

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy
v České a Slovenské republice**

Bc. Veronika Šťastná

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Šťastná

Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice

Název anglicky

The Assessment of Tax Discounts Impact on the Net Wage in the Czech Republic and Slovakia

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu daňových slev vyhodnotit problematiku mzdových nákladů a vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice. Výstupem práce budou zpracované návrhy na možnou harmonizaci uplatňovaných slev ve sledovaných státech.

Metodika

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

Na základě poznatků z teoretické části budou v praktické části práce vypracovány varianty modelových příkladů výpočtu čisté mzdy u poplatníků s odlišným uplatněním slev na dani v České a Slovenské republice.

Vzájemnou komparací získaných výsledků bude vyhodnoceno daňové zatížení jednotlivých poplatníků a pomocí dedukce budou zpracovány návrhy na možnou harmonizaci ve sledovaných státech.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

čistá mzda, daňové zvýhodnění, hrubá mzda, slevy na dani, sociální pojištění, zdravotní pojištění

Doporučené zdroje informací

MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony: Úplná znění platná k 1. 1. 2018. 28. vydání. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0766-7.

OECD. Taxing wages 2018 [online]. Paris: OECD Publishing, 2018 [cit. 2018-06-11]. ISBN 978-92-64-29716-6. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2018-en

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-114-7.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2018. 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.

ŠUBRT, Bořivoj. Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-138-3.

VYBÍHAL, Václav a kol. Mzdové účetnictví 2018 praktický průvodce: zásadní změny v předpisech k 1.1.2018. 21. vyd. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0871-8.

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

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2019

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího 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 27. 3. 2019

Poděkování

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

Vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vyhodnocením vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice. V teoretické části práce jsou objasněny základní pojmy, které se týkají problematiky zdanění mezd a slev na dani dle platných právních předpisů.

Ve vlastní části diplomové práce je nejdříve vysvětlena metodika výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice. Dále jsou vypracovány modelové výpočty čisté mzdy zaměstnanců v České a Slovenské republice při uplatnění variabilních slev na dani. V modelových příkladech výpočtů čisté mzdy je počítáno s podprůměrnou, průměrnou a nadprůměrnou mzdou obou států. Modelové příklady výpočtů čisté mzdy jsou vyhodnocovány pomocí podílu čisté mzdy na hrubé mzdě. Vlastní část diplomové práce dále obsahuje porovnání slev na dani v České a Slovenské republice.

Výsledky modelových výpočtů čisté mzdy potvrzují, že při srovnatelné výši hrubé mzdy je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v České republice vyšší. Česká republika jednoznačně podporuje rodiny s více dětmi, kdy u nízkopříjmových rodin dokonce vzniká daňový bonus (záporná daň).

Klíčová slova: čistá mzda, daňové zvýhodnění, hrubá mzda, slevy na dani, sociální pojištění, zdravotní pojištění

The Assessment of Tax Discounts Impact on the Net Wage in the Czech Republic and Slovakia

Abstract

This thesis deals with the assessment of tax discounts impact on the net wage in the Czech and Slovak Republics. The theoretical part of the thesis clarifies the basic concepts concerning the taxation of wages and tax allowances pursuant to valid legal regulations.

The own part of thesis first explains the methodology for calculating net wages in the Czech and Slovak Republics. Model examples of net wage calculation for employees in the Czech and Slovak Republics applying different tax allowances are also prepared. In the model examples of net wage calculation, the below-average, average and above-average wages of both countries are expected. The model examples of net wage calculation are evaluated using the proportion of the net wage to the gross wage. The own part of thesis also contains a comparison of the tax allowances in the Czech and Slovak Republics.

The results of the model examples of net wage confirm that at a comparable level of gross wages, the proportion of net wage to the gross wage in the Czech Republic is higher. The Czech Republic unambiguously supports families with more children, even when a tax bonus (negative tax) is created for low-income families.

Keywords: net wages, tax benefits, gross wages, tax allowances, social insurance, health insurance

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Mzda, plat a odměny z dohod	13
3.1.1 Mzda	13
3.1.2 Plat	16
3.1.3 Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce	18
3.2 Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v České republice	19
3.2.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	19
3.2.2 Pojistné na sociální zabezpečení.....	30
3.2.3 Veřejné zdravotní pojištění.....	31
3.3 Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti ve Slovenské republice.....	33
3.3.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	33
3.3.2 Pojistné na sociální zabezpečení.....	38
3.3.3 Veřejné zdravotní pojištění.....	39
4 Vlastní práce.....	41
4.1 Způsob výpočtu čisté mzdy v České republice	41
4.2 Způsob výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice.....	42
4.3 Modelové příklady výpočtů čisté mzdy v České a Slovenské republice	43
4.3.1 Modelový příklad – varianta A.....	46
4.3.2 Modelový příklad – varianta B	48
4.3.3 Modelový příklad – varianta C	51
4.3.4 Modelový příklad – varianta D	53
4.3.5 Modelový příklad – varianta E	56
4.3.6 Modelový příklad – varianta F.....	59
4.3.7 Modelový příklad – varianta G.....	62
4.4 Porovnání slev na dani v České a Slovenské republice	65
5 Výsledky a diskuse	67
6 Závěr.....	74
7 Seznam použitých zdrojů	75

Seznam grafů

Graf 1 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta A	48
Graf 2 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta A	48
Graf 3 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta B	50
Graf 4 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta B	50
Graf 5 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta C	53
Graf 6 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta C	53
Graf 7 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta D	55
Graf 8 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta D	55
Graf 9 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta E	70
Graf 10 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta F	71
Graf 11 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta G	72

Seznam tabulek

Tabulka 1 Aktuální sazby zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny	16
Tabulka 2 Výše příplatků k platu	17
Tabulka 3 Zdanění mzdy bez podepsaného Prohlášení poplatníka	23
Tabulka 4 Výše daňového zvýhodnění na dítě v roce 2018	29
Tabulka 5 Přehled existujících zdravotních pojišťoven k 1. 1. 2018	32
Tabulka 6 Výpočet čisté mzdy v České republice	42
Tabulka 7 Výpočet čisté mzdy ve Slovenské republice	43
Tabulka 8 Průměrná měsíční mzda za první čtvrtletí roku 2018 v České a Slovenské republice	46
Tabulka 9 Srovnání povinných odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v České a Slovenské republice	46
Tabulka 10 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta A	47
Tabulka 11 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta B	49
Tabulka 12 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta C	52
Tabulka 13 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta D	54
Tabulka 14 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta E	57
Tabulka 15 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta E	58
Tabulka 16 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta F	60
Tabulka 17 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta F	61
Tabulka 18 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta G	63
Tabulka 19 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta G	64
Tabulka 20 Porovnání slevy na poplatníka a nezdanitelné části základu daně na poplatníka v České a Slovenské republice pro rok 2018	65
Tabulka 21 Porovnání daňového zvýhodnění na vyživované dítě v České a Slovenské republice pro rok 2018	66
Tabulka 22 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice – varianta A–D	68
Tabulka 23 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice – varianta E–G	69

1 Úvod

Mzdové účetnictví je významnou oblastí podnikání, zahrnuje měsíční zpracování mezd, výpočet povinných odvodů zdravotního a sociálního pojištění a odvody daní.

Odměňování se týká zaměstnanců v průběhu celého produktivního věku. Mezi základní odměny za práci zaměstnanců v pracovním poměru patří mzda a plat. Zaměstnanci státního sektoru jsou odměňováni platem. Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci soukromého sektoru.

Mzda je odměna, kterou obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele za vykonanou práci. Výše mzdy se odvíjí od náročnosti práce, pracovních podmínkách, míře odpovědnosti a pracovních výsledcích. Mzda je sjednávána písemně před výkonem práce ve smlouvě. Hrubá mzda se však odlišuje od čisté mzdy, kterou zaměstnanec nakonec získá. Pro každého zaměstnance je nejdůležitější výše čisté mzdy, která je jednou z motivací pracovního vztahu. Výše čisté mzdy závisí především na způsobu výpočtu čisté mzdy, způsobu zdanění mzdy, výši hrubé mzdy a dále na odvodech zdravotního a sociálního pojištění. Výše čisté mzdy je dále také ovlivněna uplatňovanými slevami na dani a daňovými zvýhodněními. Slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti mohou při splnění zákonných podmínek snížit daňovou povinnost. Některé slevy na dani nelze uplatnit při měsíčních daňových zálohách, ale pouze jednou za rok při ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob.

Česká a Slovenská republika mají spoustu společného. Obě země vstoupily do Evropské unie v roce 2004. Oba státy jsou spolu s Polskem a Maďarskem členy Visegrádské čtyřky.

V české a slovenské legislativě, která se zabývá problematikou mezd, lze nalézt zásadní odlišnosti, a to především ve způsobu výpočtu čisté mzdy, způsobu zdanění mzdy a možnosti uplatňování slev na dani.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu daňových slev vyhodnotit jejich vliv na výši čisté mzdy v České republice v komparaci se Slovenskou republikou. Dílčím cílem diplomové práce je porovnání metodik výpočtu čisté mzdy a slev na dani v České a Slovenské republice.

2.2 Metodika

Na základě kompilace informací z odborné literatury, platných právních a účetních předpisů bude pomocí kritické analýzy a následně syntézy zpracována literární rešerše týkající se vybrané problematiky. V literární rešerši budou objasněny základní pojmy, které se týkají problematiky zdanění mezd a slev na dani v České a Slovenské republice. Na základě poznatků z teoretické části bude zpracována praktická část práce.

Ve vlastní části diplomové práce bude nejdříve použita metodika výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice. Dále budou vypracovány modelové příklady výpočtů čisté mzdy zaměstnanců v České a Slovenské republice při uplatnění variabilních slev na dani. K posouzení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy budou vypracovány modelové příklady výpočtů čisté mzdy A–G.

Nejdříve budou u jednotlivých modelových příkladů výpočtů čisté mzdy provedeny výpočty čisté mzdy zaměstnanců České republiky, následně zaměstnanců Slovenské republiky. V modelových příkladech výpočtů čisté mzdy A–G bude počítáno se základní slevou na poplatníka (ve Slovenské republice se bude jednat o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka), daňovým zvýhodněním na dítě (ve Slovenské republice se bude jednat o daňový bonus na dítě), slevou na držitele průkazu ZTP/P a slevou na invaliditu druhého stupně. V modelových příkladech výpočtů čisté mzdy A–D bude pro jasnější vyjádření rozdílů počítáno se srovnatelnou výší hrubé mzdy v České i Slovenské republice. Následně bude v modelových příkladech výpočtů čisté mzdy E–G počítáno s podprůměrnou, průměrnou a nadprůměrnou mzdou obou států. Průměrné měsíční mzdy v České a Slovenské republice budou získány z Českého statistického úřadu a ze Statistického úřadu Slovenské republiky. Bude se jednat o průměrné měsíční mzdy za první čtvrtletí roku 2018.

Výsledky čisté mzdy v České a Slovenské republice budou vyhodnocovány pomocí podílu čisté mzdy na hrubé mzdě. Pro lepší přehled bude provedeno i grafické znázornění. Vzájemnou komparací získaných výsledků bude vyhodnoceno daňové zatížení jednotlivých poplatníků.

3 Teoretická východiska

V teoretické části diplomové práce jsou popsány a vysvětleny základní pojmy, které se týkají problematiky vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy.

3.1 Mzda, plat a odměny z dohod

V základních pracovněprávních vztazích je odměňování zaměstnanců upraveno zákoníkem práce. Mzda i plat přísluší zaměstnanci za práci podle její složitosti, obtížnosti pracovních podmínek, namáhavosti, dosahovaných pracovních výsledků a pracovní výkonnosti. Za práci na základě dohody o provedení práce a dohody o provedení činnosti náleží zaměstnanci odměna (Šubrt a kol., 2018, s. 96).

3.1.1 Mzda

Mzdou lze označit peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci (Roučková, Schmied, 2018, s. 72).

Mzda se stanovuje v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiné individuální smlouvě. Dále může mzdu stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou má náležet. Pokud není mzda pevně určena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci mzdový výměr v den nástupu do práce (Šubrt a kol., 2018, s. 99).

Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu. Zaměstnavatelem musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný výplatní termín (Šubrt a kol., 2018, s. 105).

V praxi se uplatňují různé formy základní mzdy. Jedná se především o mzdu (Vybíhal a kol., 2018, s. 91–92):

- **Časovou** – výše mzdy se zjistí jako součin mzdového tarifu a skutečně odpracované doby. Uplatňuje se především u pracovních činností, u kterých nelze objektivně měřit výsledky.
- **Úkolovou** – je formou základní mzdy. Závisí na výkonu pracovníka. Podmínkou zavedení úkolové mzdy je možnost stanovení objektivní výkonové normy. Další podmínkou je spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce.

- **Podílovou** – představuje podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč.
- **Provizní** – zpravidla se určuje jako podíl v procentech z realizovaných obchodů nebo množství získaných klientů.
- **Osobní** – uplatňuje se u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce.

Za určitých podmínek má zaměstnanec nárok na kompenzaci od zaměstnavatele. Kompenzace se provádí formou příplatků ke mzdě. Příplatky jsou zaměstnavatelem vypláceny povinně. Jejich výše je v předpisech stanovena jako minimální (Vybíhal a kol., 2018, s. 92).

Jedná se o následujících 5 příplatků:

- **Kompenzace za práci přesčas**

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši nejméně **25 %** průměrného výdělku, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali nárok na poskytnutí náhradního volna namísto příplatku. Maximální rozsah práce přesčas je nejvýše 150 hodin ročně (Šubrt a kol., 2018, s. 99).

- **Kompenzace za práci ve svátek**

Na prvním místě přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek náhradní volno. Náhradní volno přísluší zaměstnanci v rozsahu práce, která je konaná ve svátek. Zaměstnanci přísluší mzda ve výši průměrného výdělku za dobu náhradního volna. Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na poskytnutí příplatku ke mzdě místo náhradního volna, a to nejméně ve výši průměrného výdělku (**100 %**). Náhrada mzdy přísluší i zaměstnanci, který ve svátek nepracoval proto, že svátek připadl na pracovní den, a to ve výši průměrného výdělku (Vybíhal a kol., 2018, s. 94).

- **Příplatek za práci v noci**

Zaměstnanci přísluší za dobu práce v noci dosažená mzda a příplatek, a to ve výši nejméně **10 %** průměrného výdělku. Za práci v noci se považuje práce v intervalu od 22:00 hodin do 6:00 hodin (Vybíhal a kol., 2018, s.101).

- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Za práci o víkendu přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši **10 %** průměrného (hodinového) výdělku (Vybíhal a kol., 2018, s. 102).

- **Kompenzace za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Příplatek přísluší k dosažené mzdě ve výši nejméně **10 %** základní sazby minimální mzdy. Pro rok 2018 je to nejméně **7,32 Kč/hod.** (Šubrt a kol., 2018, s. 100).

Minimální mzda

Minimální mzda je právně stanovena jako nejnižší možná odměna za práci, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v pracovněprávním vztahu. Její výše je stanovena nařízením vlády. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru. Minimální mzda se také vztahuje na pracovní poměr založeném dohodami o provedení práce a o pracovní činnosti. Minimální mzda činí v České republice pro rok 2018 částku ve výši **12 200 Kč** za měsíc nebo **73,20 Kč/hod.** Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Pokud nedosáhne celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží zaměstnanci doplatek do minimální mzdy (Šubrt a kol., 2018, s. 97–98).

Výše minimální mzdy je ve Slovenské republice v roce 2018 **480 EUR** za měsíc nebo **2,579 EUR** za odpracovanou hodinu (Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky, 2018).

Zaručená mzda

Nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnance, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě. Dále se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem a na odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr. Výše zaručené mzdy je stanovena nařízením vlády. Dle nařízení vlády jsou práce odstupňovány podle namáhavosti, odpovědnosti a složitosti do 8 skupin. Zaměstnanci náleží doplatek, pokud mzda nedosáhne nejnižší úrovně zaručené mzdy (Šubrt, 2018, s. 53).

V tabulce 1 jsou uvedeny aktuální sazby zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny.

Tabulka 1 Aktuální sazby zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	za měsíc	za hodinu
1.	12 200 Kč	73,20 Kč
2.	13 500 Kč	80,80 Kč
3.	14 900 Kč	89,20 Kč
4.	16 400 Kč	98,50 Kč
5.	18 100 Kč	108,80 Kč
6.	20 000 Kč	120,10 Kč
7.	22 100 Kč	132,60 Kč
8.	24 400 Kč	146,40 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle Roučková, Schmied, 2018, s. 82

Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je významným nástrojem v oblasti mezd. Výše průměrného výdělku se zjišťuje z hrubé mzdy, která je zúčtována zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. V případě, že zaměstnanec nepracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, použije se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Průměrný výdělek je zjišťován jako průměrný hodinový výdělek nebo průměrný denní výdělek (Vybíhal a kol., 2018, s. 112–113).

3.1.2 Plat

Plat je peněžité plnění, které je poskytováno za práci zaměstnavatelem zaměstnanci. Zaměstnavatelem je (Roučková, Schmied, 2018, s. 72):

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba, která je zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- regionální rada regionu soudržnosti.

