

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Vyhodnocení vývoje osobních nákladů a benefitů
v komparaci ČR a SR za uplynulých 25 let**

Nikola Husníková

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Husníková

Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení vývoje osobních nákladů a benefitů v komparaci ČR a SR za uplynulých 25 let

Název anglicky

The Evaluation Development of Personal Loads and Benefits in Comparison Czech Republic and Slovakia in Last 25 Years

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě zpracovaného přehledu daňových slev vyhodnotit problematiku mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů a komparací s benefity Slovenské republiky posoudit tendence vývoje ve vztahu k nízkopříjmovým skupinám obyvatel.

Metodika

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

Ve vlastní práci bude proveden rozbor mzdových benefitů poskytovaných v České republice a ve Slovenské republice. Na modelových příkladech bude vyhodnocen jejich vliv na čistý příjem zaměstnanců a vzájemnou komparací posouzena tendence vývoje ve vztahu k nízkopříjmovým skupinám obyvatel.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmů ze závislé činnosti

Doporučené zdroje informací

- ARNOLDOVÁ, A. Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9
- BRYCHTA, I., I. MACHÁČEK, J. STROUHAL, M. DĚRGEL, I. PILAŘOVÁ a J. VYCHOPEŇ. Daň z příjmů 2018: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 01.01.2018. 14. vydání. Praha: ASPI, 2018. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7598-019-9.
- ČESKO. DAŇOVÉ ZÁKONY, – MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2017 : úplná znění platná k 1.1.2017*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0451-2.
- LEIBLOVÁ, Z. – PŘIKRYLOVÁ, H. – DANĚK, A. – PŘÍHODOVÁ, V. – SKOUMALOVÁ, A. – MIKYSKA, M. – KRAJČÍKOVÁ, Z. – LUKEŠOVÁ, D. – DORČÁKOVÁ, J. – ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2018*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.
- MZDÁRSKÉ ZÁKONY. 2018. Slovensko: Poradca s.k., 2018. ISBN 9788089836055
- MZDY 2018. 15. vydání Praha: ASPI, 2018. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7552-923-7

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 bakalářskou práci "Vyhodnocení vývoje osobních nákladů a benefitů v komparaci ČR a SR za uplynulých 25 let" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.3.2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení, rady a připomínky, jež mi byly nápomocny při zpracování této bakalářské práce.

Vyhodnocení vývoje osobních nákladů a benefitů v komparaci ČR a SR za uplynulých 25 let

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na vyhodnocení vývoje osobních nákladů a benefitů v porovnání České republiky a Slovenské republiky od rozdělení Československa v roce 1993.

Teoretická část se zabývá základními pojmy z oblasti mzdového účetnictví. Zmíněny jsou pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměňování zaměstnanců, benefity a odvody z hrubých mezd, tedy odvody na zdravotní pojištění, odvody na sociální zabezpečení a daň z příjmů.

V praktické části bakalářské práce je sestaven přehled minimálních mezd v České republice a Slovenské republice od roku 1993. Pro lepší vyhodnocení jsou v praktické části také uvedeny výpočty čistých mezd a uvedena procentuální část poměru čistých mezd a superhrubých mezd.

Klíčová slova: Mzda, Benefity, Mzdové náklady, Česká republika, Slovensko, Zaměstnanec, Zaměstnavatel

The Evaluation Development of Personal Loads and Benefits in Comparison Czech Republic and Slovakia in Last 25 Years

Abstract

The thesis focuses on evaluation development of personal loads and benefits in comparison Czech Republic and Slovakia since 1993.

Theoretical part occupied of basic terms from sector of payroll accountancy. Mentioned are labour-law relations, employment, agreements on works performed outside the employment, remuneration of employees, benefits and drains from wages and so drains on health insurance, drains on social security and income tax.

In practical part of thesis is assembled summary of minimum wages in Czech Republic and Slovakia since 1993. For better evaluation are in practical part also stated calculations of net wages and there is also stated percentage part of ratios of net wages and gross wages.

Keywords: Wage, Benefits, Labour, Czech Republic, Slovakia, Employee, Employer

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Právní úprava pracovněprávních vztahů	14
3.2 Pracovní poměr	14
3.2.1 Vznik pracovního poměru	14
3.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy	15
3.2.3 Skončení pracovního poměru	16
3.2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	17
3.3 Odměňování zaměstnanců	18
3.3.1 Mzda	18
3.3.2 Příplatky.....	20
3.4 Zdravotní pojištění	21
3.4.1 Zdravotní pojištění v České republice	21
3.4.2 Zdravotní pojištění na Slovensku	24
3.5 Pojistné na sociální zabezpečení	25
3.5.1 Pojistné na sociální zabezpečení v České republice	25
3.5.2 Pojistné na sociální zabezpečení na Slovensku	26
3.6 Zdanění mezd	27
3.6.1 Zdanění mezd v České republice	27
3.6.2 Zdanění mezd ve Slovenské republice.....	30
3.7 Benefity pro zaměstnance	33
3.7.1 Benefity pro zaměstnance v České republice	34

3.7.2	Benefity pro zaměstnance na Slovensku	35
4	Vlastní práce	37
4.1	Vývoj minimální mzdy v České republice	37
4.2	Vývoj minimální mzdy na Slovensku	39
4.3	Porovnání výpočtu čistých mezd	45
5	Výsledky a diskuse	56
6	Závěr.....	59
7	Seznam použitých zdrojů	60

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Porovnání zaručené mzdy v roce 2017 a v roce 2018.....	19
Tabulka 2 - Vyměřovací základ pojistného pro zdravotní pojištění hrazené státem.....	22
Tabulka 3 - Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance.....	23
Tabulka 4 - Minimální vyměřovací základ pro OSVČ.....	24
Tabulka 5 - Výše pojistného na sociální zabezpečení v České republice.....	26
Tabulka 6 - Výše pojistného na sociální zabezpečení na Slovensku.....	27
Tabulka 7 - Výše slev na dani v roce 2018.....	30
Tabulka 8 - Komparace minimálních mezd ČR a SR.....	44
Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2008.....	46
Tabulka 10 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2008.....	47
Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2010.....	48
Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2010.....	49
Tabulka 13 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2014.....	50
Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2014.....	51
Tabulka 15 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2016.....	52
Tabulka 16 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2016.....	53
Tabulka 17 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2018.....	54
Tabulka 18 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2018.....	55
Tabulka 19 - Poměr čistých a superhrubých mezd v ČR a SR.....	56

Seznam grafů

Graf 1 - Minimální mzda ČR/měsíc (v Kč).....	37
Graf 2 - Minimální mzda SR/měsíc (v Kč).....	39
Graf 3 - Komparace minimálních mezd ČR a SR.....	43
Graf 4 - Vývoj procent čistých mezd k superhrubým mzdám.....	57

1 Úvod

Mzda je finanční ohodnocení za provedenou práci, která je vyplácena převážně měsíčně v soukromém sektoru. Ve státním sektoru se finanční odměna za měsíční vykonanou práci nazývá plat. Obě tyto varianty se promítají do nákladů firem.

Mezi odměnami za vykonanou práci jsou také zařazeny zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době více a více oblíbeny u zaměstnanců a taktéž u zaměstnavatelů. Z hlediska zaměstnavatelů se jedná o daňové a odvodové úspory za zaměstnance a pro zaměstnance je to z hlediska zvýšení čistého užítku z mezd.

V dnešní době je pro zaměstnavatele důležité rozšiřovat portfolio benefitů. Zvyšováním mezd dochází ke zvyšování nákladů a odvodů ve formě daní pro zaměstnavatele a zaměstnanci přichází o značnou část svých mezd. V tomto případě je dobré, jako firma mít určité portfolio benefitů, díky kterým zaměstnavatelé ušetří a zaměstnanci dosáhnou vyšších čistých mezd.

Zaměstnavatelé raději vidí zvýšení mezd ve formě benefitů než ve formě navýšení hrubé mzdy. Důvodem je také fakt, že při zvýšení hrubých mezd dojde k vyšším odvodům, tím pádem dojde k zvýšení nákladů firem a zaměstnanci dostanou reálně méně. V případě zvýšení mezd ve formě benefitů dojde taktéž ke zvýšení nákladů firem, ale není to tak razantní jako při finančním zvýšení a zaměstnanci čerpají reálně vyšší čistou mzdu.

Mezi nejčastěji využívané benefity patří příspěvky na stravování ve formě stravenek, příspěvek na vzdělání, poskytnutí mobilního telefonu a počítače i pro soukromé účely a občerstvení na pracovišti. Mezi rozvíjející se benefity patří již zmíněné vzdělávání, většinou se jedná o rozvoj cizího jazyka, ale ještě není tolik rozšířen po tuzemských firmách. Dalším benefitem jsou příspěvky na penzijní připojištění, o které není tak velký zájem, to může být dáno také tím, že mnoho zaměstnanců o tomto druhu příspěvku neví, pokud by došlo k lepší propagaci, mohlo by dojít ke zvýšení poptávky po tomto benefitu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je na základě zpracovaného přehledu daňových slev vyhodnotit problematiku mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů a komparací s benefity Slovenské republiky posoudit tendence vývoje ve vztahu k nízkopříjmovým skupinám obyvatel.

2.2 Metodika

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

Ve vlastní práci bude proveden rozbor mzdových benefitů poskytovaných v České republice a ve Slovenské republice. Na modelových příkladech bude vyhodnocen jejich vliv na čistý příjem zaměstnanců a vzájemnou komparací posouzena tendence vývoje ve vztahu k nízkopříjmovým skupinám obyvatel.

V praktické části bakalářské práce autorka vyhledávala na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1993. Totéž provedla i v rámci vyhledávání pro Slovenskou republiku, vyhledávání probíhalo na webových stránkách kurz-euro.sk.

Kvůli lepšímu porovnání minimálních mezd, došlo k přepočtu slovenských minimálních mezd devizovými kurzy vydávanými Českou národní bankou. Česká národní banka nevydává roční devizové kurzy, ale vydává devizové kurzy pro jednotlivá čtvrtletí daného roku. Autorka v práci používá pro přepočtení na českou korunu průměry čtvrtletních průměrů vydávaných Českou národní bankou.

Vývoj hrubých minimálních mezd ukázal rostoucí tendenci, ale pro porovnání hodnoty, jež dostávají zaměstnanci, je potřeba vypočítat čistou mzdu. Z tohoto důvodu jsou v další části vlastní práce provedeny výpočty čistých mezd v České republice a na Slovensku ve vybraných 5 letech a ve 2 modelových situacích.

V rámci první modelové situace v České republice se jedná o fiktivního zaměstnance, který pobírá minimální mzdu, uplatňuje slevu na poplatníka a zaměstnavatel mu přispívá

na stravné ve výši 2 000 Kč. Ve druhé modelové situaci je hrubá mzda navýšena právě o částku, která v prvním modelu představuje příspěvek na stravné, tedy o 2 000 Kč. Zaměstnanec opět uplatňuje slevu na poplatníka.

První modelová situace v rámci Slovenska představuje taktéž fiktivního zaměstnance, jenž pobírá slovenskou minimální mzdu, uplatňuje nezdanielnou část základu daně a zaměstnavatel mu přispívá na stravování ve výši 2 000 SKK, následně ve výši 80 EUR. Druhá modelová situace v rámci našeho souseda představuje zaměstnance, kterému byla minimální mzda navýšena o částku odpovídající hodnotě stravenek a opět uplatňuje nezdanielnou část základu daně.

Výsledkem jednotlivých modelových situací byly poměry mezi čistou mzdou a superhrubou mzdou. Z těchto poměrů byly vyvozeny procenta, která byla v rámci státu a jednotlivých let porovnávána a poté zanesena do tabulky a grafu.

3 Teoretická východiska

V následujících podkapitolách bude prostor věnován základním informacím týkající se pracovního poměru, jeho vzniku a ukončení.

3.1 Právní úprava pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Tyto vztahy mohou ale také vznikat mezi skupinou zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Pojem zaměstnanec představuje konkrétní fyzickou osobu, která vykonává druh práce pro zaměstnavatele, který může být fyzickou osobou (např. živnostník) nebo právnickou osobou, tj. obchodní společnost, státní podnik, družstvo, územní správní celek (kraj či obec), nezisková organizace nebo politická strana.

Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Nejčastěji prioritně uzavíraný pracovněprávní vztah je pracovní poměr. Výše uvedené dohody jsou ochuzeny o jisté nároky a jistoty zaměstnanců, mezi které patří například nemocenské a důchodové pojištění. Při pracovním poměru vznikají smluvními stranami nejrůznější dílčí vztahy, jedná se např. o poskytování mzdy ze strany zaměstnavatele, odpovědnost za způsobenou škodu ze strany zaměstnance (Šubrt, 2018, str. 32).

3.2 Pracovní poměr

V této kapitole bude věnována pozornost pracovním poměrům a jejich vzniku, skončení, taktéž dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a samozřejmě i náležitostem pracovních smluv.

3.2.1 Vznik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru nastává dvěma způsoby. Prvním a nejčastěji používaným je podepsání pracovní smlouvy, druhý typ je jmenování do pracovní pozice.

Pracovní smlouva je vypracována ve dvou písemných vyhotoveních, jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Obsahové a formální náležitosti pracovní smlouvy stanoví zákon.

Pracovní poměr se dá považovat za uzavřený až tehdy, kdy je pracovní smlouva podepsána oběma stranami. Smlouva může být podepsána před samotným nástupem nebo přímo v den nástupu.

Zaměstnavatel má ještě před samotným uzavřením smlouvy řadu povinností, které mu ukládá zákoník práce. Hlavní povinností zaměstnavatele je seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi týkající se pracovního poměru, který se uzavírá. Je také nutné seznámit zaměstnance s jeho pracovními a mzdovými podmínkami. Při nástupu do zaměstnání je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem, vnitřními směrnicemi podniku, kolektivní smlouvou a dalšími předpisy.

Před uzavřením pracovního poměru musí uchazeč o pracovní místo navštívit lékaře a podstoupit vstupní lékařskou prohlídku. Pokud tak neučiní, stává se pracovně neschopným, dané zaměstnání vykonávat (Šubrt, 2018, str. 46-47).

3.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy

Aby pracovní smlouva byla platná, je zapotřebí v ní uvést sjednaný druh vykonávané práce, místo či místa výkonu práce a samotný den nástupu do zaměstnání.

Druh práce a místo výkonu vymezuje prostor, ve kterém může zaměstnavatel zaměstnanci, ukládat úkoly. Proto tato pojednání nesmí být ujednána otevřeně ve stylu výkonu práce bez omezení a v kterémkoliv místě.

