládá z veřejného pojištění, nemocenského pojištění, důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti<sup>60</sup>.

Povinností zaměstnance i zaměstnavatele je odvádět pojistné. Pojistné, které je povinen hradit zaměstnanec, za něj vypočte a srazí z jeho mzdy zaměstnavatel, který také provede odvod pojistného. Mzda, kterou od svého zaměstnavatele obdrží, je mzdou po provedených srážkách. Za správnost srážek je odpovědný zaměstnavatel. Do srážek z mezd zaměstnanců se tedy promítá pojistné placené zaměstnancem, a to v celkové výši 11 %. Z toho 4,5 % je určeno na

<sup>58</sup> VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2017*

<sup>59</sup> TOMŠÍ, I.. *Mzdy a mzdové systémy*. 2008

<sup>60</sup> ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU, zdanění finančního sektoru*. 2013

zdravotní pojištění a 6,5 % na sociální pojištění. Zaměstnavatel odvádí za své zaměstnance 34 % ze souhrnu vyměřovacích základů. Z toho 9 % na zdravotní pojištění a 25 % na sociální pojištění. Pojistné, které je povinen hradit zaměstnavatel, je součástí jeho nákladů, které jsou z hlediska daně z příjmů uznávány jako výdaj ovlivňující základ daně.

Kromě 34 % tzv. zákonného sociálního pojištění, může zaměstnavatel připojistit své zaměstnance platbou tzv. dobrovolné sociální zabezpečení<sup>61</sup>.

Sociální zabezpečení v České republice zahrnuje sociální pojištění nemocenské, důchodové a zdravotní, dále státní sociální podporu, sociální péči a doplňkové penzijní připojištění.

Nemocenské pojištění zabezpečuje osoby pro případ pracovní neschopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo karantény a dále v těhotenství a mateřství. S těmito sociálními událostmi jsou spjaty čtyři nemocenské dávky, a to nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství<sup>62</sup>.

### 3.4.1 Daň z příjmů FO

Daň z příjmů fyzických osob se řadí mezi osobní důchodové daně. Zdanění příjmů fyzických osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého má každá fyzická osoba povinnost odvádět daň z příjmů ze závislé činnosti, ze samostatné činnosti, z příjmů z kapitálového majetku, z příjmů z nájmu a z ostatních příjmů<sup>63</sup>.

Příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP jsou především plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Dále jsou jimi funkční požitky a příjmy za práce člena družstva, příjmy společníka společnosti s ručením omezeným, příjmy komandisty komanditní společnosti, odměny člena orgánu právnické osoby, odměny likvidátora<sup>64</sup>.

Jako příjmy ze závislé činnosti se rozumějí příjmy pravidelného nebo jednorázového charakteru. Jedná se tedy jak o pravidelně vyplácené mzdy a platy, tak i nepravidelně vyplácené odměny a prémie.

<sup>61</sup> WOLTERS, K., *Účetní souvztáhnosti 2010-2011*. 2010

<sup>62</sup> CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. 2003

<sup>63</sup> VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2017*

<sup>64</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2016

Zákon dále udává konkrétní příjmy, které nejsou předmětem daně, a to například:

- náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním předpisem,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů a obuvi,
- náklady na udržování osobních ochranných pracovních prostředků,
- hodnota poskytovaných stejnokrojů a pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání včetně příspěvku na jejich udržování,
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, a další.

Rovněž zákon vyjmenovává i příjmy, které jsou od daně osvobozeny, mezi něž patří například nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, odstupné, hodnota stravování poskytovaného formou nepeněžního plnění zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti, rovněž I hodnota nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány zaměstnancům ke spotřebě a nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb aj<sup>65</sup>.

### **Základ daně**

Základem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, kromě příjmů zdaněných srážkovou daní a příjmů plynoucích ze zdrojů ze zahraničí do samostatného základu daně, zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociálním zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, placeného zaměstnavatelem (dále jen povinné pojistné)<sup>66</sup>. Při stanovení základu daně se nepřihlíží ke slevám a ani k jiným částkám, o které si zaměstnavatel snižuje odvody povinného pojistného<sup>67</sup>.

Povinné pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a jeho celková výše je 34 %, z čehož 25 % činí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a 9 % činí pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce daně k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období Prohlášení.

---

<sup>65</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref.63

<sup>66</sup> ŠUBRT. B. a kol. ref 64

<sup>67</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 63

### **Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti**

Toho prohlášení může zaměstnanec podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele, nesmí být podepsáno u dvou a více zaměstnavatelů současně. Pokud zaměstnanec prohlášení u daného zaměstnavatele podepsal, je zaměstnavatelem stanoven základ daně z úhrnu všech příjmů, který je zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru. V případě zdanění základu daně, který je menší než 100 Kč, je tento základ daně zaokrouhlován na celé koruny nahoru. Ze zaokrouhleného základu daně je sražená záloha na daň ve výši 15% ze superhrubé mzdy. Poplatník, který podepsal prohlášení k dani u plátce daně, může u tohoto zaměstnavatele uplatnit odečet nezdanitelných částí základu daně podle § 15 zákona a slev na dani podle § 35 ba zákona<sup>68</sup>. Všechny požadované slevy musí zaměstnanec doložit.

V případě, že prohlášení zaměstnancem podepsáno nebylo, je z příjmů sražená 15% záloha na daň, ale z této zálohy již nelze odečítat slevy a daňová zvýhodnění. Výjimkou jsou příjmy do 10 000 Kč, které plynou ze závislé činnosti konané na základě dohody o provedení práce. Tyto příjmy jsou daněny 15% srážkovou daní a základ daně je v tomto případě zaokrouhlován na koruny dolů.

### **Zálohová, srážková, solidární daň**

Příjmy ze závislé činnosti jsou zdaňovány formou měsíční zálohy na daň z příjmů nebo daní srážkovou. Záloha na daň či srážková daň je vypočítávána zaměstnavatelem, který ji v termínu podle zákona o daních z příjmů odvádí. Zálohová daň činí 15 % z výše popsaného základu daně.

Poplatníci s vysokými příjmy, konkrétně poplatníci s příjmy dosahujícími rozhodného limitu, tedy 48 násobku průměrné mzdy, mají tuto zálohu navýšenou o solidární zvýšení daně. Solidární daň činí 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy, které jsou zahrnuty do základu pro výpočet zálohy a 48násobkem průměrné mzdy stanovené dle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, je to tedy rozdíl mezi hrubou mzdou a limitní částkou.

Srážková daň nebo-li tzv. zvláštní sazba daně je, stejně jako záloha na daň z příjmů, také ve výši 15 %, ale není ze superhrubé mzdy. Počítá se ze zúčtovaných příjmů. Srážková daň se vztahuje např. na příjmy z kapitálového majetku (podíly na zisku, výnosy z bankovních

---

<sup>68</sup> ŠUBRT. B. a kol. ref 64

produktů), na příjmy z výher, z autorských honorářů do 10 000 Kč a na příjmy z dohod o provedení práce do 10 000 Kč<sup>69</sup>. Dále platí, že v případě, kdy má zaměstnanec nízké roční příjmy, může si v rámci daňového priznání nárokovat sraženou daň zpět. Je však nutné do daňového priznání zahrnout právě potvrzení o zdanitelných příjmech za daný rok<sup>70</sup>.

### **Nezdanitelné části základu daně**

V daňovém priznání si mohou zaměstnanci svůj základ daně při splnění určitých podmínek snížit o nezdanitelné části základu daně, které jsou definované v §15 zákona o daních z příjmů.

Mezi nezdanitelné položky základu daně patří:

- bezúplatná plnění
- úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období
- příspěvky na penzijní připojištění
- pojistné na soukromé životní pojištění
- členské odborové příspěvky
- úhrady za zkoušky

Bezúplatná plnění představují plnění na vědu a vzdělávání, výzkumné a vývojové účely, kulturu, školství, ochranu zvířat a jejich zdraví apod. Hodnota plnění může být uznána jako nezdanitelná položka jen v kalendářním období, ve kterém bylo toto plnění poskytnuto. Celková hodnota bezúplatných plnění musí být alespoň 1 000 Kč nebo minimálně 2 % základu daně. Maximální odpočet je 15 % základu daně. Příkladem nezdanitelné části základu daně v podobě bezúplatného plnění je hodnota odběru krve, která je od roku 2017 ve výši 3 000 Kč, dříve byla oceňována částkou 2 000 Kč.

Dále mezi nezdanitelné části daně patří úroky z úvěru, a to jak z hypotečního úvěru, tak z úvěru ze stavebního spoření i z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou. Maximální výše odpočtu je 300 000 Kč ročně za všechny úroky z úvěrů v téže společné hospodářící domácnosti<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>70</sup> KANDLEROVÁ, K. *Srážková a zálohová daň v roce 2015*

<sup>71</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2016



Další nezdanitelnou částí daně jsou příspěvky na penzijní připojištění, a to v maximální výši 24 000 Kč. Do roku 2017 bylo možné uplatnit polovinu, tedy 12 000 Kč. Pokud se jedná o penzijní připojištění se státním příspěvkem a o doplňkové penzijní spoření, musí se od úhrnů příspěvků odečíst částka 12 000 Kč a hodnota nezdanitelné položky je tak nižší.

V maximální výši 24 000 Kč lze také uplatnit odpočet za zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění. Od roku 2017 to bylo 12 000 Kč. Mezi nezdanitelné části daně patří také členské příspěvky člena odborové organizace, která hájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců dle svých stanov a zvláštních předpisů. Odečíst je možné 1,5 % zdanitelných příjmů, nikoli však více jak 3 000 Kč

Mimo jiné je možnost jako nezdanitelnou položku uplatnit úhrady za zkoušky ověřující výsledky vzdělávání dle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Ročně lze uplatnit tyto úhrady v maximální výši 10 000 Kč<sup>72</sup>.

### **Slevy na dani a daňové zvýhodnění**

Kromě odečitatelných položek si zaměstnanec může uplatňovat slevy na dani a daňová zvýhodnění, která snižují výši vypočtené daně. Uplatnění těchto slev zvýhodnění je podmíněno podepsáním prohlášení poplatníka k dani.

Základní slevy na dani:

- sleva na poplatníka
- sleva na manžela/manželku
- sleva na invaliditu
- sleva na držitele průkazu ZTP/P
- sleva na studenta
- sleva za umístění dítěte

Základní sleva na poplatníka je ve výši 24 840 Kč ročně, tedy 2 070 Kč měsíčně. Tato výše platila pro roky 2008 až 2010 a roky 2012 až 2018. V roce 2011 činila sleva na poplatníka 23 640 Kč ročně, měsíčně pak 1 970 Kč, jednalo se o tzv. "povodňovou stokorunu".

Slevu na manžela ve výši 24 840 Kč lze uplatnit na manžela žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období

---

<sup>72</sup> ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 2017

68 000 Kč; je-li manželovi přiznán nárok na průkaz ZTP/P, zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek.

Sleva na invaliditu je rozdělena na základní a rozšířenou slevu. Základní sleva na invaliditu je ve výši 2 520 Kč v případě, že je poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně. Rozšířená sleva na invaliditu je ve výši 5 040 Kč a je uplatňována tehdy, je-li poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Dále mohou držitelé průkazu ZTP/P uplatnit slevu ve výši 16 140 Kč.

Studenti do 26 let (u určitých oborů do 28 let věku), kteří se soustavně připravují na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem mohou uplatnit slevu na studenta, a to ve výši 4 020 Kč.

Výše slevy na manžela, invaliditu, držitele průkazu ZTP/P a studenta nebyla od roku 2008 do roku 2018 změněna.

Od roku 2016 je možnost odečíst slevu za umístění dítěte, která odpovídá výši výdajů prokazatelně poplatníkem vynaložených za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení na dané zdaňovací období, pokud jím nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24. Slevu lze uplatnit pouze tehdy, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Za každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy. Slevu může uplatnit pouze jeden poplatník.

Slevy na dani může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti vypočtené podle ZoDP za příslušné zdaňovací období. Slevy lze, kromě slevy na manžela bez příjmu a slevy za umístění dítěte, uplatňovat měsíčně.

### **Daňové zvýhodnění na dítě**

Poplatník má nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň vypočtenou podle § 16, případně sníženou podle § 35, § 35ba. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Je-li v jedné společně hospodařící domácnosti více vyživovaných dětí poplatníka, posuzují se pro účely tohoto ustanovení dohromady. Pokud je nárok poplatníka na daňové zvýhodnění podle odstavce 1 vyšší než daňová povinnost, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Poplatník může

daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 60 300 Kč ročně<sup>73</sup>.

Tab. 7 Vývoj daňového zvýhodnění v ČR - roční

<b>Daňové zvýhodnění</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014, 2013</b>
na první dítě	15 204 Kč	13 404 Kč	13 404 Kč	13 404 Kč	13 404 Kč
na druhé dítě	19 404 Kč	19 404 Kč	17 004 Kč	15 804 Kč	13 404 Kč
na třetí a každé další dítě	24 204 Kč	24 204 Kč	20 604 Kč	17 004 Kč	13 404 Kč
na první dítě (se ZTP/P)	30 408 Kč	26 808 Kč	26 808 Kč	26 808 Kč	26 808 Kč
na druhé dítě (se ZTP/P)	38 808 Kč	38 808 Kč	34 008 Kč	31 608 Kč	26 808 Kč
na třetí a každé další dítě (se ZTP/P)	48 408 Kč	48 408 Kč	41 208 Kč	34 008 Kč	26 808 Kč

Zdroj: dle<sup>74</sup>

U daňového zvýhodnění na dítě došlo za poslední roky ke značným změnám. Vývoj daňového zvýhodnění od roku 2013 do roku 2018 je zachycen v tabulce č. 7. Částky jsou uvedeny v roční výši.

Z tabulky č.7 vyplývá, že výše daňového zvýhodnění na první dítě byla až do roku 2017 neměnná. K jejímu navýšení dochází až v roce 2018. Rozdílný vývoj je u zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě, které téměř každý sledovaný rok narůstá. Zajímavostí je, že v roce 2013 a 2014 nebyla rozlišována výše částek podle počtu vyživovaných dětí. Následující roky již k rozlišení došlo.

Tabulka č. 8 zachycuje vývoj daňového zvýhodnění na dítě v ČR v měsíční výši.

<sup>73</sup> Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

<sup>74</sup> Zákon č. 586/1992 Sb.o daních z příjmů. ref. 73

Tab. 8 Vývoj daňového zvýhodnění v ČR - měsíční

Daňové zvýhodnění	2018	2017	2016	2015	2014, 2013
na první dítě	1 267 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč
na druhé dítě	1 617 Kč	1 617 Kč	1 417 Kč	1 317 Kč	1 117 Kč
na třetí a každé další dítě	2 017 Kč	2 017 Kč	1 717 Kč	1 417 Kč	1 117 Kč
na první dítě (se ZTP/P)	2 534 Kč	2 234 Kč	2 234 Kč	2 234 Kč	2 234 Kč
na druhé dítě (se ZTP/P)	3 234 Kč	3 234 Kč	2 834 Kč	2 634 Kč	2 234 Kč
na třetí a každé další dítě (se ZTP/P)	4 034 Kč	4 034 Kč	3 434 Kč	2 834 Kč	2 234 Kč

Zdroj: dle<sup>75</sup>

Zdaňovacím obdobím daně z příjmů fyzických osob je kalendářní rok. Daňová povinnost vzniká okamžikem výplaty mzdy či jejím zúčtováním a zaměstnanec se v takovém případě stává poplatníkem daně<sup>76</sup>.

### 3.4.2 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je důležitou součástí systému českého zdravotnictví. Jedná se o pojištění všeobecně platné, na jehož základě se podle jednotné právní úpravy poskytuje oprávněným osobám zdravotní péče hrazená z prostředků tohoto obligatorního zákonného pojištění<sup>77</sup>. Ze zdravotního pojištění se hradí standardní zdravotní péče, např. ošetření u lékaře, pobyt v nemocnici apod<sup>78</sup>.

Podle zákona č. 48/1997 Sb. jsou povinně pojištěny všechny osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt, dále osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo nebo trvalý pobyt. Naopak výjimkou jsou osoby, které na území ČR trvalý pobyt nemají a jsou zaměstnány v ČR

<sup>75</sup> Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. ref. 73

<sup>76</sup> VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2017*

<sup>77</sup> TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 2010*

<sup>78</sup> WOLTERS, K., *Účetní souvztáhnosti 2010-2011. 2010*

u zaměstnavatelů, kteří buď nemají sídlo na území ČR nebo požívají diplomatických výhod a imunit. Tyto osoby jsou ze zdravotního pojištění vyňaty. Vyňaty jsou rovněž osoby, které se zdržují dlouhodobě a nepřetržitě v zahraničí na dobu delší než 6 měsíců, jsou zdravotně pojištěny a učinily o této skutečnosti písemný záznam<sup>79</sup>.

Povinnost platit pojistné pojištěnci-zaměstnanci vzniká dnem nástupu do zaměstnání. Odvodem pojistného je povinen zaměstnavatel a tato povinnost rovněž vzniká dnem nástupu zaměstnance do práce a zaniká dnem skončení zaměstnání. Povinností zaměstnance je v den nástupu do zaměstnání sdělit zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn a rovněž je jeho povinností hlásit změny zdravotní pojišťovny.