V den nástupu do práce má zaměstnavatel povinnost vystavit zaměstnanci platový výměr. Plat tvoří příplatky, platový tarif a další složky platu (Šubrt a kol., 2018, s. 102).

Platový tarif

Každému zaměstnanci přísluší platový tarif, který je stanovený pro platový stupeň a platovou třídu. Platových stupňů je celkem 12. Platové stupně se určují podle délky započitatelné praxe. Platových tříd je stanoveno celkem 16. Zařazení do jednotlivých platových tříd se provádí podle katalogu prací (Šubrt a kol., 2018, s. 102).

Příplatky a další složky platu

K platu se poskytují následující příplatky, které jsou uvedeny v tabulce 2.

Tabulka 2 Výše příplatků k platu

Druh příplatku	Výše příplatku
Příplatek za vedení	Sazby rozpětí stanovené zákonem, výši příplatku určuje vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatel
Příplatek za noční práci	20 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	25 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v tyto dny
Náhradní volno nebo plat za práci přesčas	25 % průměrného hodinového výdělku nebo 50 % průměrného hodinového výdělku nebo poskytnutí náhradního volna za práci přesčas
Příplatek za práci ve ztíženém prostředí	Dle nařízení vlády v rozpětí 400 Kč až 1 800 Kč měsíčně
Zvláštní příplatek	Podle 5 skupin, výši zvláštního příplatku v rámci rozpětí pro příslušnou skupinu určí zaměstnavatel
Příplatek za rozdělenou směnu	30 % průměrného hodinového výdělku
Osobní příplatek	Výši určuje zaměstnavatel v rámci maximálního limitu stanoveného nařízením vlády
Kompenzace za přímou pedagogickou činnost nad stanovený limit	2násobek průměrného hodinového výdělku za každou hodinu přímé pedagogické činnosti nad stanovený limit
Specializační příplatek pedagogického pracovníka	Výši určuje zaměstnavatel v rozpětí 1 000 Kč až 2 000 Kč měsíčně
Odměna	Pouze za úspěšné splnění zvlášť významného nebo mimořádného pracovního úkolu
Cílová odměna	Za splnění předem stanoveného mimořádného náročného úkolu
Náhradní volno nebo plat za práci ve svátek	Náhradní volno nebo 100 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek

Zdroj: Vlastní zpracování dle Brůha a kol., 2018, s. 190–197

3.1.3 Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce

Při zaměstnávání pracovníků je možno také využít vztahů, které jsou založeny dohodou o práci konané mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel není povinen v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, proto se dohody využívají pro nepravidelnou výpomoc. Existují dva druhy dohod: dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce (Šubrt a kol., 2018, s. 66).

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatel může uzavřít dohodu o pracovní činnosti i v případě, že rozsah práce nepřekračuje ve stejném kalendářním roce 300 hodin. Sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování této podmínky lze posuzovat v průměru za celou dobu, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena. Tato doba však nesmí přesáhnout 52 týdnů. V dohodě musí být uvedeny: sjednané práce, rozsah pracovní doby, odměna a doba, na kterou se dohoda uzavírá (Šubrt a kol., 2018, s. 67).

Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže rozsah práce nepřesáhne 300 hodin (do roku 2011 to bylo 150 hodin), a to v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce je započtena také doba práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě další dohody o provedení práce v témže kalendářním roce. V případě, že příjem z dohody o provedení práce přesáhne v kalendářním roce částku 10 000 Kč, je zaměstnanec konající práce účasten nemocenského a důchodového pojištění (Šubrt a kol., 2018, s. 67).

Dle § 75 zákoníku práce musí být v dohodě uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce musí být vyhotovena písemně. Jedno vyhotovení vydá zaměstnavatel zaměstnanci (Vybíhal a kol., 2018, s. 43).

Odměňování zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu. Odměna nemusí obsahovat povinné složky mzdy či platu. Zákoník práce nestanovuje ani maximální výši odměny. Na tyto odměny se vztahuje právní úprava minimální mzdy, rovněž na ně dopadá zásada rovnosti v odměňování (Šubrt a kol., 2018, s. 115).

Způsob zrušení dohody o pracovní činnosti a o provedení práce lze sjednat. V případě, že není sjednán důvod zrušení, je možné dohody zrušit dohodou smluvních stran, výpovědí, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou. Okamžité zrušení lze sjednat pouze v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (Vybíhal a kol., 2018, s. 43).

3.2 Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v České republice

V následujících podkapitolách je řešena problematika, která se zabývá zdaněním mezd v České republice dle platných právních předpisů.

3.2.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků upravuje v České republice zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti jsou fyzické osoby a zaměstnanci. Za daňového rezidenta s neomezenou daňovou povinností je považován zaměstnanec, který má své bydliště v České republice nebo se zde převážně zdržuje. Daňoví rezidenti mají daňovou povinnost jak z příjmů dosažených na našem území, tak z příjmů v zahraničí (Vybíhal a kol., 2018, s. 281).

Daňový nerezident je poplatník, který vykazuje daňovou povinnost, jenž se vztahuje výhradně na příjmy, které plynou ze zdrojů na území České republiky. Jedná se o osoby, které nemají bydliště na území České republiky a ani se zde obvykle nezdržují (Šubrt a kol., 2018, s. 215).

Předmět daně z příjmů fyzických osob tvoří příjmy ze samostatné činnosti, příjmy ze závislé činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy (Marková, 2018, s. 9).

Příjmy ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou upraveny v § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Mezi příjmy ze závislé činnosti patří (Pelech, Rindová, 2018, s. 29–30):

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce),
- příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru (příjmy policistů, vojáků),
- příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru nebo obdobného poměru,
- příjmy členů družstev, společníků společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností,
- odměny člena orgánu právnické osoby a likvidátora.

Za příjmy ze závislé činnosti se dle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů považují všechny následující příjmy od zaměstnavatele (Vybíhal a kol., 2018, s. 285):

- pravidelně vyplácené mzdy a platy i nepravidelně vyplácené odměny a prémie,
- příjmy, které jsou vyplácené nad rámec stanovených náhrad nebo limitů,
- příjmy plynoucí zaměstnanci, ale i osobě, na kterou přešlo příslušné právo,
- příjmy vyplácené nebo připisované k dobru,
- částky, o které je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté služby, práva nebo věci, kromě bytu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu,
- příjem ve výši 1 % vstupní ceny včetně daně z přidané hodnoty za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla zaměstnavatele zaměstnanci k poskytnutí pro služební i soukromé účely.

Předmět daně z příjmů fyzických osob tvoří dále funkční požitky, které jsou vymezeny v § 6 odst. 10 zákona o daních z příjmů. Jsou to funkční platy a další plnění představitelů státní moci a dále odměny za výkon funkce a plnění udělená v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce v orgánech obcí a v jiných orgánech územní samosprávy. Naopak se za funkční požitky nepovažují příjmy znalců a tlumočnicků (Vybíhal a kol., 2018, s. 284).

V § 6 odst. 7 zákona o daních z příjmů jsou vymezeny příjmy, které nespádají do příjmů ze závislé činnosti. Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují (Šubrt a kol, 2018, s. 225–228):

- náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, a to do výše stanovené zvláštním právním předpisem,
- hodnota pracovních oděvů a obuvi, osobních ochranných pracovních prostředků, čistících, mycích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu, který je stanoven zvláštním předpisem,
- hodnota pracovního oblečení, které je určené zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání včetně příspěvku na jeho udržování,
- hodnota stejnokrojů včetně příspěvku na jejich udržování,
- částky, které jsou přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele,
- náhrada za opotřebení vlastního zařízení, náradí a předmětů, které jsou potřeba pro výkon práce poskytovaná zaměstnanci podle zákoníku práce,
- povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem.

Příjmy, které jsou od daně osvobozeny jsou vymezeny v § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů. Mezi příjmy, které jsou od daně osvobozeny patří například nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, které souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, hodnota nealkoholických nápojů, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům ze sociálního fondu jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, hodnota stravování, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, zvýhodnění, které poskytuje zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, příjmy za práci žáků a studentů a odstupné (Vybíhal a kol., 2018, s. 287–291).

Základ daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky (kromě příjmů do 10 000 Kč, které jsou zdaňovány srážkovou daní), které jsou zvýšeny o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen hradit zaměstnavatel. Toto pojistné se přičte k příjmu ze závislé činnosti nebo funkčnímu požitku i u zaměstnance, u kterého nemá zaměstnavatel

povinnost platit pojistné. Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Při stanovení povinného pojistného se při výpočtu základu daně nezohledňují slevy nebo mimořádné slevy na pojistném u zaměstnavatele, o které si zaměstnavatel snižuje odvody povinného pojistného (Vybíhal a kol., 2018, s. 293).

Celková výše povinného pojistného je 34 %. Z toho 25 % činí pojistné na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a 9 % činí pojistné na veřejné zdravotní pojištění (Šubrt a kol., 2018, s. 237).

Způsob zdanění příjmů ze závislé činnosti

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce daně k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (Vybíhal a kol., 2018, s. 294).

Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen Prohlášení poplatníka) je tiskopis určený pro poplatníka (zaměstnance). Slouží k uplatnění nezdanitelných částí základu daně po skončení roku a k uplatnění slev na dani dle § 35ba a § 35bb zákona o daních z příjmů. Dále slouží k uplatnění daňového zvýhodnění podle § 35c a § 35d zákona o daních z příjmů. Prohlášení poplatníka musí poplatník podepsat do 30 dnů po nastoupení do práce, do 15. 2. každoročně, do konce kalendářního měsíce, ve kterém nastala změna a do 30 dnů po narození dítěte (Šubrt a kol., 2018, s. 275).

V jednom kalendářním měsíci nesmí poplatník podepsat současně Prohlášení poplatníka u více plátců najednou. Prohlášení poplatníka může být provedeno pro rok 2018 v písemné, ale i v elektronické podobě (Vybíhal a kol., 2018, s. 295).

„Při zdaňování příjmů ze závislé činnosti jsou uplatňovány 2 režimy zdanění, a to:

- *výběr daně zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně (tzv. srážkovou),*
- *výběr daně prostřednictvím zálohy na daň“* (Vybíhal a kol., 2018, s. 295).

Zvláštní sazbou daně jsou zdaňovány příjmy, které jsou zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrn nepřesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele, pokud zaměstnanec

nepodepíše u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka. Zvláštní sazbou daně jsou zdaňovány také příjmy, které jsou zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem, pokud v úhrnu nepřesahují u stejného plátce daně za kalendářní měsíc částku ve výši 2 500 Kč. Základ daně se zaokrouhlí na celé Kč dolů a vypočtená daň ve výši 15 % se také zaokrouhlí na celé Kč dolů (Vybíhal a kol., 2018, s. 295–296).

Podepíše-li zaměstnanec Prohlášení poplatníka, stanoví plátce daně základ daně z úhrnu všech příjmů v daném kalendářním měsíci a je povinen srazit zálohu na daň. Sazba daně činí za kalendářní měsíc 15 %. Záloha se vypočte ze základu daně pro výpočet zálohy a zaokrouhlí se do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Pokud je úhrn příjmů ze závislé činnosti v kalendářním měsíci vyšší než 2 500 Kč (bez příjmu z dohody o provedení práce), je plátce daně povinen srazit zálohu na daň (Šubrt a kol., 2018, s. 239–240).

Pokud zaměstnanec nepodepíše Prohlášení poplatníka, plátce vybere daňovou povinnost z příjmů ze závislé činnosti na základě uzavřené dohody o provedení práce následujícím způsobem, který je uveden v tabulce 3.

Tabulka 3 Zdanění mzdy bez podepsaného Prohlášení poplatníka

Hrubá mzda	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
Z dohody o provedení práce		
1 až 10 000 včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 % zaokrouhlená na koruny dolů
10 001 a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15 %
Z ostatních příjmů ze závislé činnosti		
1 až 2 500 včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 % zaokrouhlená na koruny dolů
2 501 a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle Šubrt a kol., 2018, s. 240

Záloha na daň se použije i u poplatníka, který nepodepsal Prohlášení poplatníka, pokud není konečná daň vybíraná zvláštní sazbou (Pelech, Rindová, 2018, s. 69).

Poplatníci, kteří mají vysoké příjmy, musejí platit takzvanou solidární daň. Solidární zvýšení daně u zálohy činí 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy, které jsou

zahrnovány do základu pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy, která je stanovena dle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Pro rok 2018 je to částka **119 916 Kč** (Šubrt a kol., 2018, s. 241).

Nezdanitelná část základu daně

V daňovém přiznání si mohou poplatníci (fyzické osoby) před výpočtem daňové povinnosti z příjmů za zdaňovací období snížit základ daně o nezdanitelné částky. Nezdanitelné části základu daně jsou uvedeny v § 15 zákona o daních z příjmů (Vybíhal a kol., 2018, s. 299).

Mezi nezdanitelné části základu daně patří:

- **Bezúplatná plnění**

Bezúplatná plnění představují plnění na vymezené účely, a to zejména na výzkumné a vývojové účely, vědu a vzdělávání, kulturu, na policii, školství, podporu a ochranu mládeže, ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely náboženské pro státem uznané církve a náboženské společnosti, politickým stranám a politickým hnutím, na odstraňování následků živelní pohromy na území České republiky. Dále se odečte i hodnota bezúplatných plnění fyzickým osobám, které poskytují zdravotní služby nebo provozují školy a školská zařízení a zařízení pro péči o toulavá nebo opuštěná zvířata (Pelech, Rindová, 2018, s. 120).

Úhrn všech bezúplatných plnění musí za rok činit alespoň částku **1 000 Kč**, odečíst lze nejvýše **15 %** z celoročního daňového základu. Bezúplatným plněním je bezpříspěvkové dárcovství krve, které je v roce 2018 oceňováno částkou **3 000 Kč** za jeden odběr krve. Částkou **20 000 Kč** se oceňuje odběr orgánu od žijícího dárce (Pelech, Rindová, 2018, s. 121).

- **Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období**

Jedná se o úroky, které jsou ve zdaňovacím období zaplacený z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru banky sníženým o státní příspěvek a z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou. Výše odpočtu je ročně nejvýše 300 000 Kč úhrnné částky úroků všech úvěrů v téže společně hospodařící domácnosti (Šubrt a kol., 2018, s. 246–247).

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Od základu daně lze ve zdaňovacím období 2018 odečíst příspěvek v celkovém úhrnu maximálně **24 000 Kč** zaplacený poplatníkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a penzijní pojištění (Vybíhal a kol., 2018, s. 304).

- **Pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené ve zdaňovacím období**

Soukromé životní pojištění zahrnuje pojištění na smrt, na dožití určitého věku a na důchodové pojištění. Základní podmínka pro uplatnění této nezdanitelné části základu daně spočívá v tom, že má zaměstnanec s pojišťovnou sjednanou pojistnou smlouvu. V této smlouvě je dohodnuta výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících (po 5 letech) a současně nejdříve v kalendářním roce, ve kterém dosáhne poplatník 60 let věku (Pelech, Rindová, 2018, s. 129).

Od základu daně lze ročně odečíst částku, která se rovná v úhrnu maximálně **24 000 Kč** (Vybíhal a kol., 2018, s. 250).

- **Odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci**

V ročním zúčtování nebo v daňovém přiznání lze od základu daně odečíst členské příspěvky, které jsou zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace. Musí přitom jít o organizaci, která obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Odečíst je možné částku do výše **1,5 %** zdanitelných příjmů, maximálně však do výše **3 000 Kč** za kalendářní rok (Šubrt a kol., 2018, s. 251).

- **Odpočet úhrady za zkoušky**

Od základu daně lze také odečíst ve zdaňovacím období úhrady za zkoušky, které ověřují výsledky dalšího vzdělávání. Ročně lze odečíst částku, která byla uhrazena, maximálně je to částka **10 000 Kč**. Poplatník, který je osobou se zdravotním postižením si může odečíst částku až **13 000 Kč**, poplatník s těžším zdravotním postižením až **15 000 Kč** (Šubrt a kol., 2018, s. 251).

Slevy na dani

Slevy na dani jsou upraveny především v § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Nárok na uplatnění slev na dani dle § 35ba zákona o daních z příjmů prokazuje poplatník u plátce daně podpisem tiskopisu Prohlášení poplatníka a předložením předepsaných dokladů (Vybíhal a kol., 2018, s. 307).

Mezi slevy na dani patří:

- **Sleva na poplatníka**

Sleva na poplatníka činí v roce 2018 částku **24 840 Kč** ročně. Nárok na slevu na poplatníka mají poplatníci, kteří jsou daňovými rezidenty s neomezenou daňovou povinností. Tedy poplatníci, kteří mají bydliště na území České republiky nebo se zde

obvykle zdržují. Daňová povinnost těchto poplatníků je stanovena z příjmů plynoucích jak ze zdrojů na území České republiky, tak i ze zdrojů v zahraničí. Nárok na slevu na poplatníka mají také poplatníci s omezenou daňovou povinností. Tedy poplatníci, jejichž daňová povinnost se vztahuje výhradně na příjmy, které jim plynou ze zdrojů z území naší republiky (Vybíhal a kol., 2018, s. 307).