Pracovní poměr může začít jakýmkoliv smluveným dnem. Smluvený den může být státní svátek či sobota a neděle. Když zaměstnanec v daný den nenastoupí, v tomto případě může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanci v nastoupení nebránila jiná práce či pokud se zaměstnanec do týdne od data nástupu neomluví. Odstoupení musí být stejně jako pracovní smlouva sepsáno v písemné formě.

V pracovní smlouvě může být několik dalších ujednání, mezi ně patří délka pracovního poměru, doba, na kterou se uzavírá pracovní poměr, zda na dobu určitou či neurčitou a taktéž se v pracovní smlouvě může určit výše mzdy.

Další důležitou částí pracovní smlouvy je ujednání týkající se zkušební doby. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak by sjednání nebylo platné. Ze zákona je délka zkušební doby dána na 3 měsíce, může být i kratší a nesmí být dohodnuta zpětně či dodatečně ji prodlužovat. Novela Zákoníku práce v roce 2012 umožnila zřizovat zkušební dobu na 6 měsíců u vedoucích pozic. Samotná zkušební doba běží od dne vzniku pracovního poměru a během jejího plynutí může zaměstnanec i zaměstnavatel ukončit pracovní poměr

bez udání důvodu. Pokud během zkušební doby dojde k překážkám, které nedovolují zaměstnanci vykonávat práci, o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.

V pracovní smlouvě může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu, která se nazývá konkurenční doložka. Konkurenční doložka se uzavírá písemně na dobu nejvýše jednoho roku po skončení pracovního poměru (Šubrt, 2018, str. 48-51).

3.2.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze skončit jednostranně ze strany zaměstnavatele či zaměstnance výpovědí nebo oboustranně dohodou. Pracovní poměr lze skončit dále okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byl sjednán, při zaměstnání cizinců při skončení povolení k pobytu a taktéž smrtí zaměstnance (Šubrt, 2018, str. 57)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda musí být uzavřena písemně jinak je neplatná. Samotná dohoda je uzavřena, jakmile se obě strany dohodnou či je návrh jedné strany doručen druhé a ta jej akceptovala. V písemné dohodě musí být sjednán den, kdy končí pracovní poměr. Před rokem 2012 bylo možné, aby zaměstnanec požadoval po zaměstnavateli uvedení důvodu ukončení pracovního poměru. Důvod je vhodné uvést, pokud se jedná o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn v podniku (Šubrt, 2018, str. 57).

Výpověď

Výpověď se podává jednostranně v písemné formě a pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní lhůty. Výpověď může podat jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec.

Podání výpovědi by mělo splňovat následující podmínky, výpověď musí být podána písemně a doručena druhé straně. Pracovní poměr, jak je již výše uvedeno, končí po uplynutí výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce. Samotná výpovědní lhůta běží od prvního dne následujícího měsíce.

Podání výpovědi ze strany zaměstnance není nijak omezeno, zaměstnanec nemusí udávat důvod podání výpovědi z pracovního poměru. Doručení písemné formy výpovědi by mělo být v místě tomu příslušném např. podatelna či zaměstnanec může výpověď zaslat poštou. Pokud zaměstnanec podá výpověď osobně, mělo by dojít k potvrzení zaměstnancovy kopie a uvedení data přijetí.

Zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést důvod, kvůli kterému zaměstnanec výpověď obdržel, důvod již podané výpovědi nesmí být dodatečně upraven. Taktéž lze ze strany

zaměstnavatele podat výpověď pro porušení pracovních povinností. Výpověď z toho důvodu lze podat s výpovědní lhůtou 2 měsíců ode dne, kdy o problému byl informován zaměstnanec. Zaměstnavatel naopak nemůže zaměstnanci dát výpověď při zákazu výpovědi a taktéž pokud je zaměstnanec členem odborových organizací (Šubrt, 2018, str. 57-60).

3.2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Po novelizaci Zákoníku práce v roce 2012 se velmi zjednodušilo používání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákon předepisuje jen časové omezení práce, nikoliv jakékoliv hmotněprávní podmínky. Dohoda o provedené práci i dohoda o pracovní činnosti musí být sjednány písemně.

Jedním z rozdílů mezi pracovním poměrem a dohodami je, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Proto je možné dohody využívat pro nepravidelné výpomoci.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvě, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Mezi dohodami je rozdíl jen v časovém parametru. Zrušení pracovních dohod je nutné provést písemnou formou, i když se jedná o okamžité zrušení nebo výpověď. Způsob zrušení samotné dohody lze sjednat a pokud není sjednán, může být zrušena dohodou či výpovědí s 15denní výpovědní lhůtou (Šubrt, 2018, str. 66).

Dohoda o provedení práce

Dle novely Zákoníku práce v roce 2012, lze DPP uzavřít, pokud rozsah sjednané práce nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. V písemné formě dohody musí být uvedena doba, na kterou se DPP uzavírá. Zákon nijak dobu neomezuje, může tedy být uzavřen i na dobu neurčitou, pokud je pracovní doba sjednána maximálně na zákonem daných 300 hodin za kalendářní rok.

Na základě novely Zákoníku práce v roce 2012, je zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce je účastníkem nemocenského, a i důchodového pojištění, pokud jeho příjem v kalendářním měsíci přesáhne 10 000 Kč (Šubrt, 2018, str. 67).

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti smí být uzavřena i přesto, že rozsah práce nepřekročí 300 hodin a přitom platí, že rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (Šubrt, 2018, str. 67).

3.3 Odměňování zaměstnanců

Následující kapitola podá základní informace o tématech mzda, minimální mzda a zaručená mzda. V dalších podkapitolách dojde k informování o příplatcích za práci. O mzdě a jejích částech se účtuje v účetnictví, účtuje se na pasivních účtech a nákladových účtech.

3.3.1 Mzda

Pojem mzda znamená peněžité plnění či plnění peněžité hodnoty, tzv. naturální mzda, které je poskytováno zaměstnanci zaměstnavatelem za provedenou práci. Hodnota mzdy se odvíjí od složitosti práce, odpovědnosti zaměstnance za prováděnou práci a taktéž namáhavosti vykonávané práce.

Mzda smí být ujednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiném druhu smlouvy. Mzdové podmínky mohou být také sjednány jednostranným ujednáním, a to v mzdovém výměru. Zákoník práce stanovuje minimální mzdu, pokud je v některé smlouvě uvedena nižší mzda než minimální, mzda je v tu chvíli neplatná.

V praxi zaměstnavatel může použít tzv. katalog prací a funkcí, který mu může pomoci při tvorbě mzdových podmínek. Katalog prací a funkcí je dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. povinný pro veřejné služby a veřejnou správu a to od 1. října 2010.

Mzdové systémy či mzdové formy nejsou závazné, ale mezi nejčastější patří mzdy časové, úkolové, smíšené, podílové, akordní, obligatorní příplatkové mzdy (jedná se např. o příplatky za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, za přesčas a za práci v sobotu a neděli), fakultativní příplatkové mzdy, odměny mimořádné nebo pravidelné, prémie a podobné mzdy.

Za naturální mzdu lze považovat výrobky, práce a služby, avšak poskytování lihovin či dalších návykových látek není povoleno. Naturální mzda lze poskytovat zaměstnanci jen na základě jeho souhlasu (Meritum, 2018, str. 79-80).

Minimální mzda

Zaměstnancům nesmí být vyplácena nižší mzda než minimální mzda. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je minimální mzda stanovena buď hodinově nebo měsíčně. K 1. lednu 2018 došlo ke zvýšení měsíční minimální mzdy z 11 000 Kč na 12 200 Kč a došlo tedy k navýšení hodinové mzdy na 73,20 Kč při pracovním úvazku, který je sjednán na 40 hodin týdně.

Pokud je se zaměstnancem sjednán úvazek na kratší pracovní dobu a je mu vyplácena minimální mzda či neodpracoval všechny směny, náleží zaměstnanci minimální mzda ve výši odpracované doby.

Nedosáhne mzda zaměstnance během kalendářního měsíce výše minimální mzdy, je zaměstnavatel nucen rozdíl doplatit. Pro tyto účely nejsou do minimální mzdy zahrnuty příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém prostředí, v sobotu a neděli a taktéž není zahrnuta práce za pracovní pohotovost (Meritum, 2018, str. 84-85).

Zaručená mzda

Zaručená mzda je plat či mzda, na kterou má nárok zaměstnanec podle zákoníku práce, vnitřního předpisu, smlouvy, platového či mzdového výměru. Nejnižší zaručená mzda nesmí být nižší než hranice minimální mzdy.

Zaručená mzda pro 40hodinovou pracovní dobu je rozdělena do 8 skupin, podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce (Meritum, 2018, str. 85).

Tabulka 1 - Porovnání zaručené mzdy v roce 2017 a v roce 2018

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	2017	2018	2017	2018
1.	66,00	73,20	11 000	12 200
2.	72,90	80,80	12 200	13 500
3.	80,50	89,20	13 400	14 900
4.	88,80	98,50	14 800	16 400
5.	98,10	108,80	16 400	18 100
6.	108,30	120,10	18 100	20 000
7.	119,60	132,60	19 900	22 100
8.	132,00	146,40	22 000	24 400

(Meritum, 2018, str. 86)

Pokud jde o zaměstnance, kterým je vyplácen plat, jsou práce rozděleny do platových tříd dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., u kterých se stanoví katalog prací a potřebná kvalifikace. V první skupině prací jsou práce 1. a 2. platové třídy, ve druhé skupině jsou práce 3. a 4. platové třídy. Pátá a šestá platová třída je umístěna ve 3. skupině prací, 7. a 8. platová

třída je umístěna ve 4. skupině prací. Pátá skupina prací obsahuje 9. a 10. platovou třídu a šestá obsahuje 11. a 12. platovou třídu. Předposlední 7. skupina prací obsahuje 13. a 14. platovou třídu a poslední 8 skupina prací zahrnuje 15. a 16. platovou třídu.

Pokud je zaměstnanec odměňován mzdou, řídí se charakteristiky skupin prací a katalog prací nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Zaručená mzda je stejně jako minimální stanovena v měsíčních či hodinových odměnách (Meritum, 2018, str. 86).

3.3.2 Příplatky

Následující kapitola se bude věnovat příplatkům, na které mají zaměstnanci nárok, pokud budou splněny určité body.

Práce přes čas

Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanec se smí se zaměstnavatelem dohodnout na náhradním volnu, které se musí uskutečnit do 3 měsíců od vykonané práce přesčas. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nijak nedohodl na volnu, náleží zaměstnanci finanční odměna.

Od 1. ledna 2012 lze ve smlouvách se zaměstnanci sjednat již 150 hodin přesčasů a u vedoucích pozic lze sjednat mzdu, která již zahrnuje všechny přesčasové hodiny. To znamená, že by přesčasové hodiny neměly přesáhnout 8 hodin za týden (Meritum, 2018, str. 80).

Práce o svátky

Pokud zaměstnanec pracuje o státní svátek, náleží mu přednostně náhradní volno, kdy den volna musí být zaměstnanci zaplacen průměrným hodinovým výdělkem. Pokud nedojde k dohodě o náhradním volnu, náleží zaměstnanci příplatek alespoň ve výši průměrného hodinového výdělku.

Pokud státní svátek připadne na pracovní den a zaměstnanec v tento den nebude vykonávat druh práce pro který byl najat, existují dvě formy vyplácení mzdy. Měsíční mzda se nebude krátit a je tedy uvedeno ve vnitřním předpise či kolektivní smlouvě, že výše měsíční odměny se neodvíjí od počtu pracovních dní. Další variantou je, že se zaměstnanci proplatí náhrada mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku (Meritum, 2018, str. 81).

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Pokud zaměstnanec vykonává práci ve ztíženém pracovním prostředí, náleží mu minimálně 10 % z hodinové minimální mzdy za každý vliv, který zaměstnanci vykonávanou práci ztěžuje. Nařízení vlády stanovuje minimální mzdu v návaznosti na běžnou 40hodinovou týdenní pracovní dobu, proto pokud je v pracovní smlouvě stanovena jinak dlouhá pracovní doba, je nutné minimální hodinovou mzdu přepočítat, většinou se jedná o zvýšení minimální hodinové mzdy a zmiňovaných 10 % příplatku musí pocházet z již upravené minimální hodinové mzdy (Meritum, 2018, str. 81).

Práce v noci

Práce, která je konaná od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní, je považována jako práce v noci, za kterou je zaměstnanci vyplácen příplatek v minimální hodnotě 10 % průměrného hodinového výdělku (Meritum, 2018, str. 82).

Práce v sobotu a neděli

Pokud zaměstnanec vykonává práci během víkendových dní, náleží mu mzda a k té příplatek v minimální výši 10 % z průměrného výdělku (Meritum, 2018, str. 82).

3.4 Zdravotní pojištění

V kapitole s názvem Zdravotní pojištění dojde v podkapitolách k popisu zdravotních pojištění v České republice a Slovenské republice. O odvodech za zdravotní pojištění se účtuje na pasivních účtech 3. účtové třídy.

3.4.1 Zdravotní pojištění v České republice

Pojem pojištěnec značí každou osobu, která má trvalý pobyt na území České republiky a nezáleží na státním občanství. Pojištěncem jsou také osoby, které nemusí mít trvalý pobyt na území ČR, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má sídlo či trvalý pobyt na území České republiky.

Pokud se nějaká osoba povinně účastnila veřejného zdravotního pojištění a pobývá dlouhodobě a nepřetržitě v zahraničí minimálně po dobu 6 měsíců nemusí platit zdravotní pojistné. Pokud se osoba rozhodne neplatit, musí být v zahraničí zdravotně pojištěna a v České republice u své zdravotní pojišťovny musí učinit prohlášení týkající se jejího dlouhodobého pobytu mimo Českou republiku.

Každý pojištěnec v České republice má nárok na výběr zdravotní pojišťovny. Ke změně lze dojít vždy jen k 1. dni v kalendářním pololetí, avšak přihlášku musí pojištěnec či jeho zákonný zástupce podat nejpozději 3 měsíce před dnem změny (Meritum, 2018, str. 244–245).

Mezi plátce pojistného patří stát, zaměstnavatel, ale také i zaměstnanec který je plátcem díky zaměstnavateli. Bez opomenutí jsou také OSVČ či osoby bez zdanitelných příjmů (Meritum, 2018, str. 246).

Pojistné je dáno ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Rozhodné období se liší podle druhu plátce, pro všechny je rozhodným obdobím kalendářní měsíc, avšak pro OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok. Vypočtené pojistné je matematicky zaokrouhлено na koruny nahoru (Meritum, 2018, str. 247).

Většina pojištěnců neplatí zdravotní pojištění, ale provádí to za ně stát. Do této skupiny patří nezaopatřené děti; důchodci; osoby, kterým je vyplácen rodičovský příspěvek; zvláštní případy (Meritum, 2018, str. 249).