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Rozhodným obdobím, z něhož je zjišťován vyměřovací základ, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Měsíční rozhodné období platí pro zaměstnavatele, zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů. U osob samostatně výdělečně činných je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který je pojistné placeno.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Jedná se o příjmy, které byly poskytnuty zaměstnavatelem zaměstnanci, a to jak v peněžní či nepeněžní formě<sup>80</sup>.

Vzniklý vyměřovací základ může být následně snížen například o náhradu školy dle ZP, o odstupné a další. Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda. Maximální vyměřovací základ byl zákonem č. 267/2014 Sb. od 1.1.2015 zrušen. Vyměřovací základ není zaokrouhlován, ale pojistné se zaokrouhluje na koruny nahoru<sup>81</sup>.

Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí 13,5 % z vyměřovacího základu, přičemž zaměstnavatel hradí 2/3 pojistného a zaměstnanec hradí 1/3 pojistného prostřednictvím srážky z platu nebo mzdy, a to i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné je odváděno na účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které je pojištěnec-zaměstnanec pojištěn.

---

<sup>79</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref. 76

<sup>80</sup> FINANCE.CZ. *Zdravotní pojištění zaměstnanců*. 2017

<sup>81</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

Splatnost pojistného při odvodu zaměstnavatelem je od 1.1.2010 stanovena tak, že pojistné se platí z jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce<sup>82</sup>.

Pojistné je možné platit bezhotovostním převodem, v hotovosti poštovní poukázkou a v hotovosti zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny pověřenému přijímat pojistné<sup>83</sup>.

### 3.4.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Předchůdci pojmu sociální zabezpečení byly pojmy chudinská péče, sociální správa a sociální péče. Všechny tyto pojmy jsou produktem stavu evropské společnosti v 16. století až do 1. světové války. Cílem soudobého sociálního zabezpečení v nejobecnějším slova smyslu je regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost a stanovení míry a forem sociální solidarity mezi občany<sup>84</sup>. Zabezpečení pro případ nemoci, mateřství a obdobných sociálních situací v členských státech Evropské unie tvoří důležitou součást sociálního zabezpečení, a to převážně sociálního pojištění<sup>85</sup>. Pojistné na sociální zabezpečení je z hlediska objemu zdrojů významným příjmem veřejných rozpočtů. Z hlediska ekonomické podstaty je tato kategorie považována za určitý typ přímé daně důchodového typu.

Poplatníky pojistného jsou všechny osoby, které jsou účastny důchodového a nemocenského pojištění a mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu. Jedná se tedy o zaměstnance, zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje částky odvodu pojistného na nemocenské pojištění, na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Výše pojistného se stanovuje z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období a v roce 2017 činí:

- u zaměstnance  
důchodové pojištění 6,5 %
- u zaměstnavatele 25 %, z toho připadá na:

---

<sup>82</sup> FINANCE.CZ. ref 80

<sup>83</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

<sup>84</sup> TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2010

<sup>85</sup> CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. 2003

důchodové pojištění 21,5 %  
nemocenské pojištění 2,3 %  
státní politiku zaměstnanosti 1,2 %

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro odvod pojistného je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, které jsou účastníky nemocenského pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle zákona o dani z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Jedná se o příjem peněžní i nepeněžní formy.

Tab. 9 Maximální vyměřovací základy zaměstnanců pro výpočet pojištění na soc. zab.

Rok	Průměrná mzda	Maximální vyměřovací základ
2008	21 560,-	1 034 880,-
2009	23 555,-	1 130 640,-
2010	23 709,-	1 707 048,-
2011	24 740,-	1 781 280,-
2012	25 137,-	1 206 576,-
2013	25 884,-	1 242 432,-
2014	25 942,-	1 245 216,-
2015	26 611,-	1 277 328,-
2016	27 006,-	1 296 288,-
2017	28 232,-	1 355 136,-

Zdroj: dle<sup>86</sup>

Minimální vyměřovací základ zaměstnance není, na rozdíl od veřejného zdravotního pojištění, u pojistného na sociální zabezpečení stanoven. Maximální vyměřovací základ zaměstnance platí poprvé od roku 2008. Tabulka č. 9 zobrazuje maximální vyměřovací základy zaměstnanců pro výpočet pojištění na sociálním zabezpečení v letech 2008 – 2017.

<sup>86</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

Rozhodným obdobím, ze kterého se zjišťuje maximální vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní rok. Maximální částkou vyměřovacího základu je hodnota ve výši 48násobku průměrné mzdy. V roce 2010 a v roce 2011 činil maximální vyměřovací základ 72násobek průměrné mzdy<sup>87</sup>. Za průměrnou mzdu se považuje součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který je průměrná mzda zjišťována<sup>88</sup>. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje u každého jednotlivého poplatníka na celé koruny nahoru a je odváděno okresní správě sociálního zabezpečení. Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce<sup>89</sup>.

### **Důchodové pojištění**

Zaměstnavatel má povinnost vést záznamy o důchodovém pojištění. Jedná se zejména o povinnosti typu vedení evidenci údajů o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění, vedení evidenčních listů důchodového pojištění (ELDP)<sup>90</sup>, dále je to poskytování informací orgánům sociálního zabezpečení pro potřeby provádění sociálního zabezpečení, plnění ohlašovací povinnosti aj.

Evidenční listy se vedou na předepsaných tiskopisech, které vydaly orgány sociálního zabezpečení. ELDP se vede pro každého občana za jednotlivý kalendářní rok. (§ 38 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).

Pro každý kalendářní rok se vede vždy nový evidenční list, a to od 1. ledna kalendářního roku nebo ode dne vzniku účasti občana na důchodovém pojištění a ukončuje se 31. prosincem nebo dnem skončení této účasti, pokud skončila před 31.12. Evidenční listy musejí být vyplněny nejpozději do 30. dubna následujícího kalendářního roku v případě, že účast na důchodovém pojištění trvala k 31. prosinci, nebo do 1 měsíce po konečném vyúčtování příjmů v případě, že účast na důchodovém pojištění byla skončena před 31. prosincem.

Zaměstnavatelovou povinností je vyhotovit originál a 2 stejnopisy evidenčního listu s podpisem pověřeného pracovníka zaměstnavatele nebo jiného oprávněného zástupce

---

<sup>87</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

<sup>88</sup> ČSÚ Statistika&My - měsíčník Českého statistického úřadu. Průměrná mzda a medián 2015

<sup>89</sup> FINANCE.CZ. Zdravotní pojištění zaměstnanců. 2016

<sup>90</sup> CSSZ.CZ Důchodové pojištění. 2016



a razítkem zaměstnavatelem. Jeden stejnopis si zaměstnavatel ponechá ve své evidenci na dobu 3 kalendářních let a druhý je vydán zaměstnanci<sup>91</sup>.

Vývoj sazeb důchodového pojištění v letech 1993 až 2018 je zachycen v tabulce č. 10.

Tab. 10 Vývoj sazeb důchodového pojištění v ČR

	1993 – 1995	1996 – 2003	2004 - 2018
Zaměstnavatel	20,4%	19,5%	21,5%
Zaměstnanec	6,8%	6,5%	6,5%
Celkem	27,2%	26,0%	28,0%

Zdroj: dle<sup>92</sup>

Z tabulky č. 10 vyplývá, že ke změnám sazeb na důchodovém pojištění nedochází každoročně. Pro zaměstnavatele má sazba za sledovaná období stoupající charakter, naopak zaměstnanci nebyla od roku 1996 sazba na důchodovém pojištění změněna.

### **Nemocenské pojištění**

Nemocenské pojištění patří vedle důchodového pojištění k významným instrumentům sociálního zabezpečení. Účast na nemocenském pojištění je povinná pro zaměstnance včetně osob ve služebním poměru a dobrovolná pro osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnance.

Nemocenské pojištění vzniká zaměstnanci dnem, ve kterém začal konat práci a zaniká dnem skončení zaměstnání. Pokud vykonává zaměstnanec souběžně několik zaměstnání základajících účast na nemocenském pojištění, je pojištěn u každého z nich<sup>93</sup>.

Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Od 1. ledna 2009 není zaměstnanec již poplatník na nemocenském pojištění, je jím pouze zaměstnavatel.

K 1.1.2004 činilo pojistné na nemocenské pojištění činilo 2,3 %. Od 1. 1. 2011 dochází ke změně, kdy si zaměstnavatel s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců nižším než 26 může dobrovolně zvolit, zda zaplatí nemocenské pojištění ve výši 2,3 % s tím, že zaměstnavatelé již nebudou mít možnost odečíst si polovinu částky zúčtované na náhradě mzdy poskytnuté zaměstnancům za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) nebo ve vyšší sazbě 3,3 %

<sup>91</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

<sup>92</sup> CSSZ.CZ. ref 90

<sup>93</sup> VYBÍHAL, V. a kol. ref 76

s tím, že jim možnost odečtu zůstane zachována. Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 se zaměstnavatelům bez výjimky refundovala formou odpočtu od odváděného pojistného polovina z náhrady mzdy, kterou zaměstnancům vyplatili za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti<sup>94</sup>.

### **3.5 Daňové zatížení platů, mezd a odměn v Polsku**

Polský daňový systém je založen na přímých daních, sociálním pojištění, nepřímých daních a v neposlední řadě na majetkových daních<sup>95</sup>.

#### **3.5.1 Daň z příjmů FO**

Daň z příjmů fyzických osob je přímou daní a jejím předmětem jsou příjmy fyzických osob. Daň z příjmů fyzických osob je upravena zákona ze dne 26. července 1991 (Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych). Tento zákon byl v průběhu své platnosti několikrát novelizován (Zákon č. 144 z 20. 11. 1998, Zákon č. 209 a 201 z 6. 11. 2008, Zákon č. 201 ze dne 23. 10. 2009, Zákon č. 75 ze dne 18. 3. 2010).

Poplatníkem daně z příjmů je fyzická osoba, která má na území Polské republiky centrum osobních a hospodářských zájmů (tzv. centrum osobních zájmů) nebo se zdržuje na území déle než 183 dnů v roce.

V tomto případě jde o daňového rezidenta. Pod pojem centrum osobních zájmů se řadí rodinné vazby, politické, kulturní a společenské aktivity, apod. Centrem hospodářských zájmů se rozumí, že poplatník vykonává výdělečnou činnost, má různé zdroje příjmů, vlastní movitý či nemovitý majetek<sup>96</sup>.

Speciální kategorií poplatníků jsou manželé. Jejich společné zdanění je možné prostřednictvím tzv. manželského kvocientu při splnění podmínek stanovených v zákoně.

---

<sup>94</sup> MPSV.CZ *Nemocenské pojištění v roce 2009*

<sup>95</sup> ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU, zdanění finančního sektoru*. 2013

<sup>96</sup> PIT.PL *Srov. Proste podatki. Podatki w praktyce*. 2017

Mezi příjmy podléhající zdanění patří<sup>97</sup>:

- příjem z pracovně-právního, služebního nebo členského poměru, příjmy za práci členů družstev, důchody a renty,
- činnosti vykonávané na základě dohody o provedení práce, smlouvy o dílo, manažerských smluv, příjmy z činnosti znalců, příjmy členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, likvidátorů,
- příjmy z nezemědělské hospodářské činnosti, výkon svobodného povolání,
- speciální (zvláštní) odvětví zemědělské produkce, např. chov drůbeže, včelařství, chov kožšinových zvířat,
- nájmy, podnájem, pronájem, pronájem 3. osobě,
- kapitálové příjmy peněžní i majetkové (za příjmy z peněžního kapitálu se považují úroky z vkladů, půjček, prostředky na majetkových účtech, dividendy, příjmy z titulu cenných papírů, z majetkových, autorských práv a práv jim podobných),
- prodej nemovitostí nebo jejich částí, nebo i prodej podílu v nemovitostech, prodej družstevního, vlastnického práva na obytný prostor,
- jiné zdroje jako např. dávky sociálního zabezpečení, nemocenská, mateřská, příspěvek na ošetřování člena rodiny, výživné s výjimkou výživného na děti, stipendia, dotace, dary, zatajené příjmy.

Osvobození od daně (Zwolnienia przedmiotowe) je upraveno v článku 21, zákona o dani z příjmu fyzických osob (Art. 21 ustawy podatku dochodowym od osób fizycznych). Osvobození od daně může být buď subjektivní, které se týká např. osvobození diplomatů, nebo objektivní, které lze dále možno rozdělit na skupiny:

- osvobození příjmů sociálního charakteru (dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, sociální služby, dávky státní sociální podpory, příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou či jinou osobu, porodné, alimenty, studijní stipendia ze státního rozpočtu),
- pracovní benefity (stravenky, bony, pitný režim apod.),
- přijaté náhrady od pojišťoven, od zaměstnavatelů, renty válečných invalidů a jejich rodin,

---

<sup>97</sup> Oddělení propagace obchodu a investic: Velvyslanectví Polské republiky v Praze. *Podnikání v Polsku*. 2013

- některé příjmy kapitálové a z majetkových práv,
- některé příjmy z prodeje (např. příjmy získané ze směny obytného domu),
- příjmy důchodců (předčasné i starobní důchody),
- cestovní náhrady,
- některé příjmy ze samostatné výdělečné činnosti,
- osvobození od některých příjmů dosažených v zahraničí – příjmy od vlád cizích států, mezinárodních organizací a mezinárodních finančních institucí, z prostředků v rámci poskytované pomoci

### **Základ daně**

Základem daně (Podstawa podatku) z příjmů fyzických osob je souhrn příjmů z jednotlivých zdrojů příjmů, který je definován jako rozdíl, o který příjmy z jednotlivých zdrojů příjmů převyšují výdaje na dosažení, zajištění a udržení těchto zdanitelných příjmů daňového poplatníka<sup>98</sup>.

Základem daně při výpočtu čisté mzdy ze závislé činnosti je tedy hrubá mzda snížena o sociální pojištění placené zaměstnancem a dále ještě snížené o náklady na dosažení příjmů.

Náklady na dosažení příjmů (Koszty uzyskania przychodu) jsou upraveny v oddíle 4, článku 22 zákona o daních z příjmů fyzických osob. Rozhodujícím kritériem určení nákladů na dosažení příjmů je počet pracovních poměrů a zda poplatník pracuje či nepracuje v místě bydliště.

Tyto náklady mohou být skutečné nebo stanovené paušálně. Zaměstnanci je mohou uplatnit v těchto částkách:

#### **Pokud poplatník vykonává jedno zaměstnání**

- 1.335,00 Zł v případě pracoviště v obci bydliště poplatníka
- 1.668,72 Zł v případě, kdy poplatník za práci dojíždí do jiné obce

#### **Pokud poplatník vykonává více zaměstnání**

- 2002,05 Zł v případě pracoviště v obci bydliště poplatníka

---

<sup>98</sup> Podnikání v Česku a Polsku. *Daňový systém v Česku a Polsku – jednoduše a srozumitelně*. 2010, s. 106

- 2.502,56 Zł v případě, kdy poplatník za práci dojíždí do jiné obce<sup>99</sup>

### Sazba daně

Sazba daně (stawka) uvedená v par. 27 Zákona o dani z příjmů fyzických osob se vztahuje na příjmy zdaněné na obecných zásadách.

Sazba daně ze základu daně má progresivní charakter, neboť roční výdělek do 85.528 PLN je zdaňován 18 % (s odečitatelnou položkou 556,02 PLN), vyšší výdělek je zdaňován sazbou 32 % z částky přesahující 85.528 PLN<sup>100</sup>.

Daňové sazby jsou klouzavě progresivní a hodnoty, kterých nabývají jsou uvedeny v tabulce č. 11.

Tab. 11 Přehled výše zdanění v Polsku

Zdanitelný příjem (PLN)	Daň (PLN)
0 – 3091	0
3091 – 85 528	18% z částky přesahující 3091
Nad 85 528	14 839 + 14% z částky přesahující 85 528

Zdroj: dle<sup>101</sup>

Jednotná sazba daně ve výši 19 % se uplatní na kapitálový příjem z prodeje akcií a jiných cenných papírů. Srážková daň má obecně výši 19 % a uplatňuje se mimo jiné na výplatu dividend a úroků<sup>102</sup>.

### Slevy na dani

Obdobně jako v České republice v Polsku existují nejrůznější daňové úlevy (ulgi podatkowe), které odpovídají našim odčitatelným položkám a slevám na dani. Od základu daně jsou odečítány:

- zálohy na sociální pojištění,
- výdaje spojené s rehabilitací,
- částka 760 Zł na využívání internetu,

<sup>99</sup> BLAŽEK, J. *Srovnání daňového zatížení fyzických osob v Česku a Polsku*. 2016

<sup>100</sup> FINANSE. *Stawlo udatlpwe u ualresi PIT – Ministerstwo Finansów*. 2016

<sup>101</sup> MARCINIUK, J. *Podatek dochodowy od osób fizycznych*. 2013

<sup>102</sup> ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU, zdanění finančního sektoru*. 2013

- dary na veřejně prospěšné účely nebo na církev (max 6 % základu daně),
- úroky z úvěrů na bytové potřeby (týká se smluv uzavřených do roku 2007),
- bezpříspěvkové dary krve (max. do výše 3.601 Zł u mužů a 3.484 Zł u žen).

Od vypočtené daně se dále odečítají slevy na dani. Polský zákon pracuje s nezdanitelnou částkou 3.090,- Zł. Jedná se o paušální částku, která se odečítá od ročního základu daně. Někteří autoři tuto částku naopak připodobňují k české slevě na dani (sleva na poplatníka).