Poplatník má nárok na slevu na dani u plátce daně. Při výpočtu zálohy na daň se vypočtená záloha na daň sníží o měsíční slevu na dani ve výši jedné dvanáctiny roční částky, tedy o **2 070 Kč**. Při ročním zúčtování se sníží vypočtená daň o roční částku slevy na dani na poplatníka ve výši 24 840 Kč. Sleva na dani na poplatníka náleží poplatníkovi v plné výši, a to bez ohledu na skutečnost v kolika měsících pracoval (Vybíhal a kol., 2018, s. 307).

- **Sleva na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti**

Sleva na manželku (manžela) činí v roce 2018 částku **24 840 Kč** ročně. V případě držitele průkazu ZTP/P se jedná o částku ve výši dvojnásobku, tedy **49 680 Kč**. Za manželku (manžela) se považuje i partner(ka) podle zákona upravujícího registrované partnerství. Slevu na manželku (manžela) lze uplatnit na manželku (manžela), která (který) žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud vlastní příjem manželky (manžela) nepřesáhl částku 68 000 Kč (Šubrt a kol., 2018, s. 253).

Do vlastního příjmu manželky (manžela) nelze zahrnout dávky péstounské péče, výjimku tvoří odměny péstouna. Dále nelze do vlastního příjmu manželky (manžela) zahrnout dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky osobám se zdravotním postižením, příspěvky na sociální služby, na péči, státní příspěvky na penzijní připojištění, státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření, státní příspěvky dle zákona o stavebním spoření, stipendium a příjem, který plyne z důvodu péče o jinou či blízkou osobu. Do vlastního příjmu manželky (manžela) lze zahrnout všechny ostatní příjmy, například příjem z pracovního poměru, ošetřovné, nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, příjem podléhající srážkové dani, dary (Vybíhal a kol., 2018, s. 309).

- **Základní sleva na invaliditu**

Základní sleva na invaliditu činí v roce 2018 částku **2 520 Kč** ročně. Měsíčně je to částka ve výši **210 Kč**. Na slevu má nárok poplatník, který pobírá vlastní invalidní důchod pro invaliditu prvního či druhého stupně nebo v situaci, kdy zanikl nárok na tento invalidní důchod, z důvodu souběhu s nárokem na výplatu starobního důchodu (Vybíhal a kol., 2018, s. 309).

- **Rozšířená sleva na invaliditu**

Rozšířená sleva na invaliditu činí v roce 2018 částku **5 040 Kč**, měsíčně je to částka ve výši **420 Kč**. Sleva je přiznána poplatníkovi, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod, u kterého je jednou z podmínek pro jeho přiznání invalidita třetího stupně. Nárok na rozšířenou slevu na invaliditu má poplatník i v případě, že tento invalidní důchod není vyplacen z důvodu souběhu nároku na výplatu starobního důchodu, nebo pokud byla jeho žádost o tento invalidní důchod zamítnuta z jiných důvodů než proto, že uchazeč není invalidní ve třetím stupni (Vybíhal a kol., 2018, s. 309).

- **Sleva na držitele průkazu ZTP/P**

Sleva na držitele průkazu ZTP/P činí v roce 2018 částku ve výši **16 140 Kč** ročně, měsíčně je to částka ve výši **1 345 Kč**. Nárok na slevu poplatník prokáže u plátce daně předložením vlastního průkaz ZTP/P. V případě, že držitel průkazu zároveň pobírá plný invalidní důchod, tak se slevy na dani sčítají. V jednom měsíci mu náleží sleva na poplatníka, na plný invalidní důchod a na držitele průkazu ZTP/P (Vybíhal a kol., 2018, s. 309).

- **Sleva na studenta**

Sleva na studenta činí v roce 2018 částku ve výši **4 020 Kč** ročně, měsíčně je to částka ve výši **335 Kč**. Podmínkou pro uplatnění slevy na studenta je soustavná příprava na budoucí povolání. Slevu na studenta nelze přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na střední škole formou dálkového studia či večerního studia při zaměstnání nebo formou kombinovaného studia, je-li v době studia výdělečně činný nebo mu vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dále nelze slevu na studenta přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole za trvání služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání (Šubrt a kol., 2018, s. 256).

Nárok na slevu má poplatník naposledy v měsíci, kdy dovrší 26 let věku, případně maximálně do 28 let věku, jedná-li se o prezenční formu studia v doktorském studijním programu. Poplatníkovi, který je část roku studentem a část roku má příjmy ze závislé činnosti, náleží sleva na studenta ve výši 1/12 celkové roční slevy za měsíc (Vybíhal a kol., 2018, s. 310).

- **Sleva na umístění dítěte**

„Výše slevy na dani za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka na dané zdaňovací období v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy, pokud jím nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24 zákona o daních z příjmů (odst.1)“ (Vybíhal a kol., 2018, s. 310).

Slevu na umístění dítěte lze uplatnit maximálně do výše minimální mzdy za každé vyživované dítě. Za rok 2018 půjde o limit **12 200 Kč** za každé vyživované dítě. Podmínkou pro využití této slevy je, aby vyživované dítě žilo s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Tuto slevu může uplatnit pouze jedna osoba, která žije s vyživovaným dítětem ve společně hospodařící domácnosti. V případě dítěte svěřeného do střídavé péče rodičů, mohou slevu uplatnit oba rodiče. Sleva se uplatňuje v rámci ročního zúčtování daňových záloh (Šubrt a kol., 2018, s. 257).

- **Sleva na evidenci tržeb**

Sleva na evidenci tržeb činí v roce 2018 částku ve výši **5 000 Kč**. Tuto slevu je možno uplatnit pouze ve zdaňovacím období, ve kterém poplatník poprvé zaevidoval tržbu, kterou má dle zákona o evidenci tržeb povinnost evidovat (Marková, 2018, s. 53).

Daňové zvýhodnění

Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu, který tvoří Evropský hospodářský prostor (Šubrt a kol., 2018, s. 259).

Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, dítě v péči, které nahrazuje péči rodičů, osvojenec, dítě druhého z manželů, vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů. Daňové zvýhodnění lze uplatnit na dítě nezletilé, na zletilé dítě až do dovršení věku 26 let, jestliže mu není přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a pokud se soustavně připravuje studiem na budoucí povolání. Slevu na dani v rámci daňového zvýhodnění může poplatník uplatnit do výše daňové povinnosti, která je vypočtena dle zákona o daních z příjmů za příslušné zdaňovací období. Daňové zvýhodnění může uplatnit ve zdaňovacím období pouze jeden poplatník, který žije s vyživovaným dítětem ve společně hospodařící domácnosti (Marková, 2018, s. 53).

V případě, že je vyživováno více dětí poplatníka v jedné společně hospodařící domácnosti, tak se pro účely tohoto ustanovení posuzují dohromady. Z toho vyplývá,

že záleží na daňovém poplatníkovi, jaké pořadí dětí zvolí pro zdaňovací období. Je-li při více dětech jedno vyživované dítě držitelem průkaz ZTP/P, doporučuje se, aby je rodiče pro účely daňového zvýhodnění označili vyšším číslem a dosáhli tak vyšší slevy nebo daňového bonusu (Pelech, Rindová, 2018, s. 96).

Daňové zvýhodnění činí v roce 2018 částky, které jsou uvedeny v následující tabulce 4.

Tabulka 4 Výše daňového zvýhodnění na dítě v roce 2018

Daňové zvýhodnění	Ročně	Měsíčně
1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
2. dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
3. a každé další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč
1. dítě (pokud je držitelem ZTP/P)	30 408 Kč	2 534 Kč
2. dítě (pokud je držitelem ZTP/P)	38 808 Kč	3 234 Kč
3. a každé další dítě (pokud je držitelem ZTP/P)	48 408 Kč	4 034 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle Šubrt a kol., 2018, s. 259

Daňové zvýhodnění se zvyšuje na dvojnásobek, pokud se jedná o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P (Marková, 2018, s. 53).

Daňové zvýhodnění lze uplatnit jednou ze tří forem (Šubrt a kol., 2018, s. 259):

- slevy na dani,
- daňového bonusu,
- slevy na dani a daňového bonusu.

Ke vzniku nároku na daňový bonus dojde v případě, že poplatník splní zákonem dané podmínky. Jeho zdanitelné příjmy ze závislé a samostatné činnosti musí dosáhnout ve zdaňovacím období v úhrnu alespoň 6násobku minimální mzdy. Do tohoto příjmu se nezahrnují příjmy z kapitálového majetku a nájmu. Poplatník má nárok na vyplacení daňového bonusu, pokud je jeho výše za rok alespoň **100 Kč**, maximálně jej lze uplatnit do výše **60 300 Kč** (Pelech, Rindová, 2018, s. 97).

3.2.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné je příjmem státního rozpočtu. Zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění. Dále také zahrnuje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na důchodové pojištění. Příjmem státního rozpočtu jsou také penále, pokuty a přírážka k pojistnému na sociální zabezpečení (Šubrt a kol, 2018, s. 409).

Povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení mají (Ženíšková, 2018, s. 13):

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně důchodově pojištěné.

Výše pojistného se stanovuje z vyměřovacího základu, který se zjišťuje v rozhodném období a v roce 2018 činí (Vybíhal a kol. 2018, s. 168–169):

- **u zaměstnavatele:** 25 % (z toho připadá 21,5 % na důchodové pojištění; 2,3 % na nemocenské pojištění; 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- **u zaměstnanců:** 6,5 % na důchodové pojištění,
- **u osob samostatně výdělečně činných:** 29,2 % (z toho tvoří 28 % důchodové pojištění; 1,2 % státní politika zaměstnanosti),
- **u osob samostatně výdělečně činných účastněných nemocenského pojištění:** 2,3 % na nemocenské pojištění,
- **u osob dobrovolně účastněných důchodového pojištění:** 28 % na důchodové pojištění,
- **u zahraničních zaměstnanců:** 2,3 % na nemocenské pojištění.

Osoby samostatně výdělečně činné se účastní nemocenského pojištění dobrovolně. Pojistné se zaokrouhluje u každého jednotlivého poplatníka na celé Kč směrem nahoru a odvádí se okresní správě sociálního zabezpečení, platí se za jednotlivé kalendářní měsíce. Pojistné je splatné od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (Vybíhal a kol. 2018, s. 169).

Vyměřovací základ se stanovuje zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele. Vyměřovací základ se zjišťuje jen u zaměstnanců, kteří se účastní

nemocenského pojištění. Vyměřovacím základem je u zaměstnanců úhrn započitatelných příjmů, které jsou zúčtovány do rozhodného období. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc. Započitatelnými příjmy jsou příjmy, které jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny a příjmy, které zúčtoval zaměstnavatel zaměstnanci. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců (Ženíšková, 2018, s. 40).

Minimální vyměřovací základ není stanoven. Maximální roční vyměřovací základ zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné činí v roce 2018 částku ve výši 1 438 992 Kč. Tato částka je 48násobek průměrné mzdy, v roce 2018 je to tedy 48 x 29 979 Kč (Šubrt a kol., 2018, s. 409).

3.2.3 Veřejné zdravotní pojištění

„Podle zákona č. 48/1997 Sb. jsou povinně pojištěny všechny osoby, které:

- *Mají na území České republiky trvalý pobyt (bez ohledu na jejich občanství).*
- *Nemají na území České republiky trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo nebo trvalý pobyt“* (Vybíhal a kol., 2018, s. 138).

Naopak povinně nejsou pojištěny osoby, které nemají na území České republiky trvalý pobyt a jsou zaměstnány v České republice u zaměstnavatelů, kteří požívají diplomatické výhody a imunity, anebo kteří nemají na území České republiky sídlo. Dále jsou to také osoby, které se zdržují dlouhodobě a nepřetržitě v cizině déle než 6 měsíců, ti však musejí být zdravotně pojištěni v cizině a musejí provést o této skutečnosti záznam (Vybíhal a kol., 2018, s. 139).

Pojištěnec má právo na výběr zdravotní pojišťovny. Změnu zdravotní pojišťovny lze provést jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny (Vybíhal a kol., 2018, s. 139).

Pojišťovny mají povinnost vydat bezplatně svým pojištěncům průkaz pojištěnce nebo náhradní doklad (Vybíhal a kol., 2018, s. 141).

V tabulce 5 je uveden přehled existujících zdravotních pojišťoven v České republice.

Tabulka 5 Přehled existujících zdravotních pojišťoven k 1. 1. 2018

Kód	Zkratka	Název
111	VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
201	VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR
205	ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
207	Oborová	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví
209	Škoda MB	Zaměstnanecská pojišťovna Škoda
211	ZP MV	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra
213	Revírní	Revírní bratrská pokladna

Zdroj: Vlastní zpracování dle Šubrt a kol., 2018, s. 321

Výše pojistného je v roce 2018 **13,5 %** z vyměřovacího základu za rozhodné období. Rozhodným obdobím je pro zaměstnavatele, zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů kalendářní měsíc. U osoby samostatně výdělečně činné je rozhodným obdobím kalendářní rok. Pojistné je zaokrouhlováno na celé koruny nahoru (Vybíhal a kol., 2018, s. 152).

Zaměstnanec odvádí ze své hrubé mzdy **4,5 %** na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel hradí za zaměstnance **9 %**. Za výpočet a odvod zdravotního pojištění je zodpovědný zaměstnavatel (Gola, 2018).

Vyměřovací základ zaměstnance pro výpočet výše zdravotního pojištění je představován úhrnem příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a které nejsou od daně osvobozeny a které mu byly zúčtovány zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním (Vybíhal a kol., 2018, s. 153).

Minimální vyměřovací základ zaměstnance je částka minimální mzdy, v roce 2018 je to částka **12 200 Kč** (Šubrt a kol., 2018, s. 359).

Maximální výše pro veřejné zdravotní pojištění neexistuje od roku 2013 (OECD, 2018, s. 240).

3.3 Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti ve Slovenské republice

V následujících podkapitolách je řešena problematika, která se zabývá zdaněním mezd ve Slovenské republice dle platných právních předpisů.

3.3.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Daň z příjmů upravuje ve Slovenské republice zákon č. 595/2003 Zbierky, zákon o dani z príjmov. Tento zákon upravuje daň z příjmů fyzických a právnických osob. Dále vymezuje způsob placení a výběru daně.

Příjmy ze závislé činnosti

Za příjmy ze závislé činnosti se dle § 5 odst. 1 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov považují především:

- příjmy ze současného či z předchozího pracovněprávního poměru, služebního poměru,
- příjmy za práci likvidátorů, prokuristů, členů družstev,
- odměny obviněných ve vazbě,
- odměna za výkon funkce předsedy, člena a zapisovatele volební komise, předsedy, člena a zapisovatele komise pro referendum,
- odměna za produktivní práci žáka střední odborné školy a příjem studenta vysoké školy v době odborné praxe,
- odměny za výkon funkce ve státních orgánech, v orgánech územní samosprávy.

Dle § 5 odst. 3 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov patří do příjmů ze závislé činnosti také například výhry nebo ceny přijaté zaměstnancem, který se zúčastnil soutěže, kterou vyhlásil zaměstnavatel.

Naopak stejně jako v České republice se za příjmy ze závislé činnosti dle § 5 odst. 5 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov nepovažují:

- cestovní náhrady,
- nepeněžní plnění ve výši hodnoty poskytovaných osobních ochranných pracovních prostředků, osobních hygienických prostředků a pracovních oděvů,

- náhrada za používání vlastního zařízení, předmětů a náradí potřebného k výkonu práce,
- hodnota rehabilitačních pobytů a preventivní zdravotní péče za podmínek stanovených zvláštním předpisem.

Základ daně z příjmů ze závislé činnosti

Základem daně jsou zdanitelné příjmy ze závislé činnosti, které jsou sníženy o pojistné a příspěvky, které je povinen platit zaměstnanec, anebo příspěvky na zahraniční pojištění zaměstnance, na kterého se vztahuje zahraniční pojištění téhož druhu (Finančné riaditeľstvo SR, 2018).

Způsob zdanění příjmů ze závislé činnosti

Od roku 2013 je jednotná sazba 19 % nahrazena dvěma sazbami daně. Sazba daně fyzických osob činí v prvním případě 19 % z té části základu daně, která nepřesáhla 176,8násobek platného životního minima. V druhém případě činí sazba daně 25 % z té části základu daně, která přesáhla limit platného životního minima (OECD, 2018, s. 490).

Kromě zálohové daně existuje i daň srážková. Srážkovou daní se daní například úroky, výhry nebo jiné výnosy z vkladů na knížkách, peněžní prostředky z běžných účtů, peněžní výhra v loterii, peněžní výhra z reklamních soutěží a slosování a výnosy z majetku v podílovém fondu (§ 43 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov).

Nezdanitelná část základu daně

Nezdanitelné části základu daně je možno definovat jako sumy, o které si mohou fyzické osoby (poplatníci) snížit svůj základ daně, a to při splnění určitých podmínek stanovených zákonem. Poplatníci, kteří dosahují aktivních příjmů, si mohou snížit svůj základ daně o nezdanitelné části základu daně, kterými jsou pro rok 2018 (Kubová, 2017a):

- a) nezdanitelná část základu daně na poplatníka,
- b) nezdanitelná část základu daně na manželku (manžela),
- c) příspěvky na doplňkové důchodové spoření a na doplňkové důchodové spoření v zahraničí stejného nebo srovnatelného druhu,
- d) nezdanitelná část základu daně na lázeňství.

