

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy
u vybraných skupin poplatníků**

Dana Marková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Dana Marková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy u vybraných skupin poplatníků

Název anglicky

The influence of salary calculation methods on a net salary level of selected groups of taxpayers

Cíle práce

Cílem diplomové práce je pomocí modelových příkladů vyhodnotit vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy u vybraných skupin poplatníků, zjištěný stav porovnat s nově navrženou úpravou a na základě této komparace identifikovat příjmové skupiny, pro které bude nová metodika přínosná. Vyhodnocení výsledků bude vycházet z historických zkušeností v rámci České republiky, k tomu bude zpracován přehled vývoje metodiky výpočtu mezd po roce 1993.

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. 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

čistá mzda, hrubá mzda, daň z příjmů, daňové zvýhodnění, sociální pojištění, zdravotní pojištění, zaměstnanec, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2001. Olomouc: ANAG, 2001. ISBN 80-7263-078-4.

PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2009. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-501-6.

ŠUBRT, B. Obsluha mzdy a platu. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

VYBÍHAL, V., a kolektiv. Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce. Praha: GRADA, 2014. ISBN 978-80-247-5120-7.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 25. 10. 2016

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy u vybraných skupin poplatníků" 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 použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení, věcné připomínky, cenné rady, ochotu a vstřícnost při zpracování této diplomové práce.

Vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy u vybraných skupin poplatníků

Souhrn

Metodika výpočtu mezd se na základě zákonné úpravy postupně mění a vyvíjí. V diplomové práci je pomocí modelových výpočtů zpracován ucelený přehled vývoje této metodiky od roku 1993. Čistou mzdu významně ovlivňuje záloha na daň, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění. Na modelových příkladech je zobrazen postupný vývoj metodiky výpočtu mezd. Z hlavních změn je v časové řadě zaznamenáno zdanění progresivní sazbou daně, zavedení daňového zvýhodnění na děti, stanovení superhrubé mzdy, zavedení lineární sazby daně, vliv maximálních vyměřovacích základů pro odvod pojistného a zavedení solidární daně. Modelové příklady ukazují vliv jednotlivých slev na konečnou výši čisté mzdy. Současná vládní politika je zaměřena na podporu vícečetných rodin, největší daňové výhody jsou směřovány k poplatníkům s nízkými příjmy, kteří vyživují více dětí. Tento trend by měl být zachován v nově navržené metodice, která si zároveň klade za cíl daňově podpořit zdravotně znevýhodněné poplatníky. Výše čisté mzdy je důležitým údajem, který má vliv například na výplatu podpory v nezaměstnanosti nebo některých sociálních dávek, proto je důležité věnovat jejímu správnému výpočtu náležitou pozornost.

Klíčová slova: čistá mzda, hrubá mzda, daň z příjmů, daňové zvýhodnění, sociální pojištění, zdravotní pojištění, zaměstnanec, zaměstnavatel, nezdanitelné částky, slevy na dani

The influence of salary calculation methods on a net salary level of selected groups of taxpayers

Summary

Salary calculation methods are gradually changing and developing due to law amendments. This diploma thesis contains a complete survey of this method development since 1993, using example models. Net salary is considerably influenced by advances paid, social security insurance, contributions to the state employment policy and publicly funded healthcare. Example models show a progressive development of salary calculation methods. The main changes influencing the methods were progressive taxation, implementation of tax credit for children, determination of super-gross salary, introduction of linear tax, maximum social insurance assessment base and solidarity tax. The example models show the influence of individual credits on final total amount of net salary. Current state policy focuses on multimember family financial aid, the highest tax reliefs are given to taxpayers with low income supporting more children. This trend should be maintained in a newly proposed method, which is also setting a goal for supporting disadvantaged taxpayers. The total amount of net salary is important data which influences for example unemployment benefits or some welfare benefits, that is why it is important to pay attention to its proper calculation.

Keywords: net salary, gross salary, income tax, social insurance, tax relief, health insurance, employee, employer, non taxable deduction, tax exemption

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	16
3.1 Význam odměňování a legislativní rámec	16
3.2 Mzda, plat a odměny z dohod	17
3.2.1 Společná ujednání o mzdě a platu.....	20
3.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	20
3.3 Způsob výpočtu mezd do konce roku 1992	22
3.3.1 Způsob zdanění	22
3.4 Způsob výpočtu mezd po 1.1.1993	24
3.4.1 Příjmy ze závislé činnosti	25
3.4.2 Zaměstnanec s prohlášením, bez prohlášení.....	26
3.4.3 Nezdavitelné částky	27
3.4.4 Společné zdanění manželů.....	33
3.4.5 Slevy na dani.....	34
3.4.6 Daňové zvýhodnění	36
3.5 Výpočet zálohy na daň do konce roku 2007	38
3.6 Nové stanovení základu pro výpočet zálohy na daň od roku 2008.....	38
3.7 Veřejné zdravotní pojištění	39
3.8 Pojistné na sociální zabezpečení	41
3.9 Srážky ze mzdy	43
3.10 Výpočet čisté mzdy	44
4 Vlastní práce	45
4.1 Postup výpočtu čisté mzdy	45
4.2 Výpočet čisté mzdy od roku 1993 do roku 2004	48
4.3 Daňového zvýhodnění na děti.....	50
4.3.1 Daňový bonus u zaměstnanců s nízkými příjmy	53
4.3.2 Maximální limit pro výplatu bonusu	54
4.4 Měsíční nezdavitelné částky nahrazeny slevami.....	55

4.5	Superhrubá mzda.....	57
4.5.1	Vliv zavedení superhrubé mzdy	59
4.6	Maximální vyměřovací základ	60
4.6.1	Maximální vyměřovací základ pro sociální i zdravotní pojištění	60
4.6.2	Maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění	61
4.7	Solidární daň	62
4.8	Vliv poskytnutého motorového vozidla na výši čistého příjmu.....	63
4.9	Zaměstnanec bez prohlášení	65
4.10	Je lineární daň progresivní?	66
4.11	Příjem a efektivní sazba daně za vybrané roky	68
4.12	Zdanění práce	69
5	Shrnutí a diskuze.....	72
5.1	Současná situace.....	72
5.1.1	Vládní návrh na změnu	72
5.2	Zvýšení základní slevy na poplatníka	73
5.3	Změna pro držitele průkazu ZTP/P	74
	Závěr	76
	Zdroje.....	77

Seznam tabulek

Tabulka 1: vývoj měsíční základní nezdanitelné částky (Kč)	28
Tabulka 2: vývoj měsíční nezdanitelné částky na vyživované dítě (Kč).....	29
Tabulka 3: vývoj měsíční slevy na poplatníka (Kč)	34
Tabulka 4: vývoj měsíčních slev na invaliditu poplatníka (Kč)	35
Tabulka 5: vývoj měsíčního daňového zvýhodnění na děti (Kč)	37
Tabulka 6: skupiny poplatníků	47
Tabulka 7: výpočet čisté mzdy v roce 1993 (Kč)	49
Tabulka 8: výpočet čisté mzdy v roce 2005 (Kč)	51
Tabulka 9: vliv zavedení daňového zvýhodnění na výši čisté mzdy (Kč).....	52
Tabulka 10: vliv vyplaceného daňového bonusu na výši čistého příjmu (Kč).....	54
Tabulka 11: rozdělení uplatňování dětí mezi dva poplatníky (Kč)	55
Tabulka 12: výpočet čisté mzdy v roce 2006 (Kč)	56
Tabulka 13: výpočet čisté mzdy v roce 2008 (Kč)	58
Tabulka 14: vliv superhrubé mzdy na výši čistého příjmu (Kč).....	59
Tabulka 15: maximální vyměřovací základ pro soc. i zdrav. pojistné, rok 2008 (Kč).....	61
Tabulka 16: maximální vyměřovací základ pro sociální pojistné, rok 2015 (Kč).....	62
Tabulka 17: výpočet solidární daně (Kč).....	63
Tabulka 18: výpočet čisté mzdy u zaměstnance se služebním motorovým vozidlem (Kč)	64
Tabulka 19: výpočet čisté mzdy bez podepsaného Prohlášení poplatníka daně (Kč)	66
Tabulka 20: efektivní sazba daně – rok 2016 – zaměstnanec bez dětí (Kč).....	67
Tabulka 21: shrnutí – čistý příjem za vybrané roky, efektivní sazba daně (Kč)	68
Tabulka 22: navrhované zvýšení slevy na poplatníka (Kč)	74
Tabulka 23: návrh na bonus pro držitele průkazu ZTP/P (Kč).....	75

Seznam grafů

Graf 1: efektivní sazba daně v roce 1993 (%)	49
Graf 2: efektivní sazba daně v roce 2005 (%)	51
Graf 3: efektivní sazba daně v roce 2006 (%)	56
Graf 4: efektivní sazba daně v roce 2008 (%)	58
Graf 5: efektivní sazba daně u zaměstnance se služebním motorovým vozidlem (%).....	65
Graf 6: efektivní sazba daně, rok 2016 (%)	67
Graf 7: efektivní sazba daně za vybrané roky (%).....	69
Graf 8: zdanění práce, rok 2015, bezdětný zaměstnanec (%).....	70
Graf 9: zdanění práce, rok 2015, rodiny s dětmi (%)	71

Seznam zkratek

ČID	Částečný invalidní důchod
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
NOZ	Nový občanský zákoník
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PID	Plný invalidní důchod
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce
ZTP	Zdravotně těžce postižený
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení s průvodcem

1 Úvod

Tato diplomová práce se bude zabývat jednou částí systému odměňování zaměstnanců, kterou je poskytování odměny za vykonanou práci. V posledních letech došlo k poměrně velkým daňovým změnám, které měly výrazný vliv na výši čisté mzdy různých skupin zaměstnanců. Jedním z hlavních důvodů, proč zaměstnanec dává svoji pracovní sílu zaměstnavateli k dispozici, je odměna za práci, kterou zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci poskytuje. Nárok na výplatu mzdy, platu nebo odměny z dohody je pouze jedním z mnoha plnění celého systému odměňování, ale je z celého systému složkou nejvýznamnější. V širším pojetí systém odměňování zahrnuje nejen mzdu a plat, ale také poskytování různých zaměstnaneckých výhod (benefitů), pracovních podmínek, prestiž zaměstnavatele apod. Odměňování se postupně stává nejdůležitějším, ale zároveň nejsložitějším nástrojem řízení lidských zdrojů.

Při stanovení odměny za odvedenou práci obdrží zaměstnanec údaje o sjednané hrubé mzdě (platu), ale zaměstnanec především zajímá, jak vysoká bude jeho čistá mzda, tj. částka kterou bude mít k dispozici. Způsob výpočtu čisté mzdy se řídí zákonnou úpravou, která se postupně vyvíjí a mění. Zásadní změna v metodice výpočtu mezd nastala v roce 1993. Přijetí několika nových zákonů platných od 1.1.1993, bylo reakcí na vznikající tržní ekonomickou situaci v České republice. Jednalo se o přijetí zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a především také zákona o daních z příjmů. K dalším změnám v metodice výpočtu mezd došlo od roku 2007, kdy byl ve větší míře novelizován Zákoník práce.

Výpočet čisté mzdy se řídí příslušnou zákonnou úpravou platnou v aktuálním období. Záměrem diplomové práce bude vypracovat ucelený přehled metodiky výpočtu mezd u vybraných skupin poplatníků a zjistit vliv metodiky na výši čisté mzdy v časové řadě od roku 1993. Porovnáním metodiky výpočtu mezd ve vybraných letech by mělo dojít ke zhodnocení vlivu jednotlivých hledisek ovlivňujících výši čisté mzdy. Při hodnocení vlivu metodiky na výši čisté mzdy bude nutné brát v úvahu všechny možné aspekty ovlivňující výši čisté mzdy. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují výši čisté mzdy, patří sazby daně a pojistného, uplatňované slevy a daňové zvýhodnění na děti.

Vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy bude sledován pomocí modelových příkladů, které budou vypracovány pro skupiny poplatníků s různou výši

příjmů. Protože v současné době část poplatníků nedosahuje průměrné mzdy, budou modelové příklady vypracovány i pro skupiny poplatníků s podprůměrnými příjmy. Tyto výpočty budou porovnávány s výpočty pro skupiny poplatníků s průměrnými a nadprůměrnými příjmy. Důležité bude zaměření modelových příkladů na metodiku výpočtu mezd u poplatníků, kteří při výpočtu mzdy uplatňují slevy na vyživované děti.

Na základě vyhodnocení skutečného stavu by měla diplomová práce zjistit daňové zatížení jednotlivých příjmových skupin poplatníků a komparací s nově navrženou metodikou zjistit pro kterou skupinu poplatníků bude nově navržen metodika přínosná.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit vliv metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy v České republice po roce 1993. Postupný vývoj této metodiky a její vliv na konečnou výši čisté mzdy v různých letech bude sledován pomocí modelových výpočtů, pro které budou vybrány skupiny poplatníků s odlišnou výší příjmů, aby byly modelové příklady dostatečně názorné. Vliv metodiky bude sledován u vybraných skupin poplatníků z pohledu různé výše dosahovaných příjmů, zároveň budou sledováni poplatníci, kteří uplatňují slevy na vyživované děti na rozdíl od poplatníků, kteří slevy na děti neuplatňují. Záměrem je získat ucelený přehled za celé sledované období, aby bylo možné zhodnotit situaci a navrhnout takové změny metodiky, které by zároveň korespondovaly s dosavadní daňovou strategií a zároveň reagovaly na aktuální společenskou situaci. Na základě zjištěného stavu bude provedeno porovnání s nově navrženou úpravou a v souladu s touto komparací bude zhodnocen vliv nové metodiky na skupiny poplatníků, pro které bude nová metodika určena.

2.2 Metodika

Na základě poznatků z odborné literatury bude pomocí kritické analýzy a následné syntézy zpracována literární rešerše týkající se vybrané problematiky. Literární rešerše bude zpracována na základě vybraných ustanovení jednotlivých souvisejících zákonů, odborné literatury, právních a účetních předpisů.

V praktické části budou vypracovány modelové příklady u vybraných skupin poplatníků s různou výší příjmů, kde bude vypočten stávající vliv současné metodiky na čistou mzdu zaměstnance. Na základě komparace získaných výsledků zobrazených v časových řadách bude vyhodnoceno daňové zatížení jednotlivých skupin. Syntézou získaných výsledků a vývoje metodiky výpočtu mezd budou identifikovány rizikové skupiny poplatníků a navrženy možnosti snížení daňového dopadu.

3 Teoretická východiska

3.1 Význam odměňování a legislativní rámec

Odměňování za vykonanou práci, které v sobě zahrnuje peněžní i nepeněžní plnění, je jedním ze základních motivačních prvků, kterým zaměstnavatel působí na zaměstnance. Pokud má zaměstnavatel vhodně nastavený systém odměňování, má možnost ovlivnit výkon zaměstnance, zájem o práci, snahu dále se vzdělávat a rozvíjet. Odměňování se tak stává jedním z důležitých nástrojů řízení lidských zdrojů. Celý systém odměňování v sobě zahrnuje nejen odměnu za práci, ale i celou řadu dalších plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Nejvýznamnější složkou systému je již zmíněná odměna za práci, dále se jedná o poskytování nadstandardních pracovních podmínek a technického vybavení, poskytování benefitů apod. Mezi hlavní zaměstnanecké výhody v současnosti patří odměny při pracovních a životních jubileích, příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na soukromé životní pojištění, poskytování stravenek, příspěvek na ubytování, příspěvek na vzdělávání a mnoho dalších. Benefity mohou být i nehmotné povahy, například poskytnutí dobře vybavené kanceláře, nového typu mobilního telefonu nebo notebooku, dobrá firemní kultura apod.

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 se v současné době řídí především zákonem č. 262/2006 Sb., nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a některými dalšími zákony a nařízeními vlády. Listina základních práv a svobod, tj. Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění, v článku 28 stanoví právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohody zaměstnanci nevzniká v souvislosti s pouhou existencí (trváním) pracovněprávního vztahu, ale na základě skutečného výkonu práce. ZP stanoví některé výjimky z tohoto pravidla. Jedná se například o poskytování nezkráceného platu, pokud svátek připadne na obvyklý pracovní den zaměstnance a zaměstnanec nepracuje. Při

odměňování mzdou se jedná o poskytování nezkrácené stálé mzdy u zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby, bez vazby na skutečný výkon práce. Zaměstnanec se nemůže vzdát odměny za vykonanou práci, na kterou mu vzniknul dle platných předpisů nárok.¹

V ustanovení § 109, odst. 4 Zákonníku práce je uvedeno: „*Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.*“ Na základě tohoto ustanovení zaměstnavatel ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě určuje výši mzdy podle výše uvedených kritérií tak, aby poskytovaná mzda odpovídala složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Plat je částečně určen přímo zákonem.

3.2 Mzda, plat a odměny z dohod

- **Mzda**

Co je mzda uvádí ZP v § 109, odst. 2: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v ZP dále stanoveno jinak.*“ To znamená, že mzda, na rozdíl od platu, může být poskytnuta v naturální formě. Konkrétní podmínky, které musí zaměstnavatel dodržet při poskytování naturální mzdy, jsou uvedeny v § 119, ZP.

Zákoník práce v § 109 odst. 3 stanoví, komu je poskytován plat, všichni ostatní jsou odměňováni mzdou. Zjednodušeně se dá říci, že mzda je vyplácena v podnikatelské sféře. Podmínky poskytování mzdy zaměstnavatelé stanovují v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Pokud jsou plnění zakotvena v těchto interních předpisech, musí zaměstnavatel tyto složky mzdy zaměstnancům vyplácet. Pro zaměstnavatele jsou tyto nároky závazné, přestože je poskytuje nad rámec stanovený v ZP. Zaměstnancům na nároky sjednané v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise vzniká právní nárok. Vzhledem k různorodosti práce, kterou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů vykonávají, poskytují zaměstnavatelé mzdu v různé formě. Mzda může být poskytována jako mzda časová (měsíční nebo hodinová), úkolová, podílová, provizní, smluvní apod.

¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., Zákoník práce, s. 658, s. 659.

- **Zákonné nároky**

Podle ustanovení § 114 - § 118 Záköníku práce mají zaměstnanci nárok na níže uvedená plnění, která souvisí s výkonem jejich práce:

- a) mzda nebo náhradní volno za práci přesčas – v případě, že zaměstnanec nevyčerpá náhradní volno do 3 měsíců nebo v jinak dohodnuté době, má nárok na příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši 25 %,
- b) mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek – pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí příplatku ke mzdě, místo čerpání náhradního volna, poskytuje zaměstnavatel příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku,
- c) mzda za noční práci – vedle mzdy za noční práci je zaměstnavatel povinen poskytovat příplatek za práci v noci, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, za noční práci je považována práce mezi 22.00 – 6.00 hod.,
- d) mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí – zaměstnanci přísluší vedle mzdy i příplatek, jehož výši stanoví vláda nařízením, nejnižší hranice je 10 % základní sazby minimální mzdy,
- e) mzda za práci v sobotu a v neděli – nejnižší hranice příplatku, který zaměstnavatel poskytuje vedle mzdy za vykonanou práci v sobotu a v neděli, je 10 % průměrného výdělku.

V kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu mohou být stanoveny vyšší nároky, než stanoví ZP. Zaměstnavatelé mohou nad rámec zákona poskytovat některé další příplatky, například příplatek za práci v odpolední směně, příplatek za vedení čety, příplatek za zastupování, příplatek za práci v kontu pracovní doby apod. Příplatky, které jsou sjednány v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, jsou pro zaměstnavatele závazné, přestože je zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona.

