

Porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku

Bakalárska práca

Vedúci práce:

Bc. Ing. Lucie Formanová

Tamara Joklová

Brno 2016

Touto cestou by som sa chcela poďakovať vedúcej svojej bakalárskej práce, Bc. Ing. Lucii Formanovej, za odborné rady a pripomienky počas celej doby našej spolupráce. Rada by som sa poďakovala aj svojej rodine za neutíchajúcu podporu počas celého štúdia.

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že som túto prácu: **Porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku** vypracovala samostatne a všetky použité pramene a informácie sú uvedené aj v zozname použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení neskorších predpisov, a v súlade s platnou Smernicou o zverejňovaní vysokoškolských záverečných prác.

Som si vedomá, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brne má právo na uzatvorenie licenčnej zmluvy a použitie tejto práce ako školského diela podľa § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pred spísaním licenčnej zmluvy o využití diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomné stanovisko univerzity o tom, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými právami univerzity, a zaväzujem sa uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brne dňa 23. mája 2016

Abstract

Joklová, T. Comparison of wage system and rewarding of individuals in Czech republic and Slovakia. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

This bachelor thesis deals with comparison of wage system and rewarding of individuals in Czech republic and Slovakia. The theoretical part will explain basic principals concerning the given topic. It describes common regulations and uniqueness of chosen countries. The practical part concentrates on comparison of chosen signs, mandatory transfers, effective tax burden and offered benefits.

Keywords

Employee, employer, wage system, rewarding, effective tax burden, wages, benefit.

Abstrakt

Joklová, T. Porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku. Bakalárska práca. Brno: Mendelova univerzita v Brne, 2016.

Táto bakalárska práca sa zaoberá porovnaním mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku. Teoretická časť práce približuje základné aspekty týkajúce sa danej problematiky. Popisuje spoločné ustanovenia a jedinečnosť systémov vybraných krajín. Praktická časť práce je zameraná na porovnanie vybraných znakov, povinných odvodov, efektívneho daňového zaťaženia a poskytovaných výhod.

Kľúčové slová

Zamestnanec, zamestnávateľ, mzdový systém, odmeňovanie, efektívne daňové zaťaženie, mzdy, benefit.

Obsah

1	Úvod	11
2	Cieľ práce	12
3	Metodika	13
4	Spoločné ustanovenia ČR a SR	15
4.1	Základné pojmy.....	15
4.2	Mzdový systém a odmeňovanie.....	16
4.3	Starostlivosť o zamestnanca.....	18
5	Česká republika	20
5.1	Typy vzťahov	20
5.2	Mzda	20
5.3	Mzdové zvýhodnenia	22
5.4	Zdaňovanie príjmov fyzických osôb	23
5.5	Zamestnanecké výhody	29
5.6	Spôsob zdanenia	30
5.7	Konštrukcia mesačnej mzdy	31
6	Slovenská republika	32
6.1	Typy vzťahov	32
6.2	Mzda	32
6.3	Mzdové zvýhodnenia	34
6.4	Zdaňovanie príjmov fyzických osôb	35
6.5	Zamestnanecké výhody	41
6.6	Spôsob zdanenia.....	42
6.7	Konštrukcia mesačnej mzdy	42
7	Porovnanie mzdového systému a odmeňovania v ČR a na Slovensku	43
7.1	Komparácia vybraných znakov.....	43
7.2	Komparácia zaťaženia povinnými odvodmi.....	47

7.3	Výpočet a komparácia efektívneho daňového zaťaženia.....	49
7.4	Najčastejšie poskytované benefity.....	62
8	Záver	65
9	Literatúra	67
10	Zoznam obrázkov	71
11	Zoznam tabuliek	72
12	Zoznam použitých skratiek	74

1 Úvod

Táto bakalárska práca je zameraná na porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku. Téma je zvolená na základe subjektívnych záujmov o danú problematiku a na základe toho, že sa nachádzam v štádiu rozhodovania, či ostať pracovať na Slovensku alebo v Českej republike.

Práca je členená na pomyselnú teoretickú a praktickú časť. Teoretická časť pozostáva z niekoľkých logicky na seba naväzujúcich kapitol, ktoré poskytujú základné informácie o systémoch miezd a odmien v Českej republike a na Slovensku. Najskôr sú uvedené spoločné ustanovenia platné pre obe krajiny a následne je problematika riešená samostatne pre ČR a pre SR. Praktickou časťou práce sa myslí časť o porovnaní mzdového systému a odmeňovania, v ktorej prebieha komparácia medzi vybranými štátmi.

Prvoradý je vzťah nadriadenosti a podriadenosti zamestnávateľa a zamestnanca. Obom účastníkom vybraných systémov plynú z príslušných zákonov práva a povinnosti. S jednotlivými právami a povinnosťami je nutné zoznámiť sa pred vznikom samotného pracovnoprávneho vzťahu, aby sa predišlo nedorozumeniam. Mzdový systém a odmeňovanie je neustále aktuálna téma, od ktorej závisí spokojnosť zamestnancov aj zamestnávateľov. Každá krajina má individuálne stanovené spôsoby riešenia vzniknutých situácií vo vybraných oblastiach.

Mzdový systém odráža akými formami a spôsobmi je zamestnancovi vyplácaná mzda na základe vykonanej práce. Zahŕňa zásady, formy a spôsoby odmeňovania mzdou. Mzdový systém by mal viesť k harmonizácii vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Je dôležité stanovenie takej proporcie mzdy, aby na tom neutrpel zamestnávateľ, a súčasne aby bol zamestnanec za riadne odvedenú prácu spravodlivo odmenený. Takisto je nevyhnutné dbať na to, aby sa pri stanovovaní mzdy brala do úvahy minimálna výška mzdy stanovená zákonom, a ďalej aby sa kládol dôraz na rozlišovanie stupňov náročnosti práce. Ľudský kapitál by mal byť dostatočne ohodnotený na základe osobnostných vlastností a dosiahnutého vzdelania zamestnanca.

Do systému odmeňovania spadajú rôzne výhody, resp. benefity poskytované zamestnancovi nad výšku jemu priznanej mzdy. Formy výhod si stanovujú poväčšine zamestnávateľa sami, nakoľko musia brať ohľad na ich finančnú situáciu a možnosti. Benefity podnecujú pracovníkov firiem k vyšším výkonom. Zarádajú sa medzi spôsoby motivácie. Prispievajú k vyššej vernosti zamestnancov a k lepšiemu povedomiu o firme. Prostredníctvom poskytovania výhod sa vytvára priestor pre utuženie vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ dáva podriadenému na vedomie, že si jeho prácu váži, a preto je odmenený. Rôzne formy poskytovaných výhod majú aj odlišnú formu riešenia z daňového hľadiska.

2 Cieľ práce

Cieľom tejto bakalárskej práce je na začiatok priblíženie základných pojmov, vysvetlenie pojmov mzdový systém a odmeňovanie a ujasnenie pojmu starostlivosť o zamestnanca vo vybraných krajinách Európskej únie. Nasleduje rozloženie jednotlivých položiek, ktoré spadajú do mzdového systému a najmä do schémy samotného výpočtu čistej mzdy zamestnanca. Toto je uvedené v samostatných častiach venujúcich sa postupne ČR a SR. V rámci odmeňovania sa pojednáva o vybraných výhodách, resp. benefitoch, ktoré prispievajú k motivácii a vyššej efektívnosti pracovníkov.