- **Nezdanitelná část základu daně na poplatníka**

Zaměstnanec si může u svého zaměstnavatele uplatnit nezdanitelnou část základu daně na poplatníka ve výši **319,17 EUR** měsíčně, pokud podepíše tiskopis Prohlášení příjmů ze závislé činnosti. Ročně je výše nezdanitelné části základu daně na poplatníka **3 830,02 EUR**. Pokud má zaměstnanec víc zaměstnavatelů, může tuto nezdanitelnou část základu daně uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele (Finančné riaditeľstvo SR, 2018).

Pokud je základ daně poplatníka v příslušném zdaňovacím období dle § 11 odst. 2 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov:

- nižší než 100násobek platného životního minima, tak je nezdanitelná část základu daně ročně na poplatníka suma, která odpovídá 19,2násobku částky životního minima,
- vyšší než 100násobek platného životního minima, tak je nezdanitelná část základu daně ročně na poplatníka suma, která odpovídá rozdílu 44,2násobku životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně. V případě, že je tato částka nižší než 0, tak se nezdanitelná část základu daně na poplatníka ročně rovná 0.

- **Nezdanitelná část základu daně na manželku (manžela)**

Výše nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela) se odvíjí dle toho, jestli poplatník v daném zdaňovacím období dosáhl základ daně vyšší nebo nižší jak 176,8násobek platného životního minima (Kubová, 2017a).

V případě, že v příslušném zdaňovacím období poplatník dosáhl základ daně nižší nebo rovnající se 176,8násobku platného životního minima a jeho manželka (manžel) dle § 11 odst. 3 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov:

- nemá vlastní příjem, tak výše nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela) odpovídá 19,2násobku platného životního minima,
- má vlastní příjem, který nepřesahuje sumu 19,2násobku platného životního minima, tak je výše nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela) rozdíl mezi sumou 19,2násobku platného životního minima a vlastními příjmy manželky (manžela),
- má vlastní příjem, který přesahuje částku odpovídající 19,2násobku platného životního minima, tak se výše nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela) rovná 0.

V případě, že v příslušném zdaňovacím období poplatník dosáhl základ daně vyšší jak 176,8násobek platného životního minima a jeho manželka (manžel) dle § 11 odst. 3 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov:

- nemá vlastní příjem, tak je výše nezdánitelné části základu daně na manželku (manžela) rozdíl 63,4násobku platného životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně poplatníka (v případě, že je výsledkem výpočtu suma nižší jak 0, tak se tato nezdánitelná část základu daně rovná 0),
- má vlastní příjem, tak je výše nezdánitelné části základu daně na manželku (manžela) rozdíl 63,4násobku platného životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně poplatníka snížený o vlastní příjmy manželky (manžela).

Aby si mohl poplatník uplatnit nezdánitelnou část základu daně, musí jeho manželka (manžel) splňovat alespoň jednu z následujících podmínek (Kubová, 2017a):

- starala se o nezletilé dítě, žijící ve společné domácnosti,
- byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání,
- považuje se za občana se zdravotním postižením,
- pobírá peněžitý příspěvek na opatrovnictví.

Pokud nebyly tyto podmínky splněny po celý kalendářní rok, tak se výše nezdánitelné části základu daně vypočítá podle vzorce jako: (počet měsíců, ve kterých byly splněny podmínky/12) \times výše nezdánitelné části základu daně, ve kterých byly splněny podmínky (Kubová, 2017a).

Za vlastní příjem manželky se dle § 11 odst. 4 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov považuje příjem manželky (manžela) snížený o zaplacené pojistné, které manželka (manžel) byla povinná z tohoto příjmu zaplatit. Za vlastní příjem manželky (manžela) nelze považovat zaměstnaneckou prémii, daňový bonus, zvýšení důchodu pro státní sociální příspěvky a stipendium poskytované studentovi, který se soustavně připravuje na budoucí povolání.

Sumy nezdánitelných částí základu daně na poplatníka a na manželku (manžela) jsou závislé na výši platného životního minima (Kubová, 2017a).

Platné životní minimum je od 1. 7. 2018 do 30. 6. 2019 ve výši 205,07 EUR (Černegová, 2018b).

- **Příspěvky na doplňkové důchodové spoření**

Pokud si chce poplatník uplatnit nezdanitelnou část základu daně na příspěvky na doplňkové spoření, musí splnit následující podmínky dle § 11 odst. 12 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů:

- musí mít uzavřenou účastnickou smlouvu po 31. prosinci 2013 na základě, které zaplatil příspěvek na doplňkové důchodové spoření,
- nemůže mít uzavřenou účastnickou smlouvu, která by nespĺňovala podmínky stanovené zákonem o doplňkovém důchodovém spoření.

Maximální výše této nezdanitelné části základu daně je za rok 2018 **180 EUR** za zdaňovací období. Poplatník si může tuto nezdanitelnou část základu daně uplatnit ročně, a to buď v ročním zúčtování daně, nebo v daňovém přiznání (Kubová, 2017a).

- **Nezdanitelná část základu daně na lázeňství**

Maximální výše nezdanitelné části základu daně na lázeňství činí v roce 2018 **50 EUR** za rok. Nezdanitelnou část základu daně na lázeňství si může poplatník uplatnit i na manželku (manžela) a vyživované dítě, pokud za ně uhradil služby spojené s lázeňstvím, nejvíce však do výše 50 EUR za každého z nich. Tuto nezdanitelnou část základu daně smí uplatnit pouze jeden z poplatníků. Pokud má nárok na uplatnění této nezdanitelné části základu daně na dítě poplatníka více poplatníků, tak se nezdanitelná část základu daně uplatňuje v pořadí (pokud se nedohodnou jinak) matka, otec, jiná oprávněná osoba (§ 11 odst. 14 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů).

Daňový bonus na dítě

Daňový bonus na dítě je daňové zvýhodnění od státu na každé jedno vyživované a nezaopatřené dítě. V roce 2018 je výše daňového bonusu **21,56 EUR** měsíčně. Ročně je to částka **258,72 EUR**. Poplatník si může nárok na daňový bonus uplatnit měsíčně, pokud se jedná o zaměstnance nebo ročně v ročním zúčtování daně. Na daňový bonus na dítě má nárok poplatník na každé vyživované dítě, které žije s poplatníkem ve společné domácnosti. Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, dítě převzaté do náhradní péče, která nahrazuje péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu a dítě osvojené. Za vyživované dítě se také považuje dítě druhého z manželů a zletilé nezaopatřené dítě, pokud bylo do dosažení zletilosti svěřeno do péče nahrazující péči rodičů. Nárok na uplatnění daňového bonusu vzniká od měsíce narození dítěte až do měsíce, v kterém dítě dosáhlo 25 let věku. Pokud dítě získalo vysokoškolské vzdělání před 25 rokem věku,

tak se nepovažuje za nezaopatřené dítě a nelze uplatnit nárok na daňový bonus (poplatníkovi zaniká nárok na daňový bonus v červnu 2018, pokud dítě získalo vysokoškolský titul v květnu 2018). Zaměstnanec má nárok na uplatňování daňového bonusu na dítě i měsíčně, pokud u svého zaměstnavatele podepíše Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu, předloží příslušné doklady (rodný list, potvrzení o studiu) a v daném kalendářním měsíci dosáhnou jeho zdanitelné příjmy ze závislé činnosti nejméně ½ minimální mzdy (Černegová, 2018a).

Od roku 2007 je daňový bonus závislý na výši minimálního životního minima. Od 1. července daného roku vstupuje v platnost nová výše minimálního životního minima. Aby si mohl poplatník uplatnit daňový bonus na dítě, musí každoročně dosáhnout příjmů 6násobku minimální mzdy. Daňový bonus na dítě si může uplatnit pouze jeden z rodičů. Část zdaňovacího období může uplatňovat daňový bonus na dítě jeden z rodičů, po zbytek daňového období může uplatňovat daňový bonus na dítě druhý z rodičů. Tato volba se musí držet pro všechny vyživované děti (OECD, 2018, s. 489).

„Daňový bonus je možné uplatnit maximálně do výše daňové povinnosti, pokud je daňová povinnost nižší než možný daňový bonus, může správce daně požádat o vrácení daně“ (Široký, 2018, s. 322).

3.3.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je ve Slovenské republice upraveno několika zákony, především je to zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení.

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje dle § 2 zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení následující složky:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění, které zahrnuje starobní pojištění a invalidní pojištění,
- úrazové pojištění,
- garanční pojištění,
- pojištění v nezaměstnanosti.

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci pojistné na sociální zabezpečení v celkové výši **25,2 %** z vyměřovacího základu. Pojistné hrazené zaměstnavatelem se skládá z následujících částí (Sociálna poisťovna, 2018):

- nemocenské pojištění (**1,4 %**),

- starobní pojištění (14 %),
- invalidní pojištění (3 %),
- pojištění v nezaměstnanosti (1 %),
- garanční pojištění (0,25 %),
- úrazové pojištění (0,8 %),
- rezervní fond (4,75 %).

Zaměstnanec si hradí celkem 9,4 % z vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení, které hradí zaměstnanec, je složeno z následujících položek dle (Sociálna poisťovna, 2018):

- nemocenské pojištění (1,4 %),
- starobní pojištění (4 %),
- invalidní pojištění (3 %),
- pojištění v nezaměstnanosti (1 %).

Podobně jako v České republice není minimální vyměřovací základ pro zaměstnance sociálního pojištění stanoven. Zaměstnavatel má povinnost odměňovat zaměstnance v souladu s ustanovením zákona o minimální mzdě. Maximální vyměřovací základ je pro všechny fondy sociálního pojištění – nemocenské pojištění, penzijní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, garanční pojištění, rezervní fond solidarity (s výjimkou úrazového pojištění) v celkové výši 6 384 EUR (Sociálna poisťovna, 2018).

3.3.3 Veřejné zdravotní pojištění

Ve Slovenské republice je veřejné zdravotní pojištění upraveno zákonem č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení a zákonem č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve.

Dle § 3 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení je veřejně zdravotně pojištěná fyzická osoba, která má trvalý pobyt na území Slovenské republiky. Toto neplatí, pokud není fyzická osoba na území Slovenské republiky zaměstnaná nebo nevykonává samostatně výdělečnou činnost. Veřejně zdravotně pojištěná je také osoba, která nemá trvalý pobyt na území Slovenské republiky za podmínky, že není zdravotně pojištěná v jiném státu Evropské unie nebo ve smluvním státu Dohody o Evropském hospodářském

prostoru a ve Švýcarsku. Účastníkem zdravotního pojištění je i fyzická osoba, která nemá trvalý pobyt ve Slovenské republice a není účastníkem zdravotního pojištění v cizině a pobírá starobní, invalidní, vdovský nebo výsluhový důchod.

Dle § 11 odst. 1 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení jsou povinni platit pojistné na zdravotní pojištění zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, stát a plátcí dividend.

Dle § 11 odst. 7 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení platí stát veřejné zdravotní pojištění zejména fyzické osobě, která pobírá důchod, rodičovský příspěvek. Stát dále hradí veřejné zdravotní pojištění za nezaopatřené děti a za fyzické osoby, které jsou invalidní.

Dle § 12 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení je sazba pojistného na veřejné zdravotní pojištění pro zaměstnance ve výši **4 %** z vyměřovacího základu. Pokud je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením, tak je sazba pouze **2 %** z vyměřovacího základu. Pro zaměstnavatele činí výše pojistného na zdravotní pojištění **10 %**. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením, tak je sazba **5 %** z vyměřovacího základu. Dle § 12 odst. 2 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení se za osobu se zdravotním postižením považuje fyzická osoba, která je invalidní nebo fyzická osoba s těžkým zdravotním postižením.

Dle § 13 a § 14 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení se minimální základ a vyměřovací základ zaokrouhluje na nejbližší eurocenty dolů. Rozhodným obdobím pro určení vyměřovacího základu je kalendářní rok.

Dle § 16 odst. 1 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení je plátce veřejného zdravotního pojištění povinen každý měsíc vypočítat, platit a odvádět zálohu na účet příslušné zdravotní pojišťovny.

S účinností od 1. ledna 2018 se ukončuje uplatňování odpočitatelné položky na vyměřovací základ zaměstnavatele. Odpočitatelná položka se nadále uplatňuje na vyměřovací základ zaměstnance. Výše odpočitatelné položky je **4 560 EUR** ročně (Všeobecná zdravotná poisťovna, 2018).

V současné době působí ve Slovenské republice tři zdravotní pojišťovny, mezi které patří Všeobecná zdravotná poisťovna, Zdravotná poisťovna Doverná a Zdravotná poisťovna Union (Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky, 2018).

4 Vlastní práce

Vlastní část diplomové práce je zaměřena na vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice. Vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy je provedeno pomocí modelových variant výpočtů čisté mzdy v České a Slovenské republice. Součástí vlastní práce je také porovnání slev na dani v České a Slovenské republice.

4.1 Způsob výpočtu čisté mzdy v České republice

V České republice se od roku 2008 využívá při výpočtu čisté mzdy koncept superhrubé mzdy. Superhrubá mzda je hrubá mzda, která je zvýšená o pojistné placené zaměstnavatelem. Výpočet čisté mzdy začíná výpočtem hrubé mzdy, do které patří všechny složky mzdy (základní mzda, odměny, příplatky a náhrady). Dále se k hrubé mzdě přičte povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem, a to zdravotní pojištění (9 %) a sociální pojištění (25 %). Vznikne základ daně neboli superhrubá mzda. Tento základ se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru (Pelech, Rindová, 2018, s. 71).

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce daně k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období Prohlášení poplatníka či nikoliv (Vybíhal a kol., 2018, s. 294).

Při výpočtu záloh na daň se postupuje následujícími způsoby (Šubrt a kol., 2018, s. 242–243):

- Pokud má poplatník podepsané Prohlášení poplatníka, tak se ze superhrubé mzdy vypočte záloha na daň lineární sazbou 15 %. Ve druhém kroku sníží zaměstnavatel vypočtenou zálohu na daň o slevy na dani dle § 35ba zákona o daních z příjmů. V případě, že zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě, tak se dále záloha na daň po slevě podle § 35ba zákona o dani z příjmů sníží o kladnou částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě. Pokud je nárok na daňové zvýhodnění na dítě vyšší než vypočtená daňová povinnost, poté rozdíl představuje daňový bonus.
- Pokud poplatník nemá podepsané Prohlášení poplatníka s příjmem nad 10 000 Kč (= dohoda o provedení práce) a s ostatním příjmem ze závislé činnosti nad 2 500 Kč, tak je ze superhrubé mzdy vypočtena záloha na daň sazbou 15 %.

- Pokud poplatník nemá podepsané Prohlášení poplatníka s příjmem do 10 000 Kč (= dohoda o provedení práce), tak při výpočtu srážkové daně není základ daně dále upravován (hrubá mzda = samostatný základ daně), jelikož příjem do 10 000 Kč (= dohoda o provedení práce) nepodléhá povinnému pojistnému.

K výpočtu čisté mzdy zaměstnance je nutné zjistit výši pojistného na sociální zabezpečení a výši pojistného na zdravotní pojištění hrazeného zaměstnancem (Šubrt a kol., 2018, s. 244).

Čistá mzda se poté v České republice vypočte způsobem, který je uveden v tabulce 6.

Tabulka 6 Výpočet čisté mzdy v České republice

Hrubá mzda
– Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (6,5 % z hrubé mzdy)
– Pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 % z hrubé mzdy)
– Záloha na daň příjmů (15 % ze superhrubé mzdy)
+ daňový bonus
= ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování dle Šubrt a kol., 2018, s. 244

4.2 Způsob výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice

Hrubá mzda slouží k výpočtu odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem. V prvním kroku se vypočte z hrubé mzdy pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnanec. Konkrétně se jedná o 6,4 % na pojistné na sociální zabezpečení a 4 % na pojistné na zdravotní pojištění. Dále se vypočte dílčí základ daně jako rozdíl hrubé mzdy a odvodů pojistného hrazeného zaměstnancem. V dalším kroku se vypočte zdanitelná mzda jako rozdíl dílčího základu daně a nezdanitelných částí základu daně na poplatníka. Pokud výše mzdy nepřesáhne sumu 176,8násobku platného životního minima, tak se použije 19 % sazba daně. Při zdanění mzdy je využito dvou sazeb daně z příjmů fyzických osob: 19 %, případně 25 %. Ze zdanitelné mzdy se vypočte záloha na daň. Daňové zatížení se sníží ještě o částku daňového bonusu (Jaspis, 2018).

Zálohy na daň z příjmů se zaokrouhlují na nejbližší eurocent dolů. Podobně jako v České republice se čistá mzda ve Slovenské republice vypočte jako rozdíl hrubé mzdy a pojistného, které hradí zaměstnanec a zálohy na daň z příjmů upravený o daňový bonus (Kubová, 2017b).

V tabulce 7 je uveden postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice.

Tabulka 7 Výpočet čisté mzdy ve Slovenské republice

Hrubá mzda
– Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem (9,4 % z hrubé mzdy)
– Záloha na zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4 % z hrubé mzdy)
– Záloha na daň z příjmů upravená o daňový bonus
= ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování dle Švaňová, 2017

4.3 Modelové příklady výpočtů čisté mzdy v České a Slovenské republice

Pro znázornění výpočtu čisté mzdy a posouzení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy je využito modelových příkladů výpočtů čisté mzdy. Jsou zde uvedeny modelové varianty výpočtů čisté mzdy v České a Slovenské republice, které pro lepší porovnatelnost pracují se srovnatelnou výší hrubé mzdy v obou státech. Následně jsou uvedeny i příklady, které pracují s podprůměrnou, průměrnou a nadprůměrnou mzdou obou států.