- **Naturální mzda**

Podmínky vztahující se k naturální mzdě ZP stanoví v § 119. Zaměstnavatel může část odměny za vykonanou práci poskytovat jako naturální mzdu ve formě výrobků, výkonů, práce a služeb. Zaměstnanec musí s tímto plněním souhlasit, poskytování naturální mzdy probíhá za dohodnutých podmínek. Výjimku tvoří lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky, které jako naturální mzda nesmí být poskytovány.

Zaměstnavatel je povinen v peněžní formě vyplatit zaměstnanci částku, která odpovídá příslušné minimální mzdě nebo částku, která odpovídá nejnižší zaručené mzdě. Naturální plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, podléhá dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Výši naturálního plnění zaměstnavatel vyjadřuje v ceně obvyklé nebo srovnatelné, kterou by zaměstnavatel účtoval za srovnatelné výrobky svým odběratelům.²

• Plat

Zákoník práce v § 109 v odstavci 2 uvádí co je mzda a vedle toho v odstavci 3 stanoví co je plat:

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a) stát,

b) územní samosprávný celek,

c) státní fond,

d) 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 právních předpisů,

e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo

f) regionální rada regionu soudržnosti,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“

Zaměstnavatel dle § 123, ZP zařazuje zaměstnance podle druhu a náročnosti práce do zákonem stanovených 16 platových tříd, pro které jsou stanoveny minimální platové tarify. Ve všech 16 platových třídách je stanoveno 12 platových stupňů.³ Zaměstnanec je zařazen v platovém stupni podle délky započitatelné praxe. ZP v § 124 - § 135 stanoví, které příplatky a další plnění je možné k platu poskytnout. Jedná se o příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek,

² VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2014, praktický průvodce, s. 100, s. 101.

³ tamtéž, s. 115.

příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna, cílová odměna a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek. Plat není možné poskytovat v naturální formě.

3.2.1 Společná ujednání o mzdě a platu

- **Minimální mzda**

Výši minimální mzdy stanoví vláda svým nařízením a jedná se o částku, pod kterou nesmí klesnout poskytovaná odměna za práci. Ustanovení o minimální mzdě se týká mzdy, platu i odměny z dohod. V roce 2016 činila minimální mzda 9 900 Kč měsíčně nebo 58,70 Kč/hod. Dle nařízení vlády č. 336/2016 Sb., činí výše minimální mzdy od 1.1.2017 měsíčně částku 11 000 Kč nebo 66,00 Kč/hod. V případě, že mzda, plat nebo odměna z dohody nedosahuje stanovenou úroveň minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytovat doplatek do minimální mzdy. Pro účely výpočtu doplatku do minimální mzdy se do mzdy a platu dle § 111, ZP, nezapočítává mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

- **Zaručená mzda**

Zaručená mzda vyjadřuje nárok, který zaměstnanci vznikl na mzdu nebo plat. Tento nárok se nevztahuje na odměny z dohod. Pro účely stanovení zaručené mzdy je vykonávaná práce odstupňována podle své složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce do 8 skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než stanovená minimální mzda. Výši zaručené mzdy stanoví vláda svým nařízením. Pokud zaměstnanec nedosahuje alespoň zaručenou mzdu, náleží zaměstnanci doplatek do této zaručené mzdy. Příslušná ustanovení týkající se zaručené mzdy obsahuje ZP v § 112.

3.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatelé využívají k zajištění plnění svých úkolů vedle pracovních poměrů také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohody o pracovní

činnosti (DPČ) a dohody o provedení práce (DPP). Zaměstnavatelé využívají dohody pro práce malého rozsahu, pro které by nebylo účelné uzavírat pracovní poměr. Pro uzavírání dohod neplatí některá ustanovení ZP, která platí pro pracovní poměr, proto je uzavírání dohod pro zaměstnavatele rychlejší a jednodušší. Není-li v DPČ sjednán způsob ukončení, je možné dohodu zrušit oboustrannou dohodou ke sjednanému dni nebo výpovědí (výpověď mohou podat obě smluvní strany) a to z jakéhokoliv důvodu, případně bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Ukončení dohody o provedení práce většinou nastane splněním daného úkolu, DPP je možné ukončit také dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením.⁴ Vzhledem k tomu, že u dohod je stanoven maximální rozsah hodin, na které je možné dohody sjednávat, uzavřené dohody (DPČ, DPP) pouze doplňují výkon práce na základě pracovních poměrů. Pro dohody platí to, co je výslovně v dohodách sjednané. Běžně se v dohodách například nesjednává nárok na dovolenou, cestovní náhrady, odstupné nebo náhrady při překážkách v práci.

- **Dohoda o pracovní činnosti**

Rozsah práce na základě Dohody o pracovní činnosti nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování pracovní doby se sleduje v průměru za období, na které byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle za období 52 týdnů. Dle § 76, odst. 4, ZP, v dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

- **Dohoda o provedení práce**

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat výkon práce na základě Dohody o provedení práce, pokud celkový rozsah vykonávané práce nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok. Rozsah práce u téhož zaměstnavatele na základě více Dohod o provedení práce se pro účely sledování maximálního limitu 300 hodin v témže kalendářním roce sčítá. Od roku 2007 se již nesleduje pracovní úkol, není omezeno opakování ani neplatí omezení nahodilosti. Od 1.1.2012 jsou zaměstnanci pracující na základě DPP účastni nemocenského pojištění až v případě, že jejich zúčtovaná odměna v kalendářním měsíci přesáhne 10 000 Kč. V DPP musí být sjednána doba, na kterou se dohoda uzavírá.

⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., Zákoník práce, s. 495, s. 496.

3.3 Způsob výpočtu mezd do konce roku 1992

Po listopadových změnách v roce 1989 se v Československu začala měnit ekonomická i hospodářská situace, která s sebou přinesla celou řadu změn v oblasti odměňování i ve zdaňování příjmů, což mělo za následek přijetí mnoha nových zákonů. Od roku 1990 se začaly mzdy zvyšovat mnohem rychleji, než bylo obvyklé před rokem 1989, od této doby se zahájila postupná změna celého systému odměňování, byly přijaty zákony, které reagovaly na nové podmínky vznikající tržní ekonomiky. V této době byl například schválen zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, na jehož základě se postupovalo při odměňování až do konce roku 2006. Od 1.1.2007 platí nový ZP, ve kterém je již problematika odměňování zahrnuta.

3.3.1 Způsob zdanění

Daň se až do konce roku 1992 vypočítávala z měsíční mzdy podle zákonem stanovené sazby, která byla stanovena jako sazba základní a platila pro poplatníka, který vyživoval dvě osoby.⁵ V Zákoně o dani ze mzdy v § 6 a § 7 bylo stanoveno, kdy se daň zvyšovala nebo snižovala:

„Daň se zvyšuje, pokud poplatník nevyživuje žádnou osobu, v závislosti na věku poplatníka, pohlaví a rodinném stavu (u žen) a sice:

- a) o 60 % - u mužů ve věku 25-50 let
u žen ve věku od 25 do 45 let (svobodné, bezdětné, ovdovělé nebo rozvedené)
- b) o 50 % - u žen, žijících s manželem (druhem) ve společné domácnosti, pobírajících mzdu, ve věku od 25 do 45 let
- c) o 40 % - u mužů ve věku do 25 let a přes 50 let
u žen ve věku do 25 let a přes 45 let (svobodné, bezdětné, ovdovělé nebo rozvedené)
- d) o 35 % - u žen žijících s manželem (druhem) ve společné domácnosti, které pobírají mzdu, ve věku do 25 let nebo přes 45 let

⁵ BAKEŠ, M., MARKOVÁ, H., Daň ze mzdy, s. 9, s. 11.

*Zvýšená základní sazba daně ze mzdy se sráží až z měsíční mzdy přesahující 560 Kčs. Snížení daně je možné u těch poplatníků, kteří vyživují tři a více osob. Pokud se poplatníkovi započítávají tři vyživované osoby, snižuje se mu daň o 30 %, při čtyřech o 50 % a při pěti a více o 70 %.*⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že na zdanění poplatníků měl vliv nejen věk, ale i rodinný stav a počet vyživovaných osob. Do konce roku 1992 se ze mzdy srážela daň podle tabulek, které vydávalo federální ministerstvo financí. Základem daně byla hrubá mzda, od které se odečítaly příjmy osvobozené od daně, zdanění podléhala i naturální mzda.⁷

V této době bylo také možné zdanit příjmy sazbou paušální, která byla určena pro případy, kdy bylo jednodušší využít paušální daně místo složitějšího výpočtu daně podle tabulek. Paušální sazba měla několik hranic, nejnižší sazba byla sazba 5 %, nejvyšší sazba byla 20 %. Nejvíce využívanou paušální sazbou byla sazba 10 %. Tato sazba se využívala pro poplatníky, kteří k plátcí nebyli v pracovním poměru a pobírali příjmy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (s určitými výjimkami). Dále se sazba využívala pro poplatníky, kteří byli k plátcí v pracovním poměru, ale pracovní poměr nepřesáhl 60 kalendářních dnů. V obou případech bylo nutné sledovat celkovou výši odměny, protože paušální sazba se vztahovala na příjmy, které nepřesáhly 800 Kčs. V případě, že příjmy přesáhly tuto výši, celá částka se zdaňovala podle měsíční tabulky. Tato paušální sazba se dále využívala například pro zdaňování odměn poskytovaných z fondu vedoucího, odměn za sběr náhradních surovin na výrobu krevních výrobků stanovené podle zvláštních předpisů apod. Třetí paušální sazba ve výši 15 % se využívala pro zdanění mezd vyplácených za práci ve prospěch veřejného zájmu. Poslední sazbou paušální daně, byla 20% paušální daň, která se používala nejen pro zdanění odměn, které poskytoval podnik se zahraniční majetkovou účastí, ale i pro zdanění členů představenstva právních a dozorčích rad, revizních komisí a dalších orgánů, které nebyly k podniku v pracovním poměru.⁸ Do 31.12.1992 neexistovaly samostatné srážky ze mzdy na zdravotní a sociální pojištění, tak jak je známe v současné době.

⁶ BAKEŠ, M., MARKOVÁ, H., Daň ze mzdy, s. 11, s. 12.

⁷ Tamtéž, s. 9.

⁸ Tamtéž, s. 9 – s. 11.

3.4 Způsob výpočtu mezd po 1.1.1993

Zásadní změnou nového daňového zákona, který nabyl účinnosti dne 1.1.1993, je rozdělení srážek ze mzdy na daň (dle ZDP), pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (dle zákonů o pojistném). Daň z příjmů fyzických osob i daň z příjmů právnických osob jsou uvedeny společně v zákoně č. 586/1992 Sb., v platném znění. Sazba daně z příjmů právnických osob byla od roku 1993 lineární a činila v té době 45 %, sazba daně z příjmů fyzických osob byla progresivní, což znamená, že pro nižší základ daně bylo stanoveno nižší procento sazby daně než pro vyšší základ daně. Sazba daně z příjmů fyzických osob byla stanovena od 15 % až do 47 % pro poplatníky s nejvyššími příjmy.

Postup výpočtu zálohy na daň spočíval v odečtení pojistného na sociální zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění od hrubé mzdy. Ze získaného základu daně bylo možné odečíst uplatněné nezdánitelné částky. Takto zjištěná zdanitelná mzda se zaokrouhlila na celé stokoruny nahoru, aby bylo možné stanovit zálohu na daň dle daňových tabulek, které byly určeny dle příslušných daňových pásem. Zákon stanovil, které nezdánitelné částky bylo možné odečítat již při měsíčním zpracování mezd a které až po skončení zdaňovacího období při ročním zúčtování záloh na daň u zaměstnavatele nebo v přiznání k dani z příjmu fyzických osob, které poplatníci podávají na místně příslušném finančním úřadu. Některé nezdánitelné částky byly postupně nahrazeny slevami na dani. Na rozdíl od nezdánitelných částek, které se odečítaly ze základu daně, se slevy na dani a daňové zvýhodnění odečítají z vypočtené zálohy na daň. Základní princip výpočtu čisté mzdy platí od roku 1993 dosud, tj. čistá mzda se vypočítá, pokud je od hrubé mzdy odečtena záloha na daň, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které odvádí ze svých příjmů zaměstnanec.

Progresivní sazba daně byla uplatňována až do konce roku 2007. Od 1.1.2008 činí sazba daně pro všechny poplatníky 15 %, záloha na daň se od této doby vypočítává z hrubého příjmu zvýšeného o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a o pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které má povinnost hradit z příjmů zaměstnance zaměstnavatel sám za sebe. Pro poplatníky, kteří nepodepsali prohlášení k dani, byla do určité výše příjmu stanovena srážková daň ve výši 15 % nebo

záloha na daň nejméně ve výši 20 %. Srážková daň je daň konečná, která nevstupuje do ročního zúčtování záloh na daň, ani se neuvádí při podání přiznání k dani z příjmu fyzických osob.⁹ Pro poplatníky, kteří nepodepsali daňové prohlášení, se nyní uplatňuje srážková daň ve výši 15 % (příjem z DPP do 10 000 Kč měsíčně) nebo záloha na daň ve výši 15 %. Takto vybranou srážkovou daň odvádí zaměstnavatel finančnímu úřadu na jiný účet, než odvádí vybrané zálohy na daň.

3.4.1 Příjmy ze závislé činnosti

- **Zdanitelné příjmy**

Zdanění příjmů ze závislé činnosti se od 1.1.1993 řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Závislou činnost definuje ZP v § 2 jako práci konanou podle pokynů zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. V § 6 odst. 1, zákona o daních z příjmů, jsou uvedeny příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně. Jedná se především o příjmy vyplacené na základě současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, příjmy ze služebního nebo členského poměru, příjmy za práci společníka společnosti s ručením omezeným, příjmy žáků a studentů z praktického vyučování a další příjmy. Dle § 6 odst. 3, ZDP, se jedná o příjmy pravidelné nebo jednorázové, vyplácené zaměstnanci nebo i jiné osobě. Na základě § 6, odst. 6, ZDP, je dalším zdanitelným příjmem částka, která je vyjádřena jako 1 % vstupní ceny poskytnutého motorového vozidla pro služební i soukromé účely. Tato částka může činit měsíčně nejméně 1 000 Kč. Pokud činí 1 % vstupní ceny vozidla méně než 1 000 Kč, zdanění podléhá měsíčně právě částka 1 000 Kč, tak jak stanoví zákon o daních z příjmů. Mezi další zdanitelné příjmy patří například náhrada za ztrátu na ušlém výděлку, funkční požitky a další příjmy.

- **Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně**

Jedná se především o cestovní náhrady, hodnotu osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, hodnotu

⁹ PELECH, P., Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2005. s. 27.

poskytovaných stejnokrojů a další. Cestovní náhrady nejsou předmětem daně pouze do výše, kterou stanoví zvláštní předpis. Pokud zaměstnavatel poskytuje cestovní náhrady vyšší, než stanoví zvláštní předpis, je předmětem daně rozdíl mezi těmito částkami.

- **Příjmy od daně osvobozené**

Od daně z příjmů jsou osvobozeny příjmy ze závislé činnosti, které jsou uvedeny v § 6, odst. 9, ZDP. Dle tohoto ustanovení je od daně osvobozena hodnota stravování, které je poskytnuto zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění, například ve vlastní jídelně nebo prostřednictvím stravenek. Nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytuje na odborný rozvoj zaměstnanců v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele je rovněž od daně osvobozeno. Mezi další osvobozené příjmy patří hodnota nealkoholických nápojů, hodnota přechodného ubytování v souvislosti s výkonem práce (hodnota ubytování je osvobozena do výše 3 500 Kč měsíčně, obec přechodného ubytování nesmí být totožná s obcí, ve které má poplatník bydliště), platba zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvek zaměstnavatele, který hradí zaměstnavatel pojišťovně na pojištění zaměstnance (pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění). Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění byl do konce roku 2016 osvobozen do výše 30 000 Kč za kalendářní rok. Od 1.1.2017 je od daně osvobozena částka 50 000 Kč ročně. Od daně z příjmu jsou osvobozeny příjmy žáků a studentů v souvislosti s praktickým vyučováním a praktickou přípravou, příjmy, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jako sociální výpomoc v souvislosti s překlenutím tíživé sociální situace (živelná pohroma, ekologická nebo průmyslová havárie apod.), náhrada mzdy, kterou zaměstnavatel vyplácí po dobu dočasné pracovní neschopnosti a další.¹⁰

3.4.2 Zaměstnanec s prohlášením, bez prohlášení

Způsob zdanění konkrétního poplatníka záleží na tom, zda zaměstnanec u zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů nebo ne. Jedná se o formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,“ na

¹⁰ VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2014, s. 282-286.

kterém má zaměstnanec možnost uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění (dříve nezdanitelné částky). Zaměstnanec nesmí mít podepsané prohlášení u více plátců daně současně, ale může v jednom měsíci podepsat u více plátců, pokud podepíše prohlášení postupně za sebou. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele podepíše prohlášení k dani, přihlédne zaměstnavatel při výpočtu měsíční zálohy na daň k uplatněným slevám na dani, které se odečítají z vypočtené daně. Po skončení roku při ročním zúčtování záloh na daň zaměstnavatel přihlédne k uplatněným slevám, daňovému zvýhodnění a k uplatněným nezdanitelným částkám, které snižují základ daně. V současné době je možné uplatňovat nezdanitelné částky pouze po skončení roku. Nezdanitelné částky, které poplatníci dříve mohli uplatňovat při měsíčním výpočtu daňových záloh, byly od 1.1.2006 nahrazeny slevami na dani.

Při zdaňování příjmů ze závislé činnosti plátce daně vybírá zálohu na daň nebo provádí srážku zvláštní sazbou daně, která činí 15 %. Zvláštní sazba daně se využívá při zdaňování příjmů z dohod o provedení práce, jejichž úhrnná výše nepřesáhla částku 10 000 Kč za měsíc. Při výpočtu srážkové daně se základ daně zaokrouhluje na celé koruny dolů, stejně jako vypočtená srážková daň. Při výpočtu měsíční zálohy na daň musí zaměstnavatel v současné době zdanitelné příjmy zvýšit o fiktivní částku, která odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a veřejnému zdravotnímu pojištění, které má zaměstnavatel povinnost hradit z příjmů zaměstnance sám za sebe. Z takto upraveného základu daně, zaokrouhleného na celé stokoruny nahoru se vypočítá záloha na daň ve výši 15 %. V současné době platí pro všechny poplatníky stejná sazba pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob, která činí 15 % bez ohledu na výši příjmů i bez ohledu na to, zda poplatník podepsal nebo nepodepsal prohlášení k dani. Poplatníci, kteří v zákonné lhůtě u zaměstnavatele podepsali prohlášení k dani, mohou uplatňovat při měsíčním výpočtu daňové zálohy slevy na dani (dříve nezdanitelné částky) a daňové zvýhodnění na vyživované děti.

3.4.3 Nezdanitelné částky

Při výpočtu daňové povinnosti se od 1.1.1993 snižoval základ daně o nezdanitelné částky. Daňový zákon umožňoval u některých nezdanitelných částek uplatnit 1/12 z celoroční nezdanitelné částky již při výpočtu měsíční zálohy na daň. Nezdanitelná částka

na vyživované dítě byla od 1.1.2005 nahrazena daňovým zvýhodněním na vyživované dítě. Nezdanielné částky, které bylo možné uplatňovat při měsíčním zúčtování, byly od 1.1.2006 nahrazeny slevami na dani. O daňové zvýhodnění a slevy na dani se snižuje vypočtená záloha na daň na rozdíl od nezdanielných částek, které snižovaly daňový základ před výpočtem zálohy na daň. Nezdanielné částky, které je možné uplatňovat po skončení roku, platí i v současné době a poplatníci si mohou o tyto nezdanielné částky snížit celoroční daňový základ při výpočtu své roční daňové povinnosti.