Mzdový systém a odmeňovanie sa z pohľadu daní prelína, čo znamená, že práca sa zameriava aj na výšku čistej mesačnej mzdy zamestnanca a daňový aspekt konkrétnych benefitov poskytovaných nad výmer mzdy.

V časti pojednávajúcej o porovnaní mzdového systému a odmeňovania v ČR a na Slovensku dochádza ku komparácii náležitostí spadajúcich do výpočtu čistej mzdy s ohľadom na jedinečnosť legislatívy každého štátu.

Prvý z cieľov má za účel zistiť zaťaženie povinnými odvodmi v ČR a v SR na základe sadzieb ustanovených v príslušných zákonoch. Medzi povinné odvody sú zaradené povinné odvody na sociálne a zdravotné poistenie a takisto sa tu pojednáva aj o výške sadzby dane.

Druhý z cieľov je založený na zistení a komparácii efektívneho daňového zaťaženia v daných krajinách.

Súhrnnou myšlienkou vyššie spomenutých hlavných cieľov práce je priniesť pohľad na výšku čistej mzdy vo vybraných štátoch na základe totožného zadania príkladov pre obe krajiny. Úroveň čistej mzdy sa odvíja v závislosti od počtu detí, metodiky OECD a konkrétneho benefitu. Výpočty sa zameriavajú najmä na efektívne daňové zaťaženie jednotlivých krajín a následne na ich komparáciu. Z výpočtu efektívneho daňového zaťaženia plynú závery o tom, v ktorej krajine zastupuje zamestnanec výhodnejšiu pozíciu. Vedľajší cieľ má informatívny charakter o najčastejšie poskytovaných benefitoch zo strany firiem v Českej republike a na Slovensku.

3 Metodika

Témou bakalárskej práce je porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v Českej republike a na Slovensku. Práca je členená na dve pomyselné časti, ktorými sú teoretická a praktická časť práce.

Teoretická časť práce sa zameriava na vysvetlenie základných charakteristík a fungovania systému miezd a odmien. Prvým krokom je priblíženie spoločných ustanovení platných v rámci vybraných systémov v Českej republike a súčasne aj na Slovensku. Druhý krok sa venuje jednotlivo zákonnej úprave Českej a Slovenskej republiky, z ktorej vyplývajú náležitosti spadajúce do mzdového systému a odmeňovania. Samostatne sú vyčlenené kapitoly pre ČR a pre SR, v ktorých sú uvedené informácie o typoch pracovnoprávných vzťahov, mzde, mzdových zvýhodneniach, zdaňovaní príjmov fyzických osôb, zamestnaneckých výhodách, spôsobe zdanenia a konštrukcii mesačnej mzdy. Všetky tieto poznatky sú podložené odbornou literatúrou a zákonmi zaoberajúcimi sa danou problematikou. Východiskovú pozíciu získania uvedených poznatkov zastupuje najmä zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z príjmov, zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov.

Praktická časť práce je podložená údajmi získanými prevažne z Českého štatistického úradu, Štatistického úradu Slovenskej republiky a zo stránky Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. Tento diel pozostáva z komparácie vybraných znakov, komparácie zaťaženia povinnými odvodmi, výpočtu a komparácie efektívneho daňového zaťaženia a z najčastejšie poskytovaných výhod zo strany firiem. Komparácia vybraných znakov je založená na porovnaní vybraných charakteristík jednotlivých krajín vyplývajúcich z príslušných zákonov. Komparácia zaťaženia povinnými odvodmi porovnáva zaťaženie z hľadiska povinných odvodov na sociálne a zdravotné poistenie, a taktiež porovnáva výšku nominálnej sadzby dane z príjmov. Výpočet a komparácia daňovej záťaže na princípe efektívneho daňového zaťaženia umožňuje porovnať Českú republiku a Slovensko navzájom. Porovnanie prostredníctvom efektívneho daňového zaťaženia prebieha z toho dôvodu, že porovnanie pri použití nominálnych sadzieb dane uvedených v príslušných zákonoch krajín by nebolo presné. Táto nepresnosť by vychádzala z odlišností a špecifikácií daňového systému jednotlivých krajín.

Efektívne daňové zaťaženie je počítané ako podiel daňových nákladov a zdaniteľných príjmov. Daňovými nákladmi je podľa Prušvica a Příbyla (2006) vypočítaná daňová povinnosť a povinné odvody na sociálne a zdravotné poistenie hradené zamestnancom. V čitateli zlomku sa v ČR uvažuje sociálne a zdravotné poistenie hradené zamestnancom vrátane vypočítanej dane, pričom v menovateli sa nachádza tzv. superhrubá mzda. Na Slovensku sa v čitateli zlomku uvažuje sociálne a zdravotné poistenie hradené zamestnancom vrátane vypočítanej dane, pričom v menovateli je výška hrubej mzdy. Rozdiel v menovateli vychádza zo skutočnosti, že v ČR a v SR sa rozdielne kalkuluje.

Pri výpočte a komparácii daňovej záťaže sú použité 3 zadania príkladov, ktoré sú postupne vyriešené pre ČR a pre SR. Jednotlivé príklady riešené pri výpočte čís-

tej mesačnej mzdy zamestnanca a porovnaní efektívneho daňového zaťaženia využívajú aktuálny údaj o výške minimálnej mesačnej mzdy, ktorý je zistený z prieskumov o vývoji minimálnej mzdy od roku 2009. Navyše využívajú úroveň priemernej mesačnej mzdy zistenej zo štatistických úradov. Priemerná mesačná mzda je zistená zo štatistík o priemernej mesačnej mzde podľa sfér hospodárstva za celé obdobie roku 2015, ktoré berie do úvahy všetky štvrťroky. Pri výpočtoch je ďalej použitá metóda OECD, ktorá na princípe percentuálneho odstupňovania výšky priemernej mesačnej mzdy zamestnanca poskytuje pohľad na zmenu vo výške čistej mzdy a efektívneho daňového zaťaženia. Pri určovaní počtu detí v zadaní príkladov je uvažovaná škála od 0 do 2 detí. Tento prístup v stanovení počtu detí bol vybraný na základe podkladov z Českého štatistického úradu z dokumentu o domácnostiach rozdelených podľa počtu vyživovaných detí a počtu pracujúcich členov za rok 2015. V dokumente je uvedené, že až 67,2 % domácností je bez detí, 15,8 % domácností má jedno dieťa a 13,8 % domácností má dve deti.

Pri zahrnutí motorového vozidla do zadania tretieho príkladu sa vychádza z prieskumu o najpredávanejších automobiloch v ČR a v SR za rok 2015. V oboch krajinách získal prvenstvo automobil značky Škoda. Pre účely tejto práce bola vstupná cena motorového vozidla prevzatá z cenníka s prihliadnutím na model Škoda Fabia. Cena je 237 900 Kč a pre účely výpočtu aj na Slovensku bol použitý kurz 1 EUR = 27,113 CZK, platný zo dňa 14. 10. 2015. Tento deň bol stanovený z dôvodu, že na Slovensku bolo podpísané vládne nariadenie o zvýšení minimálnej mzdy od začiatku roku 2016. Uvedený kurz je použitý v celej práci.