Vyměřovací základ pojistného, které odvádí stát za pojištěnce, je shrnuto v následující tabulce (Meritum, 2018, str. 253).

Tabulka 2 - Vyměřovací základ pojistného pro zdravotní pojištění hrazené státem

Období	Vyměřovací základ osob hrazené státem (odpočet)	Pojistné za jednoho pojištěnce hrazeného státem
1.1.2008 – 31.12.2009	5 013 Kč	677 Kč
1.1.2010 – 31.10.2013	5 355 Kč	723 Kč
1.11.2013 – 30.6.2014	5 829 Kč	787 Kč
1.7.2014 – 31.12.2015	6 259 Kč	845 Kč
1.1.2016 – 31.12.2016	6 444 Kč	870 Kč
1.1.2017 – 31.12.2017	6 814 Kč	920 Kč
1.1.2018 – 31.12.2018	7 177 Kč	969 Kč
1.1.2019 – 31.12.2019	7 540 Kč	1 018 Kč
Od 1.1.2020	7 903 Kč	1 067 Kč

(Meritum, 2018, str. 254)

Zaměstnavatel je nucen přihlásit sebe k vybrané zdravotní pojišťovně v případě, kdy do zaměstnání nastoupí první zaměstnanec. Zaměstnavatel zdravotní pojišťovně sděluje obchodní název, právní formu PO, sídlo, IČO a číslo bankovního účtu, z kterého bude odcházet pojistné. Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba, musí sdělit ZP jméno, příjmení, rodné číslo, adresu trvalého bydliště a místo podnikání. Zaměstnavatel má taktéž za povinnost přihlásit zaměstnance k jeho zdravotní pojišťovně (Meritum, 2018, str. 254-255).

Tabulka 3 - Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance

Období	Minimální mzda (v Kč)	Minimální měsíční pojistné zaměstnanců a osob bez zdanitelných příjmů
1.1.2007 – 31.7.2013	8 000	1 080
1.8.2013 – 31.12.2014	8 500	1 148
rok 2015	9 200	1 242
rok 2016	9 900	1 337
rok 2017	11 000	1 485
od 1.1.2018	12 200	1 647

(Meritum, 2018, str. 270)

Osoby samostatně výdělečně činné jsou pro potřeby zdravotního pojištění následující: osoby podnikající v zemědělství, provozující živnost, provozující podnikání dle zvláštních předpisů a taktéž osoby vykonávající uměleckou nebo jinou tvůrčí činnost. Vyměřovací základ pro osoby samostatně výdělečně činné se stanovuje jako 50 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji (Meritum, 2018, str. 272-273).

Tabulka 4 - Minimální vyměřovací základ pro OSVČ

Období	Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ	Minimální roční vyměřovací základ OSVČ	Minimální měsíční záloha OSVČ	Minimální roční pojistné OSVČ
1.1.2013 – 31.12.2013	12 942	155 304	1 748	20 967
1.1.2014 – 31.12.2014	12 971	155 652	1 752	21 014
1.1.2015 – 31.12.2015	13 305,50	159 666	1 797	21 555
1.1.2016 – 31.12.2016	13 503	162 036	1 823	21 875
1.1.2017 – 31.12.2017	14 116	169 392	1 906	22 868
1.1.2018 – 31.12.2018	14 989,50	179 874	2 024	24 283

(Meritum, 2018, str. 275)

Do systému zdravotního pojištění spadají osoby bez zdanitelných příjmů. OBZP jsou osoby, které pracují jen na základě DPP a jejich měsíční příjem nepřesáhne 10 000 Kč, osoby pracující pouze na DPČ s výdělkem do 2 500 Kč měsíčně. Patří sem také studenti VŠ starší 26 let, výjimkou jsou doktorandi a taktéž žena v domácnosti, jež se nestará o děti. Pojistné pro OBZP je stanoveno z vyměřovacího základu, kterým je určena minimální mzda. Od 1. ledna 2018 pojistné ve výši 1 647 Kč (Meritum, 2018, str. 277-278).

3.4.2 Zdravotní pojištění na Slovensku

Pojištěncem je osoba, která má trvalý pobyt na území Slovenské republiky. Pojištěncem je taktéž osoba, která nemá trvalý pobyt na území Slovenské republiky a není pojištěna v žádném jiném členském státě Evropské Unie anebo ve státě, který je členem Dohody o Evropském hospodářském prostoru či ve Švýcarsku a vykonává sjednanou práci u zaměstnavatele, který má sídlo firmy na území Slovenska. Pojištěncem může být také azylant, osoba, která si odpykává trest odnětí svobody a osoba studující na území Slovenské republiky na základě mezinárodní smlouvy.

Naopak zdravotně pojištěny nejsou osoby zaměstnané v cizině a přihlášené k pojistnému v dané zemi, osoby pracující v úřadě a vyslané na pracovní cesty do ciziny na dobu delší 6 měsíců (SLOVENSKO. § 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení).

Plátcem pojistného ve Slovenské republice je zaměstnanec, zaměstnavatel, osoba samostatně výdělečně činná, stát a plátce dividend (SLOVENSKO. § 11 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení).

Sazba pojistného pro zaměstnance činí 4 % z vyměřovacího základu, který se odvádí z příjmu ze závislé činnosti. Zaměstnavatelova sazba činí 10 % z vyměřovacího základu. Plátce musí spočítat, zaplatit a odvést měsíční zálohy příslušné zdravotní pojišťovně, samotné pojistné se na Slovensku zaokrouhluje matematicky na euro centy dolů. Na rozdíl od České republiky se na Slovensku do vyměřovacího základu započítává i odstupné a minimální vyměřovací základ není stanoven (SLOVENSKO. § 12 a § 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení).

3.5 Pojistné na sociální zabezpečení

Kapitola 3.5 je zaměřena na informace o sociálním zabezpečení v ČR a SR. Stejně jako odvody za zdravotní pojištění, je o sociálním zabezpečení účtováno na pasivních účtech 3. účtové třídy.

3.5.1 Pojistné na sociální zabezpečení v České republice

Pojistné na sociální zabezpečení se skládá z několika druhů odvodů, patří mezi ně důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politika zaměstnanosti. Pojistné je samostatným příjmem do státního rozpočtu, proto se eviduje samostatně. Do příjmů státního rozpočtu také patří pokuty, penále a přírážky k pojistnému, na všechny tyto příjmy dohlíží Okresní Správa Sociálního Zabezpečení. Sazby pro odečty jsou dány z nezdaněných příjmů zaměstnanců a mají přednost před daněmi.

Poplatníky sociálního zabezpečení jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Naopak pojistné neplatí lidé, kteří podnikání mají jako vedlejší výdělečnou činnost, dalšími jsou autoři článků jejichž příjem nepřesáhne 7 000 Kč v kalendářním měsíci (Arnoldová, 2012, str. 84-85).

Pojistné pokrývá výdaje ze státního rozpočtu, kterými jsou dávky důchodového pojištění, podpora v nezaměstnanosti a dávky nemocenského pojištění. Mezi dávky důchodového pojištění patří invalidní důchody, starobní důchody, vdovské či vdovecké důchody a také sirotčí důchody. Na podporu v nezaměstnanosti mají nárok lidé, kteří žádají o práci a chtějí se requalifikovat. Dávky nemocenského pojištění jsou nemocenské, ošetrovné, mateřská a rodičovská (Arnoldová, 2012, str. 85).

Důchodové pojištění je velmi důležité, poněvadž se dotýká každého obyvatele České republiky. Dávky důchodového pojištění pobírá přibližně 25,7 % obyvatelů, toto procento značí 2,8 milionů obyvatel. Všichni, kteří jsou ekonomicky aktivní, se podílejí na placení pojistného a od samotného placení se poté odvíjí velikost dávek, které poté určují příjmy a životní úroveň lidí či celých rodin. Důchodové pojistné musí odvádět taktéž zaměstnavatel, odvod a výpočet pojistného se promítne do nákladů na zaměstnance (Arnoldová, 2012, str. 81).

Tabulka 5 - Výše pojistného na sociální zabezpečení v České republice

2018	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %
Státní politika zaměstnanosti	0 %	1,2 %
Celkem	6,5 %	25 %

(Vlastní zpracování dle Česká Správa Sociálního Zabezpečení, 2018)

Výši pojistného na sociální zabezpečení udává vyměřovací základ, který značí úhrn příjmů, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob. Do vyměřovacího základu se naopak nezapočítávají náhrady škod, odchodné, odstupné, věrnostní příplatek horníkům, odměny dle zákona o vynálezech a také jednorázová sociální výpomoc zaměstnanci (Arnoldová, 2012, str. 86).

3.5.2 Pojistné na sociální zabezpečení na Slovensku

Sociální zabezpečení na Slovensku se skládá v porovnání s Českou republikou z více složek. Zaměstnanci jsou povinni odvádět 9,4 % z vyměřovacího základu. Jejich zaměstnavatelé musí odvádět 25,2 % z vyměřovacího základu.

Do odvodu za zaměstnance patří důchodové pojištění, nemocenské, invalidní a odvod pro případ nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé k těmto pojištěním odvádí ještě garanční pojištění, úrazové pojištění a určité procento pro rezervní fond.

Tabulka 6 - Výše pojistného na sociální zabezpečení na Slovensku

2018	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Důchodové pojištění	4 %	14 %
Nemocenské pojištění	1,4 %	1,4 %
Invalidní pojištění	3 %	3 %
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1 %	1 %
Garanční pojištění	0 %	0,25 %
Úrazové pojištění	0 %	0,8 %
Rezervní fond	0 %	4,75 %
Celkem	9,4 %	25,2 %

(Vlastní zpracování dle Integrovaný portál MPSV 2018)

Rozhodné období pro určení vyměřovacího základu je stejné jako v České republice, rozhodné období tedy činí jeden kalendářní měsíc (§ 139 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení).

Vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnance činí jeho hrubý měsíční příjem, je to tedy stejné jako v České republice (§ 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení).

3.6 Zdanění mezd

V daňové oblasti se rozeznává pojem poplatník a plátce daně. Poplatník značí člověka, kterému je daň stanovena a ten je taktéž nositel daňového břemena. Naopak plátce daně má povinnosti vyměřenou daň odvést. Není tedy nositelem daňového břemena, ale částí správy daní (Daňové zákony, 2017).

3.6.1 Zdanění mezd v České republice

Daň odváděná musí být všeobecná a univerzální, tyto dvě zásady do roku 1993 jistě neplatily. Pojem všeobecnost značí nejen vztah k subjektu, ale taktéž vztah k objektu zdanění. Druhy příjmů by měly podléhat jedné dani a za stejných podmínek. Pojem univerzálnost značí širší předmětu daně a klade se požadavek na tvorbu daně (Brychta, 2018).

Předmět daně a vynětí z předmětu

Předmět daně značí dle všeobecnosti všechny příjmy, které užitek poplatníka zvyšují. Do předmětu daně se nepočítají jen peněžité příjmy, ale také například naturální příjmy poplatníka (Vančurová, 2017, str. 83).

Příjmy, které se nepovažují z hlediska daňového za příjem, jsou tedy vyňaté z předmětu daně, nelze danit a ani si z nich nelze uplatnit odpočty ani jiné výhody.

Dle § 3 odst. 4 zákona o daních z příjmů jsou příjmy vyňaté z předmětu daně tyto:

- příjmy, které jsou spojené s vrácením věcí v rámci restituce a také soudní či mimosoudní rehabilitace;
- přijímané půjčky či zápůjčky;
- příjmy ze společného jmění manželů, konkrétněji z jeho rozšíření či vypořádání;
- příjem, jenž platí Česká republika díky rozhodnutí Evropského soudního dvoru;
- příjem au-pair, pokud se jedná o příspěvek na jídlo, bydlení a další základní potřeby;
- příjem, jenž vzniká při vypořádání se podílového spoluvlastnictví;
- částka, kterou zdravotní pojišťovna uhradí a jež překročí limit regulačních doplatků a poplatků za léky či potraviny (Vančurová, 2017, str. 87-88).

Osvobození od daně

Existují také příjmy, které jsou osvobozeny od daně, mezi ně patří:

- nepeněžité plnění vykonaná zaměstnavatelem pro odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s vykonáváním práce u zaměstnavatele či plnění na rekvalifikaci zaměstnanců;
- stravování poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům v rámci pracoviště či závodní jídelny;
- nealkoholické nápoje poskytované na pracovišti ze sociálního fondu;
- zvýhodněné jízdné veřejnou dopravou, poskytované zaměstnavatelem podnikajícím v oblasti veřejné dopravy pro své zaměstnance a jeho rodinné příslušníky;
- nepeněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem z kulturního či sociálního fondu ve formě zdravotnických, vzdělávacích či rekreačních zařízení, užívání zařízení předškolního věku, příspěvky na kulturu či sport a také příspěvky na knihy;
- příjmy pro zaměstnance školního věku, kteří u zaměstnavatele vykonávají školní praktické vyučování;

- platby zaměstnavatele, které nepřekročí 50 000 Kč za rok a jsou typem příspěvku na penzijní připojištění zasílané zaměstnanci (Meritum, 2018, str. 199-200).

Základ daně a zdanění příjmů

Základ pro výpočet daně je superhrubá mzda zaměstnance. Superhrubou mzdou rozumíme hrubou mzdu zaměstnance navýšenou o odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele (Meritum, 2018, str. 211).

Pro zdanění příjmů je nutné vědět, zda poplatník podepsal Prohlášení. Pokud tak poplatník učinil, nelze mít Prohlášení podepsané u více zaměstnavatelů zároveň, je zaměstnavatel povinen z úhrnů všech příjmů srazit 15 % zálohovou daň. Pokud základ daně činí částku do 100 Kč, zaokrouhlí se na celé koruny nahoru, pokud je základ daně vyšší než 100 Kč zaokrouhluje se na celé stokoruny nahoru. Poplatník, který podepsal Prohlášení, má taktéž nárok na uplatnění slev na dani. Může se však stát, že poplatník nechce či nemůže podepsat Prohlášení, poněvadž má minimálně dvě souběžná zaměstnání, je tedy zaměstnavatel povinen zaměstnanci srazit zálohu na daň bez uplatnění případných slev na dani (Šubrt, 2018, str. 239-240).

Od roku 2013 je v platnosti solidární zvýšení daně u zálohy, tzv. solidární daň činí 7 %. Solidární daň je pro poplatníky, jejichž hrubá mzda za kalendářní měsíc překročí 4násobek průměrné mzdy, která je pro rok 2018 ve výši 119 916 Kč. Solidární daň se vypočítá z rozdílu mezi skutečnou hrubou mzdou zaměstnance a 4násobkem průměrné hrubé mzdy, např. hrubá mzda činí 185 600 Kč a 4násobek průměrné mzdy je již zmiňovaných 119 916 Kč, rozdíl mezi těmito částkami činí 65 684 Kč a 7 % solidární daň je 4 598 Kč. Zaměstnanci tedy bude od hrubé mzdy odečteno zdravotní a sociální pojištění, zálohová daň a taktéž solidární daň (Šubrt, 2018, str. 241).