Slevy na dani jsou uplatňovány zejména z titulů plateb zdravotního pojištění a péče na děti. Často využívanou slevou na dani je sleva na dítě, která lze uplatnit za každé vyživované dítě do věku 25 let věku dítěte. Od roku 2014 došlo ke změně úlevy pro třetí, čtvrté a další dítě. Sleva pro první a druhé dítě zůstala nezměněna<sup>103</sup>.

Roční sleva v případě prvního a druhého dítěte je 1.112,04 Zł na každé dítě. Na třetí dítě je sleva 2000 Zł, která byla z výše z původní částky 1.668,12 Zł a na čtvrté a každé další dítě je sleva ve výši 2700 Zł, oproti původní výši 2.224,08 Zł<sup>104</sup>. Od daně lze rovněž odečítat zaplacené zálohy na zdravotní pojištění.

Poplatníci, kteří uzavřeli smlouvu o pravidelném stavebním spoření před rokem 2002, mohou také jako slevu na dani odečítat zákonem definované částky<sup>105</sup>.

Obdobně jako v České republice je v Polsku zdaňovacím obdobím kalendářní rok. Přiznání k dani musí být podáno do 30. dubna následujícího zdaňovacího období na místně příslušném finančním úřadu a na příslušném formuláři. Daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob (PIT) je forma povinného poskytnutí informace pro daňové účely (další zákony upravují, které výkazy a informace jsou povinni poplatníci podat) na základě daňových zákonů - poplatníci, plátcí, inkasenti Manželé, kteří mají majetek ve společném vlastnictví manželů, mohou podat společné daňové přiznání za předpokladu, že jejich manželství trvalo po celé zdaňovací období. Daň je placena předem prostřednictvím měsíčních záloh a odváděna prostřednictvím zaměstnavatele na účet příslušného finančního úřadu a je vyrovnána na konci zdaňovacího

<sup>103</sup> Ulga na dzieci 2016 (rozliczenie za 2015 rok) *Ulga prorodzinna - Forbes. Forbes - Wiadomości gospodarcze i finansowe 2016*

<sup>104</sup> PIT.PL., *Ulga na dziecko w 2015 i 2016 roku. 2016*

<sup>105</sup> BLAŽEK, J. *Srovnání daňového zatížení fyzických osob v Česku a Polsku. 2016*

období<sup>106</sup>. Určitou zvláštností oproti České republice je daňová asignace, která poplatníkovi dovoluje možnost přímo ve svém daňovém přiznání uvést jednu veřejně prospěšnou organizaci, které má být převedeno 1 % z jím odvedené daně<sup>107</sup>.

### 3.5.2 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejný systém zdravotního pojištění je spravovaný Národním zdravotním fondem (NFZ), do něhož spadají různé kategorie osob, včetně zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných<sup>108</sup>.

Zdravotní pojištění činí 9% a je vypočítáno na základě rozdílu mezi hrubým příjmem a odvodů zaměstnance na sociální zabezpečení (z daně je možné odpočítat 7,75%). Je v celé výši hrazeno pojištěnými osobami Správa sociálního zabezpečení (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) má povinnost ověřovat údaje o pojištěných a je oprávněna provádět kontroly správnosti přihlašování ke zdravotnímu pojištění osob, na které se toto pojištění vztahuje, a deklarovaných vyměřovacích základů pro výpočet pojistného, správnosti výpočtu, hrazení a odvádění pojistného<sup>109</sup>.

Maximální výše pro příspěvky na zdravotní a mateřské pojištění neexistuje<sup>110</sup>.

### 3.5.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Polský systém sociálního zabezpečení je rozdělen do dvou oddělených podsystémů, a to na hlavní systém sociálního zabezpečení, který je v kompetenci Úřadu pro sociální zabezpečení (ZUS) a systém sociálního zabezpečení pro zemědělce, který je v kompetenci Úřadu pro sociální zabezpečení zemědělců (KRUS).

Do hlavního systému sociálního zabezpečení spadají různé kategorie osob, včetně zaměstnanců a OSVČ. Spadají sem čtyři druhy pojištění, a to důchodové pojištění, pojištění

---

<sup>106</sup> ŠIROKÝ, J. ref. 103

<sup>107</sup> BLAŽEK, J. ref. 106

<sup>108</sup> POLSKO. *Deloitte CE International Social Security* 2016

<sup>109</sup> REGIONÁLNÍ ROZVOJ KRKONOŠE – *Síť hospodářského rozvoje Česko-Polského příhraničí*. 2016

<sup>110</sup> ŠIROKÝ, J. ref. 103

pro případ pracovní neschopnost a pro případ úmrtí partnera, nemocenské pojištění a úrazové pojištění pro pracující. Veškeré odvody se vypočítávají z hrubého příjmu ze zaměstnání<sup>111</sup>.

Pojistné na důchodové pojištění činí 19,52 % vyměřovacího základu. Je hrazeno z poloviny (po 9,76%) pojištěnou osobou (pojištěncem) a plátcem pojistného (zaměstnavatelem, zadavatelem/objednatelem u dohod). Vyměřovací základ pojistného na důchodové starobní pojištění má svůj limit. Výše ročního limitu vyměřovacího základu pro pojistné na toto pojištění činí v roce 2017 – 127.890 PLN.

Pojistné na důchodové invalidní pojištění činí 8 % vyměřovacího základu, z toho hradí pojištěný 1,5 % a plátce pojistného 6,5 %. Vyměřovací základ pojistného na důchodové invalidní pojištění má svůj limit. Výše ročního limitu vyměřovacího základu pro pojistné na toto pojištění činí v roce 2017 – 127.890 PLN.

Pojistné na úrazové pojištění činí 0,40-3,60 % vyměřovacího základu, a to závisle na kategorii rizika stanoveného pro dané pracoviště. Procentní sazba pojistného na úrazové pojištění činí pro plátce pojistného, kteří k úrazovému pojištění přihlašují maximálně 9 pojištěnců – 1,80 %. Procentní sazbu pojistného na úrazové pojištění pro plátce pojistného, kteří k úrazovému pojištění přihlašují minimálně 10 pojištěnců, stanovuje Správa sociálního zabezpečení. Pojistné hradí v celé výši plátce pojistného.

Pojistné na nemocenské pojištění činí 2,45 % vyměřovacího základu. Je hrazeno v celé výši pojištěnou osobou. Základ pro výpočet pojistného na nemocenské pojištění živnostníků a osob s nimi spolupracujících je omezen. Částka měsíčního omezení vyměřovacího základu pojistného na toto pojištění činí v roce 2017 – 10.657,50 PLN.

Obdobně jako v České republice jsou zaměstnavatelé plátcí odvodů na sociálním zabezpečení za sebe i za pracovníky, které zaměstnávají. Procentní výše odvodů je stejná pro všechny pojišťované<sup>112</sup>.

Vyměřovacím základem pro odvody příspěvků sociálního pojištění hrazených zaměstnavatelem je vyplacený hrubý příjem zaměstnanci. V případě příspěvků na starobní důchod a invalidní pojištění činí maximální základ 30 průměrných měsíčních mezd (nejvýše

---

<sup>111</sup> POLSKO | Deloitte CE ISS. ref. 109

<sup>112</sup> REGIONÁLNÍ ROZVOJ KRKONOŠE. ref. 110



však 11 390 PLN), pro úrazové pojištění není stanoven žádný strop. V roce 2013 byly sazby příspěvků na starobní důchody 9,67 %, na invalidní pojištění 6,5 % a na úrazové pojištění 0,67 – 3,33 % podle druhu vykonávané práce. Zaměstnavatelé dále platí 0,1 % z mezd do tzv. Zajišťovacího fondu a 2,45 % do tzv. Fondu práce.

Tab. 12 Odvody do Polského systému

<b>Odvody do Polského systému sociálního zabezpečení</b>			
<b>Druh odvodů/pojištění</b>	<b>Limit odvodů dle výše platu</b>	<b>Rozdělení nákladů na pojištění</b>	
		<b>Hrazeno zaměstnancem</b>	<b>Hrazeno zaměstnavatelem</b>
Penze	111 390 PLN	9,76%	9,76%
Pracovní neschopnost		1,50%	6,50%
Nemoc	Žádný strop neexistuje	2,45%	0%
Úraz		0%	0,67 % - 3,86% podle rizikové kategorie
<b>Ostatní poplatky hrazené zaměstnavatelem</b>			
Pracovní fond	2,45%		
Fond k financování garantovaných zaměstnaneckých benefit	0,10%		
<b>Ostatní poplatky hrazené zaměstnancem</b>			
Zdravotní pojištění	9% vypočítáno na základě rozdílu mezi hrubým příjmem a odvodů zaměstnance na sociálním zabezpečení		

Zdroj: dle<sup>113</sup>

Vyměřovacím základem příspěvků sociálního pojištění zaměstnanců je jejich hrubý příjem. Maximálním vyměřovacím základem je roční ekvivalent 30 průměrných měsíčních mezd

<sup>113</sup> Polsko | Deloitte CE ISS. ref. 109

v kalendářním roce (v roce 2013 byl strop stanoven na 111 390 PLN). Maximální výše pro příspěvky na zdravotní a mateřské pojištění neexistuje<sup>114</sup>.

Přehled odvodů polského systému sociálního zabezpečení je uveden v tabulce č. 12.

Kromě zdravotního a sociálního pojištění dále existují otevřené penzijní fondy nabízené soukromými finančními institucemi, které působí v oblasti obecného a povinného polského systému důchodového pojištění pro případ stáří zaměstnaných osob. ZUS zodpovídá za převod části pojistného (tj. 2,3 % v roce 2012, v roce 2013 se zvyšuje na 2,8 %, v roce 2014 na 3,1 %, v roce 2015 na 3,3 % a na 3,8 % v roce 2017) na důchodové pojištění pro případ stáří do otevřených penzijních fondů zvolených pojištěnci. U pojištěnců, kteří do otevřených penzijních fondů nepřispívají, je celá výše pojistného na důchodové pojištění pro případ stáří převedena do ZUS, z něhož jsou financovány starobní důchody, invalidní důchody, dávky v nemoci a dávky při úrazech<sup>115</sup>.

Pokud osoba nespadá do povinného polského systému sociálního/zdravotního pojištění, může do systému přispívat dobrovolně.

### 3.6 Výpočet čisté mzdy v ČR

V České republice je uplatňován v rámci výpočtu čisté mzdy zaměstnance koncept superhrubé mzdy, a to od roku 2008. Superhrubá mzda se skládá z hrubé mzdy, do které patří všechny složky mzdy za příslušný měsíc, tj. základní mzda, osobní ohodnocení, příplatky, aj, dále se skládá ze zdravotního (9 %) a sociálního pojištění (25 %), které hradí zaměstnavatel. Po součtu hrubé mzdy a pojištění hrazeném zaměstnavatelem je získána hodnota superhrubé mzdy, která tvoří základ daně. Dalším krokem při výpočtu čisté mzdy je otázka zdanění. Je třeba vymezit, které příjmy jsou zdanitelné a které osvobozené. U výpočtu čisté mzdy se pracuje s tzv. příjmy ze závislé činnosti.

Při zdanění mzdy je rozhodující, zda má zaměstnanec podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, viz výše. Pokud zaměstnancem bylo prohlášení u daného zaměstnavatele podepsáno, zaměstnavatel stanoví základ daně z úhrnu všech příjmů, který je zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru. Ze zaokrouhleného základu daně je sražená

---

<sup>114</sup> ŠIROKÝ, J. ref. 103

<sup>115</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV *Podmínky Polsko*. 2017

záloha na daň ve výši 15% ze superhrubé mzdy. Z vypočtené daně lze následně odečíst uplatňované slevy, např. sleva na poplatníka, studenta, apod.

V případě, že prohlášení zaměstnanec u daného zaměstnavatele nepodepsal, je z příjmů sražena 15% záloha na daň (tzv. srážková daň). Z této zálohy se neodečítají slevy a daňová zvýhodnění.

Pro výpočet čisté mzdy je třeba dále stanovit výši sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem, které v součtu tvoří 11 % z hrubé mzdy, z čehož sociální pojištění činí 6,5 % a zdravotní pojištění 4,5 %. U poplatníků s vysokou mzdou je navíc kromě zálohy na daň, stržena také solidární daň.

Do roku 2007 se v Česku čistá mzda počítala odlišným způsobem. Na sociálním pojištění zaměstnanec odváděl 8 % ze své hrubé mzdy, výše zdravotního pojištění se oproti současnosti nezměnila. Dalšími odlišnostmi při výpočtu čisté mzdy bylo nepoužívání superhrubé mzdy a sazba daně z příjmů fyzických osob nabývala 4 hodnot. O výši sazby rozhodovala velikost základu daně.

V letech 2002 – 2005 byly používány následující sazby:

- do základu daně 109 200 Kč byla sazba daně 15 %
- od 109 200 Kč do 218 400 Kč byla sazba daně 20 %
- od 218 400 Kč do 331 200 Kč byla sazba daně 25 %
- u základu daně nad 331 200 Kč byla sazba daně 32 %

V roce 2006 došlo k velkým změnám ohledně zdanění mezd zaměstnanců. V roce 2006 a 2007 byly sazby daně z příjmů fyzických osob pozměněny a spolu s nimi i limit pro uplatnění nejnižší sazby:

- do základu daně 121 200 Kč byla sazba daně 12 %
- od 121 200 Kč do 218 400 Kč byla sazba daně 19 %
- od 218 400 Kč do 331 200 Kč byla sazba daně 25 %
- u základu daně nad 331 200 Kč byla sazba daně 32 %

Sleva na poplatníka činila 7 200 Kč<sup>116</sup>.

---

<sup>116</sup> FINEXPERT. *Porovnání zdanění v Česku 2012*

Ještě v roce 2005 se používala místo dnešní slevy na poplatníka tzv. základní odpočitatelná položka na poplatníka, která nesnižovala přímo daňovou povinnost, jak je tomu nyní u slevy na poplatníka, ale snižovala přímo základ daně. Její výše činila 38 040 Kč<sup>117</sup>.

### 3.7 Výpočet čisté mzdy v Polsku

V Polsku se u výpočtu čisté mzdy vychází z hrubé mzdy zaměstnance. Od hrubé mzdy je nejprve odečteno sociální pojištění hrazené zaměstnancem, a to je výši 13,71 % z hrubé mzdy. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem je ve výši 9% a vypočte se z hrubé mzdy ponížené o sociální pojištění. Z hrubé mzdy ponížené o sociální pojištění se také vypočte sleva na dani na zdravotní pojištění ve výši 7,5 %. Pro stanovení základu daně se používá výpočet, kdy je od hrubé mzdy odečteno sociální pojištění hrazené zaměstnancem a stanovené náklady na příjem. Zaměstnanec má právo na snížení základu daně o částku 111,25 PLN měsíčně za náklady na příjem, což je částka stanovená zákonem o dani z příjmů fyzických osob. Odpočet za rok však nesmí být vyšší než 1 335 PLN. Výše nákladů na příjem je závislá na tom, zda se pracoviště nachází v místě bydliště, či mimo něj. Pokud je trvalé nebo dočasné místo bydliště zaměstnance jiné než místo výkonu práce, může si měsíčně snížit základ daně o částku 139,06 PLN.

Zjištěný základ daně je dále zaokrouhlován matematicky na celé jednotky. Pokud je předpokládán roční příjem do 85 528 PLN, je zvolena sazba pro výpočet zálohy na daň z příjmu fyzických osob 18 %. Pokud je předpokládán příjem vyšší než výše uvedená částka, je zvolena sazba 32 %. Zálohu na daň lze snížit o slevy na dani, kterými mohou být sleva na poplatníka, sleva na děti a sleva za zaplacené zdravotní pojištění.

Po odpočtu zálohy na daň vychází čistá mzda, ze které lze ještě provést srážky ze mzdy. Ty musí být provedeny až po odečtení všech povinných odvodů, tedy zdravotního pojištění, sociálního pojištění a daně. Po provedení všech odpočtů musí zaměstnanci zůstat minimální mzda. Srážky se mzdy mohou být povinné anebo dobrovolné. Povinné srážky, tedy bez souhlasu zaměstnance jsou zejména platby výživného na děti, peněžité zálohy poskytnuté

---

<sup>117</sup> PENÍZE. *Daň z příjmů 2006: přehled nejvýznamnějších změn. 2007*

zaměstnanci a různé sankce. U dobrovolných srážek musí zaměstnanec podepsat souhlas s prováděním srážek, jedná se například o splátky úvěru bance<sup>118</sup>.

---

<sup>118</sup> INFOR.PL. *Portal nowoczesnych księgowych, przedsiębiorców, kadrowych*. 2015

## 4. Vlastní práce

V této části práce bude posuzován vývoj metodik výpočtu čistých mezd zaměstnanců v České republice a Polsku se zaměřením na daňové a odvodové povinnosti. Budou zde uvedeny nejvýznamnější změny, ke kterým v legislativě došlo. Tento vývoj bude sledován při různých výších příjmů. Modelové příklady pomohou posoudit a zhodnotit dopady zdanění a především napomohou komparaci metodik obou států. Dále bude praktická část diplomové práce věnována mzdovým nákladům, které sice nehrají přímou roli ve výpočtu čisté mzdy, ale jako část celkových nákladů zaměstnavatele mají bezpochyby vliv na výši hrubé mzdy, kterou je už výše čisté mzdy ovlivňována.