V závere praktickej časti práce je uvedený prehľad siedmich najčastejšie poskytovaných benefitov za rok 2015. Informácie sú prevzaté z internetových článkov venujúcich sa prieskumom v danej problematike.

4 Spoločné ustanovenia ČR a SR

4.1 Základné pojmy

Na začiatok je potrebné vymedziť základné pojmy. Pojmy vyplývajúce zo zákona č. 262/2006 Sb., zo zákona č. 311/2001 Z. z. a z výkladu Pindrochovej (2015) sú charakterizované nasledovne.

Zamestnávateľ je právnická alebo fyzická osoba vystupujúca vo svojom mene a nesúca zodpovednosť vyplývajúcu z pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu na základe pracovného pomeru.

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ide o základný typ pracovnoprávneho vzťahu. Vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Úprava Českej republiky ďalej uvádza, že za vznik sa považuje aj deň, ktorý bol označený ako deň menovania na pracovné miesto vedúceho zamestnanca.

Pracovná zmluva musí obsahovať nasledujúce náležitosti:

- druh práce,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu do práce.

Zákonná úprava Slovenskej republiky dopĺňa nutnosť uviesť v pracovnej zmluve mzdové podmienky, pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zavislú prácu vykonáva zamestnanec osobne a riadi sa pokynmi nadriadeného. Pracuje v jeho mene, na jeho zodpovednosť, v stanovenom pracovnom čase, na jeho náklady, prostredníctvom jeho výrobných prostriedkov. Prácu vykonáva za mzdu alebo odmenu. Zamestnanec vystupuje ako podriadený a zamestnávateľ ako nadriadený.

Mzda, plat a odmena je forma finančného ohodnotenia poskytovaná zamestnancovi za vykonanú prácu. Mzda je vyplácaná na základe uzavretej pracovnej zmluvy. Plat sa udeľuje zamestnancom verejnej a štátnej správy. Odmena sa poskytuje tým, ktorí pracujú na dohody, teda pracujú mimo pracovný pomer. Dohodami rozumieme dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o brigádnickej činnosti študenta. Mzdu, plat a odmenu nazývame pre účely pracovnoprávneho vzťahu hrubá mzda. Tieto pojmy bývajú v praxi často zamieňané, preto je nutné klásť dôraz na ich správnu interpretáciu. Odmenou sa rozumie aj určitá forma výhody, ktorej účelom je prispieť k vyššej efektívite a pracovitosti zamestnancov.

Zamestnávateľ nemôže porušiť nariadenie o výške minimálnej mzdy. To znamená, že svojim podriadeným nemôže vyplatiť mzdu nižšiu ako je zákonom stanovené minimum. Pracovná zmluva, v ktorej je zjednaná nižšia mzda ako minimálna sa považuje v tejto časti za neplatnú.

4.2 Mzdový systém a odmeňovanie

Pri vytváraní systému je prvoradá ujasnenie filozofie a stanovenie stratégie. Filozofia formuluje mzdovú pozíciu, ktorú chce zamestnávateľ zaujať voči konkurencii v obore činnosti a na trhu práce. Takisto sa zameriava na postupy, ktoré pri dosahovaní pozície využije (Dvořáková, 2012).

Mzdové systémy sa zjednávajú v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom mzdovom predpise (d'Ambrosová, 2015).

Tomší (2008) charakterizuje mzdový systém ako súhrn podmienok, podľa ktorých sa riadi zamestnávateľ pri poskytovaní mzdy. Označuje ho za:

- nástroj rozdeľovania prostriedkov na mzdy,
- nástroj stimulácie k dosahovaniu cieľov zamestnávateľa,
- mechanizmus regulácie personálnych výdajov (nákladov),
- prostriedok ochrany zamestnancov v mzdovej oblasti.

Šikýř (2014) opisuje mzdový systém ako súhrn zásad, postupov a foriem odmeňovania mzdou. Tento systém podlieha zamestnávateľovej úprave, z čoho plynie rôznorodosť systémov naprieč podnikmi. Aplikácia vlastného mzdového systému podlieha zavedenej stratégii, no musia sa rešpektovať zákonné ustanovenia.

Vytváranie podmienok pre stanovenie mzdy je náročný proces zvažujúci množstvo faktorov. Pri ich tvorbe sa berú do úvahy práva, povinnosti, požiadavky a očakávania zúčastnených strán. Môže nastať situácia, kedy je nutné hľadať kompromisné spôsoby riešenia na základe protikladných očakávaní. Kvalita a účinnosť systému závisí od prepojenia všetkých procesov, väzieb a na jasnom formulovaní zásad odmeňovania v ustanoveniach príslušných vnútorných mzdových noriem. Smerodajné je stanovenie cieľov a okolností ovplyvňujúcich odmeňovanie, bez ktorých by dochádzalo k samoučelnosti a narúšaniu ekonomického a obchodného smerovania firmy (Tomší, 2008).

Funkcie mzdy:

- stimulačná – nástroj zainteresovanosti zamestnancov,
- regulačná – prejavuje sa alokovaním záujemcov o prácu ku konkrétnym zamestnávateľom,
- diferenciačná – výška mzdy je diferencovaná podľa zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, náročnosti pracovných podmienok, pracovnej výkonnosti zamestnanca,
- sociálna – mzda ako základný zdroj obživy,
- kompenzačná – kompenzuje nevýhody, napr. pri práci v noci (Šubrt, 2014).

Efektívne a komplexné odmeňovanie zahŕňa stanovenie mzdy za odvedenú prácu a poskytovanie zamestnaneckých výhod (Dvořáková, 2012).

Odmeňovanie zamestnancov zahŕňa nielen samotnú mzdu, plat alebo odmenu vyplývajúcu z pracovnoprávneho vzťahu. Ide o základný a najvýznamnejší nástroj personálnej práce. Do tohto systému patria aj plnenia zo strany zamestnávateľa v podobe výhod, ktoré vedú k uspokojovaniu hmotných a spoločenských potrieb.

Jeden z najdôležitejších aspektov odmeňovania zamestnancov je správne stanovenie proporcie medzi mzdou a výhodami (Šubrt, 2014).

Zamestnanecké výhody sa poskytujú nad výmer rôznych foriem výplat (Armstrong, 2007).

Ako uvádza Šubrt (2014), systém odmeňovania je súbor rozličných foriem stimulujúcich prácu zamestnanca. Stabilizácia a motivácia sú neodmysliteľnou súčasťou pracovnoprávneho vzťahu v prospech firemných cieľov a aktivít.

Systém odmeňovania tvorí:

- politika – spojitosť k prístupom v riadení odmeňovania,
- postupy – ponúkajúce peňažné alebo nepeňažné odmeny,
- procesy – hodnotenie práce a riadenie pracovného výkonu,
- procedúry – zabezpečujú udržanie, účinnosť, pružnosť (Armstrong, 2007).

Za hlavný cieľ má systém odmeňovania stanovenú spokojnosť všetkých zainteresovaných strán v pracovnom pomere. Zamestnanci by mali byť odmeňovaní slušne, spravodlivo a dôsledne v súlade s ich hodnotou pre danú spoločnosť. Dôležité je, aby ľudia poznali fungovanie procesu odmeňovania (Armstrong, 2007).