Slevy na dani

Slevy na dani se odčítají od daně, která je vypočtena z daňového základu superhrubé mzdy. Slevy jsou rozdělené na relativní a absolutní, ale spíše se používá dělení na standardní a nestandardní slevy (Vančurová, 2017, str. 328).

Mezi nestandardní slevy patří sleva za umístění dítěte. Tato sleva je více známá pod zaběhlým pojmem školkovné. Jak již značí název, jde o umístění dítěte předškolního věku do pedagogického zařízení. Výdaje jsou uplatňovány zpětně za zdaňovací období a pedagogické zařízení musí být registrováno na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Sleva se týká jen samotného umístění dítěte v zařízení, již se nevztahuje na stravování apod. Slevu

může využít jen ten poplatník, pro kterého je dítě vyživovanou osobou. Maximální sleva na jedno dítě umístěné v Mateřské škole činila v roce 2017 11 000 Kč na rok (Vančurová, 2017, str. 329).

Uplatnění standardních slev na dani je vázáno na splnění určitých podmínek, které udává zákon. Většina slev pomáhá k lepšímu sociálnímu postavení poplatníka i celé rodiny. Klasické slevy lze rozdělit na poplatníka a na vyživovanou osobu, tyto dvě skupiny určují, zda poplatník uplatňuje slevy jen sám na sebe či na vyživovanou osobu se kterou sdílí domácnost (Vančurová, 2017, str. 330).

Tabulka 7 - Výše slev na dani v roce 2018

Druh slevy	Měsíční	Roční
Na poplatníka – základní	2 070 Kč	24 840 Kč
Na 1. dítě	1 267 Kč	15 204 Kč
Na 2. dítě	1 617 Kč	19 404 Kč
Na 3. dítě	2 017 Kč	24 204 Kč
Na manžela/manželku	XXX	24 840 Kč
Student	335 Kč	4 020 Kč
Na invaliditu 1. a 2. stupně	210 Kč	2 520 Kč
Na invaliditu 3. stupně	420 Kč	5 040 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč

(Vlastní zpracování dle Finance.cz, 2018)

3.6.2 Zdanění mezd ve Slovenské republice

Předmět daně a vynětí z předmětu

Předmětem daně jsou stejně jako v ČR příjmy ze závislé činnosti, avšak co patří do příjmu ze závislé činnosti je mnohem komplikovanější než v České republice. Do příjmů tedy patří:

- příjmy ze současného nebo předchozího pracovněprávního vztahu;
- příjmy za práci likvidátora, prokuristu, člena družstva apod.;
- platy a funkční příplatky pro státní činitele Slovenské republiky;
- odměny za práci ve státních orgánech;
- odměny obviněných ve vazbě a odměny odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody;

- příjmy ze sociálního fondu;
- příjmy plynoucí v souvislosti s minulým, současným nebo budoucím výkonem závislé činnosti nebo funkce;
- obslužné;
- vrácení zaplaceného pojistného na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění na zabezpečení;
- odměna za výkony funkcí ve volební komisi;
- nepeněžité plnění poskytnuté od bývalého zaměstnavatele pro poplatníka v předčasném starobním důchodu;
- odměna za práci žáka střední odborné školy nebo příjem studenta vysoké školy během odborné praxe;
- příjmy z činnosti profesionálního sportovce na základě smlouvy o výkonu sportu (§ 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Osvobození od daně

Příjmy osvobozené od daně na Slovensku se nijak neliší od osvobozených příjmů v České republice. Mezi příjmy osvobozené od daně patří například:

- cestovní náhrada poskytnutá v souvislosti s výkonem práce;
- částka, kterou zaměstnavatel vynaložil k doškolení zaměstnance;
- hodnota stravování zaměstnanců v závodní kuchyni;
- částka, která je ve výši nealkoholických nápojů na pracovišti;
- používání rekreačních, zdravotnických či vzdělávacích zařízení pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky;
- odměny;
- náhrady za používání vlastního nářadí a zařízení při výkonu práce;
- částka jež pokryje poskytnutí rehabilitačních pobytů (§ 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Základ daně a zdanění příjmů

Základem daně z příjmů fyzických osob na Slovensku je shodně jako v České republice souhrn příjmů. Rozdíl tu nastává v tom případě, kdy je nutno vypočítat základ daně, poněvadž v České republice se k hrubé mzdě zaměstnance přičítají odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele, naopak na Slovensku se od hrubé mzdy odečítají

odvody zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance (§ 4 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Obdobně jako v České republice také na Slovensku je důležité znát, zda poplatník podepsal tzv. „Vyhlásenie“ tedy prohlášení. Toto prohlášení smí poplatník mít podepsané jen u jednoho zaměstnavatele zároveň, prohlášení se musí vždy podepsat nejpozději do konce měsíce nástupu do zaměstnání a každý rok musí být prohlášení podepsáno nejdéle do 31. ledna. Poplatníkovi tedy podepsáním vzniká nárok na snížení základu daně o nezdanitelné části a o daňový bonus (§ 36 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Slovenská legislativa má dvě daňové sazby. První je ve výši 19 % a platí pro ty poplatníky, jejichž základ daně nepřesáhne 176,8násobek životního minima. Druhá je vyšší konkrétně 25 % a využívají ji ti, jejichž základ daně přesáhne 176,8násobek životního minima. Pro období od 1.7.2018 do 30.6.2019 je rozhodná částka ve výši $205,07 * 176,8 = 36\,256,38$ € (§ 15 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Nezdanitelné části základu daně

Je důležité si uvědomit, že slovenská legislativa nezná pojem slevy na dani. Ve slovenské legislativě tento pojem nahrazují nezdanitelnými částmi základu daně. Tyto nezdanitelné části základu daně se odečítají od základu daně, kdežto slevy na dani se odečítají až od již vypočtené daně.

Slovenská republika má jen čtyři nezdanitelné části základu daně:

- Nezdanitelná část základu daně poplatníka – tento odpočet se odvíjí od výše základu daně poplatníka a životního minima pro dospělé fyzickou osobu. Vypočtený základ daně se tedy porovná se stonásobkem životního minima. Životní minimum pro období 1.7.2018 až 30.6.2019 je 205,07 €, tj. $100 \times 205,07 = 20\,507$ €.
 - o Pokud je základ daně nižší či roven částce 20 507 €, tehdy má poplatník nárok na roční nezdanitelnou část daně, která je ve výši 19,2násobku životního minima, tj. $205,07 \times 19,2 = 3\,937,34$ €. V jednom kalendářním měsíci si poplatník může nechat odečíst od základu daně 328,11 €.
 - o Pokud je základ daně vyšší nežli 20 507 €, tehdy je nutno vypočíst rozdíl mezi 44,2násobkem životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně poplatníka, tj. $205,07 \times 44,2 - \frac{1}{4}$ základu daně poplatníka = 9 064,09 – $\frac{1}{4}$ základu daně poplatníka, je-li výsledek záporný, tehdy je nezdanitelná část základu daně rovna nule.

- Nezdanitelná část základu daně na manželku/manžela nárok na tuto nezdanitelnou část má poplatník jehož manžel/manželka v kalendářním roce splnil/a alespoň jednu z těchto podmínek: 1. stará se o nezletilé dítě, které s nimi žije v jedné domácnosti; 2. pobírá příspěvek na opatrování; 3. eviduje se jako uchazeč o zaměstnání; 4. považuje se za občana se zdravotním či těžkým zdravotním postižením.
- Nezdanitelná část základu daně v součtu dobrovolných příspěvků na starobní důchodové spoření i v tomto případě musí mít poplatník prokazatelně zaplacené doplňkové důchodové spoření v tuzemsku i v zahraničí.
- Nezdanitelná část základu daně na lázeňství od roku 2018 si poplatník může uplatnit nezdanitelnou část základu daně, na základě prokazatelně zaplacených úhrad spojené s lázeňskou péčí a s ní spojenými službami vynaložené v příslušném zdaňovacím období v přírodních léčebných lázních a lázeňských léčebnách (§ 11 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

Stejně jako v České republice je na Slovensku možnost uplatnit si slevu na dítě, tedy tzv. daňový bonus. Stejně jako u nás i na Slovensku se daňové bonusy mohou uplatňovat již během roku, a to na každé dítě zvlášť. Daňový bonus se tedy odečítá od zálohy na daň, tedy obdobně jako v České republice (§ 9 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů).

3.7 Benefity pro zaměstnance

Benefity fungují jako motivace zaměstnanců pro podávání lepších výkonů v zaměstnání. Benefity mohou být peněžité či nepeněžité a jsou poskytovány zaměstnavateli zaměstnancům nad rámec mzdového ohodnocení. Benefity se mohou rozdělit do skupin dle zaměření, mohou to být zdravotní či důchodové benefity, benefity poskytované na pracovišti a také zaměření na pracovní volno, benefity podporující vzdělávání či směřované k vybavení zaměstnance a jako poslední mohou být i platové a finanční benefity (Macháček, 2017, str. 1).

3.7.1 Benefity pro zaměstnance v České republice

Kapitola 3.7.1. bude věnována benefitům České republiky.

Benefity na stravování

Mezi nejčastěji poskytované benefity patří příspěvky na stravování. Benefity na stravování jsou v dnešní době nejvíce využívány v podobě poskytování stravenek. Nominální hodnota stravenek není nijak omezena zákonem, zaměstnavatel smí tedy dávat zaměstnancům stravenky v libovolné výši. Zákon ani nijak neomezuje, zda stravenky budou prodávány zaměstnancům za určitou částku či je zaměstnanci dostanou zcela zdarma. Poté uplatnění stravenky je zcela v zájmu zaměstnance, může tedy stravenku uplatnit v libovolném stravovacím zařízení či nakoupit potraviny v supermarketech (Macháček, 2017, str. 45).

Benefity na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel smí přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové spoření a také na penzijní pojištění. Tento druh benefitu začíná být více oblíbený u zaměstnanců (Macháček, 2017, str. 57).

V rámci důchodového systému jsou známy 2 pilíře – I. a III. pilíř. Pokud se jedná o I. pilíř, jedná se o důchodové pojištění spravované státem, jež je dotováno ze sociálního pojištění a z něhož jsou vypláceny starobní důchody. Doplňkové penzijní spoření je ve skutečnosti III. pilíř, v jehož rámci vznikly účastnické fondy, s nimi funguje také transformovaný fond, do něž byli umístěni dosavadní účastníci penzijních fondů. Od 1. ledna 2013 mohou lidé vstupovat jen do účastnických fondů, z nichž si účastníci mohou vybírat libovolné investiční profily (Macháček, 2017, str. 57).

Benefity na odborný rozvoj zaměstnance

Dalším z mnoha významných benefitů je také odborný rozvoj zaměstnanců, konkrétně pak prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace. Samotná péče a rozvoj zaměstnanců obnáší zaškolení či zaučení, odbornou praxi absolventů, prohlubování kvalifikace a také již zmíněné zvyšování kvalifikace (Macháček, 2017, str. 85).

Pokud je potřeba zaměstnance zaškolit či zaučit, náklady na případné školení a potřeby s tím spjaté hradí zaměstnavatel. Odbornou praxí je výkon práce, za kterou přísluší zaměstnanci plat. Pro potřebu zajištění odborné praxe absolventa hradí náklady s tím spojené

zaměstnavatel. Prohlubováním kvalifikace je průběžné doplňování znalostí a kvalifikací, čímž se nemění podstata vykonávané práce a také prohlubování znamená udržování a obnovování této kvalifikace zaměstnance. Kvalifikaci lze zvýšit změnou hodnoty kvalifikace, to znamená dosažením lepšího nového stupně kvalifikace nebo také získáním a rozšířením již stávající kvalifikace (Macháček, 2017, str. 85-86).

Benefity na bezplatné poskytnutí automobilu k soukromým účelům

Pokud se jedná o manažerské vozidlo, představuje to bezplatné poskytnutí vozidla zaměstnanci na jeho soukromé užívání. Vozidlo pro soukromé účely smí využívat jen ten, kdo má příjmy ze závislé činnosti. Příjmy ze závislé činnosti jsou pro tento účel následující:

- příjem ze současného či dřívějšího pracovněprávního poměru;
- příjmy v rámci plnění práce člena družstva, společníka ve spol. s r. o. či komanditisty v komanditní společnosti;
- odměny členů orgánů PO a likvidátora;
- příjmy v souvislosti se současným či budoucím výkonem práce, ze které plyne že plátce, u kterého poplatník vykonává práci, ze které plyne příjem ze závislé činnosti nebo od plátce u kterého poplatník tuto činnost vykonává (Macháček, 2017, str. 103).

3.7.2 Benefity pro zaměstnance na Slovensku

Mezi velmi oblíbené zaměstnanecké benefity patří na Slovensku shodně jako v České republice, benefity na poskytování stravování, tedy poskytování zaměstnancům stravenky a také možnost nealkoholických nápojů na pracovišti. Dalším benefitem je poskytování sportovních, společenských a také kulturních prožitků zaměstnancům zaměstnavatelem. Velkým lákadlem pro mnoho zaměstnanců je poskytnutí automobilu, mobilu, notebooku nebo také dokonce bytu k osobnímu užívání. Výhodnějším pro zaměstnavatele je však poskytnout zaměstnanci příspěvek na hypoteční úvěry.

Zaměstnanci taktéž velmi rádi využívají možnost flexibilní pracovní doby a práce z domova tedy tzv. home office. Mezi méně oblíbené patří školení a další vzdělávání, poněvadž jsi zaměstnanci myslí, že je to pro ně povinnost ne však benefit. Mnoho výrobních zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům slevy na jejich produkty a služby, i tento druh benefitů začíná být více oblíbený.

Jasným favoritem spolu se stravenkami je možnost příspěvků na zdravotní a důchodové pojištění, zaměstnanci totiž mohou počítat s tím, že jim v nemoci bude poskytnuta nějaká opora a zdravotní péče.

Dalšími velmi motivačními benefity je možnost čerpat věrnostní odměny, odměny při pracovních výročí, ale také že mohou čerpat volné dny při svatbě, při narození dítěte nebo také v jeho první školní den (Internetový sprievodca trhom práce, 2018).