K posouzení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy jsou vybrány následující modelové výpočty čisté mzdy A–G. Nejdříve jsou u jednotlivých modelových variant výpočtů čisté mzdy provedeny výpočty čisté mzdy zaměstnance České republiky, následně zaměstnance Slovenské republiky.

- **Modelové varianty A–D**

- Varianta A – zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu), nemá vyživované děti.
- Varianta B – zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej

části na daňovníka a daňového bonusu), uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).

- Varianta C – zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniiteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu), uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).
- Varianta D – zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniiteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu), nemá vyživované děti, uplatňuje slevu na držitele průkazu ZTP/P a pobírá invalidní důchod II. stupně.

V modelových variantách výpočtů čisté mzdy A–D je pro jasnější vyjádření rozdílů počítáno se srovnatelnou výší hrubé mzdy v České i Slovenské republice. Hrubá mzda je v modelových variantách výpočtů čisté mzdy A–D stanovena ve výši **1 000 € = 25 402 Kč**. Pro přepočítání výše mzdy ve Slovenské republice je použit průměrný kurz za první čtvrtletí roku 2018, **1 EUR = 25,4020 Kč** (Česká národní banka, 2018).

- **Modelové varianty E–G**

V modelových variantách E–G je pro porovnání počítáno se třemi skupinami poplatníků, kteří mají různou výši příjmů. Dle údajů Českého statistického úřadu dvě třetiny poplatníků nedosahuje průměrné mzdy. „*Podprůměrně placených zaměstnanců je vždy více než těch nadprůměrných, skoro dvě třetiny. Průměrnou mzdu „nadhodnocují“ lidé s vysokými platy. Není jich sice moc, ale výše jejich platů posune celkovou hodnotu ukazatele výš*“ (Český statistický úřad, 2018a). Proto jsou výpočty v modelových variantách E–G prováděny u třech skupin poplatníků. První skupinu tvoří poplatníci, jejichž hrubý příjem je ve výši 65 % průměrné mzdy. Další skupinu tvoří poplatníci, kteří pobírají průměrnou mzdu. Poslední skupina poplatníků pobírá hrubou mzdu ve výši 165 % průměrné mzdy.

- Varianta E – hrubá mzda je ve výši 65 % průměrné mzdy (podprůměrná mzda)
- Varianta F – hrubá mzda je ve výši průměrné mzdy
- Varianta G – hrubá mzda je ve výši 165 % průměrné mzdy (nadprůměrná mzda)

Nejdříve je u každé modelové varianty E–G vypočtena čistá mzda zaměstnance, který uplatňuje základní slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka). Poté je vypočítána čistá mzda zaměstnance, který uplatňuje základní slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus), následně bude vypočtena čistá mzda zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus). Nakonec je vypočtena čistá mzda zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka), slevu na držitele průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně. V modelové variantě G – hrubá mzda ve výši 165 % průměrné mzdy nebude proveden výpočet čisté mzdy zaměstnance, který uplatňuje slevu na držitele průkazu ZTP/P a který je invalidní ve II. stupni, a to z důvodu, že počet zaměstnanců, kteří jsou invalidní ve II. stupni a mají hrubou mzdu ve výši 165 % průměrné mzdy, je marginální.

V modelových variantách A–G jsou veškeré částky, které jsou vyjádřeny v eurech, přepočteny platným kurzem ČNB a zaokrouhleny matematicky na celé koruny. V modelových variantách E–G je podprůměrná a nadprůměrná mzda zaokrouhlena matematicky na celé koruny či eura. Výsledky čisté mzdy v České a Slovenské republice jsou vyhodnocovány pomocí podílu čisté mzdy na hrubé mzdě. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je zaokrouhlován matematicky na dvě desetinná čísla.

Průměrné měsíční mzdy v České a Slovenské republice jsou uvedeny v tabulce 8, jedná se o průměrné mzdy za první čtvrtletí roku 2018. Pro přepočet výše průměrné mzdy ve Slovenské republice je použit průměrný kurz za první čtvrtletí roku 2018, který je stanovený Českou národní bankou. Přepočtená mzda je zaokrouhlena matematicky na celé koruny.

- **1 EUR = 25,4020 Kč** (Česká národní banka, 2018).

Tabulka 8 Průměrná měsíční mzda za první čtvrtletí roku 2018 v České a Slovenské republice

	Česká republika	Slovenská republika
Průměrná měsíční mzda za 1 čtvrtletí roku 2018	30 256 Kč	955 €
Přepočet slovenské průměrné měsíční mzdy na Kč (1 EUR = 25,4020 Kč)	-	24 259 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle Český statistický úřad, 2018b; Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2018

V tabulce 9 je souhrn odvodů zaměstnance a zaměstnavatele České a Slovenské republiky. Z tabulky 9 je patrné, že český zaměstnanec odvádí na sociálním a zdravotním pojištění o 2,4 % méně než slovenský zaměstnanec. Zaměstnavatel v České republice odvádí na sociálním a zdravotním pojištění za své zaměstnance o 1,2 % méně než zaměstnavatel Slovenské republiky. Snížené sazby zdravotního pojištění (2 % a 5 %) jsou určeny ve Slovenské republice pro zdravotně postižené osoby.

Tabulka 9 Srovnání povinných odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v České a Slovenské republice

Povinné odvody zaměstnance a zaměstnavatele	Česká republika		Slovenská republika	
	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec
Sociální pojištění	25,0 %	6,5 %	25,2 %	9,4 %
Zdravotní pojištění	9,0 %	4,5 %	10,0 % (5,0 %)	4,0 % (2,0 %)
Celkem	34,0 %	11,0 %	35,2 %	13,4 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle Kubová, 2017b; Šubrt a kol., 2018, s. 244

4.3.1 Modelový příklad – varianta A

V modelové variantě A je vypočítána čistá mzda zaměstnance, který je zaměstnaný v hlavním pracovním poměru. Zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Zaměstnanec nemá vyživované děti. Jeho měsíční příjem je ve výši **1 000 € = 25 402 Kč**. Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice je zobrazen v tabulce 10.

Z níže uvedené tabulky 10 je patrné, že je čistá mzda českého zaměstnance o 202 Kč vyšší než čistá mzda zaměstnance Slovenské republiky. V případě českého zaměstnance činí čistá mzda 19 561 Kč, což je 77,01 % hrubé mzdy. Konečná záloha na daň činí částku ve výši 3 045 Kč. Z tabulky 10 dále vyplývá, že je čistá mzda ve Slovenské republice ve výši 762,11 € = 19 359 Kč, což je 76,21 % mzdy hrubé. Konečná záloha na daň je ve výši 103,89 € = 2 639 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 0,8 % vyšší u českého zaměstnance, který uplatňuje základní slevu na poplatníka než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnance Slovenské republiky, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka.

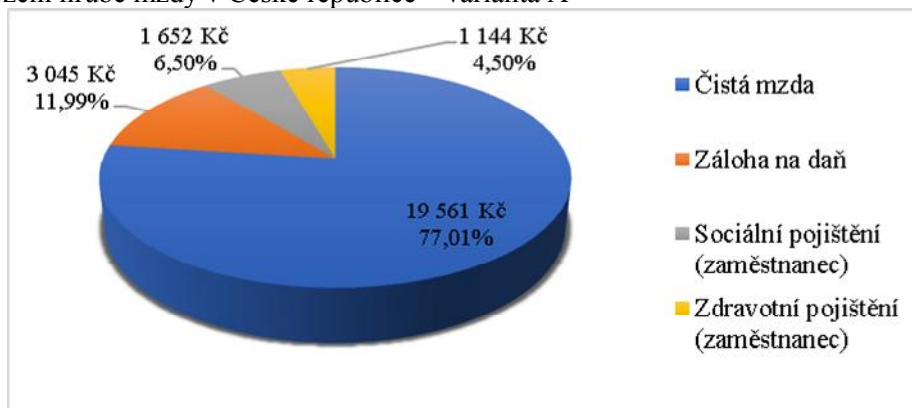
Tabulka 10 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta A

Výpočet zálohy na daň			
Česká republika		Slovenská republika	
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 € = 25 402,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	6 351,00 Kč	Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	252,00 €
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	2 287,00 Kč	Zdravotní pojištění 10 % (zaměstnavatel)	100,00 €
Základ daně	34 040,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	34 100,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Záloha na daň	5 115,00 Kč	Základ daně	866,00 €
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	Nezdanitelná část základu daně	319,17 €
Záloha na daň po slevách	3 045,00 Kč	Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	546,83 €
Daňové zvýhodnění (celkem)	0,00 Kč	Záloha na daň 19 %	103,89 €
Daňové zvýhodnění (sleva)	0,00 Kč	Daňový bonus na dítě	0,00 €
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč		
Konečná záloha na daň	3 045,00 Kč	Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	103,89 €
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 €
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 652,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	1 144,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Záloha na daň	- 3 045,00 Kč	Záloha na daň	- 103,89 €
Čistá mzda	19 561,00 Kč	Čistá mzda	762,11 € = 19 359,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	77,01 %	Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	76,21 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

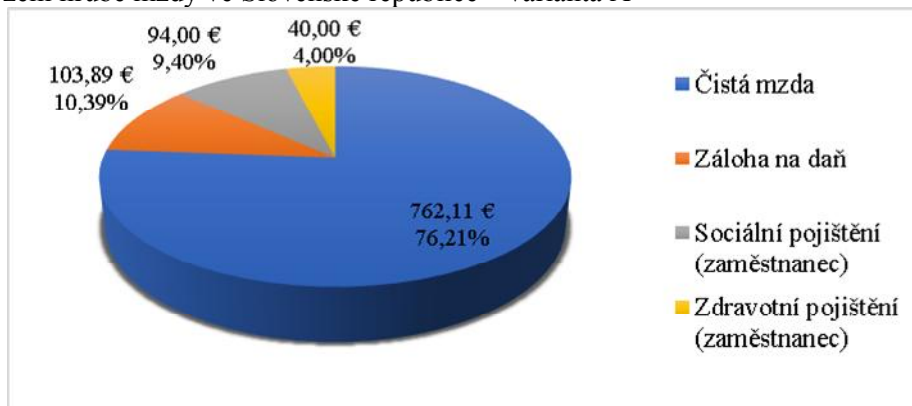
Grafy 1 a 2 zobrazují složení hrubé mzdy zaměstnance v České a Slovenské republice, který uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka).

Graf 1 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta A



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Graf 2 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta A



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

4.3.2 Modelový příklad – varianta B

Ve variantě B je vypočtena čistá mzda zaměstnance, který učinil Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Zaměstnanec dále uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus). Jeho měsíční příjem je ve výši **1 000 € = 25 402 Kč**. V tabulce 11 je zobrazen postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice.

Tabulka 11 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta B

Výpočet zálohy na daň			
Česká republika		Slovenská republika	
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 € = 25 402,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	6 351,00 Kč	Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	252,00 €
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	2 287,00 Kč	Zdravotní pojištění 10 % (zaměstnavatel)	100,00 €
Základ daně	34 040,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	34 100,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Záloha na daň	5 115,00 Kč	Základ daně	866,00 €
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	Nezdanitelná část základu daně	319,17 €
Záloha na daň po slevách	3 045,00 Kč	Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	546,83 €
Daňové zvýhodnění (celkem) 1. dítě 1 267 Kč	1 267,00 Kč	Záloha na daň 19 %	103,89 €
Daňové zvýhodnění (sleva)	3 045,00 Kč	Daňový bonus na dítě 1. dítě 21,56 €	21,56 €
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč		
Konečná záloha na daň	1 778,00 Kč	Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	82,33 €
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 €
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 652,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	1 144,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Záloha na daň	- 1 778,00 Kč	Záloha na daň	- 82,33 €
Čistá mzda	20 828,00 Kč	Čistá mzda	783,67 € = 19 907,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	81,99 %	Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	78,37 %

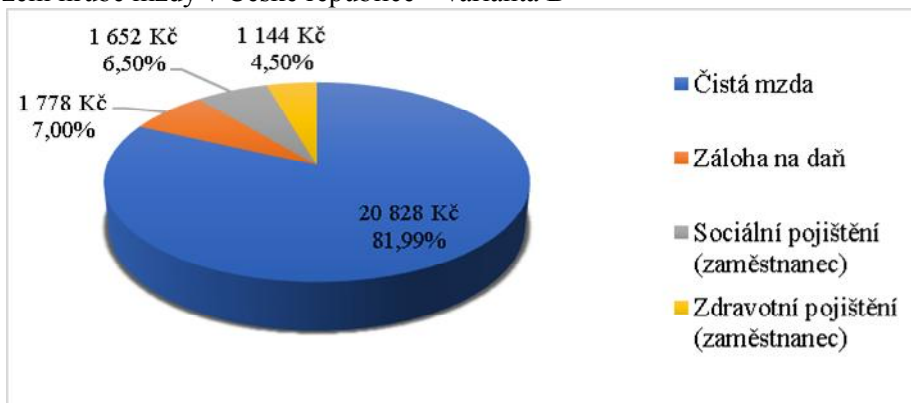
Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z tabulky 11 vyplývá, že je čistá mzda českého zaměstnance o 921 Kč vyšší než čistá mzda zaměstnance Slovenské republiky. Čistá mzda je v České republice při uplatnění daňového zvýhodnění na jedno dítě ve výši 20 828 Kč, což je 81,99 % mzdy hrubé. Konečná záloha na daň činí po odečtení základní slevy na poplatníka a uplatnění daňového zvýhodnění na jedno dítě 1 778 Kč. Z tabulky 11 je dále patrné, že čistá mzda ve Slovenské republice činí 783,67 € = 19 907 Kč, což je 78,37 % mzdy hrubé. Záloha na daň je po odečtení daňového bonusu ve výši 82,33 € = 2 091 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je v případě českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka

a daňové zvýhodnění na jedno dítě, o 3,62 % vyšší než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na jedno dítě.

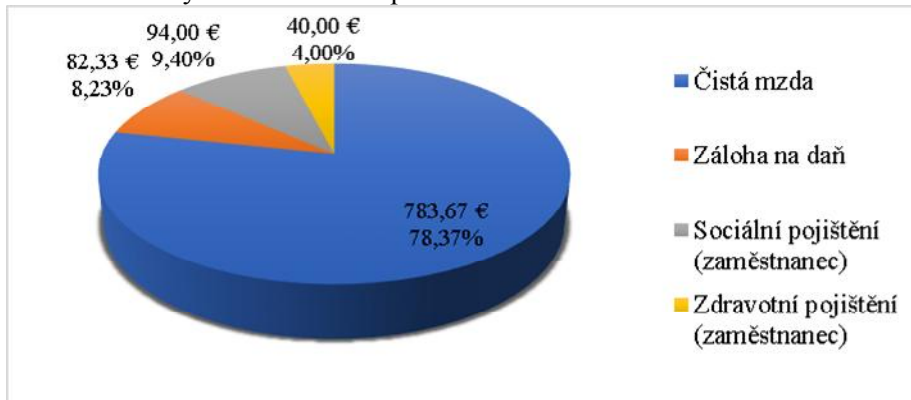
Grafy 3 a 4 zobrazují složení hrubé mzdy zaměstnance v České a Slovenské republice, který uplatňuje základní slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka). Zaměstnanec dále uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).

Graf 3 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta B



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Graf 4 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta B



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

4.3.3 Modelový příklad – varianta C

V modelové variantě C je vypočítána čistá mzda zaměstnance, který je zaměstnaný v hlavním pracovním poměru. Zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus). Zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Jeho měsíční příjem je ve výši **1 000 € = 25 402 Kč**. V tabulce 12 je zobrazen postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice.

Z tabulky 12 vyplývá, že je čistá mzda českého zaměstnance o 3 460 Kč vyšší než čistá mzda zaměstnance Slovenské republiky. V České republice dosahuje čistá mzda při uplatnění daňového zvýhodnění na tři děti částky ve výši 24 462 Kč, což je 96,30 % hrubé mzdy. Jelikož je daňové zvýhodnění na děti vyšší než záloha na daň, vzniká zaměstnanci České republiky, který uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti, nárok na daňový bonus ve výši 1 856 Kč. Z tabulky 12 je dále patrné, že čistá mzda slovenského zaměstnance činí částku ve výši 826,79 € = 21 002 Kč, což je 82,68 % mzdy hrubé. Záloha na daň po odečtení daňového bonusu činí částku ve výši 39,21 € = 996 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 13,62 % vyšší v případě českého zaměstnance, který má tři děti než podíl čisté mzdy zaměstnance Slovenské republiky, který uplatňuje daňový bonus na tři děti.