Spravodlivosť je podľa Armstronga (2007) najpodstatnejším prvkom fungovania organizácie. Uplatňovanie odmien rovným spôsobom poukazuje na podstatu objektívneho porovnávania výkonu práce medzi zamestnancami. Za prácu rovnakej hodnoty musí byť poskytnutá mzda, či plat v rovnakej výške.

Šubrt (2014) rozdeľuje formy odmeňovania na:

- peňažné
 - mzda, plat, náhrady mzdy, odmena za pracovnú pohotovosť, príspevky na závodné stravovanie, príspevky na penzijné pripoistenie, doplnkové penzijné sporenie a súkromné životné poistenie, peňažné príspevky na dopravu do zamestnania a pod.,
- nepeňažné
 - hmotná povaha – naturálne výhody vyjadrené peňažným ekvivalentom (osobný automobil pre súkromné účely, náklady na nadštandardné vzdelávanie, nadštandardná zdravotná starostlivosť, príspevky poskytované zo sociálnych fondov a fondov kultúrnych a sociálnych potrieb, ...),
 - nehmotná povaha – napr. prestíž a pocit uspokojenia z práce, ktoré nemajú peňažný ekvivalent.

Pindrochová (2015) uvádza, že súčasťou mzdy nie je mzda za prácu nadčas, mzda a náhrada mzdy za sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzda pri výkone inej práce. Mzdou nie sú náhrady, odstupné, odchodné, príspevky zo sociálneho fondu a ani plnenia poskytované zo zisku po zdanení.

4.3 Starostlivosť o zamestnanca

Hůrka (2009) charakterizuje pojem starostlivosť o zamestnancov ako snahu o vytvorenie optimálnych podmienok pri výkone práce a v dobe odpočinku. Rozlišuje internú a externú formu starostlivosti. Interná sa vyskytuje priamo na pracovisku alebo s prácou súvisí. Externá forma presahuje pracovisko aj súvislosť s výkonom práce.

Starostlivosť o pracovníkov v dvoch kategóriách:

- individuálna - súvisí so zdravotným stavom a osobnými problémami,
- skupinová - orientuje sa na spoločenské aktivity a stravovacie zariadenia (Armstrong, 2007).

Blahová (2015) konštatuje, že starostlivosť o zamestnancov upravujú viaceré pracovnoprávne predpisy. Je dôležité pozerat' sa na zamestnancov z pohľadu ich odbornosti. Kvalifikovaná pracovná sila predstavuje najdrahší zdroj, od ktorého závisí samotná konkurencieschopnosť zamestnávateľa. Podstatou úspechu podniku sú schopnosti, výkonnosť, pracovné správanie a vzťah k zamestnávateľovi. Ide o princíp, kedy sa prostredníctvom lukratívnych zručností zamestnanca stáva aj podnik lukratívnym.

Autorka ďalej uvádza, že starostlivosťou o zamestnancov sa vytvára priaznivé pracovné prostredie, ktoré vedie k stimulácii pracovných výkonov a k priaznivej pracovnej klíme. Prispieva k stabilizácii, motivácii a rozvoju jedincov. V konečnom dôsledku to prospieva aj samotnému zamestnávateľovi, ktorý sa vďaka zavedenej sociálnej politike zviditeľňuje a na trhu o sebe vytvára pozitívnu mienku.

Motivácia je nástroj stimulácie výkonov. Člení sa na vnútornú a vonkajšiu. Vnútorná motivácia pozostáva z faktorov, ktoré si človek tvorí sám. Vonkajšia motivácia je súhrn toho, čo sa robí pre ľudí. Medzi vonkajšiu radíme odmeny v podobe zvýšenia platu. Mzda, plat a odmena sú najbežnejšími formami vonkajšej motivácie. Každá organizácia kladie dôraz na vysokú úroveň odvedenej práce svojich ľudí. Preto je podstatné aby mala rovnako podiel na vytváraní takých podmienok, ktoré tomuto cieľu budú pomáhať. Dosiagnuť to môže formou stimulov, odmien, vedením ľudí, samotnou prácou a vhodnými podmienkami v organizácii (Armstrong, 2007).

Starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov je pojem rozdelený do troch skupín:

- zákonná starostlivosť vychádzajúca zo zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov a kolektívnych zmlúv,
- zmluvná starostlivosť vychádzajúca z kolektívnych zmlúv,
- dobrovoľná starostlivosť vyplývajúca z množstva finančných prostriedkov, ktorými zamestnávateľ disponuje a vychádzajúca z potreby diferencovať sa (Blahová, 2015).

Blahová (2015) tvrdí, že zamestnávateľ sleduje popri poskytovaní starostlivosti svoje vlastné záujmy a ciele, záujmy a ciele celej spoločnosti, záujmy a ciele jednotlivých zamestnancov.

5 Česká republika

V nasledujúcich podkapitolách budú uvedené informácie týkajúce sa typov vzťahov, mzdy, mzdových zvýhodnení, zdaňovania príjmov fyzických osôb, zamestnaneckých výhod, spôsobu zdanenia a samotnej konštrukcie mesačnej mzdy. Jednotlivé okruhy sú v súlade s platnými normami Českej republiky.

5.1 Typy vzťahov

Hlavný pracovný pomer

Pracovný pomer, v ktorom zamestnanec pracuje na celú zákonnú pracovnú dobu. Touto dobou sa myslí rozsah 40 hodín za týždeň (Finance.idnes.cz).

Dohoda o vykonaní práce

V § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ďalej len ZP ČR) je uvedené, že rozsah práce v rámci dohody o vykonaní práce nesmie presiahnuť 300 hodín za kalendárny rok. Do rozsahu práce sa počíta aj doba, počas ktorej zamestnanec vykonáva v príslušnom kalendárnom roku prácu pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Doba, na ktorú sa táto dohoda uzatvára v nej musí byť uvedená. Uzatvára sa v písomnej forme.

Dohoda o pracovnej činnosti

Z § 76 ZP ČR vyplýva skutočnosť, že dohodu o pracovnej činnosti možno uzavrieť, aj keď rozsah práce nepresiahne v kalendárnom roku 300 hodín. Ďalej je stanovené, že nie je možné vykonávať prácu v rozsahu presahujúcom v priemere polovicu stanovenej týždennej pracovnej doby. Uvedenie zjednaných prác, zjednaného rozsahu pracovnej doby a doby, na ktorú sa dohoda uzatvára je povinnou súčasťou dohody. Dohoda musí mať písomnú formu.

Krátkodobé pracovné úväzky

Tieto úväzky sa označujú pojmom brigáda. Termín brigáda nenachádza žiadnu úpravu v ZP ČR. Brigádou môžu byť všetky 3 formy pracovnoprávných vzťahov, ktorými sú dohoda o prevedení práce, dohoda o pracovnej činnosti a pracovná zmluva zjednaná na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok (Geisslerová, 2012).