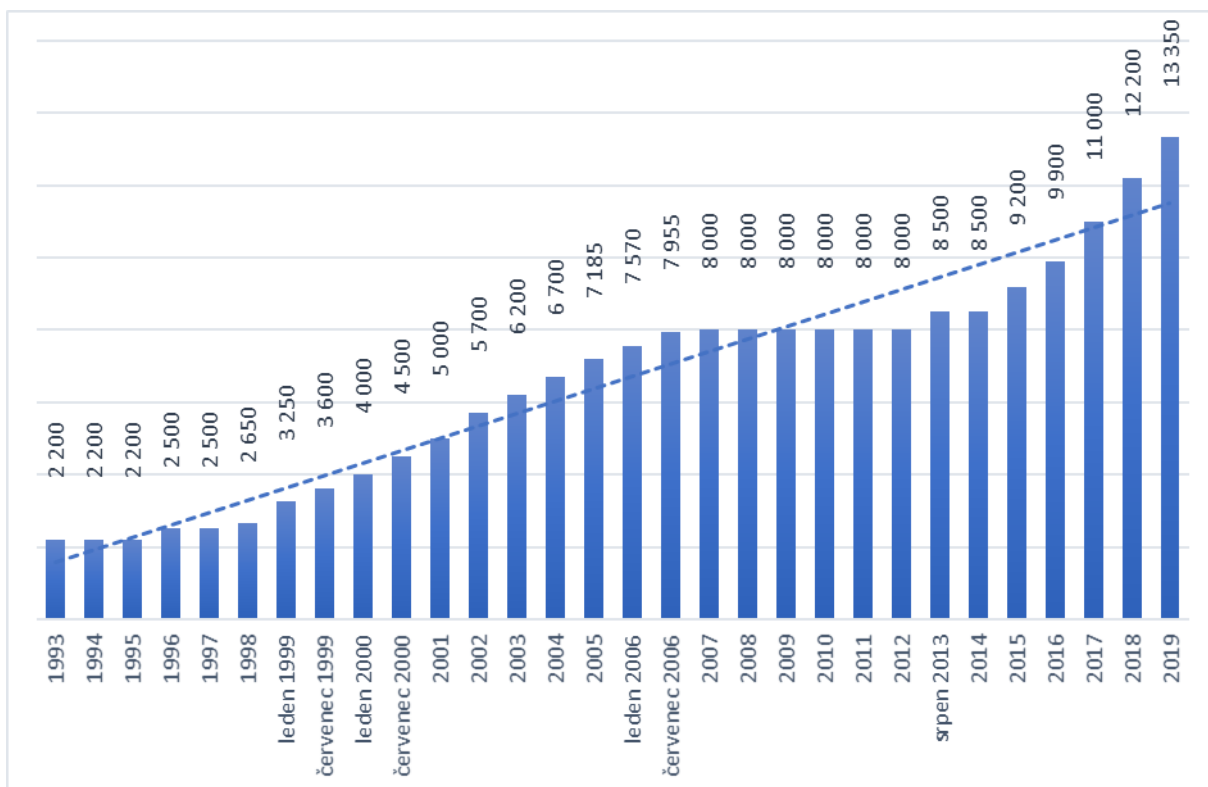
4 Vlastní práce

V první části vlastní práce bude věnována pozornost vývoji minimální mzdy v České republice a ve Slovenské republice od roku 1993 do letošního roku 2019. Ve druhé části je pozornost soustředěna na modelové situace výpočtu čistých mezd v letech 2008, 2010, 2014, 2016 a 2018.

4.1 Vývoj minimální mzdy v České republice

V následujícím grafu je vidět vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1993 do letošního roku 2019. V textu pod grafem je vývoj popsán slovně.

Graf 1 - Minimální mzda ČR/měsíc (v Kč)



(Zdroj: vlastní zpracování)

V prvním období činila minimální mzda v České republice 2 200 Kč na plný úvazek. Hodinová odměna byla stanovena na 12 Kč.

K navýšení minimální mzdy došlo od ledna 1996 na 2 500 Kč za měsíc, a tedy hodinová minimální mzda činila 13,60 Kč.

K dalšímu navýšení došlo o 2 roky později, konkrétně tedy začátkem roku 1998, na 2 650 Kč za měsíc, hodinová minimální mzda činila 14,80 Kč.

V roce 1999 došlo ke dvojitmu zvýšení minimální mzdy. První nastalo v lednu 1999 a minimální mzda dle zákona činila 18 Kč na hodinu, z toho tedy vyplývá, že minimální mzda za měsíc činila 3 250 Kč. K druhému zvýšení došlo v červenci na 3 600 Kč na měsíc a minimální hodinová mzda byla 20 Kč.

Při vstupu do nového tisíciletí došlo také ke zvýšení minimální mzdy dvakrát, a to opět v lednu a červenci 2000. První zvýšení bylo na 4 000 Kč za měsíční práci a za hodinu vykonané práce to tedy činilo 22,30 Kč. V červenci došlo k navýšení o 500 Kč na měsíc, minimální mzda tedy dle zákona činila 4 500 Kč, hodinová mzda byla navýšena na 25 Kč.

V dalším roce 2001 došlo taktéž k navýšení minimálních mezd na 30 Kč/hod, z toho tedy vyplývá, že měsíční minimální mzda činí 5 000 Kč.

Začátkem roku 2002 byla minimální mzda navýšena o 3,90 Kč na hodinu a celkově za měsíc práce na 5 700 Kč.

Leden 2003 přinesl opětovné navýšení minimální mzdy na 36,90 Kč za hodinu práce, díky tomu to navýšení měsíční minimální mzdy činily 6 200 Kč.

V lednu 2004 došlo k dalšímu zvýšení minimální mzdy na 6 700 Kč za měsíc a hodinová mzda byla 39,60 Kč.

Od 1.1.2005 vešlo v platnost nařízení vlády k navýšení minimální hodinové mzdy na 42,50 Kč a minimální mzdě za plný úvazek na 7 185 Kč.

V roce 2006 došlo opět ke dvojitmu zvýšení minimální mzdy. Od ledna 2006 zaměstnanci pracovali minimálně za 7 570 Kč za měsíc a za 44,70 Kč za hodinu práce. K druhému navýšení došlo od 1.7.2006 a to na 48,10 Kč za hodinu práce a na 7 955 Kč za měsíc práce.

K poslednímu navýšení v prvním desetiletí 21. století v České republice došlo v lednu 2007. Minimální mzda byla zaokrouhlena na 8 000 Kč za měsíc práce a minimální odměna za hodinu práce zůstala na 48,10 Kč.

Zaměstnanci čekali dlouhých 6 a půl let na zvýšení minimální mzdy ze strany státu. V srpnu 2013 byla minimální odměna za hodinu práce stanovena na 50,60 Kč. Minimální odměna za měsíc práce se zvýšila o 500 Kč na 8 500 Kč.

Od roku 2015 dochází prozatím k navyšování minimálních mezd každoročně. V lednu 2015 hranice minimální mzdy překročila hranici 9 000 Kč za měsíc práce a zastavila se konkrétněji na 9 200 Kč, hodinová odměna byla stanovena na rovných 55 Kč.

O rok později, tedy v lednu 2016 došlo ke zvýšení minimální hodinové mzdy o 3,70 Kč, a tedy hodina práce byla odměňována minimálně 58,70 Kč, měsíc práce byl minimálně odměňován 9 900 Kč.

Začátek roku 2017 přinesl další zvýšení minimálních mezd, hranice minimálního odměňování byla 11 000 Kč za měsíc. Hodinová minimální odměna překročila 60 Kč a zastavila se přesně na 66 Kč.

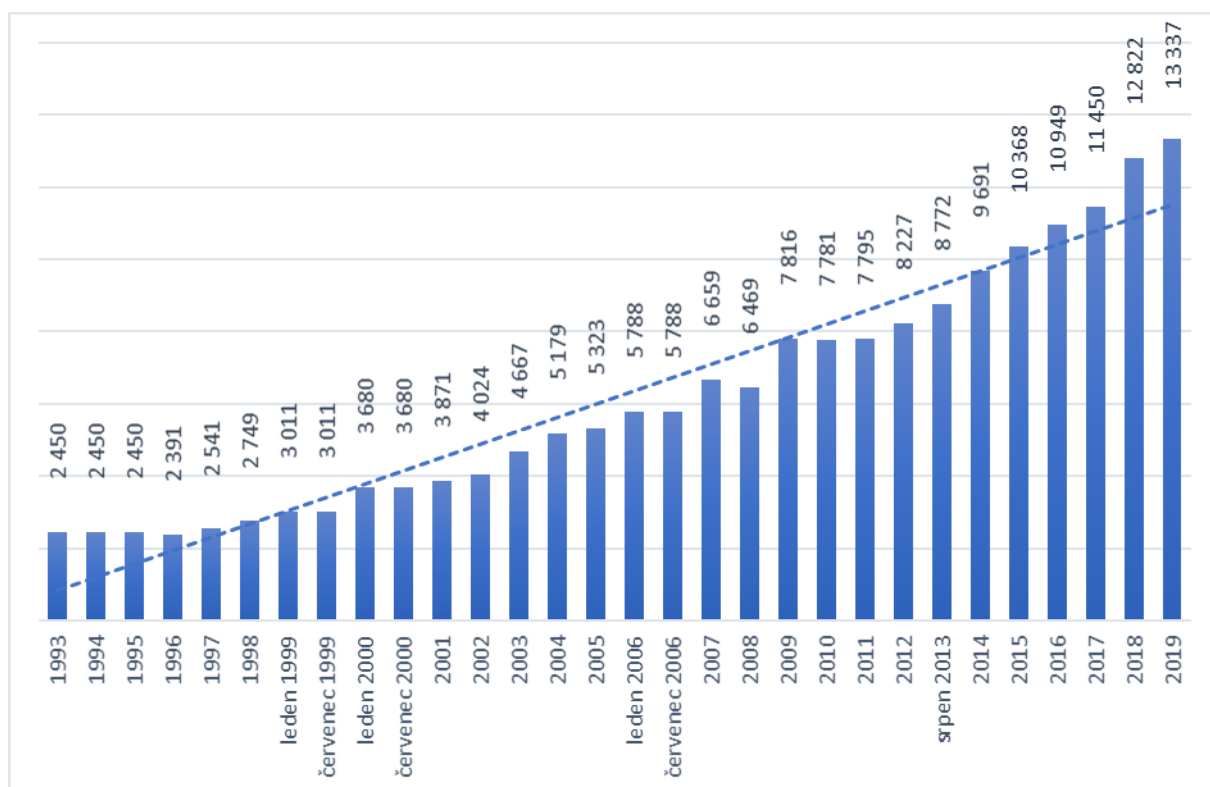
V loňském roce 2018 byla udána minimální mzda ve výši 12 200 Kč a minimální odměna za měsíc práce byla určena na 73,20 Kč.

Poslední navýšení minimální mzdy došlo v platnost od 1.1.2019, od letošního ledna je minimální hranice odměňování stanovena na 13 350 Kč za měsíc práce a odměna za hodinu práce je 79,80 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018).

4.2 Vývoj minimální mzdy na Slovensku

Pro lepší porovnání částek minimálních mezd bude používán průměr čtvrtletních průměrů devizových kurzů vydávaných Českou národní bankou. Devizové kurzy pro Slovenskou korunu začaly být vydávány až koncem roku 1995.

Graf 2 - Minimální mzda SR/měsíc (v Kč)



(Zdroj: vlastní zpracování)

Mezi lety 1993 a 1995 měla česká měna shodný kurz se slovenskou měnou. Tedy měnily se v kurzu 1:1. V tomto období činila měsíční minimální mzda 2 450 SKK a hodinová odměna 13,20 SKK.

V roce 1996 došlo k navýšení minimální mzdy na 2 700 SKK za měsíc a hodinová minimální odměna činila 14,60 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 1996 činí 88,574 Kč za 100 SKK, tzn. že v přepočítání na měnu ČR minimální mzda v roce 1996 činila 2 391,498 Kč a hodinová odměna byla 12,93 Kč.

V roce 1997 byla minimální mzda shodná s minimální mzdou v roce 1996, avšak devizový kurz se změnil. Devizový kurz pro SKK pro rok 1997 činí 94,12575 Kč za 100 SKK, tedy minimální mzda po přepočtu činila 2 541,40 Kč a hodinová minimální mzda byla stanovena na 13,74 Kč.

Začátkem roku 1998 došlo k navýšení minimální odměny na 3 000 SKK za měsíc práce a hodinová odměna za práci byla stanovena na 16,20 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 1998 činil 91,636 Kč za 100 SKK. Minimální mzda na Slovensku po přepočtení byla ve výši 2 749,08 Kč a 14,85 Kč za hodinu práce.

Poslední rok 20. století zaznamenal navýšení minimálních mezd na 3 600 SKK a 19,10 SKK za hodinu práce. Devizový kurz pro SKK pro rok 1999 činí 83,64725 Kč na 100 SKK, tedy v měně České republiky je slovenská měsíční minimální mzda ve výši 3 011,30 Kč a minimální mzda za hodinu práce činila 15,98 Kč.

Při vstupu do 21. století Slovenští zaměstnanci byly potěšeni, poněvadž došlo k překročení 4 000 SKK při rozhodování o navýšení minimálních mezd. Měsíční minimální hranice pro odměňování byla stanovena na 4 400 SKK a hodinové minimum bylo 23,80 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2000 činí 83,6265 Kč na 100 SKK. Po přepočtu na Kč je minimální mzda ve výši 3 679,57 Kč a 19,90 Kč.

Pro rok 2001 byla minimální mzda stanovena na 4 920 SKK a 26,60 SKK za hodinu práce. Devizový kurz pro SKK pro rok 2001 činil 78,6815 Kč na 100 SKK. V Kč minimální mzda činila 3 871,13 Kč a 20,93 Kč za hodinu práce.

V roce 2002 dosáhla minimální mzda Slovenska 5 570 SKK za měsíc a hodina práce stála 32 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2002 činí 72,24925 Kč na 100 SKK tzn. minimální mzda byla 4 024,28 Kč a 23 Kč/hodinu.

Rok 2003 zaznamenal nárůst slovenské minimální mzdy na 6 080 SKK a minimum při hodině práce bylo stanoveno na 35 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2003 činí 76,758 Kč na 100 SKK. Měsíční minimální mzda po přepočtení na české koruny činila 4 666,89 Kč a hodinová minimální mzda po přepočtení byla 26,89 Kč.

V roce vstupu do Evropské Unie se na Slovensku minimální mzda zastavila na hodnotě 6 500 SKK, minimální hodinová cena práce byla stanovena na 37,40 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2004 činí 79,684 Kč na 100 SKK. V českých korunách činila minimální měsíční mzda 5 179,46 Kč a hodinová minimální mzda byla 29,80 Kč.

V roce 2005 byla minimální mzda 6 900 SKK, hodinová minimální odměna činila 39,70 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2005 činí 77,14425 Kč na 100 SKK. Po přepočtu dojde k získání čísel 5 322,95 Kč za měsíc a 30,63 Kč za hodinu práce.