- Základní nezdanielná částka

Základní nezdanielná částka snižovala základ daně u všech poplatníků, kteří měli podepsané prohlášení k dani, s výjimkou poživatelů starobních důchodů, kteří byli poživateli starobního důchodu již k 1.1.1993. V roce 1993 činila základní nezdanielná částka 20 400 Kč ročně, měsíčně bylo možné uplatnit jednu dvanáctinu této částky, která v roce 1993 činila 1 700 Kč. Stejně částky od 1.1.1993 platily i na Slovensku.¹¹ Základní nezdanielnou částku na poplatníka bylo možné naposledy uplatnit při zúčtování mzdy za měsíc prosinec 2005, od 1.1.2006 byla nahrazena slevou na dani.

Tabulka 1: vývoj měsíční základní nezdanielné částky (Kč)

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1700	1800	2000	2200	2400	2670	2910	2910	3170	3170	3170	3170	3170

zdroj: zákon č.586/1992 Sb.

- Nezdanielná částka na vyživované děti ve společné domácnosti

Tato nezdanielná částka, kterou vždy mohl uplatňovat pouze jeden z rodičů (poplatníků), náležela na děti, které žily s poplatníkem ve společné domácnosti a jednalo se o děti vlastní, osvojené, svěřené do péče, děti druhého z manželů a vnoučata poplatníka. Na vnouče bylo možné uplatňovat nezdanielnou částku v případě, že rodiče tohoto dítěte neměli příjmy, ze kterých by mohli nezdanielnou částku uplatnit, případně jejich příjem byl nízký. Při zavedení nezdanielné částky na děti bylo v roce 1993 možné uplatnit nezdanielné částky nejvýše na 4 děti. Další podmínkou bylo, že se jednalo o děti nezletilé.

¹¹ Zákon o daniach z príjmov, s. 21.

V případě, že dítě dosáhlo zletilosti, bylo možné nezdanitelné částky i nadále uplatňovat, pokud se dítě soustavně připravovalo na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem. Nezdanitelnou částku na studující dítě bylo možné uplatnit naposledy v měsíci, ve kterém dítě dovršilo věk 26 let.¹² Na Slovensku od 1.1.1993 platila stejná výše nezdanitelné částky na vyživované dítě jako v České republice.¹³ Od roku 1995 bylo možné uplatňovat dvojnásobek nezdanitelné částky na dítě, které bylo držitelem průkazu ZTP/P. Od 1.1.2005 byla nezdanitelná částka na vyživované dítě nově nahrazena daňovým zvýhodněním na vyživované dítě, které se na rozdíl od nezdanitelné částky neodečítá od základu daně, ale od vypočtené zálohy na daň.

Tabulka 2: vývoj měsíční nezdanitelné částky na vyživované dítě (Kč)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ř. 1	750	900	1000	1100	1200	1500	1800	1800	1960	1960	1960	2130
ř. 2	x	x	2000	2200	2400	3000	3600	3600	3920	3920	3920	4260

zdroj: zákon č.586/1992 Sb.

vysvětlivky: ř. 1 – nezdanitelná částka na vyživované dítě

ř. 2 – nezdanitelná částka na vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P

- Nezdanitelná částka na manželku

Nezdanitelnou částku na manželku mohl uplatňovat poplatník, který žil ve společné domácnosti s manželkou, jejíž příjmy nepřesáhly částku stanovenou daňovým zákonem. Do příjmů manželky se nezapočítával především rodičovský příspěvek, zvýšení důchodu pro bezmocnost, přídavky na děti, výchovné k důchodu a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání. Odpočet bylo možné uplatnit pouze po skončení roku. Celoroční odpočet se krátil podle měsíců, na jejichž počátku byla splněna podmínka, že poplatník žil s manželkou ve společné domácnosti. V roce 1993 ještě nebylo možné uplatnit dvojnásobek částky, v případě, že manželka byla držitelem průkazu ZTP/P. Poprvé bylo možné uplatnit dvojnásobek částky za zdaňovací období roku 1994.

Nezdanitelná částka na manželku činila v roce 1993 částku 12 000 Kč za rok, příjem manželky nesměl přesáhnout částku 20 400 Kč za rok. Výše nezdanitelné částky se

¹² PELECH, P., Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti, s. 13, s. 14

¹³ Zákon o daniach z príjmov, s. 21.

postupně v některých letech zvyšovala, až v roce 2005 dosáhla částku 21 720 Kč za rok. V roce 2005 vlastní příjem manželky nesměl přesáhnout částku 38 040 Kč. Nezdanitelná částka na manželku, která byla držitelem průkazu ZTP/P, činila s výjimkou roku 1993 vždy dvojnásobek základní částky. Nezdanitelná částka na manželku byla od roku 2006 nahrazena slevou na dani.

- Nezdanitelná částka na invaliditu poplatníka

Nezdanitelnou částku uplatňovali invalidní poplatníci, kteří byli poživateli částečného nebo plného invalidního důchodu, vždy se tedy jednalo o vlastní invaliditu poplatníka. Jednu dvanáctinu roční částky bylo možné uplatnit již při měsíčním výpočtu daňových záloh, pokud poplatník prokázal, že je poživatelem invalidního důchodu. Měsíční nezdanitelná částka v roce 1993 činila pro poživatele částečného invalidního důchodu (ČID) 500 Kč a pro poživatele plného invalidního důchodu (PID) 1 000 Kč. Částky se postupně v některých letech zvyšovaly, až v roce 2005 dosáhly částky pro poživatele ČID 595 Kč a pro poživatele PID 1 190 Kč za měsíc. Od roku 2006 byly nezdanitelné částky na invaliditu nahrazeny slevami na dani. Vedle částek pro poživatele ČID a PID mohl poplatník, který byl sám držitelem průkazu ZTP/P uplatňovat nezdanitelnou částku, která například v roce 2005 činila 4 170 Kč měsíčně.

- Nezdanitelná částka pro poplatníka, který byl žákem nebo studentem

Nezdanitelná částka pro poplatníky, kteří se soustavně připravovali studiem na budoucí povolání byla zavedena od 1.1.1994. Poprvé při zúčtování mezd za leden 1994 mohli tito poplatníci uplatnit jednu dvanáctinu z celoroční nezdanitelné částky, která měsíčně činila 500 Kč. Nezdanitelná částka se postupně zvyšovala, až v roce 2005 dosáhla výše 950 Kč za měsíc. Odpočet náležel poplatníkům, kteří se soustavně připravovali na budoucí povolání. Co je soustavná příprava na budoucí povolání později definoval zákon o státní sociální podpoře. Od 1.1.2006 náleží poplatníkům, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání místo nezdanitelné částky, sleva na dani.

- Nezdanitelná část – hodnota darů

Poprvé bylo možné tuto nezdanitelnou částku uplatnit po skončení roku 1993 a od té doby je možné odpočet výše hodnoty darů po skončení roku uplatňovat stále, pouze se

od zdaňovacího období za rok 2014 používá označení hodnota bezúplatného plnění místo původního výrazu hodnota darů. Zákon o daních z příjmů v § 15, stanovil přesné podmínky, komu a na jaké účely bylo možné dary poskytnout, aby bylo možné hodnotu daru uplatnit jako roční nezdanitelnou částku. Téměř stejné účely, které byly stanoveny pro nezdanitelnou část jako odpočet darů, platí i pro uplatnění hodnoty bezúplatného plnění. Jedná se o poskytnutí bezúplatného plnění na financování vědy a vzdělávání, na výzkum a vývoj, na kulturu a školství, na policii, požární ochranu, na ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, náboženské, tělovýchovné, sportovní, politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost a další. Při uplatnění hodnoty poskytnutého bezúplatného plnění je stanovena minimální hranice, která činí 1 000 Kč. Maximálně bylo možné dříve uplatnit po skončení roku hodnotu bezúplatného plnění (hodnotu darů) do výše 10 % z celoročního základu daně, v současné době tento limit činí 15 %.

- Odpočet úroků z úvěru na bytové potřeby

V průběhu roku 1998 byla zavedena nezdanitelná částka na odpočet zaplacených úroků z úvěrů na bytové potřeby, kterou bylo možné uplatnit již v průběhu roku 1998 při výpočtu měsíčních záloh na daň. Pro tuto nezdanitelnou částku byl stanoven měsíční limit ve výši 25 000 Kč na domácnost. Později bylo zákonnou úpravou zrušeno měsíční uplatňování. Od zavedení této změny je možné uplatnit odpočet zaplacených úroků pouze po skončení roku jako roční nezdanitelnou částku. Zákon stanoví pro účely odpočtu tyto bytové potřeby (§ 15, odst. 3, zákon č. 586/1992 Sb., v platném znění):

- a) „výstavba bytového domu, rodinného domu, jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, nebo změna stavby,*
- b) koupě pozemku za předpokladu, že na pozemku bude zahájena výstavba bytové potřeby podle písmene a) do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy nebo koupě pozemku v souvislosti s pořízením bytové potřeby uvedené v písmenu c),*
- c) koupě bytového domu, rodinného domu, rozestavěné stavby bytového domu nebo rodinného domu, jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru,*
- d) splacení vkladu právnické osobě jejím členem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu,*

- e) *údržba a změna stavby bytového domu, rodinného domu, bytu v nájmu nebo v užívání nebo jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru,*
- f) *vypořádání společného jmění manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, rodinného domu nebo bytového domu*
- g) *úhrada za převod podílu v obchodní korporaci jejím členem uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu,*
- h) *splacení úvěru nebo zápůjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g), pokud jsou splněny podmínky pro tyto bytové potřeby.“*

- Odpočet příspěvků zaplacených na penzijní připojištění se státním příspěvkem

Od roku 2000 je možné odečíst od základu daně výši příspěvků, které si poplatník sám zaplatil na své penzijní připojištění se státním příspěvkem. Je možné uplatnit příspěvky, které přesáhly určitou výši. Do roku 2012 tato částka činila 6 000 Kč za rok. Od roku 2013 si poplatníci mohou uplatnit příspěvky, které přesáhly částku 12 000 Kč za rok. Maximální limit, který si může poplatník uplatnit, byl od roku 2017 zvýšen na 24 000 Kč za rok. Nezdánitelnou částku je možné uplatnit pouze po skončení roku.

- Odpočet pojistného na soukromé životní pojištění

Po skončení roku lze odečíst výši pojistného, které poplatník zaplatil na svoji smlouvu o životním pojištění, která splňuje podmínky „soukromého životního pojištění.“ Soukromé životní pojištění je legislativní zkratka, která stanovuje tyto podmínky: musí se jednat o smlouvu sjednanou mezi zaměstnancem a pojišťovnou, výplata pojistného plnění musí být ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a nejdříve v roce, ve kterém poplatník dosáhne 60 let věku (v případě odchodu do důchodu i dříve než v 60 letech), smlouva musí být sjednána na dožití určitého věku, na smrt a dožití určitého věku nebo na důchodové pojištění. Od roku 2015 byla přidána podmínka, že smlouva nesmí obsahovat možnost předčasných výběrů. Poprvé bylo možné tento odpočet uplatnit po skončení roku 2001. Maximálně lze od roku 2017 ročně odečíst 24 000 Kč. Úskalím této nezdánitelné částky je povinnost dodanit uplatněné částky za uplynulých 10 let, pokud

poplatník nedodrží některou z podmínek, které jsou stanoveny daňovým zákonem, například při předčasném ukončení pojistné smlouvy.¹⁴

- Poplatníkem zaplacené odborové příspěvky

Poprvé po skončení zdaňovacího období roku 2004 měli poplatníci možnost uplatnit odpočet zaplacených členských příspěvků odborové organizaci. Při zavedení této nezdánitelné částky bylo stanoveno, že lze od základu daně odečítat částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximální částka byla stanovena na 3 000 Kč za rok. Limity, které byly zavedeny v roce 2004, platí beze změny dosud.

- Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání

Od roku 2007 je možné při snížení celoročního základu daně uplatnit i výši úhrady za zkoušky, které ověřují výsledky dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb. Výše úhrady za zkoušky je možné uplatnit v případě, že zkoušky nebyly hrazeny zaměstnavatelem a nebyly poplatníkem, který má příjmy podle § 7 ZDP, uplatněny jako výdaj podle § 24 ZDP. Maximálně lze uplatnit 10 000 Kč ročně.

3.4.4 Společné zdanění manželů

Poprvé za rok 2005 bylo možné uplatnit společné zdanění manželů. Tento institut byl zaveden § 13a zákona č. 586/1992 Sb., v aktuálním znění. Společné zdanění manželů bylo koncipováno pro manžele, kteří společně vyživovali alespoň jedno dítě, které s nimi žilo ve společné domácnosti. Celoroční daňová povinnost se počítala z dílčích základů daně každého z manželů. Výhoda spočívala v tom, že nezdánitelné částky mohl uplatnit i poplatník, který neměl ve zdaňovacím období žádné zdanitelné příjmy. Společné zdanění manželů bylo výhodné pro manžele, jejichž zdanitelné příjmy byly rozdílné nebo v případě, kde jeden z manželů neměl žádné zdanitelné příjmy. Naposledy bylo možné společné zdanění manželů, které bylo možné podat pouze na finančním úřadu, uplatnit za rok 2007.

¹⁴ LOŠŤÁK, M., PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, s. 119.

3.4.5 Slevy na dani

Některé nezdanitelné částky byly od 1.1.2006 nahrazeny slevami na dani. Podmínky pro uplatnění slev ve většině případů zůstaly stejné, jako při uplatňování nezdanitelných částek. Rozdíl nastal v metodice výpočtu zálohy na daň, nezdanitelné částky se odečítaly od základu daně, na rozdíl od slev, které se odečítají z vypočtené zálohy na daň.

- Sleva na poplatníka

Nárok na slevu na poplatníka mají poplatníci, kteří u zaměstnavatele do 30 dnů od vstupu do zaměstnání podepíší Prohlášení poplatníka daně. Pokud zaměstnání trvá i v dalším kalendářním roce, poplatníci podepisují prohlášení každoročně vždy do 15.2. Nárok na slevu v roce 2006 ani 2007 neměli poživatelé starobních důchodů, od zdaňovacího období roku 2008 je sleva přiznána i poživatelům starobních důchodů. Sleva na dani byla výrazně zvýšena od roku 2008, protože od tohoto roku došlo ke změně stanovení základu daně, z kterého se počítá záloha na daň. Od roku 2008 se záloha na daň počítá z daňového základu, který je zvýšen o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které má povinnost hradit zaměstnavatel sám za sebe.

Tabulka 3: vývoj měsíční slevy na poplatníka (Kč)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
600	600	2070	2070	2070	1970	2070	2070	2070	2070	2070

zdroj: zákon č.586/1992 Sb.

- Sleva na invaliditu poplatníka

Poplatníci, kteří pobírají invalidní důchod z důvodu vlastní invalidity, mohou uplatňovat slevu na dani, kterou je možné uplatnit již při měsíčním výpočtu daňových záloh. V období let 2006 – 2009 bylo možné uplatnit slevu pro poživatele částečného a plného invalidního důchodu. Od roku 2010 se jedná o slevu na invaliditu prvního a druhého stupně (dřívější sleva pro poživatele ČID) a o slevu na invaliditu třetího stupně (dřívější sleva pro poživatele PID). Podmínkou pro uplatnění této slevy je skutečné pobírání invalidního důchodu. Pokud je poplatník držitelem průkazu ZTP/P má možnost

uplatnit slevu na dani, která není podmíněna pobíráním invalidního důchodu. V případě, že poplatník invalidní důchod skutečně pobírá, slevy se sčítají, tj. poplatník mohl např. v roce 2016 současně uplatnit měsíční slevu pro držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 345 Kč a ještě slevu na invaliditu třetího stupně ve výši 420 Kč.¹⁵

Tabulka 4: vývoj měsíčních slev na invaliditu poplatníka (Kč)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ČID¹	125	125	210	210	210	210	210	210	210	210	210
PID²	250	250	420	420	420	420	420	420	420	420	420
ZTP/P³	800	800	1345	1345	1345	1345	1345	1345	1345	1345	1345

zdroj: zákon č.586/1992 Sb.

vysvětlivky: 1: sleva pro poživatele ČID, později sleva na invaliditu prvního a druhého stupně

2: sleva pro poživatele PID, později sleva na invaliditu třetího stupně

3: sleva pro držitele průkazu ZTP/P

- Sleva pro studenty

Poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a má u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani, má možnost uplatnit slevu z vypočtené daně, kterou dokládá potvrzením školy, ve které se soustavně připravuje na budoucí povolání. Pro slevu je stanoven limit, kterým je věk poplatníka. Naposledy je možné slevu uplatnit v měsíci, ve kterém poplatník dosáhne věk 26 let. Pokud se jedná o studenta v prezenční formě studia v doktorském studijním programu na vysoké škole, je možné slevu uplatňovat až do 28 let. Měsíční sleva v roce 2006 a 2007 činila 200 Kč měsíčně, od roku 2008 dosud činí sleva pro studující poplatníky 335 Kč měsíčně.

- Sleva na manželku

Slevu na manželku je možné uplatnit pouze jako roční slevu, za předpokladu, že manželka žije s poplatníkem ve společné domácnosti a její vlastní příjmy nepřesáhnou zákonem stanovenou hranici. Od roku 2006 do roku 2008 byla tato hranice 38 040 Kč za rok, od roku 2009 nesmí vlastní příjmy manželky přesáhnout částku 68 000 Kč, pokud si

¹⁵ LOŠŤÁK, M., PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, s. 71.

poplatník po skončení roku slevu uplatňuje. Sleva na dani v roce 2006 a 2007 činila 4 200 Kč, od roku 2008 činí sleva na manželku 24 840 Kč za rok. V případě, že je manželka držitelem průkazu ZTP/P, sleva na dani činí dvojnásobek.

- Sleva za umístění dítěte

Za zdaňovací období roku 2014 bylo možné poprvé uplatnit slevu za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku, nově v předškolním zařízení. Slevu, která odpovídá výši prokazatelně vynaložených výdajů, lze uplatnit pouze po skončení roku. Podmínkou uplatnění je společná domácnost dítěte a poplatníka. Maximální limit uplatněných nákladů je aktuální minimální mzda.

3.4.6 Daňové zvýhodnění

Od 1.1.2005 byla nezdanitelná částka na vyživované dítě nahrazena novým institutem, tzv. daňovým zvýhodněním, které lze uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Slevu na dani poplatník může uplatnit až do výše daňové povinnosti. Nárok na bonus vzniká poplatníkovi, pokud daňová povinnost poplatníka je vyšší než jeho daň po slevě.¹⁶ Pro uplatnění daňového zvýhodnění musí být splněna podmínka, že dítě žije s poplatníkem ve společné domácnosti. Slevu na totéž dítě nemůžou současně uplatňovat oba rodiče, ale je možné slevu v průběhu zdaňovacího období mezi poplatníky měnit.

Daňové zvýhodnění lze uplatnit na dítě vlastní, dítě druhého z manželů, dítě osvojené, dítě v péči nahrazující péči rodičů, na vnuka a vnučku. Sleva se poskytuje na děti nezletilé, na zletilé děti připravující se soustavně na budoucí povolání.¹⁷ Od roku 2015 je odstupňována výše daňového zvýhodnění na první, druhé, třetí a každé další dítě. V roce 2015 činila měsíční sleva na první dítě 1 117 Kč, na druhé dítě 1 317 Kč a na třetí a každé další dítě 1 417 Kč. Pro rok 2016 zůstalo daňové zvýhodnění na první dítě ve výši 1 117 Kč měsíčně, na druhé dítě bylo zvýhodnění ve výši 1 417 Kč a na třetí a každé další dítě bylo daňové zvýhodnění stanoveno částkou 1 717 Kč měsíčně. Pro rok 2017 je

¹⁶ LOŠŤÁK, M., PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, s. 86.