### 4.1. Modelové příklady výpočtu čisté mzdy v Polsku a v České republice

Největší změnou v metodice výpočtu čisté mzdy zaměstnanců v České republice bylo zavedení konceptu superhrubé mzdy, k čemuž došlo v roce 2008. Kromě této markantní změny došlo v posledních letech i ke změně způsobu výpočtu daňové povinnosti, která má mimo jiné vliv na výši čisté mzdy. V následujících kapitolách jsou provedeny výpočty pro komparaci měsíčního výpočtu mzdy a jejího zdanění a výpočty pro roční zdanění.

Při porovnání bude pracováno s průměrnými mzdami.

Tab. 13 Průměrné mzdy v ČR a v Polsku v letech 2010 – 2017

Rok	Česká republika	Polsko
2010	23 903 Kč	3 040 PLN
2011	24 466 Kč	3 228 PLN
2012	25 100 Kč	3 350 PLN
2013	25 051 Kč	3 471 PLN
2014	25 753 Kč	3 530 PLN
2015	26 467 Kč	3 840 PLN
2016	27 575 Kč	3 989 PLN
2017	29 591 Kč	4 225 PLN

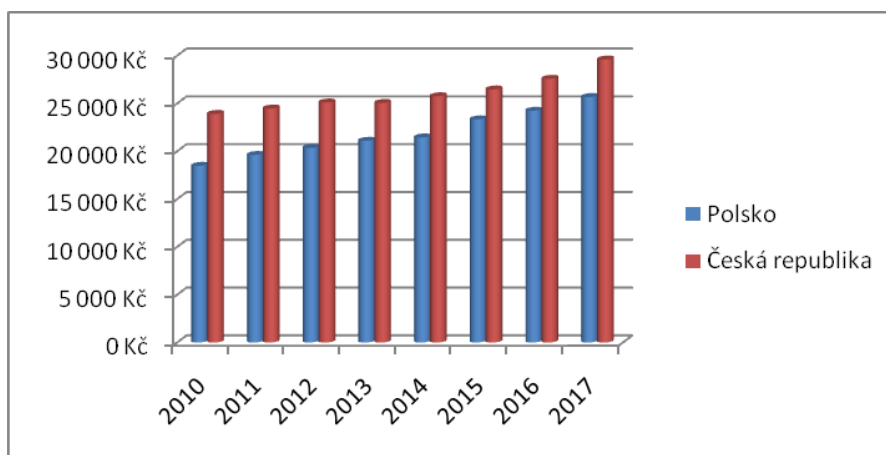
Zdroj: vlastní zpracování dle<sup>119, 120, 121</sup>

<sup>119</sup> ČSÚ. *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2017*

<sup>120</sup> TRADING ECONOMICS *Poland Average Gross Wage 1997-2018*. 2018

V grafu č. 1 je uveden vývoj hrubých průměrných mezd obou států v Kč. Pro přepočítání bylo použito kurzu 1 PLN = 6,076 Kč.

Graf 1 Průměrná hrubá měsíční mzda v letech 2010 - 2017



Zdroj: vlastní zpracování

Po přepočtu průměrných polských mezd je očividné, že průměrná slovenská mzda je nižší než průměrná česká mzda. Obě průměrné mzdy mají v průběhu sledovaných let rostoucí tendenci.

#### 4.1.1 Vývoj výpočtu čisté roční mzdy zaměstnanců v ČR

V této kapitole jsou provedeny výpočty roční čisté mzdy u různých výší příjmů a na základě těchto výpočtů, je porovnáváno procento zdanění daných příjmů. V následujícím modelovém příkladu nejsou brány v potaz odpočitatelné položky ze základu daně, daňové zvýhodnění ani ostatní slevy, vyjma základní slevy na poplatníka.

Tab. 14 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v letech 2002 – 2005

Hrubý roční příjem	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň z příjmů	Roční čistá mzda	Zdanění
100 000 Kč	8 000 Kč	4 500 Kč	7 419 Kč	80 081 Kč	19,92%
200 000 Kč	16 000 Kč	9 000 Kč	21 920 Kč	153 080 Kč	23,46%
300 000 Kč	24 000 Kč	13 500 Kč	39 420 Kč	223 080 Kč	25,64%
400 000 Kč	32 000 Kč	18 000 Kč	56 920 Kč	293 080 Kč	26,73%
500 000 Kč	40 000 Kč	22 500 Kč	78 010 Kč	359 490 Kč	28,10%
1 000 000 Kč	80 000 Kč	45 000 Kč	199 852 Kč	675 148 Kč	32,49%

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>121</sup> GLÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY. *Komunikat w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2017.* 2015

Tabulka č. 14 se zabývá rokem 2002 až 2005. V tomto období existovaly v České republice čtyři sazby daně z příjmů fyzických osob: 15 %, 20 %, 25 % a 32 %. Jak bylo uvedeno v teoretické části práce, sazba daně závisela na výši daňového základu. Základní odpočitatelná položka na poplatníka činila 38 040 Kč. Dále platil zaměstnanec na sociálním pojištění 8 % ze své hrubé mzdy, na zdravotním pojištění pak 4,5 % ze své hrubé mzdy.

V roce 2006 a 2007 byly stále používány čtyři sazby daně z příjmů fyzických osob, ale oproti předchozím letům, došlo ke snížení prvních dvou sazeb a upravení limitu pro uplatnění nejnižší sazby. Sazby pro toto období tedy byly 12 %, 19 %, 25 % a 32 %. Sleva na poplatníka, která snižovala přímo daňovou povinnost, byla ve výši 7 200 Kč.

Tab. 15 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v roce 2006 a 2007

Hrubý roční příjem	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň z příjmů	Čistá roční mzda	Zdanění
100 000 Kč	8 000 Kč	4 500 Kč	3 300 Kč	84 200 Kč	15,80%
200 000 Kč	16 000 Kč	9 000 Kč	13 800 Kč	161 200 Kč	19,40%
300 000 Kč	24 000 Kč	13 500 Kč	34 191 Kč	228 309 Kč	23,90%
400 000 Kč	32 000 Kč	18 000 Kč	51 400 Kč	298 600 Kč	25,35%
500 000 Kč	40 000 Kč	22 500 Kč	73 315 Kč	364 185 Kč	27,16%
1 000 000 Kč	80 000 Kč	45 000 Kč	196 984 Kč	678 016 Kč	32,20%

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 15 vyplývá, že oproti předchozím sledovaným rokům došlo ke snížení daňové zátěže poplatníků. Nejvíce se procento zdanění snížilo pro skupinu s nízkými příjmy, což je dáno snížením sazeb daně.

V tabulce č. 16 je uveden výpočet roční čisté mzdy od roku 2008 do současnosti s vynecháním roku 2011, kdy byla používána jiná výše základní slevy na poplatníka. Pro výpočet byla v následující tabulce použita sleva na dani na poplatníka v hodnotě 24 840 Kč. Kromě změny v metodice v podobě zavedení superhrubé mzdy byla také změněna výše povinných odvodů.

Tab. 16 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v letech 2008 – 2010 a 2012 - 2018

Hrubý roční příjem	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň z příjmů	Čistá roční mzda	Zdanění
100 000 Kč	6 500 Kč	4 500 Kč	0 Kč	89 000 Kč	11,00%
200 000 Kč	16 000 Kč	9 000 Kč	15 360 Kč	159 640 Kč	20,18%
300 000 Kč	24 000 Kč	13 500 Kč	35 460 Kč	227 040 Kč	24,32%
400 000 Kč	32 000 Kč	18 000 Kč	55 560 Kč	294 440 Kč	26,39%
500 000 Kč	40 000 Kč	22 500 Kč	75 660 Kč	361 840 Kč	27,63%



1 000 000 Kč	80 000 Kč	45 000 Kč	176 160 Kč	698 840 Kč	30,12%
--------------	-----------	-----------	------------	------------	--------

Zdroj: vlastní zpracování

Oproti předchozím sledovaným letům opět dochází ke snížení daňové zátěže. Změna metodiky přinesla prospěch nejvíce skupině s nejnižšími příjmy, kde díky základní slevě na poplatníka zaměstnanec odvádí pouze odvody na zdravotním a sociálním pojištění.

Rok 2011 je uveden v tabulce č. 17 samostatně z důvodu odlišné výše základní slevy na dani na poplatníka, která v tomto roce činila 23 640 Kč ročně.

Tab. 17 Výpočet čisté roční mzdy v ČR v roce 2011

Hrubý roční příjem	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň z příjmů	Čistá roční mzda	Zdanění
100 000 Kč	6 500 Kč	4 500 Kč	0 Kč	89 000 Kč	11,00%
200 000 Kč	16 000 Kč	9 000 Kč	16 560 Kč	158 440 Kč	20,78%
300 000 Kč	24 000 Kč	13 500 Kč	36 660 Kč	225 840 Kč	24,72%
400 000 Kč	32 000 Kč	18 000 Kč	56 760 Kč	293 240 Kč	26,69%
500 000 Kč	40 000 Kč	22 500 Kč	76 860 Kč	360 640 Kč	27,87%
1 000 000 Kč	80 000 Kč	45 000 Kč	177 360 Kč	697 640 Kč	30,24%

Zdroj: vlastní zpracování

Během sledovaného časového období (2002 – 2018) postupně klesalo zdanění u všech vyšší příjmů. Nejlepší zvýhodnění bylo zaznamenáno u osob s nízkými příjmy. Důvodem je navýšení základní slevy na poplatníka, a to na výši 24 840 Kč za rok. Osoby s nadstandardními příjmy si polepšili z důvodu zavedení lineárního zdanění, tedy efektu rovné daně ve výši 15 %, a také zavedením maximálního vyměřovacího základu od 1.1.2008.

#### 4.1.2. Vývoj celkového zdanění průměrné mzdy v ČR

Kapitola se věnuje zdanění průměrné mzdy v České republice v letech 2002 až 2016. Ve výpočtech je uplatňována pouze základní sleva na poplatníka. Ostatní slevy na dani, daňové zvýhodnění na dítě a odpočitatelné položky od základu daně nejsou v těchto příkladech brány v potaz.

Následující tabulky jsou rozděleny na určitá časová období na základě legislativních změn v oblasti zdanění příjmů fyzických osob. Jsou zde zachyceny roční hrubé mzdy, dále povinné odvody na sociálním a zdravotním pojištění, daňovou povinnost a celkové zdanění práce, které pracuje nejen s vypočtenou daní, ale rovněž s povinnými odvody, a to jak za zaměstnance, tak i s odvody, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Bere v úvahu tedy i mzdové náklady.

Zdanění práce se v České republice mezi lety 2002 a 2005 pohybovalo od 40 % (rok 2005) do 42 % (rok 2002). V tomto období nedocházelo k výrazným výkyvům, což je zachyceno v tabulce č. 18.

Tab. 18 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2002 – 2005

Výpočet	2005	2004	2003	2002
Roční hrubá mzda	220 128 Kč	209 592 Kč	197 160 Kč	186 288 Kč
ZP zaměstnanec	9 906 Kč	9 432 Kč	8 872 Kč	8 383 Kč
ZP zaměstnavatel	19 812 Kč	18 863 Kč	17 744 Kč	16 766 Kč
SP zaměstnanec	17 610 Kč	16 767 Kč	15 773 Kč	14 903 Kč
SP zaměstnavatel	57 233 Kč	54 494 Kč	51 262 Kč	48 435 Kč
Nezdanitelná položka	38 040 Kč	38 040 Kč	38 040 Kč	38 040 Kč
Základ daně	154 572 Kč	145 353 Kč	134 475 Kč	124 962 Kč
Zaokr. základ daně	154 500 Kč	145 300 Kč	134 400 Kč	124 900 Kč
Daň z příjmu	25 455 Kč	23 600 Kč	21 420 Kč	19 520 Kč
Povinné odvody celkem	130 016 Kč	123 156 Kč	115 071 Kč	108 007 Kč
Čistá mzda	167 157 Kč	159 793 Kč	151 095 Kč	143 482 Kč
Mzdové náklady	297 173 Kč	282 949 Kč	266 166 Kč	251 489 Kč
<b>Zdanění práce celkem</b>	<b>40,94%</b>	<b>41,24%</b>	<b>41,64%</b>	<b>42,02%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 19 zobrazuje zdanění průměrné mzdy v Česku v roce 2006 a 2007.

Tab. 19 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v roce 2006 a 2007

Výpočet	2007	2006
Roční hrubá mzda	251 484 Kč	234 552 Kč
ZP zaměstnanec	11 317 Kč	10 555 Kč
ZP zaměstnavatel	22 634 Kč	21 110 Kč
SP zaměstnanec	20 119 Kč	18 764 Kč
SP zaměstnavatel	65 386 Kč	60 984 Kč
Základ daně	220 049 Kč	205 233 Kč
Zaokr. základ daně	220 000 Kč	205 200 Kč
Daň z příjmu	26 116 Kč	23 304 Kč
Sleva na poplatníka	7 200 Kč	7 200 Kč
Povinné odvody celkem	145 571 Kč	134 716 Kč
Čistá mzda	193 933 Kč	181 929 Kč
Mzdové náklady	339 503 Kč	316 645 Kč
<b>Zdanění práce celkem</b>	<b>42,12%</b>	<b>42,56%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky č. 19 v letech 2006 a 2007 bylo zdanění průměrné mzdy poměrně vyrovnané, přičemž činilo 42 %. Díky změně metodiky výpočtu daňové povinnosti výše zdanění práce v ČR oproti předchozím sledovaným rokům vzrostlo.

Tab. 20 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2008 – 2012

Výpočet	2012	2011	2010	2009	2008
Roční hrubá mzda	301 308 Kč	291 828 Kč	286 368 Kč	281 856 Kč	272 292 Kč
ZP zaměstnanec	13 559 Kč	13 132 Kč	12 887 Kč	12 684 Kč	12 253 Kč
ZP zaměstnavatel	27 118 Kč	26 265 Kč	25 773 Kč	25 367 Kč	24 506 Kč
SP zaměstnanec	19 585 Kč	18 969 Kč	18 614 Kč	18 321 Kč	17 699 Kč
SP zaměstnavatel	75 327 Kč	72 957 Kč	71 592 Kč	70 464 Kč	68 073 Kč
Základ daně	403 753 Kč	391 050 Kč	383 733 Kč	377 687 Kč	364 871 Kč
Zaokr. základ daně	403 700 Kč	391 000 Kč	383 700 Kč	377 600 Kč	364 800 Kč
Daň z příjmu	35 715 Kč	35 010 Kč	32 715 Kč	31 800 Kč	29 880 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	23 640 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč
Povinné odvody celkem	171 304 Kč	166 333 Kč	161 581 Kč	158 635 Kč	152 411 Kč
Čistá mzda	232 449 Kč	224 717 Kč	222 153 Kč	219 052 Kč	212 460 Kč
Mzdové náklady	403 753 Kč	391 050 Kč	383 733 Kč	377 687 Kč	364 871 Kč
<b>Zdanění práce celkem</b>	<b>43,15%</b>	<b>43,00%</b>	<b>43,58%</b>	<b>43,72%</b>	<b>44,03%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 21 Celkové zdanění průměrné mzdy v ČR v letech 2008 – 2012

Výpočet	2016	2015	2014	2013
Roční hrubá mzda	331 068 Kč	317 712 Kč	308 208 Kč	301 656 Kč
ZP zaměstnanec	14 898 Kč	14 297 Kč	13 869 Kč	13 575 Kč
ZP zaměstnavatel	29 796 Kč	28 594 Kč	27 739 Kč	27 149 Kč
SP zaměstnanec	21 519 Kč	20 651 Kč	20 034 Kč	19 608 Kč
SP zaměstnavatel	82 767 Kč	79 428 Kč	77 052 Kč	75 414 Kč
Základ daně	443 631 Kč	425 734 Kč	412 999 Kč	404 219 Kč
Zaokr. základ daně	443 600 Kč	425 700 Kč	412 000 Kč	404 200 Kč
Daň z příjmu	41 700 Kč	39 015 Kč	36 960 Kč	35 790 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč
Povinné odvody celkem	190 681 Kč	181 985 Kč	175 654 Kč	171 535 Kč
Čistá mzda	252 951 Kč	243 749 Kč	237 345 Kč	232 684 Kč
Mzdové náklady	443 631 Kč	425 734 Kč	412 999 Kč	404 219 Kč
<b>Zdanění práce celkem</b>	<b>42,40%</b>	<b>42,72%</b>	<b>43,01%</b>	<b>43,14%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Zdanění práce v Česku se u průměrné mzdy dle tabulky č. 20 v letech 2008 – 2016 pohybovalo mezi 44 – 42 %. Nejvyšších hodnot dosáhlo v roce 2008, kdy došlo ke změně

metodiky zdanění mezd zaměstnancům. Zdanění práce u průměrné mzdy má klesající charakter.

Zdanění práce v České republice se u průměrné mzdy mezi lety 2002 a 2016 pohybovalo v rozmezí od 40 % do 44 %. Dlouhodobě má klesající charakter, kdy změny jsou velmi nízké. Zvýšení byla vyvolána legislativními změnami v oblasti zdanění práce, ale i tak lze výkyvy zdanění práce u průměrné mzdy zhodnotit jako nízké a zdanění vyrovnané.