Pro rok 2006 byla stanovena minimální měsíční mzda ve výši 7 600 SKK a hodinová minimální mzda ve výši 43,70 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2006 činí 76,15725 Kč na 100 SKK. V českých korunách došlo k navýšení minimálních mezd na 5 787,95 Kč a hodinové minimální odměny na 33,28 Kč.

Rok 2007 přinesl navýšení na 8 100 SKK a hodinová minimální mzda činila 46,60 SKK. Devizový kurz pro SKK pro rok 2007 činí 82,215 Kč na 100 SKK. Kvůli výhodnějšímu devizovému kurzu ze strany Slovenska došlo v přepočtu na české koruny k navýšení na 6 659,42 Kč měsíční minimální mzdy a hodinové minimální mzdy na 38,31 Kč.

Rok 2008 zaznamenal stagnaci minimální mzdy, avšak kvůli změnám devizových kurzů vůči CZK došlo ke změně cen. Devizový kurz pro SKK pro rok 2008 činí 79,8585 Kč na 100 SKK. Minimální mzda v posledním roce fungování Slovenské koruny činila 6 468,54 Kč a minimální mzda za hodinu práce byla 37,21 Kč (Česká národní banka, 2018).

V roce 2009 Slovensko změnilo hlavní měnu své země na EURO. Devizový kurz pro EUR pro rok 2009 činí 26,44725 Kč. Minimální mzda byla stanovena na 295,50 EUR, tedy 7 815,16 Kč a minimální hodinová mzda činila 1,698 EUR tzn. 44,91 Kč.

V prvním roce nového desetiletí minimální měsíční odměna činila 307,70 EUR a minimální hodinová odměna byla 1,768 EUR. Devizový kurz pro EUR pro rok 2010 činí 25,289 Kč. Kvůli nižšímu devizovému kurzu EUR vůči CZK byl i přes růst na slovenské straně znamenán pokles při přepočtu na Kč. Minimální mzda v českých korunách byla 7 781,43 Kč a minimum odměny za hodinu práce bylo stanoveno na 44,71 Kč.

V roce 2011 došlo ke stejnému jevu jako v roce předcházejícím, jelikož došlo k navýšení minimálních mezd v eurové měně, při přepočtu na českou korunu dojde jen k nepatrnému zvýšení, poněvadž devizový kurz pro EUR pro rok 2011 činil 24,59075 Kč. Zákonem daná minimální mzda byla 317 EUR a hodinová 1,822 EUR, tedy při přepočtu 7 795,27 Kč a hodinová činila 44,80 Kč.

Rok 2012 přinesl zvýšení minimálních mezd na 327,20 EUR a za hodinu na 1,768 EUR. Devizový kurz pro EUR pro rok 2012 činí 25,144 Kč. Při přepočítání dojde k zjištění

výsledných hodnot 8 227,12 Kč minimální mzda za měsíc práce a 44,45 Kč minimální mzdy za hodinu práce.

Rok 2013 zanesl do svých historických tabulek hodnotu 337,70 EUR, která značila výši minimální měsíční mzdy a hodnotu 1,941 EUR, která naopak značila minimální hodinovou mzdu. Devizový kurz pro EUR pro rok 2013 činí 25,977 Kč. Po přepočtu bylo dosaženo hodnot 8 772,43 Kč, které značily minimální měsíční odměnu a 50,42 Kč, které určovaly minimální odměnu za hodinu práce.

V roce 2014 došlo k dalšímu zvýšení minimální mzdy na 352 EUR a zvýšení hodinové minimální mzdy na více než 2 eura, konkrétně na 2,023 EUR. Devizový kurz pro EUR pro rok 2014 činí 27,5325 Kč. V českých korunách to značilo vzrůst na 9 691,44 Kč a na 55,70 Kč.

Další zvýšení přišlo, jak je na slovenské straně zvykem, s dalším kalendářním rokem. V roce 2015 dle nařízení slovenské vlády došlo k navýšení minimální mzdy na částky 380,00 EUR za měsíc práce a 2,184 EUR za hodinu práce. Devizový kurz pro EUR pro rok 2015 činí 27,28325 Kč. V korunách minimální mzda na Slovensku překročila hranici 10 000 Kč, konkrétněji dosáhla částky 10 367,64 Kč a hodinová minimální mzda zaznamenala nárůst na 59,59 Kč.

Měsíční minimální mzda v roce 2016 přesáhla hranici 400 EUR, přesněji 405 EUR a hodinová minimální mzda se vyšplhala na 2,328 EUR. Devizový kurz pro EUR pro rok 2016 činí 27,0335 Kč a hodnoty v Kč jsou 10 948,57 pro měsíční minimální odměnu a 62,93 Kč pro hodinovou minimální mzdu.

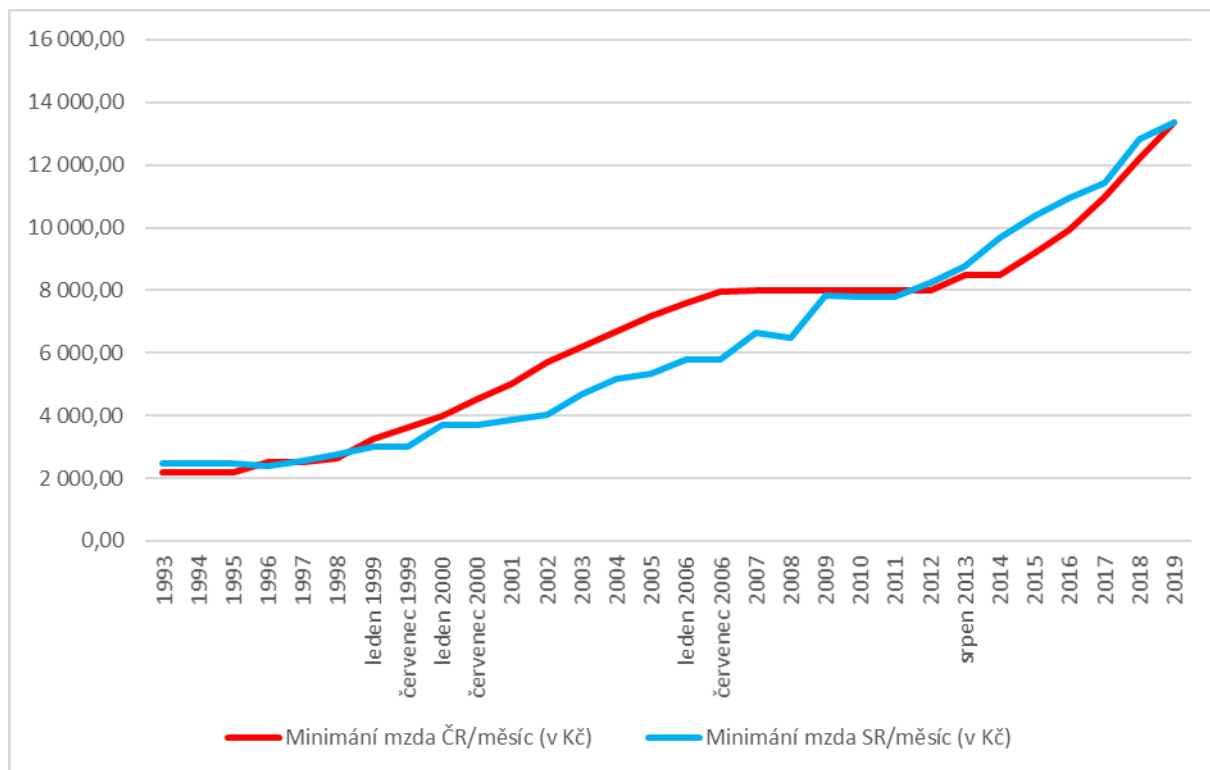
Rok 2017 znamenal pro zaměstnance další mzdové zlepšení, minimální mzda se zvýšila na 435 EUR za měsíc a na 2,500 EUR za hodinu práce. Devizový kurz pro EUR pro rok 2017 činí 26,32175 Kč. Po přepočtu na koruny se hodnota minimální měsíční mzdy slovenských zaměstnanců dosáhne hodnoty 11 449,96 Kč a hodinová minimální mzda dosáhne hodnoty 65,80 Kč.

Loňský rok 2018 je poslední rok, ve kterém se hranice minima mzdy udržela pod hranicí 500 EUR, slovenští zaměstnanci mohli dostat za měsíc odvedené práce minimálně 480 EUR a za hodinu práce 2,759 EUR. Devizový kurz eura pro rok 2018 činil 25,6435 Kč tzn. že hodnota minimální měsíční slovenské mzdy v korunách činila 12 821,75 Kč a za hodinu činila 70,75 Kč.

Do letošního roku 2019 vstoupilo Slovensko s nárůstem minimální mzdy v hodnotě 520 EUR a v hodnotě 2,989 EUR za hodinu práce. V lednu 2019 ČNB vypsala průměrný kurz

na euro v hodnotě 25,649 Kč, tzn. že minimální mzda činí 13 337,48 Kč a odměna za hodinu práce 76,67 Kč (Česká národní banka, 2018; Kurz-euro.sk, 2018).

Graf 3 - Komparace minimálních mezd ČR a SR



(Zdroj: vlastní zpracování)

V grafu je vidět průběh vývoje minimálních mezd. Z grafu je zřejmé, že převážnou část vybraného období je lepší vývoj na straně České republiky. V posledních letech vybraného období, konkrétně od roku 2012 je převaha na straně Slovenska. V letošním roce 2019 jsou hodnoty shodné. Hodnota minimálních mezd je shrnuta v následující tabulce.

Tabulka 8 - Komparace minimálních mezd ČR a SR

Rok	Minimální mzda ČR/měsíc (v Kč)	Minimální mzda SR/měsíc (v Kč)	Minimální mzda ČR/hodina (v Kč)	Minimální mzda SR/hodina (v Kč)
1993–1995	2 200,00	2 450,00	12,00	13,20
1996	2 500,00	2 391,50	13,60	12,93
1997	2 500,00	2 541,40	13,60	13,74
1998	2 650,00	2 749,08	14,80	14,85
01/1999	3 250,00	3 011,30	18,00	15,98
07/1999	3 600,00	3 011,30	20,00	15,98
01/2000	4 000,00	3 679,57	22,30	19,90
07/2000	4 500,00	3 679,57	25,00	19,90
2001	5 000,00	3 871,13	30,00	20,93
2002	5 700,00	4 024,28	33,90	23,00
2003	6 200,00	4 666,89	36,90	26,89
2004	6 700,00	5 179,46	39,60	29,80
2005	7 185,00	5 322,95	42,50	30,63
01/2006	7 570,00	5 787,95	44,70	33,28
07/2006	7 955,00	5 787,95	48,10	33,28
2007	8 000,00	6 659,42	48,10	38,31
2008	8 000,00	6 468,54	48,10	37,21
2009	8 000,00	7 815,16	48,10	44,91
2010	8 000,00	7 781,43	48,10	44,71
2011	8 000,00	7 795,27	48,10	44,80
2012	8 000,00	8 227,12	48,10	44,45
08/2013	8 500,00	8 772,43	50,60	50,42
2014	8 500,00	9 691,44	50,60	55,70
2015	9 200,00	10 367,64	55,00	59,59
2016	9 900,00	10 948,57	58,70	62,93
2017	11 000,00	11 449,96	66,00	65,80
2018	12 200,00	12 821,75	73,20	70,75
2019	13 350,00	13 337,48	79,80	76,67

Pro přepočty jsou použity průměry čtvrtletních průměrů devizových kurzů EUR a SKK v minulosti vydávaných Českou národní bankou (Zdroj: vlastní zpracování).

4.3 Porovnání výpočtu čistých mezd

Ke zjištění čisté mzdy v České republice je zapotřebí znát v první řadě hrubou mzdu. Z hrubé mzdy je vypočtena superhrubá mzda, která po zaokrouhlení na stokoruny nahoru značí základ pro výpočet daně. Procento superhrubé mzdy značí výši odvodů zaměstnavatele za zaměstnance. Ze základu daně je procentem vypočtena záloha na daň, ze které mohou být odečteny slevy na dani, pokud na ně zaměstnanec má právo. Po odečtení všech slev dojde k dosažení zálohy na daň po slevě. Hrubá mzda také značí základ pro výpočet odvodů sociálního a zdravotního pojištění. K dosažení čisté mzdy je zapotřebí od hrubé mzdy odečíst odvody na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance a zálohu na dani po slevě.

Čistá mzda na Slovensku se zjišťuje taktéž odečtením odvodů od hrubé mzdy. Z hrubé mzdy se vypočte superhrubá mzda, která stejně jako v ČR značí výši odvodů na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele. Základ daně se vypočítá odečtením odvodů zdravotního a sociálního pojištění a nezdanitelné části základu daně od hrubé mzdy. Ze základu daně je poté jen vypočteno dané procento, které značí zálohu na daň z příjmu. Z hrubé mzdy je také vypočteno procentem sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Čisté mzdy se dosáhne odečtením sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a zálohy na daň z příjmu od hrubé mzdy.

Pro porovnání výpočtu čistých mezd na území České republiky a Slovenské republiky jsou vybrány dvě fiktivní osoby, jedna na území České republiky a druhá na území Slovenské republiky. Obě mají zaměstnání, v němž přijímají minimální mzdu a od zaměstnavatele dostávají příspěvek na stravování, tedy stravenky.

Pro všechny modelové příklady bude počítáno s měsícem, který má 20 pracovních dní a zaměstnanci náleží 20 stravenek ve výši 100 Kč v České republice a stravenky v hodnotě 80 EUR na Slovensku, a v němž zaměstnanec uplatňuje slevu na dani ve výši 2 070 Kč a na Slovensku nezdanitelnou část základu daně.

V modelových situacích budou znázorněny dvě možnosti. První představuje možnost, že zaměstnavatel platí 100 % stravenek, druhá možnost je zvýšení hrubé mzdy o finanční odměnu v hodnotě stravenek.

Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2008

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	8 000 Kč	10 000 Kč
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35 %)	2 800 Kč	3 500 Kč
Superhrubá mzda	10 800 Kč	13 500 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru	10 800 Kč	13 500 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 620 Kč	2 025 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	-450 Kč	-45 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (8 %)	640 Kč	800 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	360 Kč	450 Kč
Čistá mzda	7 000 Kč	8 750 Kč
Příspěvek od zaměstnavatele	2 000 Kč	0 Kč
K výplatě	9 000 Kč	8 750 Kč
% ČM k výplatě z SHM	83,33 %	64,81 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

V České republice v roce 2008 činila minimální mzda 8 000 Kč, odvody sociálního zabezpečení pro zaměstnance činily 8 % a na zdravotní pojištění 4,5 %. Zaměstnavatelé odváděli za zaměstnance 9 % na zdravotní pojištění a 26 % sociálního zabezpečení. Pro výpočet daně ze mzdy byl použit výpočet superhrubé mzdy zaokrouhlen na stokoruny nahoru.