¹⁷ VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2014, s. 304, s. 305.

navrženo zvýšení daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě. V souvislosti s odstupňovanou výší daňového zvýhodnění si rodiče musí určit pořadí dětí, jak si je v daňovém prohlášení budou uplatňovat. Pořadí dětí má vliv na výši slevy, kterou si rodič uplatní. Datum narození dětí v tomto případě nehraje roli. Rodič si na prvním místě může uplatnit později narozené dítě. Na dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, náleží daňové zvýhodnění ve výši dvojnásobku příslušné částky. Pokud mají rodiče více dětí a některé z nich je držitelem průkazu ZTP/P, je výhodnější pro toto dítě určit vyšší pořadí a tím dosáhnout větší slevu na dani.¹⁸

Tabulka 5: vývoj měsíčního daňového zvýhodnění na děti (Kč)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ¹	2016 ²
ř. 1	500	500	500	890	890	967	967	1117	1117	1117	1117	1117
ř. 2	1000	1000	1000	1780	1780	1934	1934	2234	2234	2234	2234	2234

zdroj: zákon č.586/1992 Sb.

vysvětlivky: ř. 1 – daňové zvýhodnění na vyživované dítě

ř. 2 – daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P

rok 2015¹ – 1. dítě = 1 117, 2. dítě = 1 317 Kč, 3. dítě = 1 417Kč

rok 2016² – 1. dítě = 1 117, 2. dítě = 1 417 Kč, 3. dítě = 1 717Kč

- Daňový bonus

Pro výplatu bonusu platí měsíční a roční limity. Podmínkou pro výplatu měsíčního bonusu je dosažení zdanitelného příjmu alespoň ve výši poloviny minimální mzdy platné na počátku zdaňovacího období. Minimální měsíční bonus činí 50 Kč. Pro výplatu daňového bonusu byl pro rok 2016 stanoven maximální měsíční limit ve výši 5 025 Kč. Vzhledem k výši minimální mzdy, která v roce 2016 činila 9 900 Kč, bylo možné vyplatit daňový bonus v případě, pokud zdanitelný měsíční příjem dosáhl v roce 2016 částku 4 950 Kč. V roce 2017 je třeba pro výplatu bonusu dosáhnout příjem ve výši 5 500 Kč. Pro výplatu ročního bonusu je nutné dosažení ročního zdanitelného příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Pro výplatu ročního bonusu platila v roce 2016 minimální částka 100 Kč, maximální roční hranice pro daňový bonus činila 60 300 Kč.¹⁹

¹⁸ LOŠŤÁK, M., PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, s. 85.

¹⁹ Tamtéž, s. 17, s. 18.

3.5 Výpočet zálohy na daň do konce roku 2007

Do konce roku 2005 se při výpočtu měsíční zálohy na daň odečítalo od hrubého příjmu pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které měl povinnost hradit zaměstnanec a 1/12 z celoročních nezdanitelných částek, které bylo možné uplatňovat již při měsíčním zúčtování mezd. Dle tohoto postupu se stanovila zdanitelná mzda, která se před výpočtem zálohy na daň zaokrouhlila na celé stokoruny nahoru. Od roku 2005 se vypočítaná záloha na daň snížila o případné uplatněné daňové zvýhodnění. Pokud byl nárok na daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daň, stal se rozdíl vypočtených částek daňovým bonusem. Daňový zákon stanovil minimální a maximální limity pro výplatu daňového bonusu. Od 1.1.2006 již nebylo možné od základu daně odečítat měsíční nezdanitelné částky, hrubý příjem se pouze snížil o pojistné, které měl povinnost hradit zaměstnanec a z takto stanoveného základu daně se vypočítala záloha na daň, která se snížila o slevy na dani a daňové zvýhodnění. Tento postup platil až do konce roku 2007.

3.6 Nové stanovení základu pro výpočet zálohy na daň od roku 2008

Při stanovení základu pro výpočet zálohy na daň není od roku 2008 možné snížit základ daně o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a o pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které má povinnost hradit zaměstnanec, ale naopak je nutné hrubý příjem zvýšit o částku, která odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel sám za sebe. Takto zvýšený hrubý příjem se stává základem pro výpočet zálohy na daň. V roce 2008 se hrubý příjem zvyšoval o 35 %, protože zaměstnavatel odváděl 26 % na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a 9 % na veřejné zdravotní pojištění. Od roku 2009 se hrubý příjem zaměstnance pro výpočet zálohy na daň zvyšuje o 34 %, protože zaměstnavatel odvádí 25 % na pojistné na sociální zabezpečení a 9 % na veřejné zdravotní pojištění. Do konce roku 2007 byla pro zdanění příjmů ze závislé činnosti stanovena progresivní sazba daně. Od 1.1.2008 se záloha na daň vypočítá dle zákonem nově stanovené sazby, která pro všechny skupiny poplatníků činí 15 %. Vypočítaná záloha na daň se dále snižuje

o uplatněné slevy, případně o daňové zvýhodnění na vyživované děti. Jedním z důvodů k zavedení superhrubé mzdy, byla snaha zprůhlednit mzdové náklady zaměstnavatele.²⁰

• Solidární zvýšení daně

Zákon o daních z příjmů byl novelizován zákonem č. 500/2012, Sb. kterým bylo zavedeno solidární zvýšení daně. Pokud zdanitelný příjem poplatníka v daném měsíci přesáhne 4násobek průměrné mzdy stanovené podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení, zvyšuje se sražená záloha na daň o solidární zvýšení daně, které představuje 7 % z částky, která přesahuje 4násobek průměrné mzdy.

Dle § 16a, odst. 2, zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění:

„Solidární zvýšení daně činí 7 % z kladného rozdílu mezi

- a) součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 v příslušném zdaňovacím období a*
- b) 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení“*

Pro rok 2016 byla stanovena hranice ročního příjmu pro výpočet solidární daně ve výši 1 296 288 Kč, limit pro výpočet měsíční solidární daně byl stanoven jako 1/12 z roční částky, což v roce 2016 činilo 108 024 Kč. V roce 2017 je stanoven roční limit pro stanovení solidárního zvýšení daně ve výši 1 355 136 Kč, měsíčně tento limit činí 112 928 Kč.²¹ Z ročního příjmu, který přesáhne tuto hranici, je odváděna navíc solidární daň ve výši 7 %.

3.7 Veřejné zdravotní pojištění

Plátcem veřejného zdravotního pojištění je pojištěnec, jako individuální plátec, zaměstnavatel, jako hromadný plátec a stát. Stát je plátcem zdravotního pojištění za

²⁰ FINMAG. (2009). Superhrubá mzda a stropy. [cit. 2016-11-18]. Dostupný z WWW:

<http://finmag.penize.cz/kaleidoskop/263837-superhruba-mzda-a-stropy>

²¹ ČSSZ. (2017). ČSSZ informuje: Důležité údaje platné pro sociální zabezpečení v roce 2017. [cit. 2016-11-18]. Dostupný z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/20170105-cssz-informuje-dulezite-udaje-platne-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2017.htm>

nezaopatřené děti, poživatele důchodu z důchodového pojištění, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské dovolené a osoby na rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávky v hmotné nouzi, osoby konající službu v ozbrojených silách, osoby bez zdanitelných příjmů a další osoby uvedené v zákoně č. 48/1997 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel je dle tohoto zákona plátcem zdravotního pojištění za své zaměstnance.

- **Rozsah pojištěných osob**

Dle § 2 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., v platném znění jsou pojištěny tyto osoby:

- a) „osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky,*
- b) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky,*
- b) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky“*

- **Vyměřovací základ**

Vyměřovacím základem je úhrn příjmů, které zaměstnavatel zúčtuje zaměstnanci v souvislosti s výkonem zaměstnání. Zároveň musí platit podmínka, že tyto příjmy jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Takto zjištěný vyměřovací základ se snižuje o odchodné, odbytné, jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí tíživé sociální situace a o další příjmy.

- **Minimální vyměřovací základ**

Pojistné se odvádí z vyměřovacího základu, nejméně z minimálního vyměřovacího základu, který je stanoven ve výši minimální mzdy. Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby, za které je plátcem pojistného stát (nezaopatřené děti, poživatele důchodu z důchodového pojištění, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání a další), osoby s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které jsou držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P, osoby celodenně pečující alespoň o 1 dítě ve věku do 7 let nebo nejméně o 2 děti ve věku do 15 let a další.²²

²² VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2014, s. 150.

- **Maximální vyměřovací základ**

S účinností od 1.1.2008 byl nově zaveden maximální vyměřovací základ pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění, který byl stanoven 48násobkem průměrné mzdy. V roce 2008 činil roční maximální vyměřovací základ 1 034 880 Kč. V případě, že vyměřovací základ pro zdravotní pojištění přesáhl tuto částku, zaměstnavatel ani zaměstnanec neodváděli pojistné z částky, která přesáhla tento maximální vyměřovací základ. Maximální vyměřovací základ byl naposledy uplatněn za období roku 2012, poté byl zákonnou úpravou zrušen.

- **Výše pojistného**

Dle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů činí výše pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Plátce má povinnost si výši pojistného vypočítat sám. Rozhodným obdobím, za které se pojistné počítá, je kalendářní měsíc. Zaměstnavatel odvádí celou částku pojistného, která je rozdělena na třetiny. Z toho 2/3 je povinen hradit zaměstnavatel a 1/3 je povinen hradit zaměstnanec. Zaměstnavatel sráží tuto 1/3 ze mzdy zaměstnance aniž by potřeboval k této srážce souhlas zaměstnance.

- **Změna zdravotní pojišťovny**

V současné době si může pojištěnec běžně změnit zdravotní pojišťovnu jednou za 12 měsíců. Ve výjimečných případech má pojištěnec právo změnit pojišťovnu v kratší lhůtě, jedná se o případy, kdy pojišťovna vstoupila do likvidace, byla nad zdravotní pojišťovnou zavedena nucená správa nebo došlo ke sloučení zdravotních pojišťoven.

3.8 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se řídí především zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském

pojištění a vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.²³

- **Poplatníci pojistného**

Mezi poplatníky pojistného patří zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci.

- **Výše pojistného**

Výše pojistného v současné době činí pro zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu. Z této částky je určeno 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Sazba pojistného činí pro zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu, který se zjišťuje v rozhodném období, kterým je kalendářní měsíc. Pro OSVČ činí sazba pojistného 29,2 %, z toho je určeno 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Pro OSVČ, které jsou účastny nemocenského pojištění, činí sazba pojistného na nemocenské pojištění 2,3 %. Pro osoby samostatně výdělečně činné je účast na nemocenském pojištění dobrovolná. Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění mají stanovenou sazbu ve výši 28 % na důchodové pojištění a pro zahraniční zaměstnance je stanovena sazba na nemocenské pojištění ve výši 2,3 %.²⁴

- **Vyměřovací základ**

Zákon rozlišuje vyměřovací základ pro zaměstnance, zaměstnavatele, OSVČ, zahraniční zaměstnance a pro osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Vyměřovacím základem pro zaměstnance a zaměstnavatele je úhrn příjmů, které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti s výkonem zaměstnání. Tyto příjmy podléhají dani dle zákona o daních z příjmů. Rozhodným obdobím pro zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc, u OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok. Minimální vyměřovací základ pro pojistné na sociální pojištění není stanoven.

²³ VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2014, s. 165.

²⁴ VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2016, s. 167.

- **Maximální vyměřovací základ**

Maximální vyměřovací základ byl zaveden v roce 2008 jako 48násobek průměrné mzdy, což v roce 2008 představovalo 1 034 880 Kč za rok. V roce 2010 a 2011 byl stanoven maximální vyměřovací základ ve výši 72násobku průměrné mzdy, což představovalo v roce 2010 maximální vyměřovací základ ve výši 1 707 048 Kč a 1 781 280 Kč v roce 2011. Pro rok 2016 byl stanoven maximální vyměřovací základ již jako 48násobek průměrné mzdy ve výši 1 296 288 Kč. Tato částka byla současně hranicí pro výpočet solidárního zvýšení daně, tzn., pokud příjem poplatníka v roce 2016 přesáhl hranici 1 296 288 Kč, stal se příjem přesahující tuto hranici základem pro solidární zvýšení daně.²⁵

3.9 Srážky ze mzdy

Dle § 147 ZP smí zaměstnavatel srazit bez dohody o srážkách ze mzdy pouze taxativně stanovené srážky:

- a) *„daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,*
- b) *pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,*
- c) *zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,*
- d) *nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,*
- e) *náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.“*

Srážky ze mzdy zaměstnavatel sráží na základě ustanovení ZP nebo zvláštního zákona, dále na základě uzavřené dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazku zaměstnance a k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Zaměstnanci není možné srazit např. náhrady škody způsobené zaměstnavateli,

²⁵ VYBÍHAL, V. a kol., Mzdové účetnictví 2016, s. 173, s. 174.

náhrady za ztracené nářadí apod., pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí a nepodepíše dohodu o srážkách ze mzdy. Na základě ustanovení § 2045 Občanského zákoníku (zákon č. 89/2012, občanský zákoník, nabyt účinnosti 1.1.2014, NOZ), v souladu s ustanovením § 145 ZP může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít Dohodu o srážkách ze mzdy, na základě které je možné provádět srážky ze mzdy zaměstnance k uspokojení závazků, které mají být srazeny ze mzdy zaměstnance.

3.10 Výpočet čisté mzdy

Na základě § 147 ZP má zaměstnavatel oprávnění srazit ze mzdy zaměstnance daň, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, aniž by k tomu potřeboval souhlas zaměstnance. Zaměstnavatel při zúčtování mezd odečítá od hrubého příjmu výše uvedené pojistné a zálohu na daň, výsledkem je čistý příjem. Na výši čistého měsíčního příjmu mají vliv uplatněné daňové slevy a daňové zvýhodnění, které lze uplatnit pouze v případě, pokud poplatník podepsal prohlášení k dani. Při zúčtování ročních příjmů u poplatníků, kteří podepsali prohlášení k dani a požádali o provedení ročního zúčtování záloh na daň, je možné přihlídnout k uplatněným nezdavitelným částkám. U poplatníků s vyššími příjmy ovlivňuje výši čistého příjmu i sražená solidární daň, která se vybírá u poplatníků, kteří v měsíci přesáhli částku, která v roce 2016 měsíčně činila 108 024 Kč. Vzhledem k tomu, že se základ pro výpočet zálohy na daň zvyšuje o pojistné, které má povinnost hradit zaměstnavatel a zaměstnanci uplatňují různé slevy na dani a daňové zvýhodnění, je daň, která je stanovena jako daň lineární, ve své podstatě daní progresivní.

4 Vlastní práce

4.1 Postup výpočtu čisté mzdy

Při výpočtu čisté mzdy se nyní postupuje podle pravidel, která jsou platná od 1.1.1993. Dle stanoveného postupu se od hrubé mzdy odečte pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které má povinnost hradit zaměstnanec sám za sebe a záloha na daň z příjmů fyzických osob. Tento princip výpočtu čisté mzdy zůstává od roku 1993 zachován a mění se sazby pro výpočet pojistného, sazby daně, způsob výpočtu zálohy na daň, postup při stanovení základu daně a vyměřovacích základů pro výpočet pojistného.

Výše pojistného na veřejné zdravotní pojištění se od roku 1993 nezměnila. Zaměstnanec hradí sám za sebe z pojistného 1/3 a zaměstnavatel 2/3. Vzhledem k tomu, že celková výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu pro výpočet veřejného zdravotního pojištění, hradí zaměstnanec sám za sebe 4,5 % a zaměstnavatel 9 %. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění ve výši 4,5 % se zaměstnanci odečítá z hrubé mzdy. Výjimku tvořily případy, kdy zaměstnanec dosáhl maximálního vyměřovacího základu pro veřejné zdravotní pojištění. Po dosažení maximálního vyměřovacího základu, zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance až do konce příslušného kalendářního roku pojistné na veřejné zdravotní pojištění neodváděl a z toho důvodu se od hrubé mzdy pojistné v daném roce již neodečítalo. Maximální vyměřovací základ pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění platil od roku 2008 do roku 2012.

Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které má povinnost hradit zaměstnanec, v roce 1993 a 1994 činilo 9 % z vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení. V roce 1995 bylo pojistné sníženo na 8,75 %, od roku 1996 do roku 2008 byla výše pojistného stanovena na 8 %, od roku 2009 platí výše pojistného 6,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel sám za sebe od roku 1993 odváděl z příjmů zaměstnance pojistné ve výši 26 %, později byla sazba pro výpočet pojistného pro zaměstnavatele snížena na současných 25 %. Pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti platí od roku 2008 maximální vyměřovací základ. Pokud zaměstnanec již odvedl pojistné z maximálního vyměřovacího základu, pojistné až do konce příslušného kalendářního roku neodvádí, pojistné se

neodečítá z hrubé mzdy a ani se nezvyšuje základ daně pro výpočet zálohy na daň o pojistné, které má povinnost hradit zaměstnavatel.

Vzhledem k tomu, že se pojistné po celé sledované období odvádí v téměř nezměněné výši, má největší vliv na výši čisté mzdy záloha na daň. Na konečnou výši zálohy na daň má vliv způsob výpočtu daňového základu, sazba daně, výše nezdaniitelných částek a slev na dani. Základem daně je úhrn všech zdanitelných příjmů, které zaměstnavatel zaměstnanci zúčtuje. Od roku 1993 poplatníci, kteří podepsali daňové prohlášení, mohli uplatňovat nezdaniitelné částky, které se odečítaly od základu daně. Nezdaniitelná částka na vyživované dítě byla v roce 2005 nahrazena daňovým zvýhodněním a několik dalších nezdaniitelných částek bylo od roku 2006 nahrazeno slevami na dani, které se odečítají z vypočtené zálohy na daň. Nezdaniitelné částky, které zůstaly zachovány, je možné uplatnit po skončení roku jako roční nezdaniitelné částky. Výše nezdaniitelných částek a slev významně ovlivňují zálohu na daň a tím v konečném důsledku i čistou mzdu. Další důležitou změnou, která ovlivňuje čistou mzdu, byla změna stanovení základu pro daň v roce 2008. Od 1.1.2008 je základem daně úhrn všech zdanitelných příjmů zvýšený o částku, která odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen ze zdanitelných příjmů zaměstnance platit zaměstnavatel sám za sebe, jedná se o tzv. superhrubou mzdu. Při výpočtu měsíční zálohy na daň je stanoven postup, kdy se základ pro výpočet zálohy zaokrouhlí na celé koruny nahoru do 100 Kč základu daně a na celé stokoruny nahoru u základu daně, který přesahuje 100 Kč.

Výpočet čistého příjmu je v této práci znázorněn pomocí modelových příkladů u několika skupin poplatníků s různou výší příjmů a různými parametry, které ovlivňují výši čisté mzdy. Zvlášť jsou vypracované modelové výpočty u poplatníků, kteří podepsali prohlášení k dani, to znamená, že při výpočtu čisté mzdy je možné uplatnit nezdaniitelné částky, později slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti a zároveň jsou zpracovány modelové příklady pro poplatníky, kteří daňové prohlášení nepodepsali a z toho důvodu nemohou uplatňovat nezdaniitelné částky, slevy na dani ani daňové zvýhodnění na děti. Pro možnost porovnání byly vybrány skupiny poplatníků s různou výší příjmů. Vzhledem k tomu, že část poplatníků nedosahuje průměrné mzdy, jsou výpočty prováděny u skupiny poplatníků, která má hrubou mzdu ve výši 75 % aktuální průměrné mzdy v daném roce, další skupina je stanovena pro poplatníky, kteří pobírají průměrnou mzdu, poslední

skupina poplatníků dosahuje hrubé mzdy ve výši trojnásobku aktuální průměrné mzdy. Modelové příklady jsou vypracovány pro skupiny poplatníků se stanovenou výší příjmu, jedna varianta je pro poplatníky, kteří neuplatňují daňové zvýhodnění na vyživované děti, druhá varianta je stanovena pro poplatníky, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na 2 vyživované děti.