5.2 Mzda

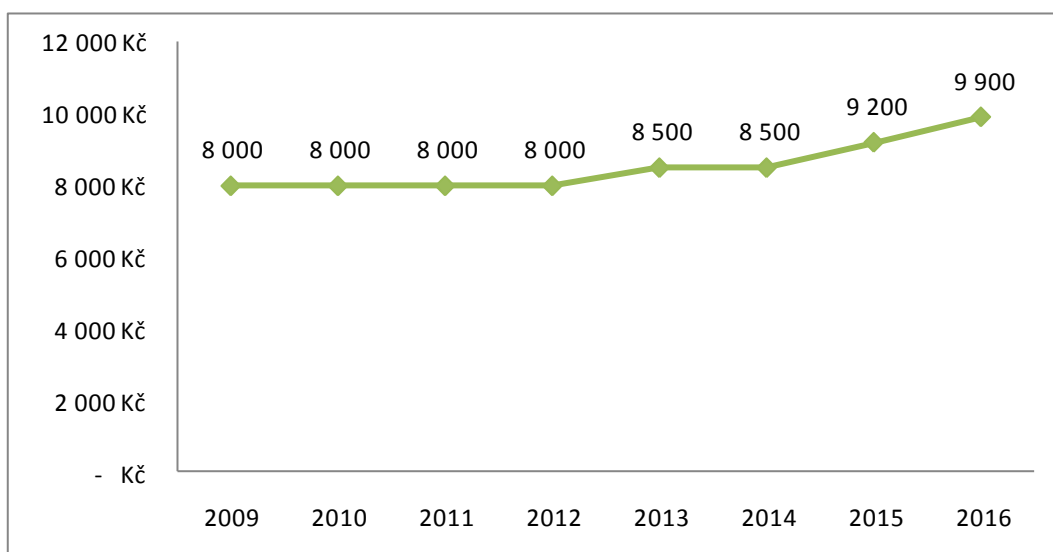
Formy miezd:

- časová (mesačná) – stanovená výška mzdy za kalendárny mesiac bez ohľadu na skutočný počet pracovných hodín,
- časová (hodinová) – mzda stanovená súčinom hodinovej sadzby a počtom odpracovaných hodín,

- úkolová – mzda stanovená tarifou závislou na splnení normovanej pracovnej úlohy,
- podielová – stanovená podielom z objemu tržieb,
- zmiešaná – kombinácia viacerých foriem (Šubrt, 2014).

Minimálna mzda

Minimálna mzda v Českej republike je od 1. 1. 2016 platná vo výške 9 900 Kč za mesiac alebo 58,70 Kč za hodinu práce. Nižšie je uvedený obrázok vývoja minimálnej mzdy od roku 2009 po rok 2016. V priebehu uvedených rokov došlo celkovo k nárastu o 1 900 Kč, čo predstavuje nárast 23,75 % (MPSV.cz, 2015).



Obr. 1 Vývoj minimálnej mzdy v Českej republike od roku 2009 po rok 2016

Zdroj: vlastné spracovanie podľa MPSV.cz (2015)

Zaručená mzda

Rieši sa v § 112 ZP ČR. Jedná sa o mzdu alebo plat, na ktorú vzniklo zamestnancovi právo. Najnižšia úroveň zaručenej mzdy nesmie byť nižšia ako je zákonom stanovená minimálna mzda. Ďalšie najnižšie úrovne zaručenej mzdy sa stanovujú rozdielne podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanej práce. Maximálne zvýšenie by malo činiť aspoň dvojnásobok najnižšej úrovne zaručenej mzdy. Ak nedosiahne mzda alebo plat bez mzdových zvýhodnení, napr. v podobe mzdy za prácu nadčas, príslušnú úroveň najnižšej zaručenej mzdy, tak zamestnávateľ je povinný poskytnúť doplatok ku mzde alebo platu. Nižšie je uvedená tabuľka s úrovňami zaručenej mzdy, prislúchajúcimi jednotlivým skupinám prác s rozličnou zložitou, zodpovednosťou a namáhavosťou.

Tab. 1 Najnižšia úroveň zaručenej mzdy v Českej republike

Skupina prác	Úroveň zaručenej mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za mesiac
1.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

Zdroj: Šestáková (2015)

Splatnosť mzdy

Podľa § 141 ZP ČR sú mzda alebo plat splatné po vykonaní práce, najneskôr v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom vzniklo zamestnancovi právo na mzdu alebo plat, alebo niektorú ich zložku.

Podľa § 141 ods. 2 ZP ČR platí, že mzda, plat a ich jednotlivé zložky stanovené, zjednané alebo určené za hodinu práce patria zamestnancovi aj za časti hodín, ktoré odpracoval v období, za ktoré sa mzda alebo plat poskytuje.

Výplata mzdy

Z § 142 ZP ČR je jasná povinnosť zamestnávateľa vyplácať mzdu alebo plat v zákonných peniazoch zaokrúhlených na celé koruny smerom nahor. K vyplateniu dochádza v pracovnej dobe a na pracovisku, pokiaľ nebolo zjednané inak.

Výplata mzdy musí byť pravidelná, pričom lehota je stanovená vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou alebo rozhodujúcim výrokom (Šubr, 2014).

5.3 Mzdové zvýhodnenia

Definície mzdových zvýhodnení vyplývajú zo zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Mzda za prácu nadčas

Zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a príplatok najmenej 25 % priemerného zárobku. Možnosťou je čerpanie náhradného voľna v rozsahu práce konanej nadčas.

Mzda a náhrady mzdy za sviatok

Zamestnancovi je pridelená dosiahnutá mzda a príplatok najmenej vo výške priemerného zárobku alebo náhradné voľno v rozsahu práce konanej počas sviatku.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Je priznaná dosiahnutá mzda a príplatok najmenej vo výške 10 % priemerného zárobku, ak nie je dohodnuté inak.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Za sťažený výkon práce sa vypláca dosiahnutá mzda a príplatok najmenej 10 % čiastky, ktorá je stanovená ako základná sadzba minimálnej mzdy.

Mzda pri výkone inej práce

V prípade preradenia zamestnanca na výkon inej práce, za ktorú mu je vyplácaná nižšia mzda, mu prislúcha doplatok ku mzde za dobu preradenia do výšky priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením.

5.4 Zdaňovanie príjmov fyzických osôb

Poplatníci

Poplatníkov dane z príjmu fyzických osôb rozdeľujeme podľa § 2 Zákona o daních z príjmov ČR (ďalej len ZDP ČR) na daňových rezidentov a daňových nerezidentov.

Daňoví rezidenti Českej republiky:

- majú na území štátu bydlisko,
- obyčajne sa zdržiavajú (aspoň 183 dní v kalendárnom roku),
- daňová povinnosť sa vzťahuje na príjmy plynúce zo zdrojov na území Českej republiky aj na príjmy plynúce zo zdrojov v zahraničí.

Daňoví nerezidenti:

- nie sú daňovými rezidentmi,
- tí, o ktorých to stanovujú medzinárodné zmluvy,
- daňová povinnosť sa vzťahuje len na príjmy plynúce zo zdrojov na území Českej republiky.

Zdaňovacie obdobie

Za zdaňovacie obdobie dane z príjmov fyzických osôb sa považuje kalendárny rok, teda obdobie od 1. 1. do 31. 12. (Ptáčková Mísařová, 2015).

Predmet dane

Z § 6 ZDP ČR vyplýva skutočnosť, že predmetom dane z príjmu fyzických osôb sú okrem iného príjmy zo závislej činnosti. Príjmom sa rozumie príjem peňažný, nepeňažný, dosiahnutý i smenou.