#### 4.1.3 Vývoj zdanění průměrné mzdy v Polsku

Tato kapitola se zabývá vývojem a zdaněním průměrné měsíční mzdy v Polsku a jsou zde uváděny konkrétní výpočty zdanění. Ve výpočtech není pracováno s odpočitatelnými položkami ani jinými slevami na dani, pouze se slevou na poplatníka.

Tab. 22 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2010 – 2013

Výpočet	2013	2012	2011	2010
Hrubá mzda	3 471,00 PLN	3 350,00 PLN	3 228,00 PLN	3 040,00 PLN
SP 13,71 %	475,87 PLN	459,29 PLN	442,56 PLN	416,78 PLN
Základ pro výpočet ZP	2 995,13 PLN	2 890,72 PLN	2 785,44 PLN	2 623,22 PLN
ZP 9%	269,56 PLN	260,16 PLN	250,69 PLN	236,09 PLN
Sleva na ZP 7,75%	232,12 PLN	224,03 PLN	215,87 PLN	203,30 PLN
Náklady na příjem	139,06 PLN	139,06 PLN	139,06 PLN	139,06 PLN
Základ daně	2 856,07 PLN	2 751,66 PLN	2 646,38 PLN	2 484,16 PLN
Zaokr. ZD	2 856,00 PLN	2 752,00 PLN	2 646,00 PLN	2 484,00 PLN
Záloha na daň 18 %	514,08 PLN	495,36 PLN	476,28 PLN	447,12 PLN
Sleva na dani na poplatníka	46,33 PLN	46,33 PLN	46,33 PLN	34,33 PLN
Sleva na ZP 7,75%	232,12 PLN	224,03 PLN	215,87 PLN	203,30 PLN
Daňová povinnost	235,63 PLN	225,00 PLN	214,08 PLN	209,49 PLN
Čistá mzda	2 489,94 PLN	2 405,55 PLN	2 320,67 PLN	2 177,64 PLN
Zdanění	<b>28,26%</b>	<b>28,19%</b>	<b>28,11%</b>	<b>28,37%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 22 jsou uvedeny průměrné hrubé měsíční mzdy v jednotlivých letech, dále je zde uvedena výše povinných odvodů na sociálním a zdravotním pojištění a výsledné zdanění, které však zohledňuje pouze daňovou povinnost a povinné odvody za zaměstnance. Odvody

za zaměstnavatele ve výsledném zdanění zahrnuty nejsou. Náklady na příjem jsou počítány pro situaci, že zaměstnanec má jiné místo výkonu práce než bydliště, tedy ve výši 139,06 PLN.

Z tabulky č. 22 vyplývá, že zdanění průměrné mzdy v Polsku bylo v letech 2010 až 2013 velmi vyrovnané. Jeho výše přesahuje 28 % a výkyvy jsou pouze v řádu desetin.

Tab. 23 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2014 – 2017

Výpočet	2017	2016	2015	2014
Hrubá mzda	4 225 PLN	3 989 PLN	3 840 PLN	3 530 PLN
Hrubá mzda	4 225 PLN	3 989 PLN	3 840 PLN	3 530 PLN
SP 13,71 %	579 PLN	547 PLN	526 PLN	484 PLN
Základ pro výpočet ZP	3 646 PLN	3 442 PLN	3 314 PLN	3 046 PLN
ZP 9%	328 PLN	310 PLN	298 PLN	274 PLN
Sleva na ZP 7,75%	283 PLN	267 PLN	257 PLN	236 PLN
Náklady na příjem	139 PLN	139 PLN	139 PLN	139 PLN
Základ daně	3 507 PLN	3 303 PLN	3 174 PLN	2 907 PLN
Zaokr. ZD	3 507 PLN	3 303 PLN	3 174 PLN	2 907 PLN
Záloha na daň 18 %	631 PLN	595 PLN	571 PLN	523 PLN
Sleva na dani na poplatníka	46 PLN	46 PLN	46 PLN	46 PLN
Sleva na ZP 7,75%	283 PLN	267 PLN	257 PLN	236 PLN
Daňová povinnost	302 PLN	281 PLN	268 PLN	241 PLN
Čistá mzda	3 015 PLN	2 851 PLN	2 747 PLN	2 531 PLN
Zdanění	<b>28,63%</b>	<b>28,53%</b>	<b>28,46%</b>	<b>28,30%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výpočtů uvedených v tabulce 22 a tabulce 23 lze konstatovat, že ve sledovaných letech nedošlo k výrazným změnám ve zdanění. Podíl čisté mzdy na hrubé se pohybuje okolo 72 %. Při výpočtu bylo pracováno pouze se základní sazbou 18 %, poněvadž nebyla překročena limitní hranice pro vyšší sazbu.

V následném příkladu je uveden postup při výpočtu čisté mzdy zaměstnance, který překračuje limit pro základní sazbu 18 %. Je zde aplikována sazba vyšší, tedy 32 %, která se používá pokud očekávaný roční příjem překročí 85 528 PLN. Z tohoto důvodu byla pro modelový příklad zvolena částka 86 400 PLN ročně, tedy 7 200 PLN měsíčně.

Tab. 24 – Zdanění v Polsku s použitím vyšší sazby daně

Hrubá mzda	7 200,00 PLN
SP 13,71 %	987,12 PLN
Základ pro výpočet ZP	6 212,88 PLN
ZP 9%	559,16 PLN
Sleva na ZP 7,75%	481,50 PLN
Náklady na příjem	111,25 PLN
Základ daně	6 101,63 PLN
Zaokr. ZD	6 102,00 PLN
Záloha na daň z příjmu FO 32 %	1 952,64 PLN
Sleva na dani na poplatníka	46,33 PLN
Sleva na ZP 7,75%	481,50 PLN
Daňová povinnost	1 424,81 PLN
Čistá mzda	4 228,91 PLN
<b>Zdanění</b>	<b>41,27%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by měl zaměstnanec i nadále stejné příjmy a jeho roční základ daně by činil 86 400 PLN, jeho roční daňová povinnost by byla 15 118 PLN.

Podle výpočtu:

$$(86\,400 - 85\,528) \times 32\% + 14\,839,02 = 15\,118,06\text{ PLN}$$

Měsíční zdanění by bylo z důvodu použití vyšší sazby daně o 14 % vyšší oproti zdanění základní sazbou.

#### 4.1.4 Porovnání zatížení povinnými odvody u obou států

Pro snadnější porovnání jednotlivých pojištění v obou státech jsou data uváděna v tabulce č. 25, kde jsou porovnávány náklady zaměstnance a náklady zaměstnavatele. Z této tabulky je patrné, že náklady na pojištění, které nese zaměstnanec, jsou v České republice přibližně dvojnásobně nižší než v Polsku. Naopak zatížení zaměstnavatele je v České republice oproti Polsku vyšší. Minimální celkové náklady na sociální a zdravotní pojištění v České republice jsou 45,5 %. V Polsku jsou stejné náklady 42,19 %. Polsko má tedy přibližně o 3,31 % nižší celkové odvody na pojistném. Na zdravotním a nemocenském pojištění se například zaměstnavatel v Polsku vůbec nepodílí a veškeré náklady na tato pojištění nese pouze zaměstnanec. V Polsku zaměstnanec odvede na zdravotním pojištění více než zaměstnanec

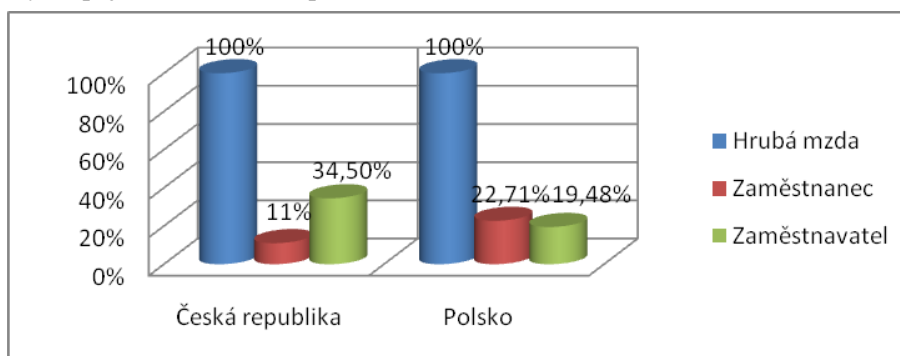
v ČR. V obou zemích je nejvíce odváděno na důchodovém pojištění. V Polsku je odvod zaměstnance a zaměstnavatele vyrovnaný, v České republice nese zaměstnavatel větší podíl odvodu na důchodovém pojištění oproti zaměstnanci. Celkové odvody jsou znázorněny v grafu č. 2.

Tab. 25 Porovnání povinných odvodů v ČR a Polsku

Pojištění	Česká republika		Polsko	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Důchodové	6,50%	21,50%	9,76%	9,76%
Invalidní	0%	0%	1,50%	6,50%
Úrazové	0%	0,2 - 5,04%	0%	0,67 - 3,86%
Nemocenské	0%	2,30%	2,45%	0%
Pro případ nezaměstnanosti	0%	1,50%	0%	2,45%
Garanční fond	0%	0%	0%	0,10%
Zdravotní	4,50%	9%	9%	0%
Celkem	11%	34,5 - 39,34%	22,71%	19,48 - 22,67%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2 Odvody na pojištění v České republice a v Polsku



Zdroj: vlastní zpracování

Na sociálním pojištění v České republice zaměstnanec odvede 6,5%, což je méně jak polovina sociálního pojištění, které odvede zaměstnanec v Polsku, který odvádí 13,71 %.

#### 4.3.5 Porovnání daňové povinnosti

V České republice je v současné době používáno lineární zdanění, tedy jednotná sazba daně z příjmů fyzických osob pro všechny výše příjmů. V Polsku je používáno progresivní zdanění se základní sazbou, která je vyšší oproti základní sazbě v ČR o 3 %. Druhá sazba je 32%. Každý příjem v Polsku je tedy daněn sazbou 18 % a částka, která přesáhne zákonem stanovenou hranici, je zdaňována sazbou 32%.

#### 4.3.6 Porovnání slev na dani

V teoretické části práce byly uvedeny slevy na dani jak v České republice, tak v Polsku. Poněvadž se vyskytuje podobnost u některých slev, je možné jejich srovnání. Porovnání se týká daňového zvýhodnění na děti a slevy na poplatníka. Polské slevy na dani byly přepočteny kurzem 1 PLN = 6,076 Kč.

Tab. 26 Porovnání ročního daňového zvýhodnění na dítě v ČR a Polsku pro rok 2018

Daňové zvýhodnění	Česká republika	Polsko
na první dítě	15 204 Kč	6 757 Kč
na druhé dítě	19 404 Kč	6 757 Kč
na třetí dítě	24 204 Kč	12 163 Kč
na čtvrté a každé další dítě	24 204 Kč	16 216 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V obou státech došlo ve sledovaných letech ke zvýšení daňového zvýhodnění na děti, což u zaměstnanců, kteří mají děti a splňují podmínky pro uplatnění daňového bonusu, přináší značnou úlevu od daňové povinnosti a tím i zvýšení čisté mzdy. Z tabulky č. 26 je patrné, že



oba státy berou v potaz odlišné částky při počtech dětí, nicméně výše daňového zvýhodnění v České republice a v Polsku je velmi rozdílná. Česká republika je v tomto ohledu mnohem štedřejší. Největší rozdíl je u daňového zvýhodnění na druhé dítě, a to ve výši 12 647 Kč. Nejmenší, ale přesto značný rozdíl, je u daňového zvýhodnění na čtvrté a každé další dítě.

Tab. 27 Porovnání roční výše slevy na poplatníka v ČR a Polsku

Sleva na poplatníka	Česká republika	Polsko
	24 840 Kč	3 378 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

U slevy na poplatníka je rozdíl mezi Českou republikou a Polskem ještě markantnější. Sleva na poplatníka je v Česku více než 7 krát vyšší než v Polsku.

#### 4.3.7 Porovnání výše zdanění

Tato kapitola komparuje metodiky výpočtu mezd zaměstnancům v Česku a Polsku a jsou zde uváděny příklady, které pracují jak s průměrnou mzdou obou států, tak následně i příklady, kde je výpočet prováděn se stejnou výší hrubé mzdy, pro lepší porovnatelnost.

V tabulkách č. 28 a 29 jsou zobrazeny hrubé mzdy, povinné odvody zaměstnanců, daňová povinnost a mimo jiné výši zdanění, přičemž zdanění porovnává výši daňové povinnosti a odvody zaměstnanců na sociálním a zdravotním pojištění.

Tabulka č. 28 uvádí zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku, kdy pro přepočítání hodnoty byl použit kurz 1 PLN = 6,076 Kč.

Na základě srovnání tabulek č. 28 a 29 vyplývá, že v Polsku je zdanění zaměstnanců přibližně o 6 % vyšší než v České republice. V obou zemích pak hodnoty nabývaly nejvyšších hodnot v roce 2014 a naopak nejnižších v roce 2010. Co se týče výše průměrné mzdy, zde má v těchto letech navrch Česká republika.

V tabulce č. 30 je uveden výpočet čisté mzdy v České republice a Polsku, který poukazuje na rozdílnost metodiky výpočtu ve srovnávaných zemích.

Tab. 28 Zdanění průměrné měsíční mzdy v Polsku v letech 2010 – 2014

	2014	2013	2012	2011	2010
Hrubá mzda	21 448,28 Kč	21 089,80 Kč	20 354,60 Kč	19 613,33 Kč	18 471,04 Kč
SP 13,71 %	2 940,56 Kč	2 891,41 Kč	2 790,62 Kč	2 688,99 Kč	2 532,38 Kč
Základ pro výpočet ZP	18 507,72 Kč	18 198,38 Kč	17 563,98 Kč	16 924,34 Kč	15 938,66 Kč
ZP 9%	1 665,69 Kč	1 637,85 Kč	1 580,76 Kč	1 523,19 Kč	1 434,48 Kč
Sleva na ZP 7,75%	1 434,35 Kč	1 410,37 Kč	1 361,21 Kč	1 311,64 Kč	1 235,25 Kč
Náklady na příjem	844,93 Kč	844,93 Kč	844,93 Kč	844,93 Kč	844,93 Kč
Základ daně	17 662,79 Kč	17 353,46 Kč	16 719,06 Kč	16 079,41 Kč	15 093,73 Kč
Zaokr. ZD	17 662,00 Kč	17 353,00 Kč	16 719,00 Kč	16 079,00 Kč	15 093,00 Kč
Záloha na daň z příjmu FO 18 %	3 179,16 Kč	3 123,54 Kč	3 009,42 Kč	2 894,22 Kč	2 716,74 Kč
Sleva na dani na poplatníka	281,50 Kč	281,50 Kč	281,50 Kč	281,50 Kč	281,50 Kč
Sleva na zdravotní pojištění 7,75%	1 434,35 Kč	1 410,37 Kč	1 361,21 Kč	1 311,64 Kč	1 235,25 Kč
Daňová povinnost	1 463,31 Kč	1 431,67 Kč	1 366,71 Kč	1 301,08 Kč	1 199,99 Kč
Čistá mzda	15 378,71 Kč	15 128,87 Kč	14 616,51 Kč	14 100,07 Kč	13 304,19 Kč
Zdanění	<b>28,30%</b>	<b>28,26%</b>	<b>28,19%</b>	<b>28,11%</b>	<b>27,97%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 29 Zdanění průměrné měsíční mzdy v ČR v letech 2010 – 2014

Výpočet	2014	2013	2012	2011	2010
Hrubá mzda	25 684 Kč	25 138 Kč	25 109 Kč	24 319 Kč	23 864 Kč
ZP zaměstnanec	1 156 Kč	1 131 Kč	1 130 Kč	1 094 Kč	1 074 Kč
SP zaměstnanec	1 669 Kč	1 634 Kč	1 632 Kč	1 581 Kč	1 551 Kč
Základ daně	34 417 Kč	33 685 Kč	33 646 Kč	32 587 Kč	31 978 Kč
Zaokr. základ daně	34 500 Kč	33 700 Kč	33 700 Kč	32 600 Kč	32 000 Kč
Daň z příjmu	3 105 Kč	2 985 Kč	2 985 Kč	2 820 Kč	2 730 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Čistá mzda	19 754 Kč	19 388 Kč	19 362 Kč	18 824 Kč	18 509 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>23,09%</b>	<b>22,87%</b>	<b>22,89%</b>	<b>22,60%</b>	<b>22,44%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Odvod na sociálním pojištění za zaměstnance je jak v ČR tak v Polsku počítán z hrubé mzdy. Rozdílnost je ovšem ve výpočtu zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem, kdy v ČR je k výpočtu využívána hrubá mzda, kdežto v Polsku se pro výpočet používá hrubá mzda ponížená o sociální pojištění odváděné za zaměstnance. Z tohoto vyměřovacího základu se vypočítá také sleva na dani za zdravotní pojištění.

Stanovení základu daně je rovněž rozdílné. V Česku je používána superhrubá mzda, což je hrubá mzda navýšená a sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. V Polsku je stanoven tak, že je od hrubé mzdy odečteno sociální pojištění za zaměstnance a náklady na příjem.

Dalším krokem výpočtu čisté mzdy je zaokrouhlení základu daně. Tento krok výpočtu je používán oběma státy, ale v Polsku je zaokrouhlován matematicky na celé jednotky a v ČR při měsíčním zúčtování na celé stokoruny nahoru, při ročním zúčtování na celé stokoruny dolů.