Tabulka 6: skupiny poplatníků

Poplatník A:	zaměstnanec s hrubou mzdou ve výši 75 % aktuální průměrné mzdy
Poplatník A +2:	zaměstnanec A se 2 dětmi
Poplatník B:	zaměstnanec s hrubou mzdou ve výši aktuální průměrné mzdy
Poplatník B + 2:	zaměstnanec B se 2 dětmi
Poplatník C:	zaměstnanec s hrubou mzdou ve výši trojnásobku aktuální průměrné mzdy
Poplatník C + 2:	zaměstnanec C se 2 dětmi

zdroj: vlastní zpracování

Stanovení hrubé mzdy pro jednotlivé modelové příklady vychází z průměrné mzdy pro daný kalendářní rok²⁶ s uplatněním v té době aktuálních nezdanitelných částek, později slev na dani, tak aby modelové výpočty měly správnou vypovídací hodnotu. Zdanitelné příjmy (hrubá mzda) jsou u modelových skupin poplatníků pro lepší přehlednost zaokrouhleny na stokoruny.

Aby bylo možné vypočítanou čistou mzdou u jednotlivých skupin poplatníků porovnávat, byla v této diplomové práci k porovnání vybrána metoda výpočtu efektivní sazby daně. Jedná se o podíl zálohy na daň a hrubé mzdy. Efektivní sazba daně se v některých případech může výrazně lišit od zákonem stanovených sazeb daně. K těmto případům dochází především u zaměstnanců s nižšími příjmy, kteří uplatňují nezdanitelné částky, později daňové zvýhodnění na vyživované děti ve společné domácnosti. U těchto zaměstnanců často dochází k situaci, kdy zaměstnanci nemají žádnou daňovou povinnost.

K porovnání výše zdanění se využívají různé metody. Další metodou je například výpočet zdanění práce. Na základě výpočtů, které využívají tuto metodu, bylo v roce 2015

²⁶ ČSÚ. (2016). Průměrná hrubá měsíční mzda. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814_0503.pdf/81ade2da-31b0-495c-8d28-4fcc7049e900?version=1.0

v České republice vypočítáno zdanění práce ve výši 42,8 %, což je zdanění vysoké, vzhledem k tomu, že je v České republice rovná 15% daň. Toto vysoké zdanění práce je v České republice důsledkem vysokých odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a veřejného zdravotního pojištění, které odvádí zaměstnavatel. Dle údajů OECD je Česká republika se zdaněním práce ve výši 42,8 % na osmém místě za zeměmi, jako je například Rakousko, Německo a Itálie. Nejvyšší zdanění práce ve výši 55,3 % má Belgie, která jako jediná ze zemí OECD měla v roce 2015 zdanění práce větší než 50 %.²⁷ Zdanění práce je možné vypočítat jako podíl částky, která je vyjádřena rozdílem mezi mzdovými náklady zaměstnavatele a čistou mzdou, k celkovým nákladům zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnance. Nevýhodou těchto porovnání je, že zahrnují pouze členské země OECD.²⁸

Podle toho, k jakým změnám v postupu výpočtu čisté mzdy došlo a podle okolností, které významně ovlivňují výši čisté mzdy, je následující část diplomové práce rozdělena do několika dílčích částí.

4.2 Výpočet čisté mzdy od roku 1993 do roku 2004

Od roku 1993 byl na základě nově přijatých zákonů stanoven postup pro výpočet čisté mzdy, při kterém se od hrubé mzdy odečítalo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a záloha na daň. V roce 1993 se zaměstnancům ze mzdy sráželo pojistné na sociální zabezpečení ve výši 9 % (pojistné bylo v roce 1995 sníženo na 8,75 % a od roku 1996 na 8 %) a pojistné na veřejné zdravotní pojištění ve výši 4,5 %. Záloha na daň se počítala z daňového základu, který se stanovil snížením hrubé mzdy o výše uvedené pojistné, které hradil zaměstnanec, a o uplatněné měsíční nezdanitelné částky. Takto stanovený základ daně se zaokrouhlil na celé stokoruny nahoru a záloha na daň se vypočítala dle zákonem stanovených daňových pásem. Sazba daně byla stanovena od nejnižší hodnoty 15 % až po nejvyšší sazbu daně ve výši 47 % pro poplatníky s nejvyššími příjmy.

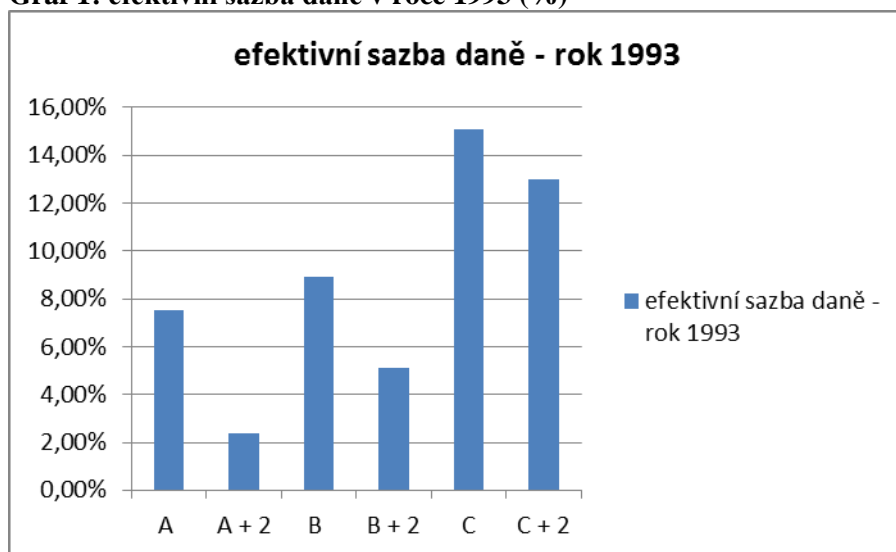
²⁷ OECD. (2016). OECD tax rates on labour income stabilise in 2015. [cit. 2016-10-19]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/newsroom/oecd-tax-rates-on-labour-income-stabilise-in-2015.htm>

²⁸ OECD. (2016). Tax wedge. [cit. 2017-01-29]. Dostupný z WWW: <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>

Tabulka 7: výpočet čisté mzdy v roce 1993 (Kč)

	A	A + 2	B	B + 2	C	C + 2
hrubá mzda	4 400	4 400	5 900	5 900	17 700	17 700
pojistné sociální 9 %	396	396	531	531	1 593	1 593
pojistné zdravotní 4,5 %	198	198	266	266	797	797
základ daně	3 806	3 806	5 103	5 103	15 310	15 310
nezdanit. částka na popl.	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
nezdanit. částka na 2 děti		1 500		1 500		1 500
zdanitelná mzda	2 106	606	3 403	1 903	13 610	12 110
základ pro výpočet zálohy	2 200	700	3 500	2 000	13 700	12 200
záloha na daň	330	105	525	300	2 675	2 300
čistá mzda	3 476	3 701	4 578	4 803	12 635	13 010
efektivní sazba daně	7,50%	2,40%	8,90%	5,10%	15,10%	13%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 1: efektivní sazba daně v roce 1993 (%)

zdroj: vlastní zpracování

Zákonem stanovená sazba daně v roce 1993 činila pro poplatníky s nejnižšími příjmy 15 %. Efektivní sazbu daně ve výši přibližně 15 % dosahuje skupina poplatníků s nadprůměrnými příjmy bez uplatnění vyživovaných dětí. Z uvedených výpočtů je patrné, že u zaměstnance s průměrnou mzdou a 2 dětmi je efektivní sazba daně ve výši 5,10 %. Při porovnání sledovaných skupin lze zjistit, že u poplatníků s podprůměrnými příjmy, kteří si uplatňují nezdanitelné částky na 2 děti, je vypočtená efektivní sazba daně o 5 % nižší než

u poplatníků se stejnými příjmy, kteří si nezdavitelné částky na děti neuplatňují. U poplatníků s průměrnými příjmy je tento rozdíl přibližně 4 % a u poplatníků s nadprůměrnými příjmy činí tento rozdíl již jen 2,1 %.

4.3 Daňového zvýhodnění na děti

Od roku 2005 došlo k významné změně v metodice výpočtu měsíční zálohy na daň zavedením daňového zvýhodnění na vyživované děti místo nezdavitelné částky. Změna byla zavedena zákonem č. 669/2004 Sb., který novelizoval ZDP. Od této doby je pro poplatníky, kteří uplatňují odpočet na vyživované děti, stanovena možnost využít daňové zvýhodnění na děti, které se poskytuje formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

Způsob výpočtu zálohy na daň byl v roce 2005 založen na kombinaci uplatnění měsíčních nezdavitelných částek, které se odečítaly z dílčího základu daně a daňového zvýhodnění na vyživované děti, které snižovalo vypočtenou zálohu na daň. U zaměstnanců s nízkými příjmy, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na děti, může dojít k situaci, kdy daňové zvýhodnění je vyšší než vypočtená záloha na daň. V takovém případě se do výše vypočtené zálohy na daň zaměstnanci poskytne sleva na dani a rozdíl mezi daňovým zvýhodněním a vypočtenou zálohou je daňový bonus. Tento bonus má svá pravidla pro výplatu ve mzdě poplatníka, tzn. je stanovena maximální i minimální částka pro vyplacení bonusu a zároveň je stanoven příjem, kterého musí poplatník dosáhnout, aby měl nárok na výplatu bonusu. Maximální i minimální limity jsou stanoveny zvlášť pro výplatu měsíčního bonusu a zvlášť pro výplatu ročního bonusu. Podmínkou pro výplatu měsíčního bonusu je dosažení zákonem stanovené výše započitatelného příjmu. Po skončení kalendářního roku se při výplatě ročního bonusu sleduje splnění podmínky dosažení stanoveného ročního příjmu. Pokud byl zaměstnanci vyplacen měsíční bonus, ale po skončení roku se zjistí, že zaměstnanec nedosahuje stanoveného ročního příjmu pro výplatu bonusu, zaměstnanec vyplacený bonus nevrací.

U zaměstnanců s nízkými příjmy, kterým vznikne nárok na výplatu daňového bonusu, může dojít k situaci, kdy poplatník pobírá vyšší čistou mzdu, než je jeho hrubá mzda. Modelové příklady v tabulce 8 jsou spočítány pro situaci v roce 2005, kdy bylo daňové zvýhodnění zavedeno.

Tabulka 8: výpočet čisté mzdy v roce 2005 (Kč)

	A	A + 2	B	B + 2	C	C + 2
hrubá mzda	14 200	14 200	18 900	18 900	56 700	56 700
pojistné sociální 8 %	1 136	1 136	1 512	1 512	4 536	4 536
pojistné zdravotní 4,5 %	639	639	851	851	2 552	2 552
dílčí základ daně	12 425	12 425	16 537	16 537	49 612	49 612
nezdan. částka na poplatníka	3 170	3 170	3 170	3 170	3 170	3 170
zdanitelná mzda	9 255	9 255	13 367	13 367	46 442	46 442
základ pro výpočet zálohy	9 300	9 300	13 400	13 400	46 500	46 500
záloha na daň	1 405	1 405	2 225	2 225	11 583	11 583
daňové zvýhodnění na 2 děti		1 000		1 000		1 000
z toho sleva na dani		1 000		1 000		1 000
záloha na daň po slevě		405		1 225		10 583
čistá mzda	11 020	12 020	14 312	15 312	38 029	39 029
efektivní sazba daně	9,90%	2,90%	11,80%	6,50%	20,40%	18,70%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 2: efektivní sazba daně v roce 2005 (%)

zdroj: vlastní zpracování

Modelové výpočty v tabulce 8 zobrazují postup výpočtu čisté mzdy při uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované děti. V uvedených příkladech došlo k uplatnění daňového zvýhodnění formou slevy na dani, nárok na výplatu daňového bonusu poplatníkům v modelových příkladech nevznikl, protože daňové zvýhodnění nebylo vyšší než vypočítaná záloha na daň. Postup výpočtu čisté mzdy s nárokem na daňový bonus

zobrazují příklady v tabulce 9, ve které bylo pro názornost počítáno s uplatněním daňového zvýhodnění na 3 děti, protože při uplatnění daňového zvýhodnění na 2 děti u zaměstnance s hrubou mzdou ve výši 75 % průměrné mzdy, nárok na daňový bonus ještě nevzniká. Efektivní sazba daně u zaměstnance s podprůměrnou mzdou a 2 dětmi zůstala v roce 2005 přibližně na stejné úrovni jako v roce 1993. V roce 1993 efektivní sazba daně u této skupiny poplatníků činila 2,40 %, v roce 2005 se jednalo o 2,9 %.

Tabulka 9: vliv zavedení daňového zvýhodnění na výši čisté mzdy (Kč)

	2004	2005		2004	2005
	<i>2 děti</i>	<i>2 děti</i>		<i>3 děti</i>	<i>3 děti</i>
hrubá mzda	14 200	14 200		14 200	14 200
pojistné sociální 8 %	1 136	1 136		1 136	1 136
pojistné zdravotní 4,5 %	639	639		639	639
dílčí základ daně	12 425	12 425		12 425	12 425
nezdanitelná částka na poplatníka	3 170	3 170		3 170	3 170
nezdanitelné částky na děti	4 260			6 390	
zdanitelná mzda	4 995	9 255		2 865	9 255
základ pro výpočet zálohy	5 000	9 300		2 900	9 300
záloha na daň	750	1 405		435	1 405
daňové zvýhodnění na 2 (3) děti		1 000			1 500
z toho sleva na dani		1 000			1 405
z toho bonus					95
záloha na daň po slevě		405			0
čistá mzda	11 675	12 020		11 990	12 520
efektivní sazba daně	5,30%	2,90%		3,10%	0%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Vliv zavedení daňového zvýhodnění na čistou mzdu je možné sledovat, pokud porovnáme čistou mzdu za rok 2005, kdy bylo zavedeno daňové zvýhodnění a čistou mzdou za rok 2004, tj. rok před zavedením této změny, kdy zaměstnanci uplatňovali nezdanitelné částky na děti. Pro porovnání byly použity modelové příklady poplatníků s příjmem ve výši 75 % průměrné mzdy za rok 2005. Aby bylo možné porovnat čisté příjmy a zjistit tak vliv zavedení daňového zvýhodnění, byla hrubá mzda ve výši 14 200 Kč použita při

výpočtu čisté mzdy za rok 2004 i 2005. Při výpočtech bylo zjišťováno, zda a jak je výhodné zavedení daňového zvýhodnění pro poplatníka se 2 dětmi a pro poplatníka se 3 dětmi. Z výpočtů je patrné, že zaměstnanec, který má hrubý příjem na úrovni 75 % průměrné mzdy a uplatňuje slevu na 2 nebo 3 děti, měl v roce 2005 po zavedení daňového zvýhodnění vyšší čistou mzdu, než měl při stejném příjmu za podmínek platných v roce 2004. Modelové výpočty ukazují, že zavedení nového způsobu uplatnění slevy na vyživované děti formou daňového zvýhodnění je pro poplatníky s nižšími příjmy výhodné.

4.3.1 Daňový bonus u zaměstnanců s nízkými příjmy

Zaměstnancům s nižšími příjmy, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na děti, vzniká nárok na výplatu daňového bonusu. Vliv vyplaceného daňového bonusu na čistou mzdu je zobrazen v tabulce 10, ve které byly vypracovány modelové příklady dvou skupin poplatníků s hrubou mzdou ve výši 10 000 Kč měsíčně. Pro porovnání byly modelové výpočty vypracovány pro skupinu poplatníků, která uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti a pro druhou skupinu poplatníků, která uplatňuje daňové zvýhodnění na 3 děti.

Příklady zobrazují výpočet u poplatníků, kteří uplatňují daňové zvýhodnění v roce 2009 a 2015. Daňové zvýhodnění na děti v roce 2009 bylo na každé dítě stanoveno ve stejné výši 890 Kč, v roce 2015 bylo již daňové zvýhodnění na děti odstupňováno podle počtu dětí. V roce 2015 na první dítě náleželo daňové zvýhodnění ve výši 1 117 Kč, na druhé dítě 1 317 Kč a na třetí a každé další dítě činilo daňové zvýhodnění 1 417 Kč. Rodiče musí určit pořadí dětí v rodině, aby bylo stanoveno, jaká výše slevy náleží jednotlivým dětem. Datum narození dětí nemá vliv na určení pořadí. V modelových příkladech poplatníci splňují podmínku pro výplatu měsíčního bonusu, která stanoví, že minimální výše měsíčního bonusu musí činit 50 Kč a zároveň splňují podmínku dosažení stanoveného měsíčního příjmu, kterým je polovina aktuální minimální mzdy. Pro rok 2009 byla minimální mzda stanovena částkou 8 000 Kč, v roce 2015 již byla výše minimální mzdy 9 200 Kč měsíčně. Při splnění těchto podmínek mají poplatníci nárok na výplatu spočítaného bonusu. Ve všech uvedených případech dochází k situaci, kdy poplatníci pobírají čistý příjem vyšší, než činí jejich hrubá mzda. Tato situace vznikla vyplacením měsíčního daňového bonusu. V těchto konkrétních příkladech to znamená, že poplatníci nezaplatí žádnou daň a navíc jim je vyplacen daňový bonus.

Tabulka 10: vliv vyplaceného daňového bonusu na výši čistého příjmu (Kč)

	2009	2015		2009	2015
	<i>2 děti</i>	<i>2 děti</i>		<i>3 děti</i>	<i>3 děti</i>
hrubá mzda	10 000	10 000		10 000	10 000
pojistné sociální 6,5 %	650	650		650	650
pojistné zdravotní 4,5 %	450	450		450	450
zdanitelná mzda	13 400	13 400		13 400	13 400
základ pro výpočet zálohy	13 400	13 400		13 400	13 400
záloha na daň	2 010	2 010		2 010	2 010
sleva na poplatníka	2 070	2 070		2 070	2 070
záloha na daň po slevách	0	0		0	0
daňové zvýhodnění	1 780	2 434		2 670	3 851
daňové zvýhodnění - sleva	0	0		0	0
daňové zvýhodnění - bonus	1 780	2 434		2 670	3 851
výsledná záloha	0	0		0	0
čistá mzda včetně vyplaceného bonusu	10 680	11 334		11 570	12 751
efektivní sazba daně	0	0		0	0

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

4.3.2 Maximální limit pro výplatu bonusu

Vzhledem k tomu, že jsou stanoveny maximální limity pro výplatu daňového bonusu a zaměstnanec by nemusel plně využít daňový bonus, je výhodné pro poplatníky s nízkými příjmy, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na více dětí, aby si poplatníci tyto děti mezi sebou rozdělili. Musí být dodržena podmínka, že není možné, aby si uplatňovali daňové zvýhodnění na jedno dítě oba rodiče současně. Dále musí být dodržena podmínka, že se musí jednat o vyživované děti ve společné domácnosti. Pokud by si například 6 dětí uplatňoval pouze jeden z rodičů, nezískal by nejvyšší možný měsíční daňový bonus, protože výplata bonusu je omezena maximálním limitem, který je pro výplatu bonusu stanoven. Modelové příklady v tabulce 11 jsou spočítané podle pravidel platných v roce 2014, kdy pro výplatu měsíčního daňového bonusu byl stanoven maximální limit ve výši 5 025 Kč.