Od hrubé mzdy ve výši 8 000 Kč, bylo odečteno 640 Kč za pojistné na sociální zabezpečení a 360 Kč za pojistné na zdravotní pojištění. Záloha na daň po slevě 2 070 Kč činila zápornou částku 450 Kč a daň v tomto příkladě činila částku 0 Kč. Čistá mzda v příkladě se stravenkami činila 7 000 Kč a po přičtení hodnoty stravenek 2 000 Kč, činila mzda k výplatě 9 000 Kč.

V druhém příkladě činila hrubá mzda 10 000 Kč, od níž bylo odečteno 800 Kč na sociální pojištění a 450 Kč na zdravotní pojištění. Záloha na daň po odečtení slevy ve výši 2 070 Kč byla opět záporná ve výši 45 Kč. Čistá mzda tedy po odečtení odvodů byla 8 750 Kč.

Tabulka 10 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2008

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	8 100 SKK	10 100 SKK
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35,2 %)	2 851 SKK	3 555 SKK
Superhrubá mzda	10 951 SKK	13 655 SKK
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (9,4 %)	761 SKK	949 SKK
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4 %)	324 SKK	404 SKK
Nezdanitelná část základu daně	8 208 SKK	8 208 SKK
Základ daně	0 SKK	539 SKK
Záloha na daň (19 %)	0 SKK	102 SKK
Čistá mzda	7 015 SKK	8 645 SKK
Příspěvek od zaměstnavatele	2 000 SKK	0 SKK
K výplatě	9 015 SKK	8 645 SKK
% ČM k výplatě ze SHM	82,32 %	63,31 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

V posledním roce fungování Slovenské koruny měli slovenští zaměstnanci nárok minimálně na 8 100 SKK. Zaměstnancům z hrubé mzdy byly odváděny 4 % na zdravotní pojištění a 9,4 % na sociální zabezpečení. Zaměstnavatelé odváděli souhrnně 35,2 %. Výše měsíční nezdanitelné části základu daně činila 8 208 SKK a procento z odvodu daně bylo ve výši 19 %.

První příklad počítal s hrubou mzdou 8 100 SKK. Základ daně činil 0 SKK, poněvadž od hrubé mzdy, bylo odečteno zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a nezdanitelná část základu daně činila 8 208 SKK, tím došlo k zápornému výsledku, který v případě mezd znamená nulu. Čistá mzda po odečtení 761 SKK na sociální zabezpečení za zaměstnance a 324 SKK na zdravotní pojištění za zaměstnance byla ve výši 7 015 SKK. Po přičtení příspěvku od zaměstnavatele ve výši 2 000 SKK, bylo k výplatě 9 015 SKK.

Ve variantě s navýšením hrubé mzdy na 10 100 SKK, činil základ daně 539 SKK, ze kterého 19 % činí částku 102 SKK, která značí zálohu na daň. Po odečtení 949 SKK na sociální pojištění a 404 SKK na zdravotní pojištění a základu daně, byla čistá mzda 8 645 SKK.

Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2010

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	8 000 Kč	10 000 Kč
Odvod pojistného za zaměstnavatele (34 %)	2 720 Kč	3 400 Kč
Superhrubá mzda	10 720 Kč	13 400 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru	10 800 Kč	13 400 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 620 Kč	2 010 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	-450 Kč	-60 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (6,5 %)	520 Kč	650 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	360 Kč	450 Kč
Čistá mzda	7 120 Kč	8 900 Kč
Příspěvek od zaměstnavatele	2 000 Kč	0 Kč
K výplatě	9 120 Kč	8 900 Kč
% ČM k výplatě z SHM	85,08 %	66,42 %

(Zdroj: Vlastní zpracování)

V České republice v roce 2010 minimální mzda stagnovala ve výši 8 000 Kč. Došlo však ke změně na straně odvodů. Snížilo se procento odvodů za sociální zabezpečení. Tím došlo ke snížení základu pro výpočet daně. Odvody za zaměstnance se snížily z původních 8 % na 6,5 %. Zaměstnavatel odváděl na sociální zabezpečení z původních 26 % jen 25 %.

I přes stagnaci minimální mzdy došlo ke změnám výše čisté mzdy, poněvadž došlo ke snížení procenta odvodů. Záloha na daň po slevě byla záporná, tedy shodně jako v předchozím případě pro ČR. Od hrubé mzdy ve výši 8 000 Kč došlo k odečtení 520 Kč za sociální zabezpečení a 360 Kč za zdravotní pojištění, čistá mzda tedy představovala 7 120 Kč, při připočtení 2 000 Kč za stravenky činila mzda k výplatě 9 120 Kč.

Po navýšení mzdy o 2 000 Kč jako finanční odměny byla hrubá mzda 10 000 Kč. Částka, jež představovala zálohu na daň, dosáhla opět záporného čísla. Mzda k výplatě, po odečtení pojistného ve výši 650 Kč a 450 Kč od hrubé mzdy, činila 8 900 Kč.

Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2010

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	307,70 EUR	387,70 EUR
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35,2 %)	108,31 EUR	136,47 EUR
Superhrubá mzda	416,01 EUR	524,17 EUR
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (9,4 %)	28,92 EUR	36,44 EUR
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4 %)	12,31 EUR	15,51 EUR
Nezdanitelná část základu daně	335,47 EUR	335,47 EUR
Základ daně	0 EUR	0,28 EUR
Záloha na daň (19 %)	0 EUR	0,05 EUR
Čistá mzda	266,47 EUR	335,70 EUR
Příspěvek od zaměstnavatele	80 EUR	0 EUR
K výplatě	346,47 EUR	335,70 EUR
% ČM k výplatě ze SHM	83,28 %	64,04 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

V druhém roce působení eura jako hlavní měny Slovenska minimální hrubá mzda představovala 307,70 EUR a výše odvodů byla shodná jako v předchozím příkladě.

I přes přechod na jinou měnu, princip výpočtu čisté slovenské mzdy zůstal stejný. Z hrubé mzdy ve výši 307,70 EUR byly odečteny pojistky na zdravotní a sociální zabezpečení a NČZD ve výši 335,47 EUR. Základ daně se opět dostal do záporných čísel. Čistá mzda byla 266,47 EUR, po přičtení 80 EUR ve výši stravenek je mzda k výplatě 346,47 EUR.

Po zvýšení hrubé mzdy na 387,70 EUR činil základ daně 0,28 EUR a záloha na daň ve výši 19 % 0,05 EUR. Po odečtení sociálního zabezpečení ve výši 36,44 EUR a 15,51 EUR na zdravotní pojištění a zálohy na daň od hrubé mzdy, byla čistá mzda ve výši 335,70 EUR.

Tabulka 13 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2014

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	8 500 Kč	10 500 Kč
Odvod pojistného za zaměstnavatele (34 %)	2 890 Kč	3 570 Kč
Superhrubá mzda	11 390 Kč	14 070 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru	11 400 Kč	14 100 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 710 Kč	2 115 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	-360 Kč	45 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (6,5 %)	553 Kč	683 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	383 Kč	473 Kč
Čistá mzda	7 564 Kč	9 299 Kč
Příspěvek od zaměstnavatele na stravenky	2 000 Kč	0 Kč
K výplatě	9 564 Kč	9 299 Kč
% ČM k výplatě z SHM	83,97 %	66,09 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Český zaměstnanec mohl v roce 2014 počítat s minimální mzdou 8 500 Kč. Odvody za zaměstnance i zaměstnavatele zůstaly ve stejné výši.

Při výši hrubé mzdy 8 500 Kč a slevy na poplatníka 2 070 Kč, činila záloha na daň po slevě opět záporné číslo, konkrétně 360 Kč. Pojistné na sociální zabezpečení, tedy 6,5 % z hrubé mzdy bylo 553 Kč a pojistné na sociální zabezpečení, 4,5 % z hrubé mzdy bylo ve výši 383 Kč. Po odečtení všech potřebných odvodů od hrubé mzdy byla čistá mzda ve výši 7 564 Kč. Po přičtení hodnoty stravenek ve výši 2 000 Kč, byla čistá mzda k výplatě 9 564 Kč.

10 500 Kč byla částka, jež představovala minimální mzdu navýšenou o finanční odměnu ve výši hodnoty stravenek z předešlého příkladu. U této hodnoty hrubé mzdy byla již kladná hodnota zálohy na daň po slevě ve výši 45 Kč. Hrubá mzda ponížena o 683 Kč, které představovaly pojistné na sociální zabezpečení, o 473 Kč jako pojistné na zdravotní pojištění a o 45 Kč zálohy na daň po slevě, představovala čistou mzdu ve výši 9 299 Kč.

Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2014

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	352,00 EUR	432,00 EUR
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35,2 %)	123,90 EUR	152,06 EUR
Superhrubá mzda	475,90 EUR	584,06 EUR
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (9,4 %)	33,09 EUR	40,61 EUR
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4 %)	14,08 EUR	17,28 EUR
Nezdanitelná část základu daně	316,94 EUR	316,94 EUR
Základ daně	0 EUR	57,17 EUR
Záloha na daň (19 %)	0 EUR	10,86 EUR
Čistá mzda	304,83 EUR	363,25 EUR
Příspěvek od zaměstnavatele	80 EUR	0 EUR
K výplatě	384,83 EUR	363,25 EUR
% ČM k výplatě ze SHM	80,86 %	62,19 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

V roce 2014 došlo ke snížení nezdanitelné části základu daně na 316,94 EUR, výše odvodů zůstávala stále stejná, tedy ve výši 35,2 % za souhrnné odvody zaměstnavatelů a 9,4 % za sociální zabezpečení a 4 % za zdravotní pojištění.

Při hrubé mzdě 352 EUR byla opět výše základu daně nulová. Pojistné na sociální zabezpečení ve výši 9,4 % z hrubé mzdy činila 33,09 EUR a pojistné na zdravotní pojištění ve výši 4 % činila 14,08 EUR. Po odečtu odvodů od hrubé mzdy byla mzda k výplatě, při připočtení hodnoty stravenek 80 EUR, 384,83 EUR.

V případě navýšení hrubé mzdy o 80 EUR na 432 EUR představuje základ daně 57,17 EUR a záloha na daň 10,86 EUR. Pokud bude odečteno od hrubé mzdy 40,61 EUR představující pojistné na sociální zabezpečení, 17,28 EUR na zdravotní pojištění a 10,86 EUR, jež představují zálohu na daň, dosáhne se čisté mzdy ve výši 363,25 EUR.

Tabulka 15 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2016

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	9 900 Kč	11 900 Kč
Odvod pojistného za zaměstnavatele (34 %)	3 366 Kč	4 046 Kč
Superhrubá mzda	13 266 Kč	15 946 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru	13 300 Kč	16 000 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 995 Kč	2 400 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	-75 Kč	330 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (6,5 %)	644 Kč	774 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	446 Kč	536 Kč
Čistá mzda	8 810 Kč	10 260 Kč
Příspěvek od zaměstnavatele na stravenky	2 000 Kč	0 Kč
K výplatě	10 810 Kč	10 260 Kč
% ČM k výplatě z SHM	81,49 %	64,34 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Rok 2016 přinesl další navýšení minimální mzdy na 9 900 Kč, výše odvodů zůstala stále stejná. Při takto vysoké hrubé mzdě však opět byla záloha na daň po slevě 2 070 Kč v záporných číslech, přesněji činila záporných 75 Kč. Zdravotní pojištění bylo spočteno na 446 Kč a sociální zabezpečení na 644 Kč. Po odečtení těchto částek od hrubé mzdy, byla čistá mzda ve výši 8 810 Kč. Po přičtení hodnoty příspěvku na stravování byla výše mzdy k výplatě 10 810 Kč.

Pokud zaměstnanec místo stravenek dostal odměnu ve výši hodnoty již zmiňovaných stravenek, záloha na daň po slevě byla 330 Kč, pojistné na sociální zabezpečení vykazovalo 774 Kč a pojistné na zdravotní pojištění 536 Kč. Při výpočtu čisté mzdy bylo dobráno výsledku 10 260 Kč, po odečtu odvodů za zaměstnance.

Tabulka 16 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2016

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	405,00 EUR	485,00 EUR
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35,2 %)	142,56 EUR	170,72 EUR
Superhrubá mzda	547,56 EUR	655,72 EUR
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (9,4 %)	38,07 EUR	45,59 EUR
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4 %)	16,20 EUR	19,40 EUR
Nezdanitelná část základu daně	316,94 EUR	316,94 EUR
Základ daně	33,79 EUR	103,07 EUR
Záloha na daň (19 %)	6,42 EUR	19,58 EUR
Čistá mzda	344,31 EUR	400,43 EUR
Příspěvek od zaměstnavatele	80 EUR	0 EUR
K výplatě	424,31 EUR	400,43 EUR
% ČM k výplatě ze SHM	77,49 %	61,07 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Slovenští zaměstnanci v roce 2016 měli stanoveny stejné podmínky jako v letech předešlých. V oblasti odvodů nedošlo k žádným změnám.

Minimální hrubá mzda představovala 405 EUR a NČZD činila 316,94 EUR. Odvod sociálního zabezpečení dosahoval výše 38,07 EUR a zdravotního pojištění dosahoval 16,20 EUR. Základ daně po výpočtu byl 33,79 EUR a poté záloha na daň činila 6,42 EUR. Čistá mzda představovala částku 344,31 EUR a po obdržení příspěvku 80 EUR na stravování zaměstnanec dostal k výplatě 424,31 EUR.

Pokud byla hrubá mzda o tuto částku navýšena, činily odvody částky 45,59 EUR, za sociální zabezpečení a 19,40 EUR na zdravotní pojištění. Základ daně bude v tomto případě navýšen na 103,07 EUR a samotná záloha na daň bude činit 19,58 EUR. Po odečtení potřebných odvodů od hrubé mzdy bude čistá mzda činit 400,43 EUR.