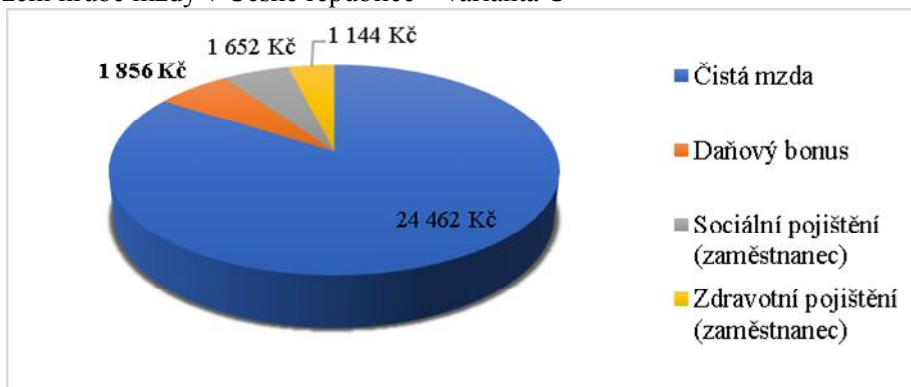
Tabulka 12 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta C

Výpočet zálohy na daň			
Česká republika		Slovenská republika	
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 € = 25 402,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	6 351,00 Kč	Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	252,00 €
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	2 287,00 Kč	Zdravotní pojištění 10 % (zaměstnavatel)	100,00 €
Základ daně	34 040,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	34 100,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Záloha na daň	5 115,00 Kč	Základ daně	866,00 €
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	Nezdanitelná část základu daně	319,17 €
Záloha na daň po slevách	3 045,00 Kč	Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	546,83 €
Daňové zvýhodnění (celkem) 1. dítě 1 267 Kč 2. dítě 1 617 Kč 3. dítě 2 017 Kč	4 901,00 Kč	Záloha na daň 19 %	103,89 €
Daňové zvýhodnění (sleva)	3 045,00 Kč	Daňový bonus na dítě 1. dítě 21,56 € 2. dítě 21,56 € 3. dítě 21,56 €	64,68 €
Daňové zvýhodnění (bonus)	1 856,00 Kč		
Konečná záloha na daň	0,00 Kč	Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	39,21 €
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 €
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 652,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	1 144,00 Kč	Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	40,00 €
Daňový bonus	+ 1 856,00 Kč	Záloha na daň	- 39,21 €
Čistá mzda	24 462,00 Kč	Čistá mzda	826,79 € = 21 002,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	96,30 %	Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	82,68 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

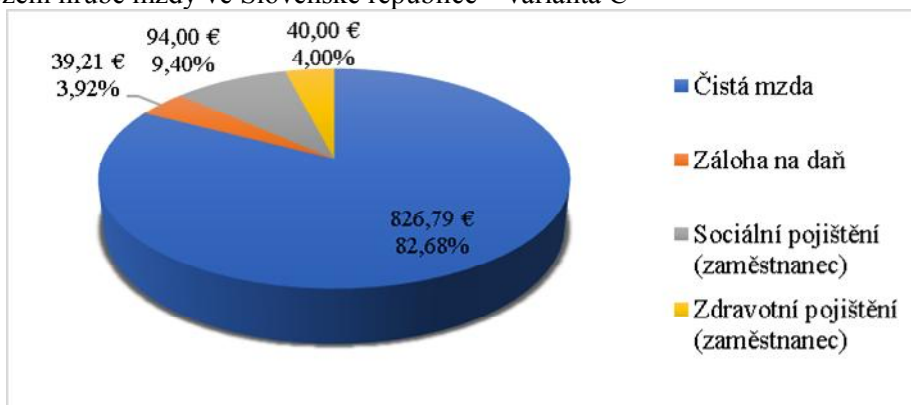
Grafy 5 a 6 zobrazují složení hrubé mzdy zaměstnance v České a Slovenské republice, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka). Zaměstnanec dále uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).

Graf 5 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta C



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Graf 6 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta C



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

4.3.4 Modelový příklad – varianta D

V modelové variantě D je vypočítána čistá mzda zaměstnance, který učinil Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniateľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Zaměstnanec pobírá po celý kalendářní rok invalidní důchod II. stupně, dále uplatňuje nárok na měsíční slevu na přiznání průkazu ZTP/P. Zaměstnanec nevyživuje děti ve společně hospodařící domácnosti. Jeho příjem je ve výši **1 000 € = 25 402 Kč**. V tabulce 13 je uveden postup výpočtu čisté mzdy zaměstnance v České a Slovenské republice.

Tabulka 13 Postup výpočtu čisté mzdy v České a Slovenské republice – varianta D

Výpočet zálohy na daň			
Česká republika		Slovenská republika	
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 € = 25 402,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	6 351,00 Kč	Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	252,00 €
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	2 287,00 Kč	Zdravotní pojištění 5 % (zaměstnavatel ZTP/P)	50,00 €
Základ daně	34 040,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	34 100,00 Kč	Zdravotní pojištění 2 % (zaměstnanec ZTP/P)	20,00 €
Záloha na daň	5 115,00 Kč	Základ daně	886,00 €
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	Nezdanitelná část základu daně	319,17 €
Sleva na invaliditu II. stupně	210,00 Kč		
Sleva na dani – držitel průkazu ZTP/P	1 345,00 Kč	Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	566,83 €
Záloha na daň po slevách	1 490,00 Kč	Záloha na daň 19 %	107,69 €
Daňové zvýhodnění (celkem)	0,00 Kč	Daňový bonus na dítě	0,00 €
Daňové zvýhodnění (sleva)	0,00 Kč		
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč		
Konečná záloha na daň	1 490,00 Kč	Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	107,69 €
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	25 402,00 Kč	Hrubá mzda	1 000,00 €
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 652,00 Kč	Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	94,00 €
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	1 144,00 Kč	Zdravotní pojištění 2 % (zaměstnanec ZTP/P)	20,00 €
Záloha na daň	- 1 490,00 Kč	Záloha na daň	- 107,69 €
Čistá mzda	21 116,00 Kč	Čistá mzda	778,31 € =19 771,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	83,13 %	Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	77,83 %

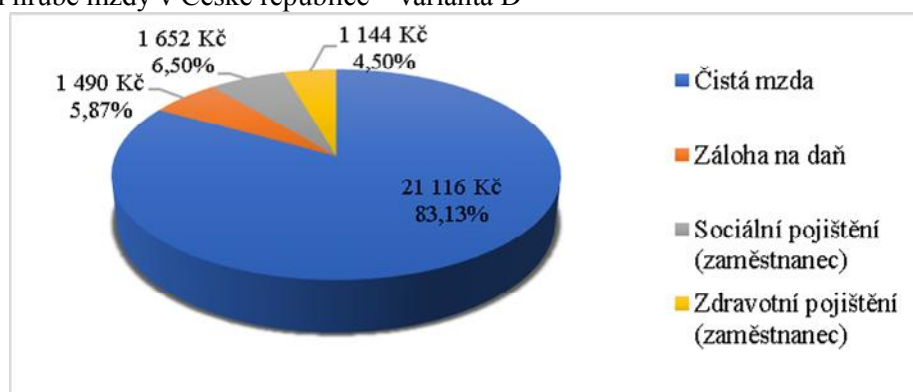
Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z tabulky 13 vyplývá, že čistá mzda, kterou získá český zaměstnanec, je o 1 345 Kč vyšší než čistá mzda, kterou obdrží slovenský zaměstnanec. Čistá mzda zaměstnance, který je zaměstnán na území České republiky, je ve výši 21 116 Kč, což je 83,13 % mzdy hrubé. Konečná záloha na daň je ve výši 1 490 Kč. Z této tabulky 13 je patrné, že čistá mzda slovenského zaměstnance činí částku 778,31 € = 19 771 Kč,

což je 77,83 % mzdy hrubé. Konečná záloha na daň je ve výši 107,69 € = 2 736 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 5,30 % vyšší u zaměstnance České republiky, který uplatňuje slevu na poplatníka, slevu na držitele průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně než u zaměstnance Slovenské republiky, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a je osobou se zdravotním postižením.

Grafy 7 a 8 zobrazují složení hrubé mzdy zaměstnance v České a Slovenské republice, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka), slevu na držitele průkazu ZTP/P a slevu na invaliditu II. stupně.

Graf 7 Složení hrubé mzdy v České republice – varianta D



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Graf 8 Složení hrubé mzdy ve Slovenské republice – varianta D



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

4.3.5 Modelový příklad – varianta E

V následující modelové variantě E je vypočten podíl čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují následující slevy na dani:

- zaměstnanec nemá vyživované děti,
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus),
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus),
- zaměstnanec nemá vyživované děti, uplatňuje slevu na držitele průkazu ZTP/P, pobírá invalidní důchod II. stupně.

Každý zaměstnanec učinil daňové Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Měsíční příjem každého zaměstnance je ve výši 65 % průměrné mzdy (podprůměrná mzda). Výše podprůměrné mzdy je v České republice **19 666 Kč** ($30\,256 \text{ Kč} \times 0,65$) a ve Slovenské republice **621 € = 15 775 Kč** ($955 \text{ €} \times 0,65$). Výše podprůměrné mzdy je zaokrouhlena matematicky na celé koruny či eura.

V tabulkách 14 a 15 je zobrazen postup výpočtu čisté mzdy českých a slovenských zaměstnanců, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši 65 % průměrné mzdy.

Z tabulky 14 je patrné, že čistá mzda zaměstnance České republiky, který pobírá hrubou mzdu ve výši 65 % průměrné mzdy a který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti, představuje 104,31 % mzdy hrubé. Z tabulky 14 dále vyplývá, že zaměstnanec, který je bezdětný, obdrží ze své hrubé mzdy o 24,92 % méně než zaměstnanec, který má tři děti. Zaměstnanec, který uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě, obdrží ze své hrubé mzdy o 18,48 % méně než zaměstnanec, který má tři děti. Zaměstnanec, který je bezdětný, obdrží ze své hrubé mzdy o 6,44 % méně než zaměstnanec, který má jedno dítě. Zaměstnanec, který je držitelem průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně, obdrží ze své hrubé mzdy 87,29 %.

Tabulka 14 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta E

Výpočet zálohy na daň				
Hrubá mzda ve výši 65 % průměrné mzdy	Sleva na poplatníka	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na jedno dítě	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na tři děti	Sleva na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Hrubá mzda	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	4 917,00 Kč	4 917,00 Kč	4 917,00 Kč	4 917,00 Kč
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	1 770,00 Kč	1 770,00 Kč	1 770,00 Kč	1 770,00 Kč
Základ daně	26 353,00 Kč	26 353,00 Kč	26 353,00 Kč	26 353,00 Kč
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	26 400,00 Kč	26 400,00 Kč	26 400,00 Kč	26 400,00 Kč
Záloha na daň	3 960,00 Kč	3 960,00 Kč	3 960,00 Kč	3 960,00 Kč
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
Sleva na dani – držitel průkazu ZTP/P	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	1 345,00 Kč
Sleva na dani – invalidní důchod II. stupně	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	210,00 Kč
Záloha na daň po slevách	1 890,00 Kč	1 890,00 Kč	1 890,00 Kč	545,00 Kč
Daňové zvýhodnění (celkem) 1. dítě 1 267 Kč 2. dítě 1 617 Kč 3. dítě 2 017 Kč	0,00 Kč	1 267,00 Kč	4 901,00 Kč	0,00 Kč
Daňové zvýhodnění (sleva)	0,00 Kč	1 890,00 Kč	1 890,00 Kč	0,00 Kč
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč	0,00 Kč	3 011,00 Kč	0,00 Kč
Konečná záloha na daň	1 890,00 Kč	623,00 Kč	0,00 Kč	335,00 Kč
Výpočet čisté mzdy				
Hrubá mzda	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč	19 666,00 Kč
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 279,00 Kč	1 279,00 Kč	1 279,00 Kč	1 279,00 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	885,00 Kč	885,00 Kč	885,00 Kč	885,00 Kč
Záloha na daň	- 1 890,00 Kč	- 623,00 Kč	+ 3 011,00 Kč	- 335,00 Kč
Čistá mzda	15 612,00 Kč	16 879,00 Kč	20 513,00 Kč	17 167,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	79,39 %	85,83 %	104,31 %	87,29 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Tabulka 15 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta E

Výpočet zálohy na daň				
Hrubá mzda ve výši 65 % průměrné mzdy	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na jedno dítě	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na tři děti	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Hrubá mzda	621,00 €	621,00 €	621,00 €	621,00 €
Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	156,49 €	156,49 €	156,49 €	156,49 €
Zdravotní pojištění 10 % (5 % ZTP/P) (zaměstnavatel)	62,10 €	62,10 €	62,10 €	31,05 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	58,37 €	58,37 €	58,37 €	58,37 €
Zdravotní pojištění 4 % (2 % ZTP/P) (zaměstnanec)	24,84 €	24,84 €	24,84 €	12,42 €
Základ daně	537,79 €	537,79 €	537,79 €	550,21 €
Nezdanitelná část základu daně	319,17 €	319,17 €	319,17 €	319,17 €
Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	218,62 €	218,62 €	218,62 €	231,04 €
Záloha na daň 19 %	41,53 €	41,53 €	41,53 €	43,89 €
Daňový bonus na dítě 1. dítě 21,56 € 2. dítě 21,56 € 3. dítě 21,56 €	0,00 €	21,56 €	64,68 €	0,00 €
Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	41,53 €	19,97 €	+ 23,15 €	43,89 €
Výpočet čisté mzdy				
Hrubá mzda	621,00 €	621,00 €	621,00 €	621,00 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	58,37 €	58,37 €	58,37 €	58,37 €
Zdravotní pojištění 4 % (2 % ZTP/P) (zaměstnanec)	24,84 €	24,84 €	24,84 €	12,42 €
Záloha na daň	- 41,53 €	- 19,97 €	+ 23,15 €	- 43,89 €
Čistá mzda	496,26 €	517,82 €	560,94 €	506,32 €
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	79,91 %	83,38 %	90,33 %	81,53 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z výše uvedené tabulky 15 je patrné, že zaměstnanec Slovenské republiky, který pobírá hrubou mzdu ve výši 65 % průměrné mzdy a který uplatňuje nezdanitelnou část

základu daně na poplatníka a daňový bonus na tři děti, obdrží o 10,42 % méně než zaměstnanec, který je bezdětný. Zaměstnanec Slovenské republiky, který uplatňuje daňový bonus na jedno dítě, obdrží 83,38 % ze své hrubé mzdy, což je o 3,47 % více než při neuplatnění daňového bonusu. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 6,95 % vyšší u zaměstnance, který uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti než u zaměstnance, který má jedno dítě.

4.3.6 Modelový příklad – varianta F

Ve variantě F je vypočítán podíl čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují následující slevy na dani:

- zaměstnanec nemá vyživované děti,
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus),
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus),
- zaměstnanec nemá vyživované děti, uplatňuje slevu na držitele průkazu ZTP/P, pobírá invalidní důchod II. stupně.

Každý zaměstnanec učinil daňové Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniateľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Měsíční příjem každého zaměstnance je ve výši průměrné mzdy. Výše průměrné mzdy je v České republice **30 256 Kč** a ve Slovenské republice **955 € = 24 259 Kč**.

V tabulkách 16 a 17 je zobrazen postup výpočtu čisté mzdy českých a slovenských zaměstnanců, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši průměrné mzdy.

Z tabulky 16 vyplývá, že zaměstnanec České republiky, který uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti, obdrží 91,91 % ze své hrubé mzdy, což je o 16,20 % více než při uplatnění pouze základní slevy na poplatníka. Z tabulky 16 dále vyplývá, že zaměstnanec České republiky, který uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě, obdrží 79,90 % ze své hrubé mzdy, což je o 4,19 % méně než při neuplatnění daňového zvýhodnění. Zaměstnanec, který je držitelem průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně, obdrží ze své hrubé mzdy 80,85 %.