Tabulka 11: rozdělení uplatňování dětí mezi dva poplatníky (Kč)

	2014	2014		2014	2014
	<i>6 dětí</i>	<i>0 dětí</i>		<i>4 děti</i>	<i>2 děti</i>
hrubá mzda	10 000	10 000		10 000	10 000
pojistné sociální 6,5 %	650	650		650	650
pojistné zdravotní 4,5 %	450	450		450	450
zdanitelná mzda	13 400	13 400		13 400	13 400
základ pro výpočet zálohy	13 400	13 400		13 400	13 400
záloha na daň	2 010	2 010		2 010	2 010
sleva na poplatníka	2 070	2 070		2 070	2 070
záloha na daň po slevách	0	0		0	0
daňové zvýhodnění (6 dětí)	6 702	0		4 468	2 234
daňové zvýhodnění - sleva	0	0		0	0
daňové zvýhodnění - bonus	6 702	0		4 468	2 234
vyplacený daňový bonus	5 025	0		4 468	2 234
výsledná záloha na daň	0	0		0	0
čistá mzda včetně bonusu	13 925	8 900		13 368	11 134
efektivní sazba daně	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
úhrn čistých příjmů obou poplatníků	22 825			24 502	
rozdíl			1 677		

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Modelové příklady v tabulce 11 potvrzují, že je pro poplatníky výhodné, aby si uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované děti mezi sebou rozdělili. Pokud by si jeden poplatník uplatňoval všech 6 dětí a druhý poplatník by děti neuplatňoval, dosáhli by společně čistého příjmu 22 825 Kč. Pokud si poplatníci mezi sebou uplatňování daňového zvýhodnění rozdělí, bude jejich celkový čistý příjem o 1 677 Kč vyšší.

4.4 Měsíční nezdánitelné částky nahrazeny slevami

Od roku 2006 byly všechny nezdánitelné částky, které bylo možné uplatnit při měsíčním zpracování mezd, nahrazeny slevami na dani. Od této doby se již od měsíčního základu daně neodečítají nezdánitelné částky, ale odečítají se slevy ze zálohy na daň.

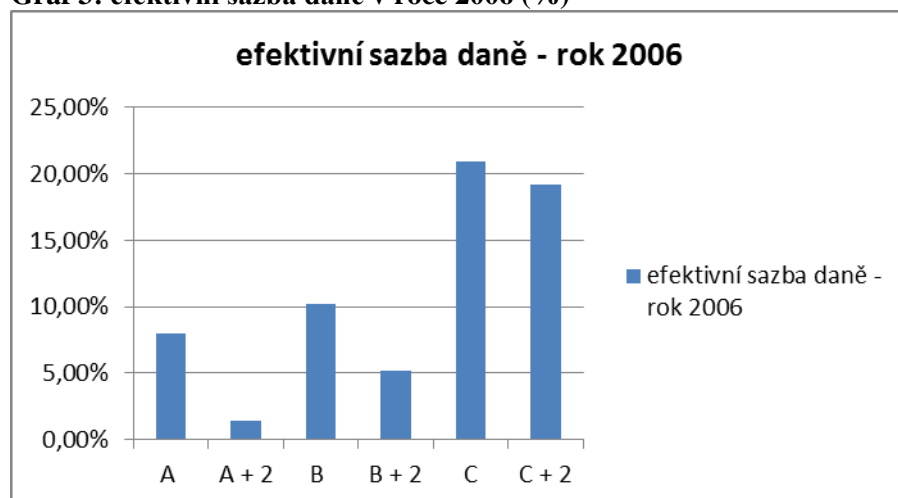
Některé nezdanitelné částky zůstaly zachovány, ale pouze jako celoroční nezdanitelné částky, které je možné uplatnit po skončení roku. Jedná se například o nezdanitelnou částku bezúplatných plnění, zaplacených úroků z úvěrů na bytové potřeby, zaplacených příspěvků na penzijní připojištění, životní pojištění, zaplacených příspěvků odborové organizaci a další.

Tabulka 12: výpočet čisté mzdy v roce 2006 (Kč)

	A	A + 2	B	B + 2	C	C + 2
hrubá mzda	15 200	15 200	20 200	20 200	60 600	60 600
pojistné sociální 8 %	1 216	1 216	1 616	1 616	4 848	4 848
pojistné zdravotní 4,5 %	684	684	909	909	2 727	2 727
zdanitelná mzda	13 300	13 300	17 675	17 675	53 025	53 025
základ pro výpočet zálohy	13 300	13 300	17 700	17 700	53 100	53 100
záloha na daň	1 820	1 820	2 656	2 656	13 261	13 261
sleva na poplatníka	600	600	600	600	600	600
záloha na daň po slevách	1 220	1 220	2 056	2 056	12 661	12 661
daňové zvýhodnění		1 000		1 000		1 000
výsledná záloha na daň	1 220	220	2 056	1 056	12 661	11 661
čistá mzda	12 080	13 080	15 619	16 619	40 364	41 364
efektivní sazba daně	8,00%	1,40%	10,20%	5,20%	20,90%	19,20%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 3: efektivní sazba daně v roce 2006 (%)



zdroj: vlastní zpracování

Při porovnání výpočtů u jednotlivých příjmových skupin lze zjistit, že u poplatníků s podprůměrnými příjmy, kteří si v roce 2006 uplatňovali nezdanitelné částky na 2 děti, je vypočítaná efektivní sazba daně o 6,6 % nižší než u poplatníků se stejnými příjmy, kteří si nezdanitelné částky na děti neuplatňují. S rostoucí výší zdanitelných příjmů se tento rozdíl snižuje. U poplatníků s průměrnými příjmy činí tento rozdíl 5 % a u poplatníků s nadprůměrnou mzdou je rozdíl již jen 1,7 %.

4.5 Superhrubá mzda

V roce 2008 se zavedením superhrubé mzdy zásadně změnil postup při stanovení základu daně, z kterého se počítá záloha na daň. Superhrubá mzda představuje mzdové náklady zaměstnavatele, tj. kolik daný zaměstnanec zaměstnavatele stojí. Česká republika je jediná ze zemí OECD, ve které se záloha na daň počítá ze superhrubé mzdy, v ostatních zemích OECD se záloha na daň počítá z hrubé mzdy.²⁹ V České republice je od roku 2008 základem daně úhrn zdanitelných příjmů zvýšený o částku, která odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel sám za sebe. V roce 2008 navýšení činilo 35 %, od roku 2009 se příjem zvyšuje o 34 %. Aby zaměstnancům výrazně neklesl čistý příjem, bylo nutné navýšit slevy na dani a daňové zvýhodnění. Od roku 2009 se příjmy, na které se nevztahují české předpisy o pojistném, zvyšují o fiktivní pojistné, které by se jinak do českého systému pojištění odvádělo.

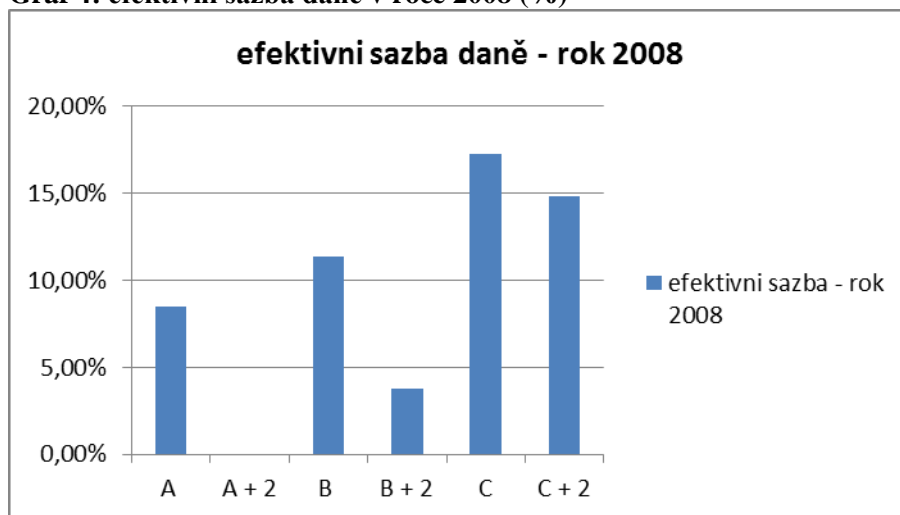
Současně se zavedením superhrubé mzdy došlo k zavedení jednotné sazby daně z příjmů fyzických osob. Sazba daně od roku 2008 činí 15 % bez rozdílu výše příjmu. Z tohoto důvodu již není nutné používat daňové tabulky, které se až do konce roku 2007 běžně při stanovení zálohy na daň využívaly. Do konce roku 2007 platila pro poplatníky, kteří Prohlášení poplatníka daně nepodepsali, sazba daně ve výši nejméně 20 %. Daň ve výši 15 % platí od roku 2008 pro zaměstnance, kteří podepsali Prohlášení poplatníka daně i pro zaměstnance, kteří daňové prohlášení nepodepsali.

²⁹ FinExpert. (2016). Hrubá vs. čistá mzda: Jak velké jsou rozdíly a proč? [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://finexpert.e15.cz/hruba-vs-cista-mzda-jak-velke-jsou-rozdily-a-proc>

Tabulka 13: výpočet čisté mzdy v roce 2008 (Kč)

	A	A + 2	B	B + 2	C	C + 2
hrubá mzda	17 600	17 600	23 400	23 400	70 200	70 200
pojistné sociální 8 %	1 408	1 408	1 872	1 872	5 616	5 616
pojistné zdravotní 4,5 %	792	792	1 053	1 053	3 159	3 159
zdanitelná mzda	23 760	23 760	31 590	31 590	94 770	94 770
základ pro výpočet zálohy	23 800	23 800	31 600	31 600	94 800	94 800
záloha na daň	3 570	3 570	4 740	4 740	14 220	14 220
sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
záloha na daň po slevách	1 500	1 500	2 670	2 670	12 150	12 150
daňové zvýhodnění		1 780		1 780		1 780
daňové zvýhodnění - sleva		1 500		1 780		1 780
daňové zvýhodnění - bonus		280				
výsledná záloha na daň	1 500	0	2 670	890	12 150	10 370
čistá mzda	13 900	15 680	17 805	19 585	49 275	51 055
efektivní sazba daně	8,50%	0%	11,40%	3,80%	17,30%	14,80%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 4: efektivní sazba daně v roce 2008 (%)

zdroj: vlastní zpracování

Z uvedených výpočtů je patrné, že u zaměstnanců s průměrnou mzdou a 2 dětmi je efektivní sazba daně v roce 2008, po zavedení superhrubé mzdy, ve výši 3,8 %. Ve sledovaných letech 1993 a 2005, tj. v letech před zavedením superhrubé mzdy, dosahuje

efektivní sazba daně vyšších hodnot. Provedené výpočty ukazují, že zavedení superhrubé mzdy bylo pro zaměstnance s průměrnou mzdou, který si uplatňuje slevu na 2 vyživované děti, výhodné.

4.5.1 Vliv zavedení superhrubé mzdy

Aby bylo možné zjistit, jak superhrubá mzda ovlivnila výši čistého příjmu, byly vypracovány modelové příklady pro rok 2007, tj. rok před zavedením změny a pro rok 2008, kdy již bylo počítáno se superhrubou mzdou. U modelových příkladů bylo počítáno se stejnou hrubou mzdou v roce 2007 i 2008, pro názornost byly vybrány skupiny poplatníků se 2 a 3 dětmi. Hrubá mzda byla stanovena ve výši 75 % průměrné mzdy roku 2008.

Tabulka 14: vliv superhrubé mzdy na výši čistého příjmu (Kč)

	2007	2008		2007	2008
	<i>2 děti</i>	<i>2 děti</i>		<i>3 děti</i>	<i>3 děti</i>
hrubá mzda	17 600	17 600		17 600	17 600
pojistné sociální 8 %	1 408	1 408		1 408	1 408
pojistné zdravotní 4,5 %	792	792		792	792
základ pro výpočet zálohy	15 400	23 760		15 400	23 760
zaokrouhlení	15 400	23 800		15 400	23 800
záloha na daň	2 219	3 570		2 219	3 570
sleva na poplatníka	600	2 070		600	2 070
záloha na daň po slevách	1 619	1 500		1 619	1 500
daňové zvýhodnění	1 000	1 780		1 500	2 670
daňové zvýhodnění - sleva	1 000	1 500		1 500	1 500
daňové zvýhodnění - bonus	0	280		0	1 170
výsledná záloha na daň	619	0		119	0
čistá mzda	14 781	15 680		15 281	16 570
efektivní sazba daně	3,50%	0		0,70%	0

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Na základě modelových výpočtů bylo zjištěno, že poplatníci se stejnými příjmy v roce 2007 i 2008 jsou na tom lépe v roce 2008, tj. po zavedení superhrubé mzdy. V modelových příkladech v tabulce 14 dosahují skupiny zaměstnanců vyšší čistý příjem po zavedení superhrubé mzdy. Stejný závěr je možné konstatovat na základě modelových výpočtů v roce 2008 v tabulce 13, kdy je možné výsledky z tabulky 13 porovnat s výpočty v roce 1993 a 2005.

4.6 Maximální vyměřovací základ

Dalším aspektem, který ovlivňuje konečnou výši čisté mzdy, je maximální vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Od roku 2008 až dosud je uplatňován maximální vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení. Maximální vyměřovací základ pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění byl uplatňován pouze od roku 2008 do roku 2012. Pokud zaměstnanec dosáhne maximálního vyměřovacího základu, již ze své mzdy neodvádí pojistné zaměstnanec sám za sebe, ani za něho neodvádí pojistné zaměstnavatel. U zaměstnance, který již dosáhl maximálního vyměřovacího základu, se již pojistné neodečítá od hrubé mzdy, nezapočítává se do superhrubé mzdy pro zvýšení daňového základu. Tyto skutečnosti významně ovlivňují konečnou výši čistého příjmu.

4.6.1 Maximální vyměřovací základ pro sociální i zdravotní pojistné

V roce 2008 byla stanovena stejná výše maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti i pro maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Tato výše byla stanovena částkou 1 034 880 Kč. Pro zjištění vlivu maximálních vyměřovacích základů byly vypracovány modelové výpočty pro rok 2008 u poplatníků s hrubou mzdou 150 000 Kč měsíčně. Poplatník s příjmem 150 000 Kč měsíčně dosáhl maximálního vyměřovacího základu v červenci. Modelové výpočty v tabulce 15 zobrazují postup stanovení čisté mzdy za období leden – červen, kdy poplatník ještě nedosáhl maximálních vyměřovacích základů pro odvod pojistného, dále za měsíc červenec, ve kterém poplatník

dosáhl maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného a za období srpen – prosinec, kdy již poplatník žádné pojistné ze své mzdy neodváděl.

Tabulka 15: maximální vyměřovací základ pro soc. i zdrav. pojistné, rok 2008 (Kč)

	leden - červen	červenec	srpen - prosinec
hrubá mzda	150 000	150 000	150 000
pojistné sociální 8 %	12 000	10 790	0
pojistné zdravotní 4,5 %	6 750	6 070	0
základ daně	202 500	197 208	150 000
zaokrouhlení	202 500	197 300	150 000
záloha na daň	30 375	29 595	22 500
sleva na dani na poplatníka	2 070	2 070	2 070
záloha po slevách	28 305	27 525	20 430
čistá mzda	102 945	105 615	129 570
efektivní sazba daně	18,90%	18,40%	13,60%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Z modelových výpočtů vyplývá, že zaměstnanec s měsíčním příjmem 150 000 Kč, který již dosáhl maximálních vyměřovacích základů, má v měsících, ve kterých již neodvádí pojistné efektivní sazbu daně ve výši 13,6 %. Tato sazba je podstatně nižší v porovnání s měsíci, ve kterých zaměstnanec pojistné odváděl, protože za období leden – červen je vypočítána efektivní sazba daně 18,9 %.

4.6.2 Maximální vyměřovací základ pro sociální pojistné

V současné době již platí maximální vyměřovací základ pouze pro odvod pojistného na sociální zabezpečení, protože maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění byl naposledy uplatněn za rok 2012. V roce 2015 byla stanovena výše maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení částkou 1 277 328. Kč. V modelových příkladech v tabulce 16 je zobrazen postup výpočtu čisté mzdy u poplatníka s měsíčním příjmem 150 000 Kč měsíčně, jehož příjem v průběhu roku dosáhl hranice stanovené pro maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení.

Tabulka 16: maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění, rok 2015 (Kč)

	leden - srpen	září	říjen - prosinec
hrubá mzda	150 000	150 000	150 000
pojištění sociální 6,5 %	9 750	5 026	0
pojištění zdravotní 4,5 %	6 750	6 750	6 750
základ daně	201 000	182 832	163 500
zaokrouhlení	201 000	182 900	163 500
záloha na daň	30 150	27 435	24 525
sleva na dani	2 070	2 070	2 070
záloha po slevách	28 080	25 365	22 455
čistá mzda	105 420	112 859	120 795
efektivní sazba daně	18,70%	16,90%	15%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

V měsících, ve kterých byl dosažen maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění, je efektivní sazba daně 15 %. Pokud porovnáme s výpočtem v tabulce 15, kdy se jednalo o dosažení maximálních vyměřovacích základů obou pojištění, je rozdíl v efektivní sazbě daně 1,4 %. Vyšší efektivní sazba daně v tabulce 16 je způsobena odvodem pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

4.7 Solidární daň

Solidární daň, která byla zavedena v roce 2013, je dalším faktorem, který významně ovlivňuje výši čisté mzdy. V roce 2015 se odváděla solidární daň z ročních příjmů přesahujících částku 1 277 328 Kč, v případě měsíčního zpracování mezd se jednalo o částku 106 444 Kč. Základní daň ve výši 15 % se odvádí z hrubé mzdy zvýšené o pojištění, které má povinnost hradit zaměstnavatel. Solidární daň se odvádí pouze z částky, která přesahuje limit stanovený zákonem, k navyšování o pojištění v tomto případě nedochází.

Tabulka 17 zobrazuje vliv solidární daně na výši čistého příjmu v roce 2015, kdy bylo uplatňováno solidární zvýšení daně a v letech 2012 a 2007, tj. před zavedením této doplňkové daně.

Tabulka 17: výpočet solidární daně (Kč)

	2015	2012	2007
hrubá mzda	150 000	150 000	150 000
pojistné sociální 6,5 % (8 % v r. 2007)	9 750	9 750	12 000
pojistné zdravotní 4,5 %	6 750	6 750	6 750
základ daně	201 000	201 000	131 250
zaokrouhlení	201 000	201 000	131 300
záloha na daň	30 150	30 150	38 285
solidární daň	3 049	0	0
sleva na dani	2 070	2 070	600
záloha po slevách	31 129	28 080	37 685
čistá mzda	102 371	105 420	93 565
efektivní sazba daně	20,80%	18,70%	25,10%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

V modelovém výpočtu odvede nejvyšší daň poplatník v roce 2007, tj. v době, kdy ještě nebylo zavedeno zvýšení daňového základu o pojistné, které má povinnost platit zaměstnavatel (superhrubá mzda). Ani zavedení solidární daně nezajistí tak velký odvod daně od poplatníků s nadprůměrnými příjmy, který byl od poplatníků vybírán před zavedením superhrubé mzdy. Před rokem 2008 se ke zdaňování příjmů využívala progresivní sazba daně. V některých letech činila sazba pro poplatníky s nejvyššími příjmy i 47 %. V tabulce 17 byla použita pro rok 2007 zákonná úprava, při které se pro základ daně vyšší než 27 600 Kč stanovila záloha na daň ve výši 5 101 Kč + 32 % ze základu přesahujícího 27 600 Kč.