Príjmy zo závislej činnosti sú jedným z najdôležitejších príjmových aj nákladových položiek. S týmito príjmami súvisia povinné platby, ktoré je povinný odvádzať zamestnanec alebo zamestnávateľ. Pre zamestnávateľa je podstatná výška celkových výdajov vynaložených na podriadeného. Nezaujíma ho pomer medzi disponibilným dôchodkom a tým, koľko si prostredníctvom zdanenia vyberie napr. štát. Naproti tomu zamestnanec sa zaujíma o čistú výšku svojho príjmu po zdanení. Zameriava sa na úžitok, ktorý mu z dôchodku plynie (Vančurová, 2013).

Podľa § 6 ZDP ČR znie definícia príjmov zo závislej činnosti nasledovne:

- plnenie v podobe
 - príjmu zo súčasného alebo predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného alebo členského pomeru a obdobného pomeru, v ktorom poplatník pri výkone práce pre platcu príjmu je povinný dodržiavať príkazy platcu,
 - funkčného požitku,
- príjmy za prácu
 - člena družstva,
 - spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným,
 - komanditistu komanditnej spoločnosti,
- odmeny
 - člena orgánu právnickej osoby,
 - likvidátora.

Príjmy oslobodené od dane

Oslobodenie od dane z príjmu fyzických osôb je rozsiahla problematika. To je príčina toho, že sa nezdaňuje približne tretina všetkých príjmov, ktoré sú predmetom dane (Vančurová, 2013).

ZDP ČR uvádza okrem iného aj príjmy oslobodené od dane. Úplatné príjmy sú zhromaždené v § 4 ZDP ČR (všeobecné oslobodenia) a v § 6 ods. 9 ZDP ČR (oslobodenia príjmov zo závislej činnosti). Oslobodenia bezúplatných príjmov sa riešia v § 4a ZDP ČR. Pre správne stanovenie toho, čo je oslobodené od dane z príjmu sa využívajú v niektorých prípadoch aj časové testy (Ptáčková Mísařová, 2015).

Z § 4 ods. 1 písm. a) ZDP ČR je možné vyvodit' fakt, že od dane sa oslobodzuje príjem z predaja rodinného domu a súvisiaceho pozemku, alebo jednotky, ktorá nezahŕňa nebytový priestor iný ako garáž, pivnicu alebo komoru, a súvisiaceho pozemku, pokiaľ v ňom mal predávajúci bydlisko najmenej po dobu 2 rokov bezprostredne pred predajom. Ďalej príjem z predaja rodinného domu, jednotky, ktorá nezahŕňa nebytový priestor iný ako garáž, pivnicu alebo komoru, a súvisiaceho pozemku v prípade, že v ňom mal predávajúci bydlisko bezprostredne pred predajom po dobu kratšiu 2 rokov a zúžitkuje získané prostriedky na uspokojenie bytovej potreby. Následne sa v § 4 ods. 1 písm. b) ZDP ČR rieši oslobodenie príjmu z predaja nehnuteľných vecí, kedy doba medzi nadobudnutím vlastníckeho práva a predajom týchto nehnuteľností presiahne 5 rokov. Obdobie 5 rokov sa skraca o dobu, počas ktorej boli tieto nehnuteľnosti preukázateľne vo vlastníctve pôvod-

ného majiteľa v prípade, že ide o predaj nehnuteľných vecí nadobudnutých dedením od pôvodného majiteľa, ktorý bol príbuzným v rade priamej alebo manželom.

Medzi oslobodené príjmy pochádzajúce zo závislej činnosti spadá podľa § 6 ods. 9 písm. b) ZDP ČR hodnota stravovania poskytovaného ako nepeňažné plnenie zamestnancom ku spotrebe na pracovisku alebo v rámci závodného stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov.

Oslobodená je podľa § 6 ods. 9 písm. p) ZDP ČR platba zamestnávateľa v celkovom úhrne maximálne 30 000 Kč ročne ako príspevok na penzijné pripoistenie, príspevok na doplnkové penzijné sporenie a príspevok na penzijné poistenie.

Stanovenie základu dane z príjmov zo závislej činnosti

Nižšie je znázornená schéma výpočtu čiastkového základu dane zo závislej činnosti podľa § 6 ZDP ČR. V zmysle ZDP ČR nesmie byť základ dane podľa § 6 nižší ako nula.

$$\text{Príjmy} + \text{SP (25 \%)} \text{ a } \text{ZP (9 \%)} \text{ hradené zamestnávateľom} = \text{ČZD}_{\S 6}$$

Sociálne a zdravotné poistenie

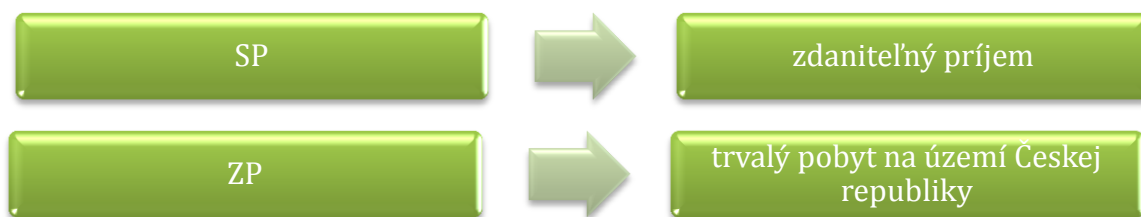
Medzi účastníkov sociálneho a zdravotného poistenia (ďalej len SP a ZP) patria zamestnanci a ich zamestnávatelia. Sociálne poistenie obsahuje tri zložky, ktorými sú nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a štátna politika zamestnanosti (Ptáčková Mísařová, 2015).

Tab. 2 Sadzby poistného v Českej republike

Účastníci poistenia		zamestnanec	zamestnávateľ
ZP		4,5 %	9 %
SP	Nemocenské poistenie	-	2,3 %
	Dôchodkové poistenie	6,5 %	21,5 %
	Štátna politika zamestnanosti	-	1,2 %
			25 %

Zdroj: Ptáčková Mísařová (2015)

Na účasť v systéme sociálneho a zdravotného poistenia sa viažu podmienky, ktoré zobrazuje nižšie uvedený obrázok.



Obr. 2 Podmienky účasti v systéme SP a ZP v Českej republike
Zdroj: Ptáčková Mísařová (2015)

Nezdaniteľná časť základu dane

Znižuje hodnotu základu dane fyzických osôb, ak sú splnené podmienky pre ich uplatnenie. Musia sa využiť v zdaňovacom období, v ktorom na ne poplatníkovi vznikol nárok. Bližšia špecifikácia nezdaniteľných častí je obsiahnutá v § 15 ZDP ČR (Ptáčková Mísařová, 2015).

Medzi nezdaniteľné časti základu dane patria:

- bezúplatné plnenia (dary),
- úroky z hypotečného úveru, či úveru zo stavebného sporenia,
- príspevky na penzijné pripoistenie a poistenie,
- príspevky na životné poistenie,
- členské príspevky odborovej organizácii,
- úhrada za skúšky overujúce ďalšie vzdelanie (Ptáčková Mísařová, 2015).

Pri bezúplatných plneniach je nutné aby plynuli na verejne prospešné účely. Minimálna úhrnná výška darov činí 2 % základu dane alebo 1 000 Kč, pričom maximálne možno odpočítať 15 % zo základu dane. Pre posúdenie limitu 1 000 Kč sa hodnota bezúplatných plnení sčíta za rok (Ptáčková Mísařová, 2015).