Tabulka 17 - Výpočet čisté mzdy ČR v roce 2018

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	12 200 Kč	14 200 Kč
Odvod pojistného za zaměstnavatele (34 %)	4 148 Kč	4 828 Kč
Superhrubá mzda	16 348 Kč	19 028 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru	16 400 Kč	19 100 Kč
Záloha na daň (15 %)	2 460 Kč	2 865 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	390 Kč	795 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (6,5 %)	793 Kč	923 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	549 Kč	639 Kč
Čistá mzda	10 468 Kč	11 843 Kč
Příspěvek od zaměstnavatele	2 000 Kč	0 Kč
K výplatě	12 468 Kč	11 843 Kč
% ČM k výplatě z SHM	76,27 %	62,24 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Zaměstnanec v ČR, jenž podepsal Prohlášení poplatníka má hrubou mzdu ve výši 12 200 Kč a uplatňuje si slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč. Jeho odvody na sociální pojištění bude činit 793 Kč a na zdravotní pojištění 549 Kč. Záloha na daň po slevě v jeho případě bude 390 Kč. Po odvedení všech potřebných odvodů z hrubé mzdy, zbyde čistá mzda ve výši 10 468 Kč a po přičtení hodnoty stravenek obdrží zaměstnanec k výplatě 12 468 Kč.

Při zvýšení hrubé mzdy na 14 200 Kč za měsíc práce dojde k zvýšení odvodů za sociální zabezpečení na 923 Kč a zdravotní pojištění na 639 Kč. Záloha na daň po slevě na poplatníka bude ve výši 795 Kč. Tentokrát k výplatě dostane zaměstnanec 11 843 Kč.

Tabulka 18 - Výpočet čisté mzdy SR v roce 2018

	Hrubá mzda + stravenky	Hrubá mzda + odměna
Hrubá mzda	480,00 EUR	560,00 EUR
Odvod pojistného za zaměstnavatele (35,2 %)	168,96 EUR	197,12 EUR
Superhrubá mzda	648,96 EUR	757,12 EUR
Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance (9,4 %)	45,12 EUR	52,64 EUR
Pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance (4 %)	19,20 EUR	22,40 EUR
Nezdanitelná část základu daně	319,17 EUR	319,17 EUR
Základ daně	96,51 EUR	165,79 EUR
Záloha na daň (19 %)	18,34 EUR	31,50 EUR
Čistá mzda	397,34 EUR	453,46 EUR
Příspěvek od zaměstnavatele	80 EUR	0 EUR
K výplatě	477,34 EUR	453,46 EUR
% ČM k výplatě ze SHM	73,55 %	59,89 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Na Slovensku zaměstnanec taktéž uplatňuje Prohlášení poplatníka a jeho hrubá mzda činí 480 EUR, sleva na nezdanitelné části mzdy činí 319,17 EUR. Zaměstnanec dostává příspěvek na stravování ve výši 4 EUR za odpracovaný den, opět bude počítáno s 20 pracovními dny na měsíc. Pojistné na sociální zabezpečení v této modelové situaci bude 45,12 EUR a zdravotní pojištění bude 19,20 EUR. Po odečtení NČZD bude základ daně ve výši 96,51 EUR a 19 % základ daně bude 18,34 EUR. Zaměstnanci bude vyplacena čistá mzda 397,34 EUR, tato částka bude navýšena také o hodnotu 80 EUR, které představují příspěvek na stravné ve formě stravenek, celková mzda k výplatě bude 477,34 EUR.

V poslední modelové situaci je hrubá mzda stanovena na 560 EUR, částka představující odvod na zdravotní pojištění je 22,40 EUR a částka 52,64 EUR představuje pojistné na sociální zabezpečení. Záloha na daň činí 31,50 EUR, po opětovném odečtení všech potřebných odvodů od hrubé mzdy, bude čistá mzda 453,46 EUR.

5 Výsledky a diskuse

V první polovině praktické části bakalářské práce došlo ke zjištění a porovnání vývoje minimálních mezd od doby rozdělení Československa, tedy od roku 1993 do roku 2019. Pro lepší představivost vývoje minimálních mezd na straně Slovenské republiky byly mzdy přepočítávány průměrnými ročními kurzy, které byly sestavovány na základě čtvrtletních průměrných devizových kurzů vydávaných Českou národní bankou.

Po rozdělení Československa na Českou a Slovenskou republiku byla minimální mzda vyšší na straně Slovenska, toto trvalo do roku 1995, především z toho důvodu, že od konce roku 1995 začala Česká národní banka vydávat také devizový kurz pro Slovenskou korunu. V roce 1996 měli vyšší minimální mzdu zaměstnanci České republiky, avšak v roce 1997 se tato situace opět otočila ve prospěch Slovenska. Tato situace opět netrvala moc dlouho a na začátku roku 1998 došlo k opětovnému obrácení mince a vyšší minimální mzda byla na straně České republiky. Vyšší minimální mzda se držela České republiky až do roku 2012, toto bylo zapříčiněno především dlouhodobou stagnací vývoje minimální mzdy na straně České republiky a přechodem Slovenska na Euro.

Během roku 2013 došlo v České republice k pohybu vývoje minimální mzdy směrem vzhůru, ale i přesto měli vyšší minimální mzdu zaměstnanci na Slovensku. Slovensko vzhledem k minimální mzdě je na tom v porovnání s Českou republikou lépe. Ale to nemusí znamenat, že zaměstnanci jsou na tom při výplatách lépe či hůře.

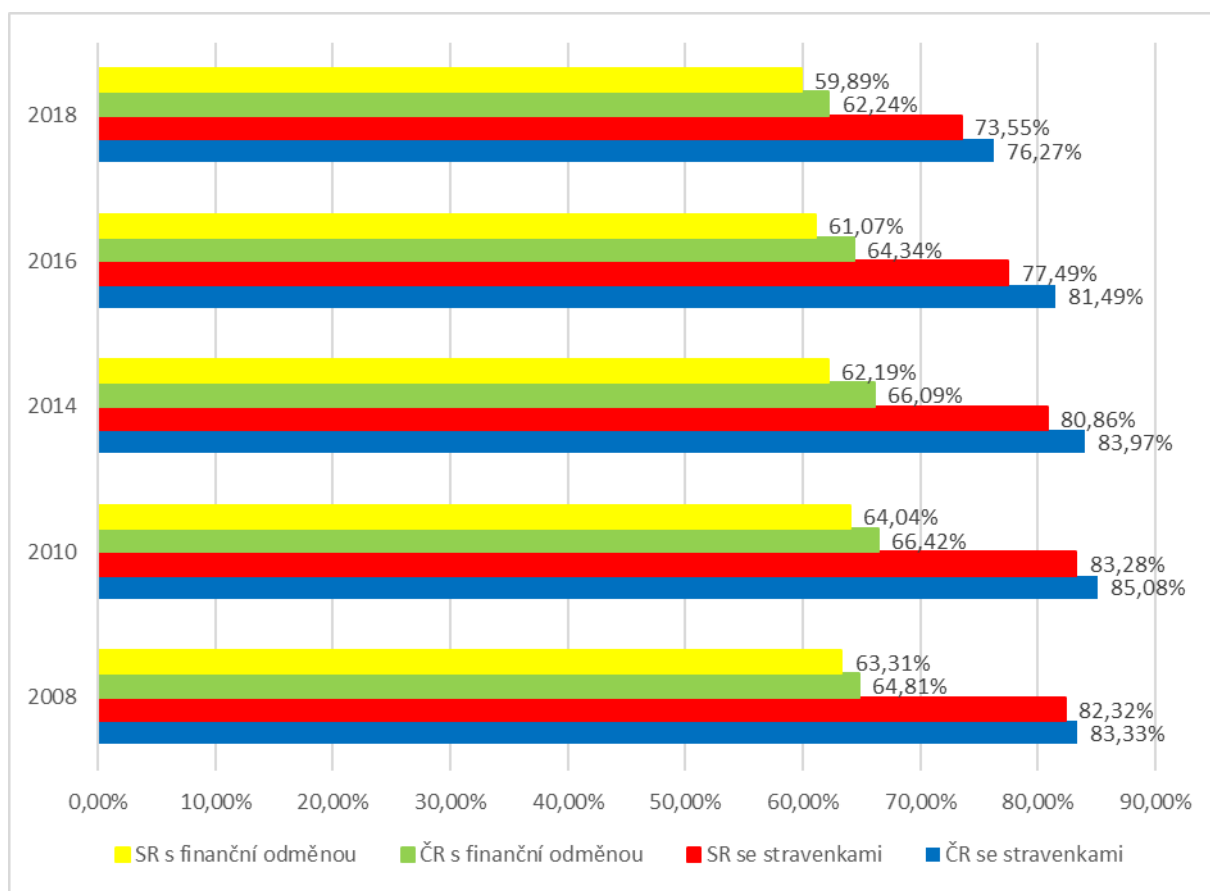
V druhé polovině praktické části došlo k porovnání výpočtu čisté mzdy v České republice a na Slovensku ve vybraných letech. Pro přehlednější zjištění výsledků modelových příkladů bude nahlédnuto do tabulky č. 19 a grafu č. 4.

Tabulka 19 - Poměr čistých a superhrubých mezd v ČR a SR

Rok	Poměr čisté a superhrubé mzdy v ČR + stravenky	Poměr čisté a superhrubé mzdy v SR + stravenky	Poměr čisté a superhrubé mzdy v ČR + fin. odměna	Poměr čisté a superhrubé mzdy v SR + fin. odměna
2008	83,33 %	82,32 %	64,81 %	63,31 %
2010	85,08 %	83,28 %	66,42 %	64,04 %
2014	83,97 %	80,86 %	66,09 %	62,19 %
2016	81,49 %	77,49 %	64,34 %	61,07 %
2018	76,27 %	73,55 %	62,24 %	59,89 %

(Zdroj: vlastní zpracování)

Graf 4 - Vývoj procent čistých mezd k superhrubým mzdám



(Zdroj: vlastní zpracování)

Na první pohled, by se mohlo zdát, že výsledky jsou shodné. Pokud však dojde k zaměření na procenta poměrů, je vidět, že procenta jsou na Slovensku nižší, tedy slovenští zaměstnavatelé odvádí za práci svých zaměstnanců více než zaměstnavatelé v České republice.

V modelových situacích, v nichž bylo počítáno se zaměstnavatelovým příspěvkem na stravování ve formě stravenek je rozdíl mezi procenty poměrů zemí v rozmezí 1 % až 4 %. Pokud dojde ke zrušení příspěvků ve formě stravenek a dojde k jejich nahrazení finančními odměnami rozdíl mezi procenty poměrů čistých a superhrubých mezd bude mezi 1,5 % až 4,1 %.

V rámci České republiky je zřejmé, že pokud zůstanou stejná procenta odvodů a mzdy se budou zvyšovat, procento čisté mzdy z celkových nákladů bude nižší. Zaměstnanci tedy bude přidáno na hrubé mzdě, ale kvůli odvodům se celkové procento poměru čisté a superhrubé mzdy sníží.

Na slovenské strane zůstává nezdanitelná část základu daně i přes změny se výši hrubé mzdy, výsledek je tu tedy shodný jako v České republice, čím vyšší je hrubá mzda, tím vyšší jsou odvody, platí tedy nepřímá úměra a tím je nižší procento čisté mzdy.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo vyhodnotit problematiku mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů v komparaci se Slovenskou republikou a posoudit tendence vývoje ve vztahu k nízkopříjmovým skupinám obyvatel.

V první části vlastní práce byla provedena komparace a zjištění vývoje minimálních mezd českých zaměstnanců a slovenských zaměstnanců. Slovenské mzdy byly přepočítávány průměry průměrných čtvrtletních devizových kurzů vydávaných Českou národní bankou, jednalo se o devizové kurzy měn Slovenské koruny a posléze Eura.

V druhé části práce byly vypracovány modelové výpočty čistých mezd. Hrubé mzdy představovaly minimální mzdy z roku 2018. Dle spojnice trendu vytvořené u grafů číslo 1 a 2, je zřejmé, že minimální mzdy rostou. V grafu číslo 3 je vidět porovnání vývoje minimálních mezd v ČR a SR. Dle grafu číslo 4 je viditelné, že procenta, která uvádí poměr mezi čistou mzdou a superhrubou mzdou klesá. Tedy platí, že při rostoucí mzdě a stagnujících procentech odvodů, zaměstnanci dostávají nižší procento čistých mezd.

Z příkladů vychází, že započtení benefitů, konkrétně stravenek, je pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější než zvýšení hrubých mezd. Toto vyhodnocení bylo shodné na straně České republiky i na straně Slovenské republiky.

Pokud jde o procentuální vyhodnocení, zaměstnavatelé na Slovensku za své zaměstnance odvádí více, odpověď je na Slovensku. Slovenští zaměstnavatelé odvádí z hrubých mezd svých zaměstnanců dohromady po součtu všech odvodů celkem 32,4 % a navíc ještě 35,2 % z hrubých mezd na zdravotní a sociální pojištění. Na české straně se jedná o 26 % a navíc zaměstnavatelé odvádí 34 % za zdravotní a sociální pojištění za zaměstnavatele.

Daň z příjmu má v každém státě jiný daňový základ. Přesto dle výpočtů platí, že Slovensko má oproti České republice nižší poměr čistých mezd k superhrubým mzdám.

Z výsledků modelových situací je zřejmé, že zaměstnanecké benefity snižují mzdové náklady zaměstnavatelů a zaměstnancům přispívají k vyššímu čistému užítku z mezd. Tento výsledek se prokázal jednak na straně České republiky a taktéž na straně Slovenské republiky.

7 Seznam použitých zdrojů

ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-802-4737-249.

BRYCHTA, Ivan, Ivan MACHÁČEK, Jiří STROUHAL, Martin DĚRGEL, Ivana PILAŘOVÁ a Jiří VYCHOPENĚ. Daň z příjmů 2018: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 01.01.2018. 14. vydání. Praha: ASPI, 2018. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7598-019-9.

Daňové zákony 2017: úplná znění platná k 1.1.2017. Praha: Grada, [2017]. ISBN 978-802-7104-512.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5525-147.

Mzdárské zákony 2018. Slovensko: Poradca s.k., 2018. ISBN 9788089836055.

Mzdy 2018. 15. Praha: ASPI, 2018. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7552-923-7.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní 2018 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 1996. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-117-8.

Úplné znenie zákona č. 595/2003 Z. z o dani z príjmov

VANČUROVÁ, Alena. Zdanění osobních příjmů. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-807-5529-268.

Internetové zdroje

Internetový sprievodca trhom práce [online]. Dostupné z: <https://www.istp.sk/clanok/39/Zamestnanecke-vyhody-benefity>

Minimální mzda na Slovensku. Kurz-euro.sk [online]. Dostupné z: <https://kurz-euro.zones.sk/minimalna-mzda/>

Minimální mzda v České republice. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

Průměrný devizový kurz EUR. Česká národní banka [online]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_mena.jsp?mena=EUR

Průměrný devizový kurz SKK. Česká národní banka [online]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_mena.jsp?mena=SKK

Sazba pojistného. Česká Správa Sociálního Zabezpečení [online]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>

Slevy na dani a daňová zvýhodnění. Finance.cz [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/slevy-na-dani/>

Slovensko životní a pracovní podmínky. Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovensko/#o5>