4.8 Vliv poskytnutého motorového vozidla na výši čistého příjmu

Poplatníci, kteří využívají služební automobil i pro soukromé účely mají ve mzdě připočítáno k daňovému základu 1 % ze vstupní ceny přiděleného služebního vozidla. Pro poplatníka se služebním autem s pořizovací hodnotou 1 100 000 Kč to znamená zvýšení základu daně měsíčně o částku 11 000 Kč. Výše této nepeněžní výhody musí při měsíčním výpočtu mzdy činit nejméně 1 000 Kč. Pokud je auto poskytnuto například v polovině měsíce, také v tomto případě je zdanitelným příjem nejméně 1 000 Kč. V případě, kdy

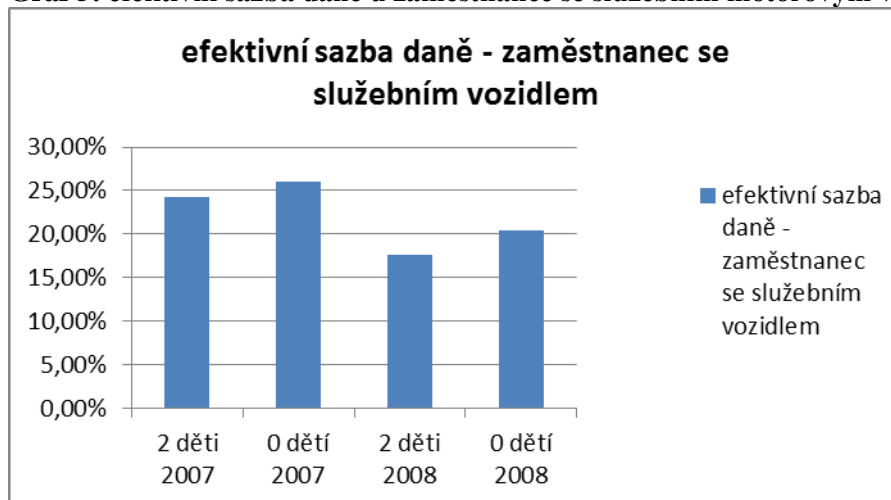
zaměstnavatel zaměstnanci poskytne v jednom měsíci dvě služební vozidla, ale postupně za sebou, je zdanitelným příjmem zaměstnance vstupní hodnota dražšího vozidla. Pokud by zaměstnanec využíval v jednom měsíci dvě vozidla současně, stávají se zdanitelným příjmem vstupní hodnoty obou vozidel. Také v tomto případě musí být dodržena podmínka, že vstupní hodnota každého vozidla musí činit nejméně 1 000 Kč. Při ocenění vozidla pro účely zjištění vstupní ceny vozidla, se nezapočítávají spotřebované pohonné hmoty za soukromé jízdy zaměstnance. Modelové příklady v tabulce 18 zobrazují výpočet mzdy při poskytnutí motorového vozidla, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje bezplatně, nejedná se o případ, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vozidlo pronajímá. Výpočty znázorňují vliv poskytnutého motorového vozidla u poplatníků s 2 dětmi a u poplatníků, kteří daňové zvýhodnění na děti neuplatňují.

Tabulka 18: výpočet čisté mzdy u zaměstnance se služebním motorovým vozidlem (Kč)

	2007	2007	2008	2008
	<i>2 děti, auto</i>	<i>0 dětí, auto</i>	<i>2 děti, auto</i>	<i>0 dětí, auto</i>
hrubá mzda	60 000	60 000	60 000	60 000
nepeněžní příjem - auto	11 000	11 000	11 000	11 000
zdanitelný příjem	71 000	71 000	71 000	71 000
pojistné sociální 8 %	5 680	5 680	5 680	5 680
pojistné zdravotní 4,5 %	3 195	3 195	3 195	3 195
základ pro výpočet zálohy	62 125	62 125	95 850	95 850
zaokrouhlení	62 200	62 200	95 900	95 900
záloha na daň	16 173	16 173	14 385	14 385
sleva na poplatníka	600	600	2 070	2 070
záloha na daň po slevách	15 573	15 573	12 315	12 315
daňové zvýhodnění	1 000	0	1 780	0
daňové zvýhodnění - sleva	1 000	0	1 780	0
daňové zvýhodnění - bonus	0	0	0	0
výsledná záloha	14 573	15 573	10 535	12 315
čistá mzda	36 552	35 552	40 590	38 810
efektivní sazba daně	24,30%	26,00%	17,60%	20,50%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 5: efektivní sazba daně u zaměstnanec se služebním motorovým vozidlem (%)



zdroj: vlastní zpracování

Z uvedených výpočtů je patrné, že pro zaměstnanec, který používá služební motorové vozidlo i pro soukromé účely a má 2 děti, vychází zdanění lépe po zavedení superhrubé mzdy. V modelových příkladech, ve kterých je počítáno u zaměstnanců v roce 2007 i 2008 se stejnými příjmy, je vypočítaná efektivní sazba daně v roce 2007 ve výši 24,3 %, což je o 6,7 % více než u zaměstnanec v roce 2008 po zavedení superhrubé mzdy. Rozdíl v efektivní sazbě daně u poplatníků s poskytnutým služebním vozidlem, kteří si neuplatňují daňové zvýhodnění na děti, činí ve sledovaných letech 5,5 %. Bez rozdílu, zda zaměstnanec s poskytnutým motorovým vozidlem uplatňuje nebo neuplatňuje vyživované děti, vychází pro zaměstnanec lépe zdanění v roce 2008.

4.9 Zaměstnanec bez prohlášení

Zaměstnanec, který u zaměstnavatele nepodepíše v daném termínu Prohlášení poplatníka, nemůže uplatnit měsíční slevy na dani, daňové zvýhodnění a ani nezdanitelné částky po skončení roku. Poplatník má právo u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka podepsat, v žádném případě se nejedná o povinnost. Musí být dodržena podmínka, že zaměstnanec, který má současně více souběžných zaměstnavatelů, může podepsat Prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele. Pro poplatníka bez podepsaného daňového prohlášení, který má u zaměstnavatele příjem z DPP do výše 10 000 Kč, se při zdanění příjmu z DPP použije konečná 15% srážková daň, která nevstupuje do Ročního zúčtování záloh na daň ani do daňového přiznání. Do konce roku 2013 bylo možné využít konečnou

srážkovou daň i na nízké příjmy například z Dohod o pracovní činnosti. Od roku 2014 je možné konečnou srážkovou daň použít u českého daňového rezidenta pouze na příjmy z DPP, které nepřesáhnou 10 000 Kč měsíčně. Zaměstnanec, který u zaměstnavatele nepodepíše Prohlášení poplatníka a pobírá jiný příjem než z DPP do výše 10 000 Kč, je zdaněn měsíční zálohou. Srážková daň ve výši 15 % se dále využívá při zdanění odměn členů statutárních orgánů, pokud se jedná o daňové nerezidenty (bez ohledu na výši příjmu).³⁰

Tabulka 19: výpočet čisté mzdy bez podepsaného Prohlášení poplatníka daně (Kč)

	2001	2007	2009	2012	2015
hrubá mzda	14 800	21 600	24 200	25 100	26 500
pojistné sociální (8 %, 6,5 %)	1 184	1 728	1 573	1 632	1 723
pojistné zdravotní 4,5 %	666	972	1 089	1 130	1 193
základ pro zálohu na daň	12 950	18 900	32 428	33 634	35 510
zaokrouhlení	13 000	18 900	32 500	33 700	35 600
záloha na daň	2 600	3 780	4 875	5 055	5 340
čistá mzda	10 350	15 120	16 663	17 283	18 244
efektivní sazba daně	17,60%	17,50%	20,10%	20,10%	20,20%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Z vypočtených příkladů je patrné, že změnou metodiky výpočtu zálohy na daň dosahují zaměstnanci s průměrnou mzdou, kteří nepodepsali prohlášení k dani, po zavedení superhrubé mzdy efektivní zdanění ve výši 20 %.

4.10 Je lineární daň progresivní?

V současné době je daňovým zákonem stanovena pro poplatníky rovná daň ve výši 15 % a pro poplatníky s příjmem nad zákonem stanovený limit je stanovena solidární daň ve výši 7 %. Jednotná 15% daň platí od roku 2008, solidární zvýšení daně bylo zavedeno v roce 2013. Skutečná sazba daně se nyní pohybuje mezi 0 % a více než 20 % v závislosti na výši příjmu a uplatňovaných slevách. Zaměstnanci s nízkými příjmy, kteří mají

³⁰ LOŠŤÁK, M., PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, s. 20, s. 60-63.

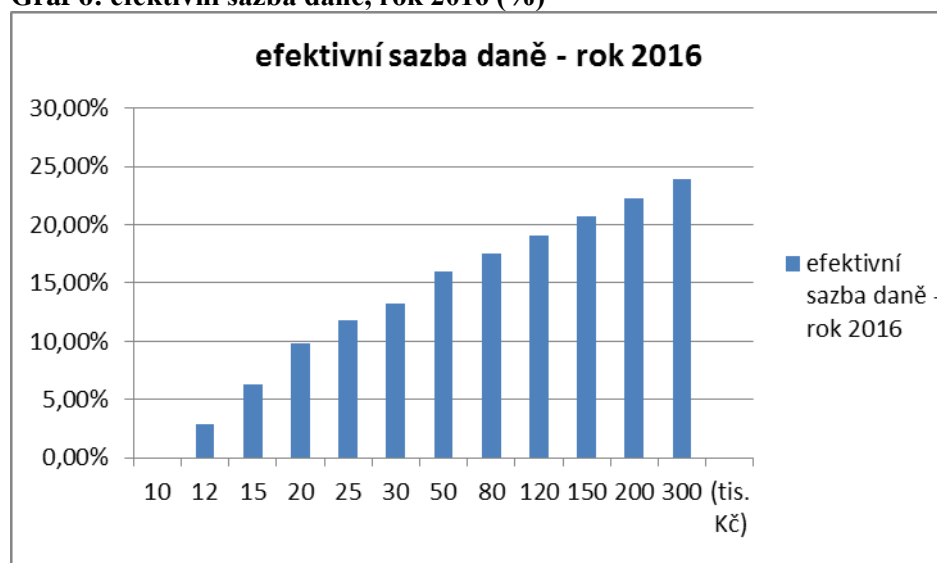
u zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně a uplatňují základní slevu na poplatníka, neodvádí daň žádnou. Postupně s rostoucí výší příjmu, se zvyšuje i efektivní sazba daně. Zaměstnanci s nadprůměrnými příjmy odvádí daň ve výši 20 % a více.

Tabulka 20: efektivní sazba daně – rok 2016 – zaměstnanec bez dětí (Kč)

měsíční hrubá mzda	základ daně	zaokrouhlení	záloha na daň	solidární daň	daň celkem	sleva na poplatníka	daň po slevě	efektivní sazba daně
10 000	13 400	13 400	2 010	0	2 010	2 070	0	0,00%
12 000	16 080	16 100	2 415	0	2 415	2 070	345	2,90%
15 000	20 100	20 100	3 015	0	3 015	2 070	945	6,30%
20 000	26 800	26 800	4 020	0	4 020	2 070	1 950	9,80%
25 000	33 500	33 500	5 025	0	5 025	2 070	2 955	11,80%
30 000	40 200	40 200	6 030	0	6 030	2 070	3 960	13,20%
50 000	67 000	67 000	10 050	0	10 050	2 070	7 980	16,00%
80 000	107 200	107 200	16 080	0	16 080	2 070	14 010	17,50%
120 000	160 800	160 800	24 120	839	24 959	2 070	22 889	19,10%
150 000	201 000	201 000	30 150	2 939	33 089	2 070	31 019	20,70%
200 000	268 000	268 000	40 200	6 439	46 639	2 070	44 569	22,30%
300 000	402 000	402 000	60 300	13 439	73 739	2 070	71 669	23,90%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Graf 6: efektivní sazba daně, rok 2016 (%)



zdroj: vlastní zpracování

Modelové výpočty v tabulce 20 zobrazují výpočet efektivní sazby daně v roce 2016 u poplatníků s různou výší příjmů, kteří při výpočtu čisté mzdy uplatňují pouze základní slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč, bez uplatnění dalších slev.

4.11 Příjem a efektivní sazba daně za vybrané roky

V tabulce 21 je zobrazen přehled hrubé mzdy, čisté mzdy a k těmto údajům odpovídající efektivní sazba daně. V přehledu jsou zahrnuty roky, kdy docházelo k výrazným změnám ve výpočtu mezd. Výše hrubého příjmu u jednotlivých skupin poplatníků opět vychází z aktuální průměrné mzdy platné v jednotlivých letech.

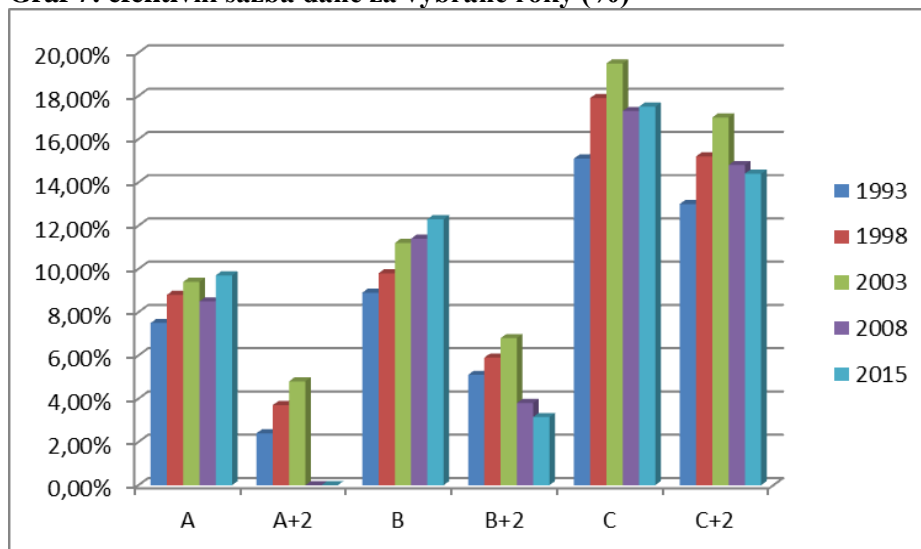
Tabulka 21: shrnutí – čistý příjem za vybrané roky, efektivní sazba daně (Kč)

	A	A+2	B	B+2	C	C+2
	hrubá mzda	hrubá mzda	hrubá mzda	hrubá mzda	hrubá mzda	hrubá mzda
	čistá mzda	čistá mzda	čistá mzda	čistá mzda	čistá mzda	čistá mzda
	efektivní sazba daně	efektivní sazba daně	efektivní sazba daně	efektivní sazba daně	efektivní sazba daně	efektivní sazba daně
1993	4 400	4 400	5 900	5 900	17 700	17 700
	3 476	3 701	4 578	4 803	12 635	13 010
	7,50%	2,40%	8,90%	5,10%	15,10%	13,00%
1998	8 900	8 900	11 880	11 880	35 400	35 400
	7 007	7 457	9 166	9 620	24 630	25 590
	8,80%	3,70%	9,80%	5,90%	17,90%	15,20%
2003	12 700	12 700	16 900	16 900	50 700	50 700
	9 912	10 497	12 902	13 632	34 475	35 723
	9,40%	4,80%	11,20%	6,80%	19,50%	17,00%
2008	17 600	17 600	23 400	23 400	70 200	70 200
	13 900	15 680	17 805	19 585	49 275	51 055
	8,50%	0,00%	11,40%	3,80%	17,30%	14,80%
2015	19 900	19 900	26 500	26 500	79 500	79 500
	15 775	18 209	20 314	22 748	56 834	59 268
	9,70%	0,00%	12,30%	3,15%	17,50%	14,40%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Z přehledu je patrné, že v jednotlivých letech jsou rozdíly v efektivní sazbě daně u vybraných skupin poplatníků maximálně do 4,8 %, což vypovídá o stabilitě daňového systému.

Graf 7: efektivní sazba daně za vybrané roky (%)



zdroj: vlastní zpracování

4.12 Zdanění práce

K porovnání výše zdanění se používají v současné době různé metody. V této diplomové práci byla pro možnost srovnání výše zdanění u jednotlivých příjmových skupin vybrána metoda efektivní sazby daně. Tato metoda porovnává vypočítanou zálohu na daň s hrubou mzdou.

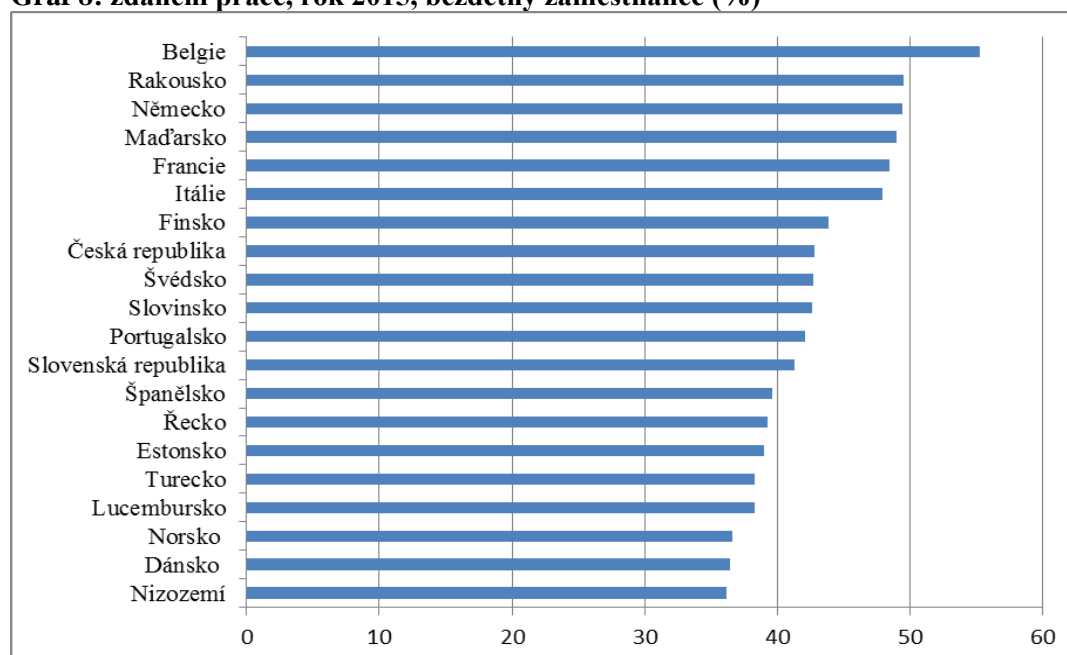
Zdanění práce je metoda, která se využívá při porovnání daňových systémů v členských zemích OECD.³¹ Česká republika, přestože má nízkou rovnou daň ve výši 15 %, má vysoké zdanění práce, které v roce 2015 činilo 42,8 % u bezdětného zaměstnance s průměrnými příjmy. Zdanění práce je v České republice vyšší než na Slovensku, kde zdanění práce je dle OECD ve výši 41,3 %. Těchto hodnot Slovensko dosahuje, přestože má pro výpočet daně z příjmů fyzických osob stanovenou sazbu ve výši

³¹ OECD. (2016). Taxing wages 2016.[cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>

19 %. Stejná sazba ve výši 19 % platí i pro zdanění příjmů právnických osob.³² Zaměstnanci na Slovensku odvádějí celkem na pojistném na sociální a zdravotní pojištění ze svých příjmů pojistné ve výši 13,4 %³³ na rozdíl od zaměstnanců v České republice, kteří odvádějí ze svých příjmů pojistné pouze ve výši 11 %. Průměrné zdanění práce v zemích OECD v roce 2015 u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou činilo 35,9 %.