Co se týče sazby daně, tak v ČR je používána jednotná sazba pro všechny výše příjmů (výjimkou je tzv. solidární zdanění viz. výše v teoretické části této práce). V Polsku je základ

daně násoben 18% sazbou a v případě, že je překročen limit pro použití základní sazby, je použita sazba 32 %.

Vypočtenou daň lze v obou zemích snížit o slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti. V Polsku pak lze daň ponížít o slevu za zaplacené zdravotní pojištění.

V tabulce č. 31 je zobrazen zjednodušený postup výpočtu výši čisté mzdy zaměstnance v České republice a Polsku a pro srovnání je zde vypočteno procento zdanění, které bere v úvahu daňovou povinnost a odvody na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance. Je zde opět počítáno pouze se základní slevou na poplatníka. Výše hrubé mzdy byla stanovena na 31 000 Kč.

Tab. 30 Metodika výpočtu čisté mzdy v ČR a Polsku

Česká republika	Polsko
<b>Hrubá mzda</b>	<b>Hrubá mzda</b>
SP zaměstnanec 6,5 %	SP zaměstnanec 13,71 %
	<b>Základ pro výpočet ZP</b>
ZP zaměstnanec 4,5 %	ZP zaměstnanec 9 %
	Sleva na ZP 7,75 %
	Náklady na příjem
<b>Základ daně (SHM)</b>	<b>Základ daně</b>
<b>Zaokrouhlený ZD</b>	<b>Zaokrouhlený ZD</b>
Daň z příjmů 15 %	Daň z příjmů 18 %
Sleva na dani na poplatníka	Sleva na dani na poplatníka
Daňové zvýhodnění	Daňové zvýhodnění
	Sleva na ZP 7,75%
Daňová povinnost	Daňová povinnost
<b>Čistá mzda</b>	<b>Čistá mzda</b>

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 31 jsou zachyceny rozdílné výše odvodů zaměstnance, daňové základy, daňové povinnosti apod. při stejné výši hrubé mzdy. Nejmarkantnější rozdíl je ve výši základu daně, což je dáno rozdílnou metodikou jeho stanovení. Při hrubé mzdě 31 000 Kč by v České republice zaměstnanec obdržel čistou mzdu ve výši 23 42 Kč, což je o 1 380 Kč více, než by obdržel při stejné výši hrubé mzdy v Polsku. Daňová povinnost by byla v Česku o 1 868 Kč vyšší, ale naopak na povinných odvodech by český zaměstnanec oproti polskému odvedl méně.

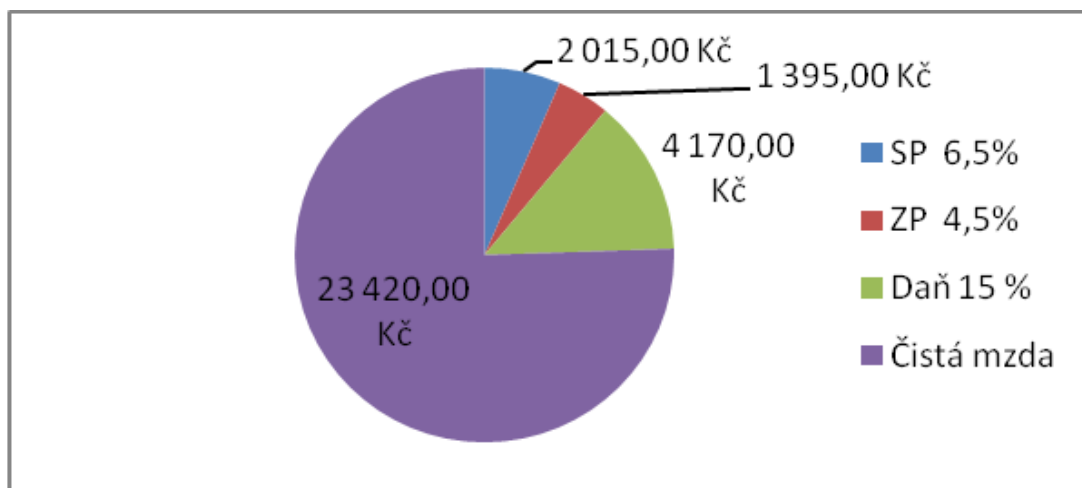
Tab. 31 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – sleva na poplatníka

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	2 015,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	4 250,10 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	1 395,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	2 407,49 Kč
ZP zaměstnavatel	2 790,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
SP zaměstnavatel	7 750,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	41 540,00 Kč	Základ daně	25 904,97 Kč
Zaokr. ZD	41 600,00 Kč	Zaokr. ZD	25 905,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	6 240,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	4 662,90 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
Daň po slevě	4 170,00 Kč	Daň po slevě	2 308,28 Kč
Daňová povinnost	4 170,00 Kč	Daňová povinnost	2 308,28 Kč
Čistá mzda	23 420,00 Kč	Čistá mzda	22 034,13 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>24,45%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>28,92%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

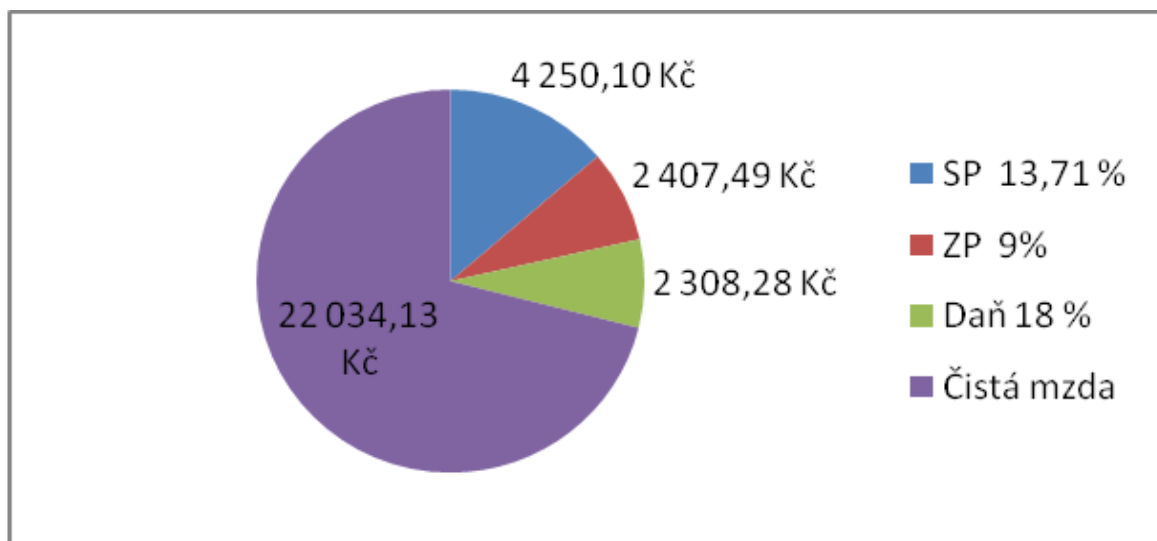
V grafech č. 3 a 4 je zobrazeno rozdělení hrubé měsíční mzdy v České republice a v Polsku.

Graf 3 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 31 000 Kč v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4 hrubé měsíční mzdy 31 000 Kč v Polsku



Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím modelovém příkladu je uveden výpočet čisté mzdy zaměstnance s použitím vyšší sazby zdanění (týká se Polska). Aby byla splněna limitní hranice pro vyšší zdanění, byla zvolena částka hrubé měsíční mzdy 60 000 Kč.

Tab. 32 Výpočet čisté mzdy v ČR a v Polsku – vyšší sazba

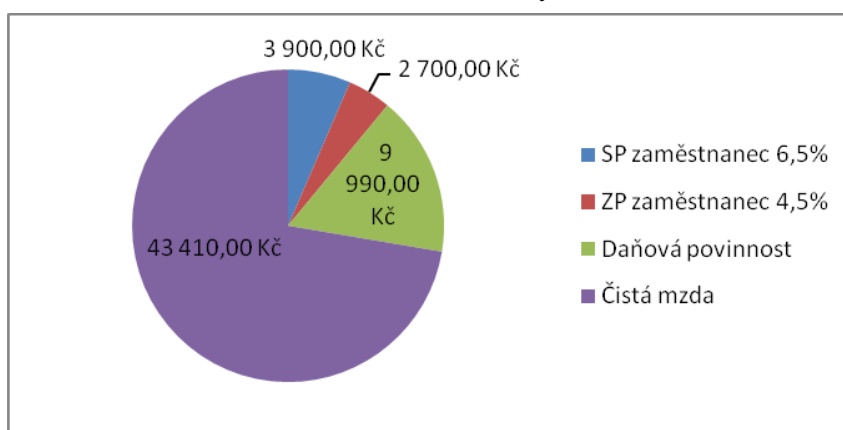
Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	60 000,00 Kč	Hrubá mzda	60 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	3 900,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	8 226,00 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	2 700,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	4 659,66 Kč
ZP zaměstnavatel	5 400,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	4 650,00 Kč
SP zaměstnavatel	15 000,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	80 400,00 Kč	Základ daně	50 929,07 Kč
Zaokr. ZD	80 400,00 Kč	Zaokr. ZD	60 929,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	12 060,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	19 497,28 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	4 650,00 Kč
Daň po slevě	9 990,00 Kč	Daň po slevě	14 565,78 Kč
Daňová povinnost	9 990,00 Kč	Daňová povinnost	14 565,78 Kč
Čistá mzda	43 410,00 Kč	Čistá mzda	32 548,56 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>27,65%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>45,75%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 32 je patrné, že při vyšším příjmu, který v Polsku převyšuje limitní hranici pro použití základní sazby, se rozdíl v procentu zdanění zvyšuje. Polský zaměstnanec ze své mzdy na daních a sociálním a zdravotním pojištění odvede o téměř 20 % více než český zaměstnanec. Čistá mzda polského zaměstnance je tak o více než 10 000 Kč nižší.

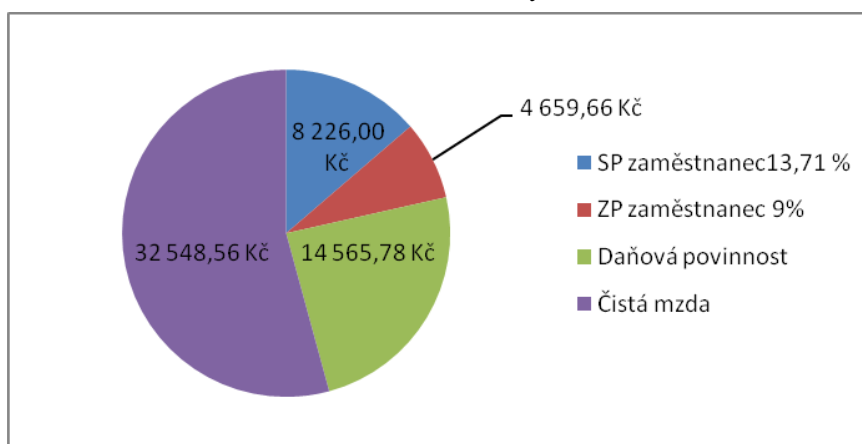
Rozdělení hrubé měsíční mzdy v obou státech ve výši 60 000 Kč je zobrazeno v grafech č. 5 a 6, ze kterých je patrné, že odvody polského zaměstnance jsou v tomto případě vyšší než odvody českého zaměstnance. Při použití vyšší sazby daně je i daňová povinnost v Polsku vyšší než v Česku, což je změna oproti použití základní sazby daně.

Graf 5 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 60 000 Kč v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6 Rozdělení hrubé měsíční mzdy 60 000 Kč v Polsku



Zdroj: vlastní zpracování

Následující modelové příklady zobrazují výpočet čisté mzdy zaměstnance s uplatněním slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění na děti. Poněvadž mají oba státy diferencovanou výši

daňového zvýhodnění pro různé počty dětí, jsou zde uvedeny rovnou čtyři příklady. Je opět počítáno s hrubou mzdou ve výši 31 000 Kč. V tabulce č. 33 je zobrazena situace, kdy má poplatník podepsané daňové prohlášení a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

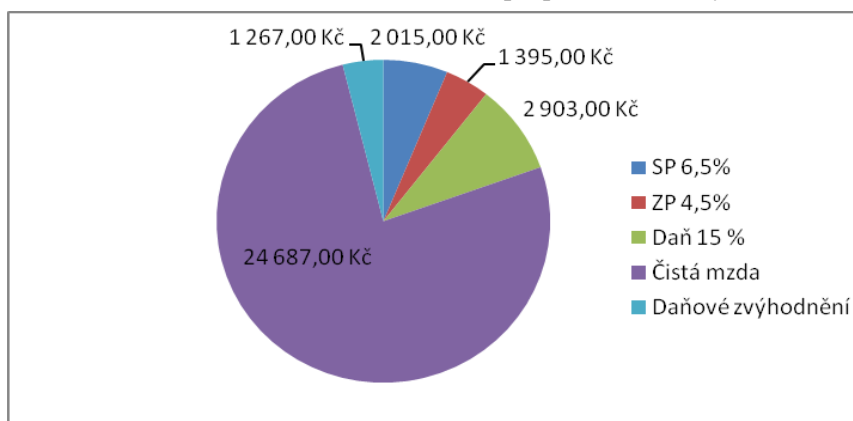
Tab. 33 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – daňové zvýhodnění na 1 dítě

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	2 015,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	4 250,10 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	1 395,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	2 407,49 Kč
ZP zaměstnavatel	2 790,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
SP zaměstnavatel	7 750,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	41 540,00 Kč	Základ daně	25 904,97 Kč
Zaokr. ZD	41 600,00 Kč	Zaokr. ZD	25 905,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	6 240,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	4 662,90 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
Daň po slevě	4 170,00 Kč	Daň po slevě	2 308,28 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 267,00 Kč	Daňové zvýhodnění na 1 dítě	563,06 Kč
Daňová povinnost	2 903,00 Kč	Daňová povinnost	1 745,22 Kč
Čistá mzda	24 687,00 Kč	Čistá mzda	22 597,19 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>20,36%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>27,11%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 7 a grafu č. 8 je zachyceno rozdělení hrubé mzdy v obou státech při použití daňového zvýhodnění.

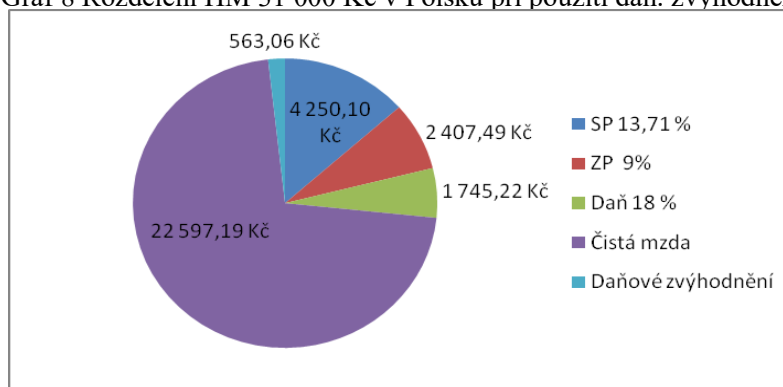
Graf 7 Rozdělení HM 31 000 Kč v ČR při použití daň. zvýhodnění



Zdroj: vlastní zpracování



Graf 8 Rozdělení HM 31 000 Kč v Polsku při použití daň. zvýhodnění



Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 33 je patrné, že daňové zvýhodnění snižuje jak daňovou povinnost, tak i procento zdanění. Při použití daňového zvýhodnění na 1 dítě při hrubé mzdě 31 000 Kč se zdanění poplatníka v České republice sníží o 4 %, v Polsku o necelé 2 %. Díky tomu se rozdíl zdanění mezi oběma státy s použitím daňového zvýhodnění zvyšuje z 4,5 % na bezmála 7 %.

Následující modelový příklad uvádí aplikaci daňového zvýhodnění na 2 děti. V ČR je v tomto případě používána rozdílná výše pro první a druhé dítě, v Polsku je pro první a druhé dítě výše odpočtu stejná.

Tab. 34 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku – daňové zvýhodnění – 2 děti

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	2 015,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	4 250,10 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	1 395,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	2 407,49 Kč
ZP zaměstnavatel	2 790,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
SP zaměstnavatel	7 750,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	41 540,00 Kč	Základ daně	25 904,97 Kč
Zaokr. ZD	41 600,00 Kč	Zaokr. ZD	25 905,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	6 240,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	4 662,90 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
Daň po slevě	4 170,00 Kč	Daň po slevě	2 308,28 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	2 884,00 Kč	Daňové zvýhodnění na 2 děti	1 126,12 Kč
Daňová povinnost	1 286,00 Kč	Daňová povinnost	1 182,16 Kč
Čistá mzda	26 304,00 Kč	Čistá mzda	23 160,25 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>15,15%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>25,29%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 34 vyplývá, že daňové zvýhodnění na 2 děti už má velký vliv na snížení daňové povinnosti a zdanění poplatníka.

Při nepoužití daňového zvýhodnění v ČR by bylo zdanění poplatníka o 9 % vyšší, v Polsku pak o 3,6 % vyšší. Oproti daňovému zvýhodnění na 1 dítě je použití zvýhodnění na 2 děti výhodnější pro poplatníka z hlediska výše zdanění v Česku o 5,2 %, v Polsku o necelé 2 %.