Tabulka 16 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta F

Výpočet zálohy na daň				
Hrubá mzda ve výši průměrné mzdy	Sleva na poplatníka	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na jedno dítě	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na tři děti	Sleva na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Hrubá mzda	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	7 564,00 Kč	7 564,00 Kč	7 564,00 Kč	7 564,00 Kč
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	2 724,00 Kč	2 724,00 Kč	2 724,00 Kč	2 724,00 Kč
Základ daně	40 544,00 Kč	40 544,00 Kč	40 544,00 Kč	40 544,00 Kč
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	40 600,00 Kč	40 600,00 Kč	40 600,00 Kč	40 600,00 Kč
Záloha na daň	6 090,00 Kč	6 090,00 Kč	6 090,00 Kč	6 090,00 Kč
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
Sleva na dani – držitel průkazu ZTP/P	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	1 345,00 Kč
Sleva na dani – invalidní důchod II. stupně	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	210,00 Kč
Záloha na daň po slevách	4 020,00 Kč	4 020,00 Kč	4 020,00 Kč	2 465,00 Kč
Daňové zvýhodnění (celkem) 1. dítě 1 267 Kč 2. dítě 1 617 Kč 3. dítě 2 017 Kč	0,00 Kč	1 267,00 Kč	4 901,00 Kč	0,00 Kč
Daňové zvýhodnění (sleva)	0,00 Kč	4 020,00 Kč	4 020,00 Kč	0,00 Kč
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč	0,00 Kč	881,00 Kč	0,00 Kč
Konečná záloha na daň	4 020,00 Kč	2 753,00 Kč	0,00 Kč	2 465,00 Kč
Výpočet čisté mzdy				
Hrubá mzda	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč	30 256,00 Kč
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	1 967,00 Kč	1 967,00 Kč	1 967,00 Kč	1 967,00 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	1 362,00 Kč	1 362,00 Kč	1 362,00 Kč	1 362,00 Kč
Záloha na daň	- 4 020,00 Kč	- 2 753,00 Kč	+ 881,00 Kč	- 2 465,00 Kč
Čistá mzda	22 907,00 Kč	24 174,00 Kč	27 808,00 Kč	24 462,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	75,71 %	79,90 %	91,91 %	80,85 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Tabulka 17 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta F

Výpočet zálohy na daň				
Hrubá mzda ve výši průměrné mzdy	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na jedno dítě	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na tři děti	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Hrubá mzda	955,00 €	955,00 €	955,00 €	955,00 €
Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	240,65 €	240,65 €	240,65 €	240,65 €
Zdravotní pojištění 10 % (5 % ZTP/P) (zaměstnavatel)	95,50 €	95,50 €	95,50 €	47,75 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	89,77 €	89,77 €	89,77 €	89,77 €
Zdravotní pojištění 4 % (2 % ZTP/P) (zaměstnanec)	38,20 €	38,20 €	38,20 €	19,10 €
Základ daně	827,03 €	827,03 €	827,03 €	846,13 €
Nezdanitelná část základu daně	319,17 €	319,17 €	319,17 €	319,17 €
Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	507,86 €	507,86 €	507,86 €	526,96 €
Záloha na daň 19 %	96,49 €	96,49 €	96,49 €	100,12 €
Daňový bonus na dítě 1. dítě 21,56 € 2. dítě 21,56 € 3. dítě 21,56 €	0,00 €	21,56 €	64,68 €	0,00 €
Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	96,49 €	74,93 €	31,38 €	100,12 €
Výpočet čisté mzdy				
Hrubá mzda	955,00 €	955,00 €	955,00 €	955,00 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	89,77 €	89,77 €	89,77 €	89,77 €
Zdravotní pojištění 4 % (2 % ZTP/P) (zaměstnanec)	38,20 €	38,20 €	38,20 €	19,10 €
Záloha na daň	- 96,49 €	- 74,93 €	- 31,38 €	- 100,12 €
Čistá mzda	730,54 €	752,10 €	795,22 €	746,01 €
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	76,50 %	78,75 %	83,27 %	78,12 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z tabulky 17 je patrné, že nejvyšší podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je ve Slovenské republice u zaměstnance, který uplatňuje nezdánitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na tři děti, a to ve výši 83,27 %, což je o 6,77 % méně než při uplatnění pouze nezdánitelné části základu daně na poplatníka. Podíl čisté mzdy je o 2,25 % nižší u zaměstnance, který je bezdětný než u zaměstnance, který uplatňuje daňový bonus na jedno dítě.

4.3.7 Modelový příklad – varianta G

V následující modelové variantě G je vypočítán podíl čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují následující slevy na dani:

- zaměstnanec nemá vyživované děti,
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus),
- zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).

Každý zaměstnanec učinil daňové Prohlášení poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o Vyhlásenie na uplatnenie nezdániteľnej časti na daňovníka a daňového bonusu). Měsíční příjem každého zaměstnance je ve výši 165 % průměrné mzdy (nadprůměrná mzda). V České republice je výše nadprůměrné mzdy **49 922 Kč** (30 256 Kč x 1,65) a ve Slovenské republice **1 576 € = 40 034 Kč** (955 € x 1,65). Výše nadprůměrné mzdy je zaokrouhlena matematicky na celé koruny či eura.

V této modelové variantě není vypočítán podíl čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnance, který uplatňuje slevu na držitele průkazu ZTP/P a slevu na invaliditu II. stupně, a to z důvodu, že počet lidí, kteří mají nadprůměrnou mzdu a uplatňují slevu na invaliditu, je velmi málo.

Tabulky 18 a 19 zobrazují postup výpočtu čisté mzdy českých a slovenských zaměstnanců, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši 165 % průměrné mzdy.

Tabulka 18 Postup výpočtu čisté mzdy v České republice – varianta G

Výpočet zálohy na daň			
Hrubá mzda ve výši 165 % mzdy průměrné	Sleva na poplatníka	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na jedno dítě	Sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na tři děti
Hrubá mzda	49 922,00 Kč	49 922,00 Kč	49 922,00 Kč
Sociální pojištění 25 % (zaměstnavatel)	12 481,00 Kč	12 481,00 Kč	12 481,00 Kč
Zdravotní pojištění 9 % (zaměstnavatel)	4 493,00 Kč	4 493,00 Kč	4 493,00 Kč
Základ daně	66 896,00 Kč	66 896,00 Kč	66 896,00 Kč
Zaokrouhlený základ daně (na 100 Kč nahoru)	66 900,00 Kč	66 900,00 Kč	66 900,00 Kč
Záloha na daň	10 035,00 Kč	10 035,00 Kč	10 035,00 Kč
Sleva na dani základní (sleva na poplatníka)	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
Záloha na daň po slevách	7 965,00 Kč	7 965,00 Kč	7 965,00 Kč
Daňové zvýhodnění (celkem) 1. dítě 1 267 Kč 2. dítě 1 617 Kč 3. dítě 2 017 Kč	0,00 Kč	1 267,00 Kč	4 901,00 Kč
Daňové zvýhodnění (sleva)	0,00 Kč	7 965,00 Kč	7 965,00 Kč
Daňové zvýhodnění (bonus)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Konečná záloha na daň	7 965,00 Kč	6 698,00 Kč	3 064,00 Kč
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	49 922,00 Kč	49 922,00 Kč	49 922,00 Kč
Sociální pojištění 6,5 % (zaměstnanec)	3 245,00 Kč	3 245,00 Kč	3 245,00 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 % (zaměstnanec)	2 247,00 Kč	2 247,00 Kč	2 247,00 Kč
Záloha na daň	- 7 965,00 Kč	- 6 698,00 Kč	- 3 064,00 Kč
Čistá mzda	36 465,00 Kč	37 732,00 Kč	41 366,00 Kč
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	73,04 %	75,58 %	82,86 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z tabulky 18 je patrné, že zaměstnanec České republiky, který pobírá hrubou mzdu ve výši 165 % průměrné mzdy a který uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti, obdrží 82,86 % ze své hrubé mzdy, což je o 9,82 % více než při neuplatnění daňového zvýhodnění. Zaměstnanec, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě, obdrží ze své hrubé mzdy o 7,28 % méně než zaměstnanec, který uplatňuje

slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti. Z tabulky 18 dále vyplývá, že je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě o 2,54 % nižší u zaměstnance, který je bezdětný než u zaměstnance, který uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě.

Tabulka 19 Postup výpočtu čisté mzdy ve Slovenské republice – varianta G

Výpočet zálohy na daň			
Hrubá mzda ve výši 165 % mzdy průměrné	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na jedno dítě	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na tři děti
Hrubá mzda	1 576,00 €	1 576,00 €	1 576,00 €
Sociální pojištění 25,2 % (zaměstnavatel)	397,15 €	397,15 €	397,15 €
Zdravotní pojištění 10 % (zaměstnavatel)	157,60 €	157,60 €	157,60 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	148,14 €	148,14 €	148,14 €
Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	63,04 €	63,04 €	63,04 €
Základ daně	1 364,82 €	1 364,82 €	1 364,82 €
Nezdanitelná část základu daně	319,17 €	319,17 €	319,17 €
Základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně	1 045,65 €	1 045,65 €	1 045,65 €
Záloha na daň 19 %	198,67 €	198,67 €	198,67 €
Daňový bonus na dítě 1. dítě 21,56 € 2. dítě 21,56 € 3. dítě 21,56 €	0,00 €	21,56 €	64,68 €
Záloha na daň po odečtení daňového bonusu	198,67 €	177,11 €	- 133,99 €
Výpočet čisté mzdy			
Hrubá mzda	1 576,00 €	1 576,00 €	1 576,00 €
Sociální pojištění 9,4 % (zaměstnanec)	148,14 €	148,14 €	148,14 €
Zdravotní pojištění 4 % (zaměstnanec)	63,04 €	63,04 €	63,04 €
Záloha na daň	- 198,67 €	- 177,11 €	- 133,99 €
Čistá mzda	1 166,15 €	1 187,71 €	1 230,83 €
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	73,99 %	75,36 %	78,10 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z výše uvedené tabulky 19 vyplývá, že zaměstnanec Slovenské republiky, který pobírá hrubou mzdu ve výši 165 % průměrné mzdy a který uplatňuje daňový bonus na tři děti, obdrží o 4,11 % více ze své hrubé mzdy než zaměstnanec, který je bezdětný.

Zaměstnanec, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka, obdrží ze své hrubé mzdy o 1,37 % méně než zaměstnanec, který uplatňuje daňový bonus na jedno dítě.

4.4 Porovnání slev na dani v České a Slovenské republice

Jednotlivé slevy na dani v České a Slovenské republice byly uvedeny v teoretické části. Jelikož jsou si některé slevy na dani v České a ve Slovenské republice podobné, je možno provést jejich srovnání. Pro přepočtení slovenských slev na dani je použit průměrný kurz České národní banky za první čtvrtletí roku 2018.

- **1 EUR = 25,4020 Kč** (Česká národní banka, 2018).

Veškeré přepočtené částky jsou zaokrouhleny matematicky na celé koruny.

V tabulce 20 je zobrazeno porovnání slevy na poplatníka v České republice a nezdanitelné části základu daně na poplatníka ve Slovenské republice pro rok 2018. Z tabulky 20 je patrný značný rozdíl výše slevy na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka). Nezdanitelná část základu daně na poplatníka je ve Slovenské republice měsíčně o 6 038 Kč vyšší než základní sleva na poplatníka v České republice.

Základní rozdíl uplatňování slevy na poplatníka a nezdanitelné části základu daně na poplatníka spočívá v tom, že se sleva na poplatníka v České republice uplatňuje z výše vypočtené zálohy na daň, kdežto ve Slovenské republice se nezdanitelná část základu daně na poplatníka uplatňuje již ze základu daně.

Tabulka 20 Porovnání slevy na poplatníka a nezdanitelné části základu daně na poplatníka v České a Slovenské republice pro rok 2018

Sleva na poplatníka (nezdanitelná část základu daně na poplatníka)	Česká republika		Slovenská republika	
	Měsíčně	Ročně	Měsíčně	Ročně
	2 070,00 Kč	24 840,00 Kč	319,17 € = 8 108,00 Kč	3 830,02 € = 97 290,00 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

V tabulce 21 je uvedeno porovnání daňového zvýhodnění na vyživované dítě v České a Slovenské republice pro rok 2018. Výše daňového zvýhodnění je v České a Slovenské republice rozdílná. Daňový bonus na první dítě je ve Slovenské republice více jak o polovinu nižší než daňové zvýhodnění na dítě v České republice. Z tabulky 21

vyplývá, že Česká republika umožňuje uplatnit odlišné daňové zvýhodnění při různém počtu dětí. Ve Slovenské republice je stanoven jednotný daňový bonus pro každé dítě ve výši 21,56 € = 548,00 Kč za měsíc. Výše daňového zvýhodnění je na první dítě v České republice měsíčně o 719 Kč vyšší než ve Slovenské republice. Ročně je daňové zvýhodnění na první dítě v České republice vyšší o 8 632 Kč než ve Slovenské republice. V případě uplatnění daňového zvýhodnění na druhé dítě, je toto daňové zvýhodnění v České republice měsíčně o 1 069 Kč vyšší a ročně o 12 832 Kč vyšší než ve Slovenské republice.

V České republice se daňové zvýhodnění na dítě dále ještě zvyšuje, pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, což ve Slovenské republice nelze.

Tabulka 21 Porovnání daňového zvýhodnění na vyživované dítě v České a Slovenské republice pro rok 2018

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě (daňový bonus na dítě)	Česká republika		Slovenská republika	
	Měsíčně	Ročně	Měsíčně	Ročně
1. dítě	1 267,00 Kč	15 204,00 Kč	21,56 € = 548,00 Kč	258,72 € = 6 572,00 Kč
2. dítě	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč	21,56 € = 548,00 Kč	258,72 € = 6 572,00 Kč
3. a další dítě	2 017,00 Kč	24 204,00 Kč	21,56 € = 548,00 Kč	258,72 € = 6 572,00 Kč
1. dítě (ZTP/P)	2 534,00 Kč	30 408,00 Kč	-	-
2. dítě (ZTP/P)	3 234,00 Kč	38 808,00 Kč	-	-
3. a každé další dítě (ZTP/P)	4 034,00 Kč	48 408,00 Kč	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Mezi ostatní rozdílné slevy na dani, které umožňuje uplatňovat česká legislativa oproti slovenské legislativě, patří sleva na studenta, sleva na invaliditu a sleva na držitele průkazu ZTP/P. V České republice mohou rodiny s dětmi v ročním zúčtování daňových záloh uplatnit slevu na umístění dítěte. Naopak slovenská legislativa umožňuje oproti české legislativě uplatnit nezdanitelnou část základu daně na lázeňství.

5 Výsledky a diskuse

V České a Slovenské republice se používá odlišná metodika výpočtu čisté mzdy. V České republice je při výpočtu čisté mzdy využíván koncept superhrubé mzdy. Superhrubá mzda je určitým specifikem České republiky. Mzda je v České i Slovenské republice jinak odvodově zatížená kvůli lišícím se sazbám sociálního a zdravotního pojištění, které odvádí zaměstnavatel a zaměstnanec. Český zaměstnanec odvádí z hrubé mzdy 4,5 % na zdravotní pojištění a 6,5 % na sociální pojištění. Slovenský zaměstnanec odvádí z hrubé mzdy 4 % na zdravotní pojištění a 9,4 % na sociální pojištění. Slovenský zaměstnanec odvádí na sociálním a zdravotním pojištění o 2,4 % více než český zaměstnanec. Zaměstnavatel v České republice odvádí na sociálním a zdravotním pojištění za své zaměstnance 34 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel ve Slovenské republice odvádí na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance 35,2 % z hrubé mzdy.

Rozdílná výše mzdy závisí především na uplatňovaných slevách na dani a daňových zvýhodnění. Česká legislativa umožňuje oproti slovenské legislativě uplatnit slevu na studenta, slevu na invaliditu II. stupně a slevu na držitele průkazu ZTP/P. V České republice mohou rodiny s dětmi v ročním zúčtování daňových záloh uplatnit slevu na umístění dítěte. Některé slevy na dani jsou si v České a ve Slovenské republice podobné. Mezi slevy na dani, které jsou si podobné, patří sleva na poplatníka (v případě České republiky) a nezdanitelná část základu daně na poplatníka (v případě Slovenské republiky). Nezdanitelná část základu daně na poplatníka je ve Slovenské republice o 6 038 Kč vyšší než základní sleva na poplatníka v České republice. Základní rozdíl uplatňování slevy na poplatníka a nezdanitelné části základu daně na poplatníka spočívá v tom, že se sleva na poplatníka v České republice uplatňuje z výše vypočtené zálohy na daň, kdežto ve Slovenské republice se nezdanitelná část základu daně na poplatníka uplatňuje již ze základu daně. Česká i slovenská legislativa umožňuje uplatnit daňové zvýhodnění na dítě (v případě České republiky) a daňový bonus (v případě Slovenské republiky). Česká republika umožňuje uplatnit odlišné daňové zvýhodnění při různém počtu dětí. Na první dítě je daňové zvýhodnění v České republice ve výši 1 267 Kč měsíčně, na druhé vyživované dítě je výše daňového zvýhodnění 1 617 Kč měsíčně, na třetí a každé další dítě je daňové zvýhodnění ve výši 2 017 Kč. Ve Slovenské republice je stanoven jednotný daňový bonus pro každé dítě ve výši 21,56 € = 548 Kč

měsíčně. V České republice se na rozdíl od Slovenské republiky může daňové zvýhodnění na dítě dále ještě zvýšit, pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P.

V tabulce 22 je shrnuta komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice při uplatnění variabilních slev na dani (modelová varianta A–D). Z tabulky 22 je patrné, že nejvyšší podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je jak v České, tak ve Slovenské republice u zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti. Největší rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě mezi Českou a Slovenskou republikou je právě u zaměstnance, který uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus), a to ve výši 13,62 %. Tento rozdíl je dán tím, že je v České republice umožněno uplatňovat odlišné daňové zvýhodnění při různém počtu dětí, zatímco ve Slovenské republice je stanoven daňový bonus pro každé dítě v jednotné výši. Zanedbatelný rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě je mezi Českou a Slovenskou republikou u zaměstnance, který uplatňuje pouze slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdánitelnou část základu daně na poplatníka), a to ve výši 0,8 %.

Tabulka 22 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice – varianta A–D

Hrubá mzda (1 000 € = 25 402 Kč)	Česká republika	Slovenská republika
Varianta A (základní sleva na poplatníka)	77,01 %	76,21 %
Varianta B (základní sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na jedno dítě)	81,99 %	78,37 %
Varianta C (základní sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na tři děti)	96,30 %	82,68 %
Varianta D (základní sleva na poplatníka + sleva na držitele průkazu ZTP/P + invalidní důchod II. stupně)	83,13 %	77,83 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Tabulka 23 obsahuje komparaci podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice při uplatnění různých slev na dani při různé výši hrubé mzdy (modelová varianta E–G). Z této tabulky 23 vyplývá, že v případě českého zaměstnance je nejvyšší podíl čisté mzdy na hrubé mzdě u zaměstnance, jehož hrubá mzda je podprůměrná a který má tři děti, a to ve výši 104,31 %. I v případě slovenského

zaměstnanec je nejvyšší podíl čisté mzdy na hrubé mzdě u zaměstnanec, který pobírá podprůměrnou mzdu a který uplatňuje daňový bonus na tři děti, a to ve výši 90,33 %.