Podľa § 15 ods. 4 ZDP ČR nesmie úhrnná čiastka úrokov, o ktoré sa znižuje základ dane zo všetkých úverov poplatníkov v tej istej domácnosti prekročiť 300 000 Kč.

d'Ambrosová (2015) konštatuje, že od základu dane v zdaňovacom období možno odpočítať príspevky zaplatené poplatníkom na penzijné pripoistenie a poistenie v celkovom súčte najviac 12 000 Kč. Príspevky možno uplatniť v prípade, že bola dohodnutá výplata plnenia z penzijného poistenia až po 60 kalendárnych mesiacoch a súčasne najskôr v roku dovŕšenia 60 rokov veku.

Ako tvrdí d'Ambrosová (2015), maximálna odpočítateľná čiastka poplatníkom zaplatených príspevkov na životné poistenie v zdaňovacom období, činí v úhrne 12 000 Kč. Tvrdenie možno využiť, ak je výplata poistného plnenia v poistnej zmluve zjednaná až po 60 kalendárnych mesiacoch od uzavretia zmluvy, a súčasne najskôr v kalendárnom roku, v ktorého priebehu dosiahne poplatník 60 rokov ve-

ku. Ďalej platí, že nezdaniteľnú čiastku možno uplatniť, ak podľa podmienok poistnej zmluvy nie je umožnená výplata iného príjmu, ktorý nie je označený ako poistné plnenie a nezakladá zánik poistnej zmluvy. Ak je v poistnej zmluve pevne zjednaná poistná čiastka pre prípad dožitia, platí že táto poistná zmluva s poistnou dobou od 5 do 15 rokov vrátane má zjednanú poistnú čiastku aspoň na 40 000 Kč a poistná zmluva s poistnou dobou nad 15 rokov má zjednanú poistnú čiastku aspoň na 70 000 Kč. Pre prípad jednorazového poistného sa zaplatené poistné rozpočíta pomerne na zdaňovacie obdobie podľa dĺžky trvania poistenia s presnosťou na dni.

V zhode s § 15 ods. 7 ZDP ČR je možné odpočítať od základu dane aj zaplatené členské príspevky zaplatené v zdaňovacom období členom odborovej organizácie odborovej organizácii, ktorá na základe svojich záväzných pravidiel obhajuje hospodárske a sociálne záujmy zamestnancov v rozsahu vymedzenom zvláštnym právnym predpisom. Týmto spôsobom možno odpočítať čiastku do výšky 1,5 % zdaniteľných príjmov podľa § 6 ZDP ČR, mimo príjmov zdanených zrážkou podľa zvláštnej sadzby dane, maximálne však do výšky 3 000 Kč za zdaňovacie obdobie.

V zmysle § 15 ods. 8 ZDP ČR možno v zdaňovacom období základ dane znížiť o úhrady za skúšky overujúce výsledky ďalšieho vzdelávania podľa zákona o overovaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, pokiaľ neboli hradené zamestnávateľom, najviac však 10 000 Kč. V prípade poplatníka, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, možno za zdaňovacie obdobie odpočítať až 13 000 Kč. Ak je poplatník osoba s ťažším zdravotným postihnutím, možno odpočítať až 15 000 Kč.

Sadzba dane

Daň zo základu dane upraveného o nezdaniteľné časti základu dane, ktorý je zaokrúhlený na celé 100 Kč smerom nadol, činí podľa § 16 ZDP ČR 15 %.

Zákon o daních z príjmov ČR rieši v § 16a aj problematiku solidárneho zvýšenia dane. Toto činí 7 % z kladného rozdielu medzi:

- súčtom príjmov zahrňovaných do čiastkového základu dane podľa § 6 ZDP ČR a čiastkového základu dane podľa § 7 ZDP ČR v príslušnom zdaňovacom období a
- 48-násobkom priemernej mzdy stanovenej podľa zákona upravujúceho poistné na sociálne zabezpečenie.

Rozhodujúcou čiastkou pre rok 2016 je 1 296 288 Kč (Behounek.eu, 2016).

Zľavy na dani

Zľavy vyplývajúce z § 35ba a § 35bb ZDP ČR sú určené výhradne pre fyzické osoby. Nárok na zľavu na dani na poplatníka má každý poplatník, ktorý podpíše prehlásenie poplatníka (d'Ambrosiová, 2015).

V súlade s § 35bb ZDP ČR platí, že výška zľavy za umiestnenie dieťaťa je zhodná s výškou výdajov preukázateľne vynaložených poplatníkom za umies-

tnenie vyživovaného dieťaťa poplatníka v danom zdaňovacom období v zariadení starostlivosti o deti predškolského veku vrátane materskej školy, podľa školského zákona, pokiaľ ním neboli uplatnené ako výdaj podľa § 24 ZDP ČR. Zľavu možno uplatniť za predpokladu, že vyživované dieťa žije s poplatníkom v spoločne hospodáriacej domácnosti. Za každé vyživované dieťa možno túto zľavu aplikovať maximálne do úrovne minimálnej mzdy. Ak vyživuje dieťa viac poplatníkov, ktorí spolu žijú v jednej spoločne hospodáriacej domácnosti, zľavu za umiestnenie dieťaťa si uplatní v zdaňovacom období len jeden z nich.

Tab. 3 Rôzne typy zliav na dani

Typ zľavy	Výška zľavy za kalendárny rok v Kč	Výška zľavy za mesiac v Kč
Na poplatníka	24 840	2 070
Na manželku (manžela)	24 840	-
Na invaliditu 1. a 2. stupňa	2 520	210
Na invaliditu 3. stupňa	5 040	420
Pre držiteľa preukazu ZŤP/P	16 140	1 345
Na študenta	4 020	335

Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Daňové zvýhodnenie

Daňovému zvýhodneniu na vyživované dieťa žijúce s poplatníkom v spoločne hospodáriacej domácnosti sa venuje § 35c a § 35d ZDP ČR. Toto zvýhodnenie možno aplikovať, pokiaľ neuplatňuje zľavu na dani podľa § 35a alebo § 35b ZDP ČR. Ak dôjde k prípadu, že v jednej spoločne hospodáriacej domácnosti je vyživovaných viac detí, posudzujú sa pre účely tohto ustanovenia dohromady.

Tab. 4 Daňové zvýhodnenie pre poplatníkov dane z príjmu FO

Počet detí	Daňové zvýhodnenie ročné v Kč	Daňové zvýhodnenie mesačné v Kč
jedno	13 404	1 117
druhé	15 804	1 317
tretie a každé ďalšie	17 004	1 417

Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Formou uplatnenia daňového zvýhodnenia na vyživované dieťa môže byť zľava na dani, daňový bonus alebo zľava na dani a daňový bonus (Ptáčková Mísařová, 2015).

Podmienky vyplatenia:

- mesiac – daňový bonus vo výške minimálne 50 Kč a maximálne 5 025 Kč,
- rok – daňový bonus vo výške minimálne 100 Kč a maximálne 60 300 Kč (d'Ambrosová, 2015).

5.5 Zamestnanecké výhody

K najpoužívanejším zamestnaneckým výhodám mimo iného patrí:

- bezplatné používanie služobného auta aj pre súkromné účely,
- zaisťovanie alebo hradenie dopravy do zamestnania a zo zamestnania,
- príspevky na stravovanie,
- príspevky na športové a kultúrne vyžitie zamestnanca,
- dary k životným a iným výročiam,
- príspevky na odborný rozvoj zamestnancov,
- príspevky na penzijné pripoistenie so štátnym príspevkom,
- príspevky na súkromné životné poistenie (Macháček, 2010).