V tabulce č. 35 je uvedeno použití daňového zvýhodnění na 3 děti. V obou státech se používá rozdílná výše odpočtu oproti daňovému zvýhodnění na první a druhé dítě.

Tab. 35 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku - daňové zvýhodnění – 3 děti

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	2 015,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	4 250,10 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	1 395,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	2 407,49 Kč
ZP zaměstnavatel	2 790,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
SP zaměstnavatel	7 750,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	41 540,00 Kč	Základ daně	25 904,97 Kč
Zaokr. ZD	41 600,00 Kč	Zaokr. ZD	25 905,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	6 240,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	4 662,90 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
Daň po slevě	4 170,00 Kč	Daň po slevě	2 308,28 Kč
Daňové zvýhodnění na 3 děti	4 901,00 Kč	Daňové zvýhodnění na 3 děti	2 138,81 Kč
Daňový bonus	731,00 Kč	Daňová povinnost	169,47 Kč
Čistá mzda	28 321,00 Kč	Čistá mzda	24 172,94 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>8,64%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>22,02%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Použití daňového zvýhodnění uplatňované na 3 děti při hrubé mzdě 31 000 Kč mění v České republice poplatníkovu daňovou povinnost na daňový bonus, který navyšuje jeho čistou mzdu. Rozdíl ve zdanění oproti uplatnění daňového zvýhodnění na 2 děti je 6,5 %. Při srovnání s absencí daňového zvýhodnění je rozdíl zhruba 15 %.

Polskému poplatníkovi daně při uplatnění daňového zvýhodnění na 3 děti a při HM 31 000 Kč daňový bonus nevzniká, daňová povinnost se ještě více sníží, ale stále je o tuto částku poplatníkovi snižována čistá mzda. Díky zvýšení částky odpočtu na 3. dítě se procento

zdanění snížilo o téměř 3,3 % při porovnání se zvýhodněním na 2 děti a bezmála o 7% oproti neuplatnění daňového zvýhodnění.

Při srovnání České republiky a Polska z tabulky č. vyplývá, že rozdíl zdanění se mezi oběma státy s použitím daňového zvýhodnění na děti zvyšuje, v tomto případě činí přibližně 13 %.

Tabulka č. 36 se zabývá výpočtem čisté mzdy v obou sledovaných státech při aplikaci daňového zvýhodnění na čtyři děti. V Česku je daňové zvýhodnění pro čtvrté a každé další dítě stejně vysoké jako pro třetí dítě. V Polsku je pro čtvrté a každé další dítě vyšší oproti slevě na třetí dítě.

Tab. 36 Výpočet čisté mzdy v ČR a Polsku - daňové zvýhodnění – 4 děti

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnanec 6,5%	2 015,00 Kč	SP zaměstnanec 13,71 %	4 250,10 Kč
ZP zaměstnanec 4,5%	1 395,00 Kč	ZP zaměstnanec 9%	2 407,49 Kč
ZP zaměstnavatel	2 790,00 Kč	Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
SP zaměstnavatel	7 750,00 Kč	Náklady na příjem	844,93 Kč
Základ daně	41 540,00 Kč	Základ daně	25 904,97 Kč
Zaokr. ZD	41 600,00 Kč	Zaokr. ZD	25 905,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	6 240,00 Kč	Daň z příjmu 18 %	4 662,90 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00 Kč	Sleva na poplatníka	281,50 Kč
		Sleva na ZP 7,75%	2 073,12 Kč
Daň po slevě	4 170,00 Kč	Daň po slevě	2 308,28 Kč
Daňové zvýhodnění na 4 děti	6 918,00 Kč	Daňové zvýhodnění na 4 děti	3 264,94 Kč
Daňový bonus	2 748,00 Kč	Daňový bonus	956,66 Kč
Čistá mzda	30 338,00 Kč	Čistá mzda	25 299,07 Kč
<b>Zdanění</b>	<b>2,14%</b>	<b>Zdanění</b>	<b>18,39%</b>

Zdroj: vlastní zpracování

I v tomto případě je potvrzeno, že rozdíl zdanění mezi oběma státy s použitím daňového zvýhodnění na děti roste, v tomto případě se zvýšil na 16,25 %. Uplatnění daňového zvýhodnění uplatňované na čtyři děti při hrubé mzdě 31 000 Kč přináší jak českému tak polskému poplatníkovi daňový bonus. V České republice tak při uplatnění daňového zvýhodnění na čtyři děti poplatník obdrží 97,86 % ze své hrubé mzdy, což je o 22,31 % více než při neuplatnění daňového zvýhodnění. V Polsku je to pak 81,61 % oproti 71,08 %, rozdíl

je tedy 10,53 %. Uplatnění daňového zvýhodnění na děti tedy v obou státech vede ke značnému snížení daňové povinnosti poplatníka.

## 4.2. Modelové příklady výpočtu mzdových nákladů v České republice a v Polsku

Mzdové náklady jsou nedílnou součástí celkových nákladů zaměstnavatele. Mzdové náklady se skládají z hrubé mzdy a povinných odvodů, které je zaměstnavatel povinen odvést za zaměstnance. Výše pojistného je závislá na výši hrubé mzdy. Následující modelové příklady uvádějí rozdílnosti výpočtu a následné výše mzdových nákladů v obou státech.

### 4.2.1 Porovnání mzdových nákladů

Tabulka č. 37 zachycuje mzdové náklady českého zaměstnavatele při různých výších hrubé mzdy.

Tab. 37 Mzdové náklady zaměstnavatele - ČR

Hrubá mzda	15 000,00 Kč	35 000,00 Kč	55 000,00 Kč	75 000,00 Kč
SP zaměstnavatel 25 %	3 750,00 Kč	8 750,00 Kč	13 750,00 Kč	18 750,00 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	1 350,00 Kč	3 150,00 Kč	4 950,00 Kč	6 750,00 Kč
Odvody na SP a ZP celkem	5 100,00 Kč	11 900,00 Kč	18 700,00 Kč	25 500,00 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	20 100,00 Kč	46 900,00 Kč	73 700,00 Kč	100 500,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V Česku jsou do mzdových nákladů započítávány odvody jak na sociálním, tak zdravotním pojištění. Polská metodika výpočtu mzdových nákladů se od české odlišuje tím, že polský zaměstnavatel nemá povinnost odvodu zdravotního pojištění za zaměstnance. Následný příklad zachycen v tabulce č. 38 uvádí použití polské metodiky výpočtu mzdových nákladů. Jsou zde použity hrubé mzdy z kapitoly 4.1.3, kontrétně průměrná mzda z roku 2014 a mzda zvolená pro ilustraci výpočtu čisté mzdy s použitím zvýšené daňové sazby. Je zde proveden přepoččet pomocí kurzu 1 PLN = 6,076 Kč.

Tab. 38 Mzdové náklady zaměstnavatele - Polsko

Hrubá mzda	3 530,00 PLN	30 380,00 Kč	7 200,00 PLN	43 747,20 Kč
SP zaměstnavatel 18,81 %	663,99 PLN	5 714,48 Kč	1 354,32 PLN	8 228,85 Kč
Odvod na SP celkem	663,99 PLN	5 714,48 Kč	1 354,32 PLN	8 228,85 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	4 193,99 PLN	36 094,48 Kč	8 554,32 PLN	51 976,05 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 39 je zachycena výše mzdových nákladů zaměstnavatele v České republice a v Polsku při hrubé mzdě 31 000 Kč.

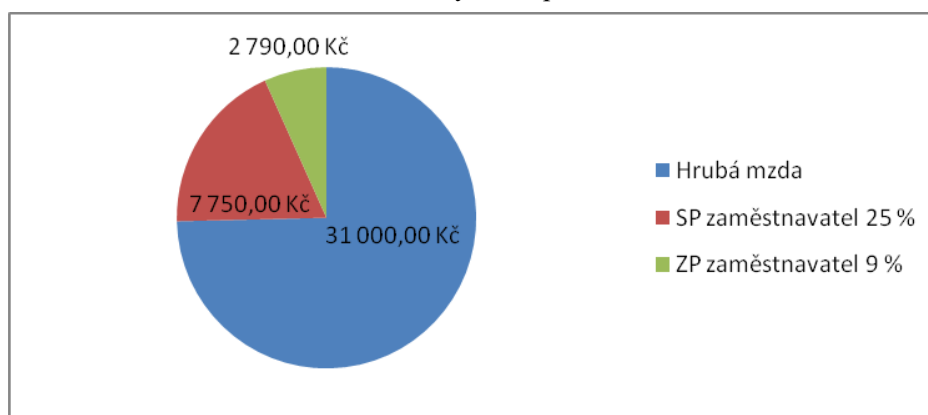
Mzdové náklady zaměstnavatele v obou státech zachycují grafy č. 9 a 10.

Tab. 39 Mzdové náklady v ČR a v Polsku

Česká republika		Polsko	
Hrubá mzda	31 000,00 Kč	Hrubá mzda	31 000,00 Kč
SP zaměstnavatel 25 %	7 750,00 Kč	SP zaměstnavatel 18,81 %	5 831,10 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 790,00 Kč	ZP zaměstnavatel 0%	0,00 Kč
Odvody na SP a ZP celkem	10 540,00 Kč	Odvod na SP celkem	5 831,10 Kč
<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>41 540,00 Kč</b>	<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>36 831,10 Kč</b>

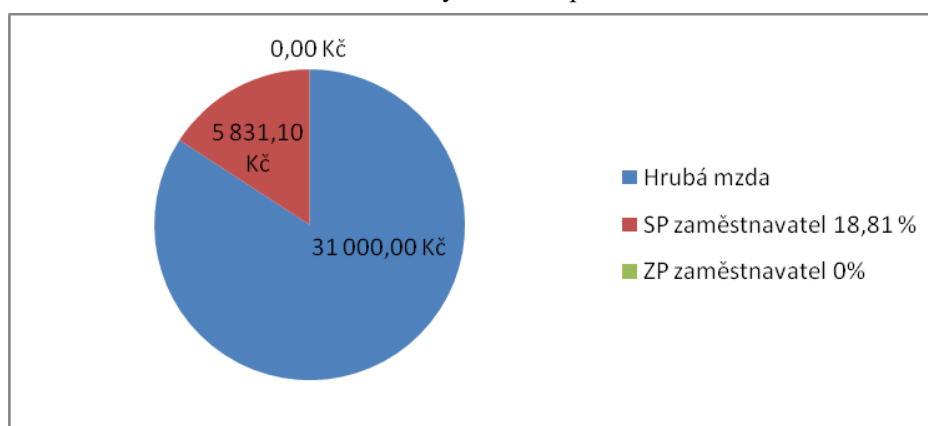
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9 Mzdové náklady v ČR při HM 31 000 Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 10 Mzdové náklady v Polsku při HM 31 000 Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Díky tomu, že v Polsku zaměstnavatel nemá povinnost odvádět za zaměstnance zdravotní pojištění a díky nižší sazbě na sociálním pojištění, jsou pro českého zaměstnavatele celkové mzdové náklady oproti Polsku vyšší, v tomto konkrétním případě se jedná o částku přibližně 4 700 Kč.

### **4.3 Vyhodnocení a diskuse**

V České republice a v Polsku je používána odlišná metodika výpočtu mezd, což má vliv na výslednou výši čisté mzdy zaměstnance. Na základě modelových příkladů vychází, že český zaměstnanec obdrží, při stejné výši hrubé mzdy jako polský zaměstnanec, čistou mzdu vyšší. Jinými slovy, podíl čisté mzdy na hrubé je při užití české metodiky výpočtu vyšší než při užití polské metodiky. Výše tohoto rozdílu je závislá na hrubé mzdě a především na uplatňovaných slevách, daňovém zvýhodnění a v neposlední řadě na povinném pojistném. Z pohledu pojistného má polský zaměstnanec povinnost odvést oproti českému zaměstnanci vyšší odvody na povinném pojistném. Při modelové hrubé mzdě ve výši 31 000 Kč zaměstnanec v Polsku odvede 6 657 Kč, v Česku pak 3 410 Kč. Při hrubé měsíční mzdě 60 000 Kč je v Polsku odvedeno přibližně 12 885 Kč, v Česku pak 6 000 Kč. Polský zaměstnanec má tak povinné odvody o necelých 50 % vyšší.

Mzdové náklady zaměstnavatele jsou naopak vyšší v České republice. Při hrubé mzdě ve výši 31 000 zaplatí polský zaměstnavatel o 4 709 Kč méně než český. Mzdové náklady v Polsku jsou tak v tomto případě o 11 % nižší. Na zdravotním pojištění český zaměstnavatel odvede 9% z hrubé mzdy zaměstnance, kdežto polský zaměstnavatel nic. Na sociálním pojištění je českým zaměstnavatelem odvedeno o 6 % více.

Co se týká daňové povinnosti, tak ta je při výši modelové hrubé měsíční mzdy 31 000 Kč vyšší v České republice, kde činí 4 170 Kč, v Polsku pak 2 308 Kč. Pokud je však v Polsku překročen limit pro použití základní sazby, uplatňuje se sazba vyšší a polská daňová povinnost českou převyšuje. V případě měsíční hrubé mzdy 60 000 Kč je v České republice daňová povinnost při uplatnění základní slevy na poplatníka 9 900 Kč a v Polsku 14 565 Kč.

#### **4.3.1 Příčiny rozdílností výše čisté mzdy ve vztahu k hrubé**

Příčin rozdílnosti výše čisté mzdy ve sledovaných státech je hned několik. V první řadě se jedná o používání odlišné metodiky výpočtu mezd zaměstnanců. V Česku je v současné době

používána hrubá mzda navýšená o sociální a zdravotní pojištění, které hradí za zaměstnance zaměstnavatel, tedy superhrubá mzda. Superhrubá mzda je v případě měsíčního zúčtování zaokrouhlována na stokoruny nahoru a následně slouží jako vyměřovací základ pro výpočet daně. V Polsku je také vycházeno z hrubé mzdy, ale základ daně je rozdílný a rovněž je odlišně zaokrouhlován. Počítá se z hrubé mzdy, kdy je od ní odečteno sociální pojištění a náklady na příjem. Následně je tato částka zaokrouhlena matematicky na celé jednotky.

Daňové sazby jsou v Polsku a v České republice jsou další velkou odlišností, která má vliv na výši čisté mzdy zaměstnance. Polsko využívá progresivní zdanění pomocí dvojí sazby daně. Česko do roku 2007 včetně využívalo rovnou čtyř sazeb, nicméně od následujícího roku přešlo na lineární zdanění v podobě jednotné sazby (v případě výdělku nad určitý limit je sazba navýšena o 7% solidární daň.). Pokud jsou porovnávány daňové sazby obou států, jsou v Polsku obecně vyšší než v České republice. Výsledná velikost daně už tak snadno hodnotitelná není, je totiž nutno zde zohlednit rozdílnou metodiku výpočtu základu daně. Poláci si mohou například zálohy na zdravotní a sociální pojištění odečítat od základu daně a od daně.

Z hlediska daňové optimalizace mají čeští i polští poplatníci podobné možnosti a v obou systémech se vyskytují obdobné základní odpočitatelné položky od základu daně a podobné slevy od daně a daňové zvýhodnění. Polsko do roku 2015 oproti České republice více zvýhodňovalo rodiny s více dětmi, jež mohly uplatňovat vyšší slevy na třetí a čtvrté dítě. V České republice již tento princip zvýhodňování od výše uvedeného roku rovněž funguje. V obou zemích formou tohoto zvýhodnění je příjemci mzdy snížena přímo odvodová povinnost tím, že mu je při uplatnění této úlevy příslušná částka odečtena ze zálohy na daň z příjmů.

Z pohledu pojistného má polský zaměstnanec oproti českému zaměstnanci vyšší odvody na povinném pojistném, a to jak na sociálním, tak zdravotním pojištění. V případě zdravotního pojištění jsou celkové odvody nižší, což je ale dáno tím, že zaměstnavatel se na zdravotním pojištění nepodílí a celá hodnota je nesena pouze zaměstnancem. Na první pohled se tedy může zdát, že polský zaměstnanec odvádí na zdravotním pojištění méně, sazba zdravotního pojištění odváděného zaměstnancem je však v Polsku o polovinu vyšší než v ČR. Je nutné však zohlednit, že odvody na zdravotním pojištění jsou počítány z odlišného základu.

Co se týče mzdových nákladů zaměstnavatele, jsou v České republice vyšší, kde tvoří čtvrtinu hrubé mzdy zaměstnance. Vyšší mzdové náklady jsou způsobeny dvěma faktory, a to nižší sazbou na sociálním pojištění v Polsku oproti ČR. V obou státech je za zaměstnance zaměstnavatelem odváděno sociální pojištění, které je počítáno ze stejného základu, z hrubé mzdy. Druhým faktorem, který vede k rozdílné výši je fakt, že polský zaměstnavatel nemá povinnost odvést zdravotního pojištění za zaměstnance.

Mzdové náklady zaměstnavatele jsou tak v České republice vyšší, kdy tvoří celkem 34 % z hrubé mzdy. V Polsku jsou pak zhruba o polovinu nižší. Vysoké mzdové náklady mohou vést k situacím, kdy bude mít zaměstnavatel snahu se daňové povinnosti vyhnout, a to nejen zaměstnáváním na dohody o provedení práce či provedení činnosti, kde povinnost odvodů sociálního a zdravotního pojištění zniká až po překročení určitého limitu, ale také například zaměstnáváním „na černo“. Tomuto by se dalo zabránit snížením odvodové povinnosti ze strany zaměstnavatele. Vystává zde proto otázka, zda by české sazby na povinných odvodech nebylo vhodné snížit, aby tím klesly mzdové náklady zaměstnavatelů, ale poněvadž se jedná o podstatnou položku státního rozpočtu, je otázkou, zda je snížení sazeb pojistného, ačkoli by bylo vhodným stimulem pro zaměstnavatele k poctivému podnikání, reálné. Reálným by se snížení sazeb odvodů zaměstnavatelů mohlo stát nejspíš za předpokladu, že by se sazby zvýšily na straně zaměstnance, což by ale vedlo ke snížení čisté mzdy.