Z tabulky 23 je patrné, že s rostoucím příjmem se snižuje podíl čisté mzdy na hrubé mzdě na straně zaměstnanec. Podíl čisté mzdy vůči mzdě hrubé je u zaměstnanec, který pracuje za podprůměrnou mzdu vyšší než u zaměstnanec, který pracuje za nadprůměrnou mzdu.

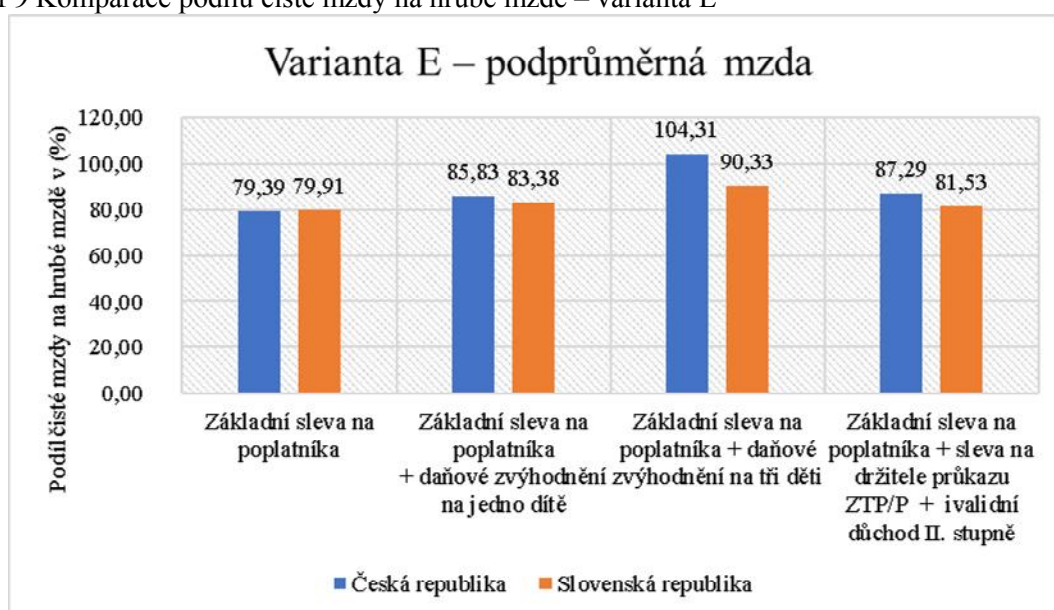
Tabulka 23 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě v České a Slovenské republice – varianta E–G

Česká republika				
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	Základní sleva na poplatníka	Základní sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na jedno dítě	Základní sleva na poplatníka + daňové zvýhodnění na tři děti	Základní sleva na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Varianta E (hrubá mzda ve výši 65 % průměrné mzdy)	79,39 %	85,83 %	104,31 %	87,29 %
Varianta F (hrubá mzda ve výši průměrné mzdy)	75,71 %	79,90 %	91,91 %	80,85 %
Varianta G (hrubá mzda ve výši 165 % průměrné mzdy)	73,04 %	75,58 %	82,86 %	-
Slovenská republika				
Podíl čist mzdy na hrubé mzdě	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na jedno dítě	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + daňový bonus na tři děti	Nezdanitelná část základu daně na poplatníka + ZTP/P + invalidní důchod II. stupně
Varianta E (hrubá mzda ve výši 65 % průměrné mzdy)	79,91 %	83,38 %	90,33 %	81,53 %
Varianta F (hrubá mzda ve výši průměrné mzdy)	76,50 %	78,75 %	83,27 %	78,12 %
Varianta G (hrubá mzda ve výši 165 % průměrné mzdy)	73,99 %	75,36 %	78,10 %	-

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Grafy 9–11 zobrazují komparaci podílu čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují variabilní slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši podprůměrné, průměrné a nadprůměrné mzdy. Z grafického znázornění je patrné, že nejvyšší podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je jak v České republice, tak ve Slovenské republice u zaměstnance, který pobírá podprůměrnou mzdu a který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus).

Graf 9 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta E

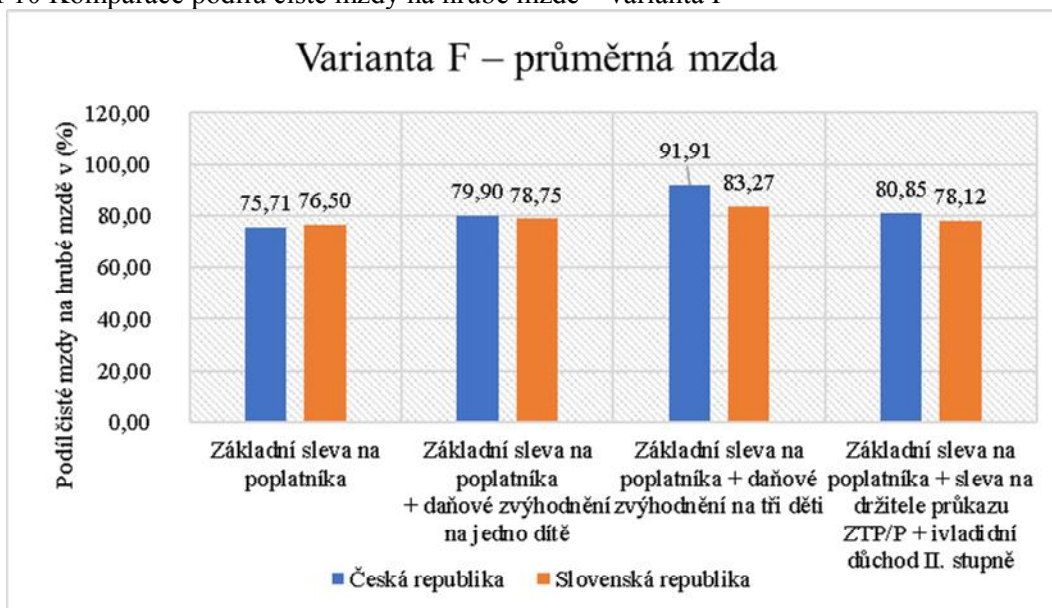


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

V grafu 9 je zobrazena komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši 65 % průměrné mzdy. Z grafu 9 vyplývá, že nejmarkantnější rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě je mezi Českou a Slovenskou republikou u zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus). Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 13,98 % vyšší u českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti než u slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na tři děti. Tento rozdíl je dán tím, že česká legislativa uplatňuje nižší

sazbu pro daň z příjmů fyzických osob a zaměstnanci mají vyšší daňové zvýhodnění na děti, které s nimi žijí ve společné domácnosti. Dále česká legislativa umožňuje uplatňovat odlišné daňové zvýhodnění při různém počtu dětí, zatímco ve Slovenské republice je stanoven daňový bonus pro každé dítě v jednotné výši. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 2,45 % vyšší u českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na jedno dítě. V případě českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a slevu na držitele průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně, je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě o 5,76 % vyšší než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a je zdravotně postiženou osobou.

Graf 10 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta F

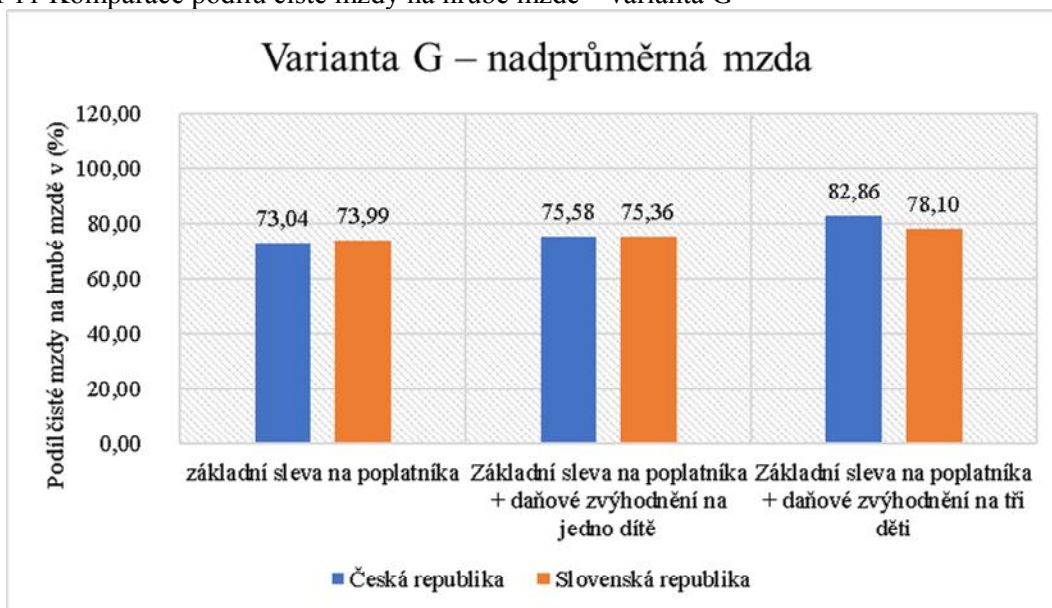


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Graf 10 zobrazuje komparaci podílu čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši průměrné mzdy. Z grafu 10 vyplývá, že nejmenší rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě je mezi Slovenskou a Českou republikou u zaměstnance, který uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka), a to ve výši 0,79 %. Naopak markantní rozdíl v podílu čisté

mzdy na hrubé mzdě mezi Českou a Slovenskou republikou je v případě zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus), a to ve výši 8,64 %. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je o 1,15 % vyšší u českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na jedno dítě. V případě českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a slevu na držitele průkazu ZTP/P a který pobírá invalidní důchod II. stupně, je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě o 2,73 % vyšší než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a je zdravotně postiženou osobou.

Graf 11 Komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě – varianta G



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

V grafu 11 je zobrazena komparace podílu čisté mzdy na hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky, kteří uplatňují různé slevy na dani a jejichž hrubá mzda je ve výši 165 % průměrné mzdy. Největší rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě mezi Českou a Slovenskou republikou je u zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na tři děti (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus). Podíl

čisté mzdy na hrubé mzdě je o 4,76 % vyšší u českého zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti než podíl čisté mzdy na hrubé mzdě slovenského zaměstnance, který uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus na tři děti. Zanedbatelný rozdíl v podílu čisté mzdy na hrubé mzdě je mezi Českou a Slovenskou republikou u zaměstnance, který uplatňuje slevu na poplatníka (ve Slovenské republice se jedná o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka) a daňové zvýhodnění na jedno dítě (ve Slovenské republice se jedná o daňový bonus na dítě), a to ve výši 0,22 %.

Z provedených modelových výpočtů čisté mzdy vyplývá, že je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v České republice vyšší než ve Slovenské republice. V České republice jsou mnohem více zvýhodňováni zaměstnanci, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na děti.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo na základě modelových výpočtů čisté mzdy vyhodnocení vlivu daňových slev na výši čisté mzdy v České a Slovenské republice.

Z provedených modelových výpočtů podílu čisté mzdy na hrubé mzdě vyplynulo:

- V České i Slovenské republice jsou nejvíce podporováni pomocí slev na dani zaměstnanci s podprůměrnou mzdou.
- Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je v České republice vyšší než ve Slovenské republice. Tento rozdíl je dán tím, že česká legislativa umožňuje uplatňovat nižší sazbu pro daň z příjmů fyzických osob a zaměstnanci mají vyšší daňové zvýhodnění na děti, které s nimi žijí ve společné domácnosti. Dále česká legislativa umožňuje uplatňovat odlišné daňové zvýhodnění při různém počtu dětí, zatímco ve Slovenské republice je stanoven daňový bonus pro každé dítě v jednotné výši.
- Na daňové zatížení mezd v České republice má velký vliv právě daňové zvýhodnění na děti, které může být v případě nízké mzdy vyšší než daňová povinnost (daňový bonus). V tomto případě může být čistá mzda poplatníka dokonce vyšší než jeho hrubá mzda.

Závěrem je možno na základě provedených modelových výpočtů konstatovat, že při srovnatelné výši hrubé mzdy je podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v České republice vyšší. Česká republika jednoznačně podporuje rodiny s více dětmi, kdy u nízkopříjmových rodin dokonce vzniká daňový bonus (záporná daň). Tento trend podpory rodin je možno doporučit v souladu s korelací na zvyšování průměrné mzdy ve společnosti.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty:

BRŮHA, Dominik a kol., 2018. *Abeceda personalisty 2018*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 576 s. ISBN 978-80-7554-120-8.

MARKOVÁ, Hana, 2018. *Daňové zákony: Úplná znění platná k 1. 1. 2018*. 28. vydání. Praha: Grada. 288 s. ISBN 978-80-271-0766-7.

PELECH, Petr, RINDOVÁ Iva, 2018. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.

ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED Zdeněk, 2018. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných od 1. 2. a 1. 6. 2018*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 176 s. ISBN 978-80-7554-112-3.

ŠIROKÝ, Jan, 2018. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SDEU, společný konsolidovaný základ daně (CCCTB), akční plán BEPS, zdanění finančního sektoru*. 7. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges. 382 s. ISBN 978-80-7502-274-5.

ŠUBRT, Bořivoj a kol., 2018. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

VYBÍHAL, Václav a kol., 2018. *Mzdové účetnictví 2018 praktický průvodce: zásadní změny v předpisech k 1.1.2018*. 21. vyd. Praha: Grada. 576 s. ISBN 978-80-271-0871-8.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, 2018. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 160 s. ISBN 978-80-7554-127-7.

Elektronické dokumenty:

ČERNEGOVÁ, Anna, 2018a. *Daňový bonus na dieta v roku 2018* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/3571/category/dan-z-prijmov/article/danovy-bonus-2018.xhtml>

ČERNEGOVÁ, Anna, 2018b. *Životné minimum od 1. 7. 2018 do 30. 6. 2019* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/3698/category/uctovnictvo/article/zivotne-minimum-1-7-2018-30-6-2019.xhtml>

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2018. *Kurzy devizového trhu – měsíční průměry* [online]. Praha: ČNB [cit. 2018-09-03]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financi_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_mena.jsp?mena=EUR

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018a. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2019-01-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018b. *Průměrné mzdy – 1. čtvrtletí 2018* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2018-09-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2018>

FINANČNÉ RIAĎITEĽSTVO SR, 2018. *Príjmy zo závislej činnosti: Financie a hospodárstvo* [online]. Bratislava: Finančné riaditeľstvo SR [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_prijemy-zo-zavislej-cinnosti/

GOLA, Petr, 2017. *Zdravotní pojištění 2018: platby, OBZP, OSVČ, DPP, DPC* [online]. Praha: Mladá fronta [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/499526-zdravotni-pojisteni-2018/>

JASPIS, 2018. *Výpočet čistej mzdy zamestnanca v roku 2018* [online]. Bratislava: Jaspis [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/vypocet-cistej-mzdy-zamestnanca/>

KUBOVÁ, Simona, 2017a. *Nezdaniteľné časti základu dane v roku 2018* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/3455/category/dan-z-prijmov/article/nezdanitelne-casti-zakladu-dane-2018.xhtml>

KUBOVÁ, Simona, 2017b. *Výpočet čistej mzdy zamestnanca v roku 2018* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/3438/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/vypocet-cistej-mzdy-2018.xhtml>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2018. *Minimálna mzda* [online]. Bratislava: MPSVR SR [cit. 2018-06-21]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNÍCTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2018. *Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky: Zdravotné poisťovne* [online]. Bratislava: MZ SR [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <http://www.health.gov.sk/?zdravotne-poistovne>

OECD, 2018. *Taxing wages 2018* [online]. Paris: OECD [cit. 2018-06-11]. ISBN 978-92-64-29716-6. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2018-en

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2018. *Sociálna poisťovňa – Tabuľka platenia poisťného od 1. januára 2018* [online]. Bratislava: Sociálna poisťovňa [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2014/55433s>

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2018. *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR* [online]. Bratislava: Štatistický úrad SR [cit. 2018-09-03]. Dostupné z: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22\)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5Bpr0204qs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5Bpr0204qs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk)

ŠVAŇOVÁ, Martina, 2017. *Výpočet mzdy v roku 2018* [online]. Bratislava: Verlag Dashofer [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: https://www.hrvpraxi.sk/33/vypocet-mzdy-v-roku-2018-uniqueiduchxzASYZNYgghOvcPhx_ACojrEOaJFO1UWBS0tlgLw/

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA, 2018. *Zmeny od 01.01.2018* [online]. Bratislava: Všeobecná zdravotná poisťovňa [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zmeny-od-01-01.2018/>

Právni předpisy:

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/62694/1/2>

SLOVENSKO. Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení [online]. [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/56345/1/2>

SLOVENSKO. Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení [online]. [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/58751/1/2>

SLOVENSKO. Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov [online]. [cit. 2018-08-20]. Dostupné z: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/56481/1/2>