Graf 8 znázorňuje výši zdanění u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou. Belgie jako jediná ze zemí OECD dosahuje zdanění práce vyšší než 50 %. V roce 2015 činila tato hodnota 55,3 %. Na rozdíl od nejvyšších hodnot, nejmenší zdanění práce ve výši 7 % je dosahováno v Chile. Mezi země s nejnižším zdaněním práce dále patří Nový Zéland (17,6 %) a Mexiko (19,7 %). Z evropských zemí dosahuje nejnižšího zdanění práce u bezdětných zaměstnanců Švýcarsko (22,2 %), Irsko (27,5 %) a Velká Británie (30,8 %).³⁴

Graf 8: zdanění práce, rok 2015, bezdětný zaměstnanec (%)



zdroj: OECD, 2016

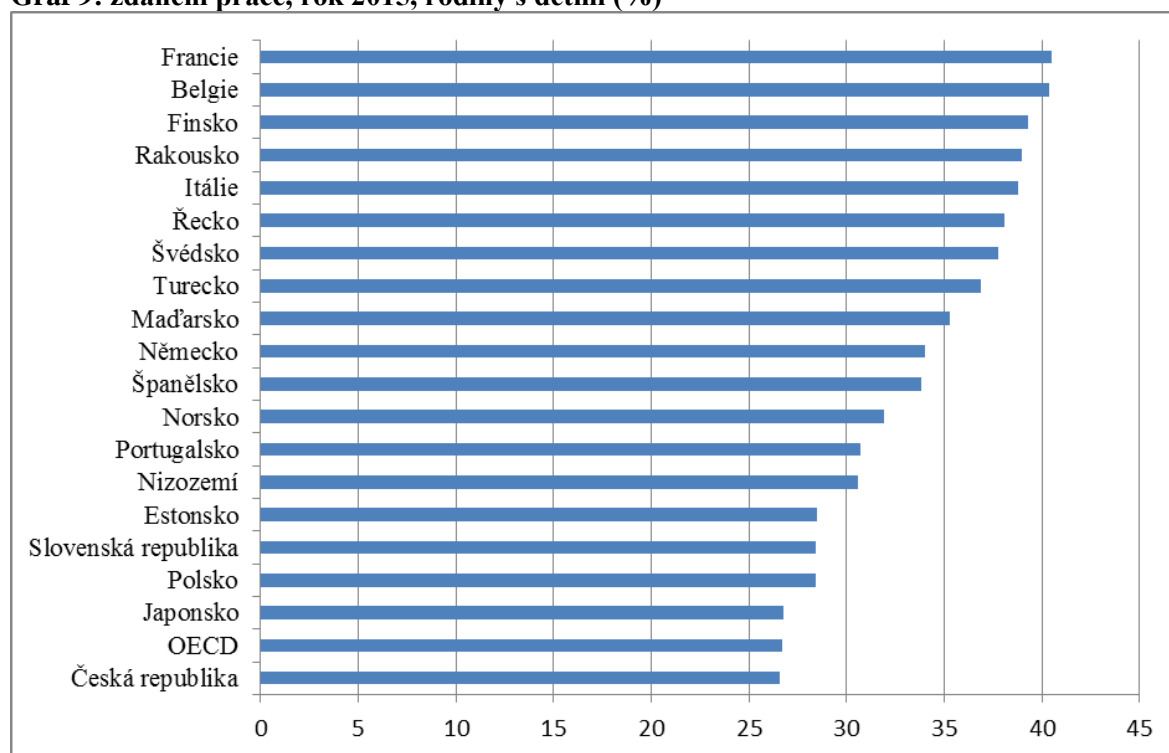
³² Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. (2016). Platné právne predpisy. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: <https://www.justice.gov.sk/Stranky/Zakony/Zbierka-zakonov.aspx>

³³ MPSV. (2016). Eures. Slovensko, životní a pracovní podmínky. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovensko>

³⁴ OECD. (2016). Taxing wages 2016.[cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>

Odlišnou výši zdanění je možné sledovat v zemích OECD u rodin s dětmi, která je zachycena v grafu 9. Nejvyšší daňové zatížení vykazuje Francie, kde výše zdanění dosahuje hodnoty 40,5 %. V České republice v roce 2015 činila sledovaná hodnota 26,6 %. Ve většině zemí je daňové zatížení rodin s dětmi nižší než u bezdětných zaměstnanců. Výjimkou je Mexiko a Chile, kde byla zjištěna stejná výše zdanění u bezdětných zaměstnanců jako u rodin s dětmi. V Mexiku se jedná o hodnotu 19,7 % a v Chile činilo zdanění práce v roce 2015 u bezdětných poplatníků i rodin s dětmi 7 %. Průměrné daňové zatížení rodin s dětmi bylo v roce 2015 v zemích OECD spočítáno ve výši 26,7 %, což je téměř shodná hodnota, kterou vykazuje Česká republika.³⁵

Graf 9: zdanění práce, rok 2015, rodiny s dětmi (%)



zdroj: OECD, 2016

³⁵ OECD. (2016). Taxing wages 2016.[cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>

5 Shrnutí a diskuze

5.1 Současná situace

Výše zdanění obyvatelstva se ve větší míře odvíjí od toho, jaká vláda je v té době u moci. Dle vypracovaných modelových výpočtů je zřejmé, že vládní politika je zaměřena na podporu zaměstnanců s průměrnými příjmy, kteří uplatňují slevy na vyživované děti. Z provedené analýzy zároveň vyplývá, že od roku 2008, tj. od zavedení lineární sazby daně ve výši 15 %, nepodléhají příjmy zaměstnanců s nejvyššími příjmy tak vysokému zdanění jako před zavedením jednotné sazby daně. Tento jev byl zčásti upraven zavedením doplňkové solidární daně od roku 2013.

Současný stav zdanění je nastaven pro rodiny s průměrnými a lehce nadprůměrnými příjmy, tyto rodiny to ale tolik nepotřebují. Situace v některých případech není příznivá pro rodiny s podprůměrnými příjmy. Problémem je, že tyto rodiny ani všechny slevy nevyužijí. Z různých důvodů nemohou využít například slevy (nezdanitelné částky) na úroky z úvěrů, nezdanitelné částky na penzijní připojištění, školkovné, dary apod. Důvodem nevyužití možných slev bývá situace, že tito poplatníci žádné daně neplatí.³⁶

5.1.1 Vládní návrh na změnu

Možným řešením, jak změnit systém vybírání daně, je vládní návrh na zavedení jednoho inkasního místa, které již mělo být zavedeno od roku 2014. Tento projekt zatím nebyl realizován. Je otázkou, zda zavést jedno inkasní místo nebo všechny tři složky (pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a daň) sloučit do jedné částky. Nyní je realizace projektu jednoho inkasního místa odsunuta na neurčito. Tento způsob, kdy by zaměstnavatel skutečně odváděl pouze na jedno místo, se zdá ve svém konečném důsledku úsporný. Zavedení jednotného inkasního místa jako celku by bylo jistě finančně náročné, ale přineslo by úsporu ve státní správě, kde by bylo potřeba méně úředníků, méně tiskopisů apod. V případě zavedení jednoho inkasního místa by bylo nutné

³⁶ IDNES. (2016). Podpora rodin je v Česku nedostatečná, slevy pomáhají jen majetnějším. [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: http://ekonomika.idnes.cz/rodina-socialni-podpora-dane-slevy-dtl-ekonomika.aspx?c=A160511_212002_ekonomika_ane

sjednotit legislativu týkající se výběru daní a pojistného, protože nyní platí různé termíny pro výběr daní a pojistného. Ministerstvo financí v současné době podporuje návrh na zjednodušení zákona o daních z příjmů, který by beze změny daňové povinnosti, měl být jednodušší a slučitelný s navrhovaným systémem pro výběr daní a pojistného.³⁷ Dalším vládním řešením současné situace je navýšení daňového zvýhodnění na děti. V současné době se projednává návrh na zvýšení slev na druhé, třetí a každé další dítě. Připravená novela navrhuje pro rok 2017 navýšení daňového zvýhodnění na druhé dítě o 200 Kč a na třetí a každé další dítě o 300 Kč měsíčně.

5.2 Zvýšení základní slevy na poplatníka

Na základě provedených výpočtů je možno konstatovat, že nejvyšší daňové zvýhodnění je v současné době směřováno pouze k vícečetným rodinám. Od roku 2015 je zavedena vyšší sleva na druhé, třetí a každé další dítě. Tyto výhody pro vícečetné rodiny se v roce 2016 opět zvýšily a plánuje se zvýšení i pro rok 2017. Tato situace je z dlouhodobého hlediska nastavena zcela správně.

Od 1.1.2017 činí minimální mzda 11 000 Kč. Vzhledem k tomu, že základní sleva na poplatníka nebyla od roku 2008 zvýšena a činí 2 070 Kč, dochází poprvé od zavedení této slevy k situaci, kdy zaměstnanci, kteří pobírají minimální mzdu, musí ze své mzdy odvádět zálohu na daň. Na základě tohoto zjištění je možné navrhnout zvýšení základní slevy na poplatníka na částku 2 220 Kč měsíčně. Při této slevě již poplatníci s minimální mzdou ve výši 11 000 Kč nebudou mít žádnou daňovou povinnost. Do konce roku 2016 poplatníci s příjmem na úrovni minimální mzdy neodváděli žádnou daň.

Tabulka 22 znázorňuje situaci, kdy v roce 2016 činila minimální mzda 9 900 Kč a základní sleva na poplatníka zajišťovala zaměstnancům s příjmem na úrovni minimální mzdy nulovou daňovou povinnost. Bez navržené změny by poplatníci v roce 2017 s příjmem ve výši 11 000 Kč odváděli zálohu na daň ve výši 150 Kč. Navrhovaná změna má v roce 2017 zajistit poplatníkům s minimální mzdou nulovou daňovou povinnost.

³⁷ FinExpert.cz. (2016). Daně mají být jednodušší, v roce 2020. [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://finexpert.e15.cz/dane-maji-byt-jednodusi-v-roce-2020>

Tabulka 22: navrhované zvýšení slevy na poplatníka (Kč)

	příjem na úrovni minimální mzdy v roce 2016	příjem na úrovni minimální mzdy v roce 2017 bez navržené změny	návrh na zvýšení slevy na poplatníka
hrubá mzda	9 900	11 000	11 000
pojistné sociální 6,5 %	644	715	715
pojistné zdravotní 4,5 %	446	495	495
zdanitelná mzda	13 266	14 740	14 740
základ pro výpočet zálohy	13 300	14 800	14 800
záloha na daň	1 995	2 220	2 220
sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 220
záloha na daň po slevách	0	150	0
čistá mzda	8 810	9 640	9 790
efektivní sazba daně	0,00%	1,40%	0,00%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

5.3 Změna pro držitele průkazu ZTP/P

Další návrh na změnu směřuje k daňové podpoře zdravotně znevýhodněných zaměstnanců, kteří jsou držiteli průkazu ZTP/P. Tito zaměstnanci by měli být daňově více zvýhodněni, protože přes své zdravotní omezení pracují a snaží se být společensky aktivní. Slevy pro tyto poplatníky v daňovém zákoně existují, ale zaměstnanci slevy nemohou plně využít, protože dosahují nízkých příjmů z důvodu zkrácených pracovních úvazků. Na základě této situace je možné navrhnout změnu, která by umožňovala poskytnutí slevy pro držitele průkazu ZTP/P i do „mínusu“. V současné době je situace taková, že pokud poplatník slevu z důvodu nízkých příjmů nevyužije, sleva „propadá“. Navrhovaná změna má za cíl stanovit, aby se sleva pro držitele průkazu ZTP/P chovala stejně jako daňové zvýhodnění na děti, tzn. pokud poplatník slevu nevyužije, bude nevyužitá sleva vyplacena formou daňového bonusu. Tím by se podpořili zdravotně znevýhodnění zaměstnanci, kteří často pracují na zkrácený úvazek a dosahují nižších příjmů. V současné době takoví poplatníci plně nevyužijí tuto slevu a o celou nebo o část slevy přicházejí. Pro výplatu tohoto bonusu ve mzdě poplatníka by byla stanovena minimální i maximální hranice.

Tabulka 23 zobrazuje výpočet čisté mzdy s nově navrženým bonusem pro držitele průkazu ZTP/P. V modelových výpočtech je již počítáno s novou výší základní slevy na poplatníka ve výši 2 220 Kč. Poplatníci s měsíčním příjmem 11 000 Kč měsíčně získají nově bonus ve výši 1 345 Kč. Pokud by nebyla navržena nová úprava, která zajišťuje poskytování slevy do mínusu, poplatníci by o tuto částku přišli, jednalo by se o slevu pro držitele průkazu ZTP/P, která by zůstala nevyužitá. Ještě při příjmu 17 600 Kč měsíčně vzniká poplatníkům nárok na výplatu bonusu. Navržená změna v poskytování slevy pro držitele průkazu ZTP/P „do mínusu“ by měla zajistit zdravotně znevýhodněným poplatníkům dosažení vyššího čistého příjmu.

Tabulka 23: návrh na bonus pro držitele průkazu ZTP/P (Kč)

hrubá mzda	11 000	13 000	15 000	17 000	17 600
pojistné sociální 6,5 %	715	845	975	1 105	1 144
pojistné zdravotní 4,5 %	495	585	675	765	792
zdanitelná mzda	14 740	17 420	20 100	22 780	23 584
základ pro výpočet zálohy	14 800	17 500	20 100	22 800	23 600
záloha na daň	2 220	2 625	3 015	3 420	3 540
sleva na poplatníka	2 220	2 220	2 220	2 220	2 220
záloha po slevě	0	405	795	1 200	1 320
sleva na ZTP/P	1 345	1 345	1 345	1 345	1 345
sleva na ZTP/P - bonus	1 345	940	550	145	25
výsledná záloha	0	0	0	0	0
čistá mzda včetně vyplaceného bonusu	11 135	12 510	13 900	15 275	15 689
efektivní sazba daně	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

zdroj: vlastní zpracování dle zákonů č.: 586/1992 Sb., 589/1992 Sb., 592/1992 Sb., 48/1997 Sb.

Závěr

Na základě provedeného vyhodnocení vlivu metodiky výpočtu mezd na výši čisté mzdy pomocí modelových propočtů se potvrdil předpoklad, že daňově jsou nejvíce zvýhodňovány rodiny s vyživovanými dětmi a poplatníci s příjmy těsně nad hranicí minimální mzdy. Tento trend byl potvrzen v časové řadě od roku 1993. Z výpočtů je zřejmé, že nejméně na dani odvádí poplatníci s nižšími příjmy, kteří mají více dětí. Z modelových příkladů je patrné, že vládní politika je zaměřena na podporu poplatníků, kteří vyživují nezaopatřené děti. Vzhledem ke zvýšení daňového zvýhodnění na vyživované děti, které je plánováno i pro rok 2017, se dá předpokládat, že bude tento trend pokračovat i do budoucna.

Provedená dekompozice stávajícího stavu ukázala, že dosavadní nastavení daňového systému zajišťovalo poplatníkům s minimální mzdou nulovou daňovou povinnost. V souladu s tímto zjištěním bylo navrženo zvýšení slevy na poplatníka, které by tak reagovalo na novou výši minimální mzdy platnou od roku 2017, kdy při současné metodice výpočtu čisté mzdy vychází daňová povinnost. Cílem této změny bylo podpořit dlouhodobý trend, při kterém poplatníci s minimální mzdou, neplatí žádné daně. Cílovou skupinou další navržené změny, byli zdravotně znevýhodnění poplatníci (držitelé průkazu ZTP/P), pro které bylo navrženo poskytování slevy pro držitele tohoto průkazu do mínusu. Tito zaměstnanci často pracují na nižší úvazek a jelikož sleva na zdravotní postižení se v současnosti odečítá pouze do „nulové daně“, tak v důsledku není tato sleva na daních u nízkých příjmů vůbec využívána. Dle modelového výpočtu se uvedená změna pozitivně projevila u zaměstnanců s příjmem do 17 600 Kč. V současné době se stále více zaměstnanců dostává do tíživé finanční situace z důvodů dosahování nízkých příjmů. Navrhované změny by měly pomoci zajistit zdravotně znevýhodněným zaměstnancům a zaměstnancům s příjmy na úrovni minimální mzdy, dosáhnout vyššího čistého příjmu. Dlouhodobým trendem by do budoucna měla zůstat podpora nízkopříjmových skupin poplatníků s více dětmi a zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zdroje

Literatura

BAKEŠ, M., MARKOVÁ, H. (1991). Daň ze mzdy. Praha: Linde. 1. vydání. ISBN neuvedeno.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. (2015). Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

Daňová sústava od 1.1.1993. (1991). Bratislava: REPROTEAM. ISBN 80-900975-0-2.

LOŠŤÁK, M., PELECH, P. (2016). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016. 24. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 367 s. ISBN 978-80-7263-995-3.

LOŠŤÁK, M., PELECH, P. (2015). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2015. 23. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 367 s. ISBN 978-80-7263-926-7.

PELECH, P. (1993). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti. Olomouc: ANDRAGOGOS AGENCY. 160 s. ISBN 80-901279-6-7.

PELECH, P. (2001). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2001. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 263 s. ISBN 80-7263-078-4.

PELECH, P. (2009). Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2009. 17. doplněné a aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 455 s. ISBN 978-80-7263-501-6.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., KRATOCHVÍLOVÁ, E., MIKYSKA, M. (2006). Abeceda mzdové účetní 2006. 16. vydání. Olomouc: ANAG. 495 s. ISBN 80-7263-319-8.

ŠUBRT, B. (2014). Obsluha mzdy a platu. 1. vydání. Olomouc: ANAG. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

VYBÍHAL, V. a kol. (2014). Mzdové účetnictví 2014 praktický průvodce. Praha: GRADA Publishing, a. s. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

VYBÍHAL, V. a kol. (2016). Mzdové účetnictví 2016 praktický průvodce. Praha: GRADA Publishing, a. s. 464 s. ISBN 978-80-271-0032-3.

Zákon o daniach z príjmov s dôvodovou správou. (1992). Bratislava: EPOS. ISBN 80-900560-5-9.

Zákony

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

ČSSZ. (2017). ČSSZ informuje: Důležité údaje platné pro sociální zabezpečení v roce 2017. [cit. 2016-11-18]. Dostupný z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/20170105-cssz-informuje-dulezite-udaje-platne-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2017.htm>

ČSÚ. (2016). Průměrná hrubá měsíční mzda. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814_0503.pdf/81ade2da-31b0-495c-8d28-4fcc7049e900?version=1.0

ČSÚ. (2016). Česká republika od roku 1989 v číslech – 2013. [cit. 2016-10-19]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-od-roku-1989-wau52m1y38>

ČSÚ. (2017). Statistiky. [cit. 2017-02-03]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>

FinExpert. (2016). Hrubá vs. čistá mzda: Jak velké jsou rozdíly a proč? [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://finexpert.e15.cz/hruba-vs-cista-mzda-jak-velke-jsou-rozdily-a-proc>

FinExpert.cz. (2016). Daně mají být jednodušší, v roce 2020. [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: <http://finexpert.e15.cz/dane-maji-byt-jednodusi-v-roce-2020>

FINMAG. (2009). Superhrubá mzda a stropy. [cit. 2016-11-18]. Dostupný z WWW: <http://finmag.penize.cz/kaleidoskop/263837-superhruba-mzda-a-stropy>

IDNES. (2016). Podpora rodin je v Česku nedostatečná, slevy pomáhají jen majetnějším. [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW: http://ekonomika.idnes.cz/rodina-socialni-podpora-dane-slevy-dtl-/ekonomika.aspx?c=A160511_212002_ekonomika_ane

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. (2016). Platné právní předpisy. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: <https://www.justice.gov.sk/Stranky/Zakony/Zbierka-zakonov.aspx>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2017). [cit. 2017-02-03]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/>

MPSV. (2016). Eures. Slovensko, životní a pracovní podmínky. [cit. 2016-11-19]. Dostupný z WWW: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovensko>

OECD. (2016). OECD tax rates on labour income stabilise in 2015. [cit. 2016-10-19]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/newsroom/oecd-tax-rates-on-labour-income-stabilise-in-2015.htm>

OECD. (2016). Taxing wages 2016. [cit. 2016-10-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>

OECD. (2016). Tax wedge. [cit. 2017-01-29]. Dostupný z WWW:
<https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>