V obou státech je tedy používána rozdílná metodika výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Pokud by měly být do budoucna nějakým způsobem zlepšovány, mělo by se jednat pouze o drobné úpravy, např. v Polsku zvýšení slevy na dani na poplatníka či dalšího zvýšení daňového zvýhodnění na děti, v Česku pak například zavedení nákladů na příjem. Změny by především neměly vést k dalšímu daňovému zatížení zaměstnance a v podobě změn na pojistném i zaměstnavatele, a také by neměly představovat administrativní zátěž.



## 5. Závěr

Cílem této práce byla komparace vývoje metodiky výpočtu mezd zaměstnanců v České republice a v Polsku. První část práce byla věnována všeobecnému vymezení základních pojmů a terminologie jak z pracovního práva, tak z oblasti daní a dalších odborných oblastí. V práci jsou dále uvedeny metodiky výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, z důvodu přímého vlivu na výši čisté mzdy. Je zde také obecně charakterizován způsob výpočtu.

Metodika výpočtu čisté mzdy se v České republice výrazně změnila v roce 2008, kdy byla jako základ daně hrubá mzda nahrazena mzdou superhrubou. Od tohoto roku je rovněž používána jednotná sazba ve výši 15 %, oproti původním čtyřem sazbám, kde tři z nich byly vyšší než sazba současná. Na první pohled se tak mohlo zdát, že nižší sazba přinese mnoha poplatníkům úlevu, je však důležité myslet na to, že dříve byl základ daně o 34 % nižší než teď.

Na základě modelových příkladů lze konstatovat, že ve sledovaném období v České republice podíl čisté mzdy na hrubé mzdě při změně metodiky rostl. Nejvíce se podíl čisté mzdy na hrubé zvýšil pro skupinu s nižšími příjmy, což bylo dáno snížením sazeb daně a zvýšením základní slevy na poplatníka, která nyní činí 24 840 Kč, před rokem 2008 byla používána mezi lety 2002 – 2005 jako odpočitatelná položka od základu daně ve výši 38 040 Kč, v letech 2006 – 2007 již jako sleva na poplatníka, která snižovala přímo daňovou povinnost, přičemž její výše činila 7 200 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě se u modelových příkladů na roční hrubé příjmy u nejnižší příjmové skupiny stanovené na hrubý roční příjem 100 000 Kč se v roce 2018 oproti roku 2002 zvýšil o přibližně 8 %, oproti roku 2007 pak o přibližně 4 %. U ostatních modelových výší příjmů nepřevyšoval rozdíl 3 %, nicméně všude byla zaznamenána změna v prospěch zaměstnance.

Daňové zvýhodnění v České republice za sledované období rovněž prošlo několika změnami. První změnou bylo zohledňování počtu dětí, druhou pak zvyšování hodnot daňového zvýhodnění, přičemž obojí má vliv na čistou mzdu zaměstnance. Odvodová povinnost se v České republice od roku 2007 neměnila.

Samotná metodika výpočtu čisté mzdy se v Polsku ve sledovaném období neměnila. Základ daně z příjmů, fyzických osob, který se oproti České republice počítá odlišným způsobem za pomoci odpočtu sociálního pojištění a nákladů na příjem, se rovněž neměnil. Co se týče nákladů na příjem, jak již bylo uvedeno výše, jejich velikost se odvíjí od kromě počtu pracovních poměrů od místa poplatníkovy bydliště a místa jeho pracoviště. Náklady na příjem jsou jednou rozdílností ve zkoumané metodice. V České republice používané nejsou.

Polsko oproti České republice využívá progresivního zdanění, kdy používá dvě sazby daně, které obě českou sazbu převyšují a ve sledovaném období nebyly měněny.

Z modelových příkladů bylo zjištěno, že daňové zatížení zaměstnance, součet daňové povinnosti a povinných odvodů, je obecně vyšší při využití polské metodiky výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Což je dáno nejen nižší sazbou daně z příjmů fyzických osob v České republice, ale také vyššími hodnotami slev a daňového zvýhodnění na děti. Co se týče daňového zvýhodnění na děti, které s poplatníkem žijí ve společné domácnosti, v obou státech má tato položka velký vliv na daňovou povinnost, což plní účel podpory pracujících rodičů, kterým tato skutečnost může výrazně vylepšovat ekonomickou situaci. V obou státech pak došlo ve sledovaném období k navýšení hodnot daňového zvýhodnění.

Odvody zaměstnance mají ve sledovaných zemích odlišnou výši. V Polsku jsou vyšší. U sociálního pojištění je rozdíl způsoben lišící se procentní sazbou, metodika výpočtu je shodná, vychází se z hrubé mzdy. U zdravotního pojištění je používáno odlišného vyměřovacího základu, kdy v Česku je používána hrubá mzda a v Polsku hrubá mzda snížená o sociální pojištění placené zaměstnancem.

Co se týče odvodové povinnosti, v obou státech je za zaměstnance zaměstnavatelem odváděno sociální pojištění, které je počítáno ze stejného základu, z hrubé mzdy. Polským zaměstnavatelem ale za zaměstnance není odváděno zdravotní pojištění. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou tak v České republice vyšší, kdy tvoří celkem 34 % z hrubé mzdy. V Polsku jsou pak zhruba o polovinu nižší.

Závěrem lze tedy konstatovat, že ve sledovaných státech jsou používány rozdílné metodiky výpočtu čistých mezd zaměstnanců. Na základě modelových příkladů bylo zjištěno, že obě metodiky jsou nastaveny tak, aby docházelo ke zvýhodnění občanů s nižšími příjmy. V Polsku je pak tento rozdíl posílen dvojitou sazbou daně. V obou státech za sledované období docházelo

k navýšení daňového zvýhodnění na dítě, což vedlo ke snížení daňového zatížení zaměstnance. Na základě modelových příkladů bylo zjištěno, že výhodnější pro zaměstnance je použití české metodiky výpočtu čisté mzdy, a to jak u zaměstnance s nízkými příjmy, tak vyššími příjmy. Při použití české metodiky je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě vyšší.

## 6. Seznam literatury a použitých zdrojů

1. BLAŽEK, Josef. *Srovnání daňového zatížení fyzických osob v Česku a Polsku* [cit. 1.12.2017], Dostupné z: <http://www.josefblazek.eu/finance/dane-polsko-cesko.htm>
2. BUKOVJAN, Petr, DANĚK, Antonín, PFEILEROVÁ Jaroslava, PŘIB, Jan . *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu 2011-2014: 3. aktualizace, leden 2014.* 3. Praha 6: Verlag Dashöfer, 2014. ISBN 978-80-86897-97-4.
3. BUKOVJAN, Petr, DANĚK, Antonín, PFEILEROVÁ, Jaroslava, PŘIB, Jan. *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu 2009 – 2012. 1.aktualizace, únor 2012* Praha: 2 Dashöfer. ISSN 1804-7939.
4. ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce* [online]. [cit. 2017 05-12]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_6](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6)
5. CSSZ.CZ *Důchodové pojištění* [online]. [cit. 29.07.2017]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/cz/duchodove\\_pojisteni/povinnosti/povinnosti-zamestnavatele-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni/evidencni-listy-duchodoveho-pojisteni.html](http://www.cssz.cz/cz/duchodove_pojisteni/povinnosti/povinnosti-zamestnavatele-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni/evidencni-listy-duchodoveho-pojisteni.html)
6. ČSÚ. *Mzdy a náklady práce* | Český statistický úřad | ČSÚ. [cit. 05.09.2017] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)
7. ČSÚ. *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2017* | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 25.2.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2017>
8. *Daňový systém v Česku a Polsku – jednoduše a srozumitelně.* [cit. 1.12.2017], s. 106, Dostupné z: WWW:[http://auz-msk.cz/files\\_unprotected/files/bohumin/Danovy\\_system\\_jednoduse\\_a\\_srozumitelne.pdf](http://auz-msk.cz/files_unprotected/files/bohumin/Danovy_system_jednoduse_a_srozumitelne.pdf)
9. EPRAVO.CZ *Termín splatnosti a výplaty mzdy.* [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 29.07.2017]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/termin-splatnosti-a-vyplaty-mzdy-99352.html>
10. FINANSE.PL *Stawki podatkowe z zakresu PIT.* [online]. Copyright © Copyrights Ministerstwo Finansów 2011 [cit. 31.08.2017]. Dostupné z: <http://www.finance.mf.gov.pl/pit/stawki-podatkowe>

11. FINEXPERT. *Porovnání zdanění v Česku – FinExpert.cz – osobní finance* [online]. [cit. 05.12.2017] Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/porovnani-zdaneni-v-cesku>
12. Główny Urząd Statystyczny. *Komunikat w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2017 r.* [online]. [cit. 02.02.2018]. Dostupné z: <http://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/obwieszczenie-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-miesiecznego-w-gospodarce-narodowej-w-2014-r-i-w-drugim-polroczu-2014-r-,276,2.html>
13. *Chcete podnikat v Polsku?: příručka pro české podnikatele.* V Ostravě: Obchodně-ekonomické oddělení Generálního konzulátu PR, 2006. 32 s. ISBN 80-254-1823
14. CHVÁTALOVÁ, Iva *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii* Praha: Linde, 2003. 110 s. ISBN 80-86131-45-9
15. INFOR.PL. *Portal nowoczesnych księgowych, przedsiębiorców, kadrowych – podatki, rachunkowość, kadry, prawo pracy, sektor publiczny - kalkulatory, wskaźniki, ujednolicone akty prawne.* [online]. Copyright © 2018 INFOR PL S.A. [cit. 02.02.2018]. Dostupné z: <http://www.infor.pl/>
16. INFOR.PL. *Poradnik Przedsiębiorcy. Umowa o pracę na okres próbny - wszystko co warto wiedzieć!* [online]. [cit. 31.08.2017]. Dostupné z: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-umowa-o-prace-na-okres-probny>
17. INFOR.PL. *Ulga na dziecko w 2015 i 2016 roku - PIT – Podatki.* [online]. [cit. 5.1.2018]. Dostupné z: <http://ksiegowosc.infor.pl/podatki/pit/701710,Ulga-na-dziecko-w-2015-i-2016-roku.html>
18. Integrovaný portál MPSV. *Polsko životní a pracovní podmínky.* [online]. [cit. 29.07.2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/polsko/>
19. JAKEŠOVÁ, Dana. *Typy pracovních poměrů.* In: *Czech.cz* [online]. 2010 [cit. 2017-05-12]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnatpraci/>
20. JOUZA, Ladislav. *Co má vědět mzdová účetní z pracovního práva po novele zákoníku práce.* Vyd. 2., upr. A dopl. Praha: Polygon, 1995. 308 s. ISBN 80-85967-01-4
21. KANDLEROVÁ, Kateřina. *Srážková a zálohová daň v roce 2015.* [online]. 2015 [cit. 12.8.2017]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/srazkova-azalohova-dan-v-roce-2015/>

22. KLÍMOVÁ, Růžena. JANOUŠEK, Karel. PFEILEROVÁ Jaroslava. *Příklady a postupy pro mzdové účetní*. Redakční uzávěrka 11.1.2017 Praha: Verlag Dashöfer, 2013. ISSN 1805-7586.
23. KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. viii, 132 s. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2.
24. KOCOUREK, J., TRYLČ, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4
25. MARCINIUK, J. *Podatek dochodowy od osób fizycznych*. Varšava: Wydawnictwo C.H. Beck, 2013. 946 s. ISBN 978-83-255-4790-5.
26. MPSV.CZ. *Minimální a zaručená mzda*. [online]. [cit. 2017-06-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>
27. MPSV.CZ. *Nemocenské pojištění v roce 2009*. [online]. [cit. 3.1.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7770>
28. MPSV.CZ *Příručka pro personální a platovou agendu: Základní pracovněprávní vztahy*. [online]. Praha 2, 2016 [cit. 2017-06-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010>
29. MPSV.CZ *Příručka pro personální a platovou agendu - Pracovní smlouva a její obsah*. [online] [cit. 2017-06-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011>
30. MPSV.CZ *Příručka pro personální a platovou agendu - 262/2006 Sb. - Zákon zákoník práce*. [online]. [cit. 2017-06-12]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_6](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6)
31. MPSV.CZ *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [online]. [cit. 31.08.2017] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>
32. MVCR.CZ *Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba*. [online]. [cit. 01.02.2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>
33. NOVINKY.CZ *Osmihodinová pracovní doba byla uzákoněna teprve před 90 lety* [online]. Copyright © 2003 [cit. 05.03.2017]. Dostupné z:

- <https://www.novinky.cz/kariera/156978-osmihodinova-pracovni-doba-byla-uzakonena-teprve-pred-90-lety.html>
34. Oddělení propagace obchodu a investic: *Velvyslanectví Polské republiky v Praze. Podnikání v Polsku*. [cit. 3.1.2018], s. 72. Dostupné na WWW: .  
[https://www.praha.trade.gov.pl/cz/Podnikani\\_v\\_Polsku/article/detail,3215,Podnikani\\_v\\_Polsku\\_verze\\_PDF](https://www.praha.trade.gov.pl/cz/Podnikani_v_Polsku/article/detail,3215,Podnikani_v_Polsku_verze_PDF)
35. PENÍZE.CZ. *Daň z příjmů 2006: přehled nejvýznamnějších změn*. [online]. Copyright © 2000 [cit. 02.12.2017]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/dane/18625-dan-z-prijmu-2006-prehled-nejvyznamnejsich-zmen>
36. PIT.PL *Srov. Proste podatki. Podatki w praktyce*. [cit. 2018-01-03]. Dostupné na WWW: .  
[http://www.pit.pl/osrodek\\_interesow\\_zyciowych\\_w\\_swietle\\_nowelizacji\\_ustawy\\_o\\_pit\\_k\\_2633.php](http://www.pit.pl/osrodek_interesow_zyciowych_w_swietle_nowelizacji_ustawy_o_pit_k_2633.php)
37. POKORNÁ, Pěva. *Daňové a účetní problémy v roce 2008 v souvislostech se zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů, aneb, Příručka pro daňové poradce, účetní a všechny, kteří potřebují pochopit změny zákonů v časových souvislostech*. 1. vyd. Praha: 1. VOX, 2008. 211 s. Daně. ISBN 978-80-86324-73-9.
38. Polsko | Deloitte CE ISS. Home | *Deloitte CE International Social Security* [online]. Copyright © 2017. [cit. 05.12.2017]. Dostupné z:  
<http://www.internationalsocialsecurity.eu/country/poland>
39. Průměrná mzda a median. *Statistika&My - měsíčník Českého statistického úřadu*. [online]. Copyright © 2016 Český statistický úřad, Statistika [cit. 31.08.2017]. Dostupné z:<http://www.statistikaamy.cz/2015/04/prumerna-mzda-a-median/>
40. REGIONÁLNÍ ROZVOJ KRKONOŠE – *Síť hospodářského rozvoje Česko-Polského příhraničí*. [cit. 05.12.2017] Dostupné z: [www.rozvoj.krkonose.eu/cz/regionalni-rozvoj/sit-hospodarskeho-rozvoje](http://www.rozvoj.krkonose.eu/cz/regionalni-rozvoj/sit-hospodarskeho-rozvoje)
41. RYNEKPRACY.ORG. *Placa minimalna*. [online]. [cit. 05.09.2017] Dostupné z:  
<http://rynekpracy.org/x/979260>
42. ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize*

- v daňové politice EU, zdanění finančního sektoru. 6., aktualiz. a přeprac. vyd. včetně CD. Praha: Linde Praha, 2013. 386 s. ISBN 978-80-7201-925-0.
43. ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. vyd. [Praha]: C.H. Beck, 2009. xxiii, 356 s. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110
  44. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-990-8.
  45. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2017. 632 s., Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-062-1
  46. TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
  47. TRADING ECONOMICS. Poland Average Gross Wage | 1997-2018 [online]. Copyright ©2018 TRADING ECONOMICS [cit. 05.02.2018]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/poland/wages>
  48. TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. , 379 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400
  49. Ulga na dzieci 2016 (rozliczenie za 2015 rok) *Ulga prorodzinna - Forbes. Forbes - Wiadomości gospodarcze i finansowe* Ringier Axel Springer Polska. [cit. 12.8.2016], Dostupné z: <https://www.forbes.pl/pit/ulga-na-dzieci-2016-rozliczenie-za-2015-rok-ulga-prorodzinna/p3rkypw>
  50. VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2017 praktický průvodce*. Praha: Grada, [1998]- . *Účetnictví a daně* ISBN 978-80-271-0426-0
  51. Wolters, K., *Účetní souvztažnosti 2010-2011*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. , 2010. 330 s. ISBN 978-80-7357-538-0
  52. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů
  53. Zdravotní pojištění zaměstnanců - Finance.cz. *Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn* [online]. [cit. 29.07.2017]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>