Zamestnanecké výhody poskytované zamestnávateľom môžu byť u zamestnanca:

- oslobodené od dane z príjmu zo závislej činnosti,
- zahrňované alebo nezahrňované do vymeriavacieho základu zamestnanca pre stanovenie odvodu poistného na sociálne a zdravotné poistenie,
- zdaňované daňou z príjmu zo závislej činnosti z tzv. superhrubej mzdy (Macháček, 2010).

Motorové vozidlo

Z § 6 ods. 6 ZDP ČR vyplýva, že pri bezplatnom poskytnutí motorového vozidla zamestnávateľom zamestnancovi k používaniu pre služobné aj súkromné účely, sa považuje za nepeňažný príjem zamestnanca čiastka vo výške 1 % vstupnej ceny vozidla za každý aj začatý kalendárny mesiac poskytnutia vozidla. Vstupná cena sa zvýši o daň z pridanej hodnoty, pokiaľ v nej nie je zahrnutá. Ak činí tento príjem za každý aj začatý kalendárny mesiac poskytnutia vozidla menej ako 1 000 Kč, považuje sa za príjem zamestnanca čiastka vo výške 1 000 Kč. Pri bezplatnom poskytnutí viacerých motorových vozidiel postupne za sebou v priebehu kalendárneho mesiaca je príjmom zamestnanca čiastka vo výške 1 % z najvyššej vstupnej ceny motorového vozidla. Ak poskytne zamestnávateľ bezplatne v priebehu kalendárneho mesiaca viac motorových vozidiel súčasne, tak príjmom zamestnanca je 1 % zo súčtu vstupných cien všetkých motorových vozidiel.

Príspevky na rekreáciu, šport a kultúru

Problematika je uvedená v § 6 ods. 9 písm. d) ZDP ČR. Jedná sa o nepeňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi alebo jeho rodinnému príslušníkovi. Z hodnoty plnenia vo forme rekreácie a zájazdu je u zamestnanca od dane oslobodená v úhrne najviac čiastka 20 000 Kč za zdaňovacie obdobie.

Dary

Hodnota nepeňažných darov poskytovaných zo sociálnych fondov, zo zisku (príjmu) po jeho zdanení, či na vrub výdajov (nákladov), ktoré nie sú výdajmi (nákladmi) na dosiahnutie, zaistenie a udržanie príjmov je od dane oslobodená na základe

§ 6 ods. 9 písm. g) ZDP ČR až do úhrnnej výšky 2 000 Kč ročne u každého zamestnanca.

5.6 Spôsob zdanenia

Spôsob zdanenia poplatníka závisí od toho, či má u platcu podpísané Prehlásenie poplatníka (d'Ambrosová, 2015).

Zamestnanec s prehlásením

V prípade podpísania prehlásenia k dani podľa § 38k ods. 4 ZDP ČR platí, že:

- daň sa vypočíta podľa § 38h ZDP ČR – záloha na daň (bez ohľadu na výšku príjmu a druh pracovného pomeru),
- možno uplatniť zľavy na dani vyplývajúce z § 35ba ZDP ČR a daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa podľa § 35c a 35d ZDP ČR (Dvořáková, 2016).

Zamestnanec podpisuje prehlásenie u platcu, ak nemá súčasne podpísané prehlásenie u iného platcu. Platca dane stanoví základ dane zo súčtu všetkých príjmov a následne vyberie zálohovú daň 15 %. Základ dane sa pred zdanením zaokrúhli na 100 koruny smerom nahor mesačne. O spôsobe zdanenia rozhoduje výška hrubého príjmu, pokiaľ má zamestnanec podpísané prehlásenie poplatníka u iného platcu mzdy a príjem u ďalšieho platcu je súběžným príjmom (d'Ambrosová, 2015).

Zamestnanec bez prehlásenia

Nepodpísané prehlásenie k dani značí, že príjmy zúčtované alebo vyplatené platcom dane sú samostatným základom dane pre zdanenie daňou vyberanou zrážkou podľa zvláštnej sadzby dane, ak ide o príjmy zo závislej činnosti plynúce na základe DPP, ktorých celková výška u toho istého platcu dane nepresiahne za kalendárny mesiac 10 000 Kč (Dvořáková, 2016).

5.7 Konštrukcia mesačnej mzdy

Pre stanovenie výšky čistej mesačnej mzdy vyplatenej zamestnancovi je dôležité uviesť konštrukciu výpočtu.

Tab. 5 Výpočet čistej mesačnej mzdy zamestnanca v Českej republike

Príjem zo závislej činnosti (HM)	
Ďalšie zdaniteľné príjmy	+
Celkom zdaniteľné príjmy	
SP 25 % z celkových príjmov	+
ZP 9 % z celkových príjmov	+
ZD nezaokrúhlený (SHM)	
ZD zaokrúhlený	
Záloha na daň 15 % zo zaokrúhleného ZD	
Zľavy na dani podľa § 35ba ZDP ČR (1/12 ročnej čiastky)	-
Záloha na daň po zľavách	
A. Daňové zvýhodnenie na dieťa v podobe zľavy na dani	-
Záloha na daň po daňovom zvýhodnení/Záloha na daň po zľavách	
B. Daňové zvýhodnenie na dieťa ako zľava na dani a daňový bonus	-
Záloha na daň po daňovom zvýhodnení	0 Kč
Daňový bonus (min. 50 Kč/mesiac a max. 5 025 Kč/mesiac podľa § 35d ods. 4 ZDP ČR)	
Čistá mzda (ČM) = HM - SP 6,5 %- ZP 4,5 % - záloha na daň + daňový bonus	

Zdroj: Dvořáková (2016)

6 Slovenská republika

Podkapitoly venujúce sa normám platným na Slovensku približujú typy vzťahov, mzdu, mzdové zvýhodnenia, zdaňovanie príjmov fyzických osôb, zamestnanecké výhody, spôsob zdanenia a konštrukciu mesačnej mzdy.

6.1 Typy vzťahov

Dohoda o vykonaní práce

Podľa § 226 Zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (ďalej len ZP SR) sa dohodou o vykonaní práce rozumie rozsah práce nepresahujúci 350 hodín v kalendárnom roku. Ak zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa prácu aj na základe inej dohody o vykonaní práce, do rozsahu práce spadá aj táto.

Dohoda o pracovnej činnosti

V § 228a ZP SR sa pojednáva o dohode o pracovnej činnosti, ktorú možno vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

V § 227 ZP SR sa rieši dohoda o brigádnickej práci študentov. Tú možno uzavrieť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu, a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Rozsah práce je najviac 20 hodín týždenne v priemere. Tento priemer sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. Neodlúčiteľnou súčasťou tejto dohody je potvrdenie štatútu. *„To neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka“* (Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce).

Zo zákonníka práce plynú spoločné znaky pre všetky typy dohôd. Uzatvárajú sa najviac na 12 mesiacov. V dohode je povinnosťou uviesť dohodnutú prácu, dohodnutú odmenu, dohodnutý rozsah pracovného času a dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára. Ďalšou povinnosťou je uzatvoriť ich v písomnej forme, inak sa považujú za neplatné.

6.2 Mzda

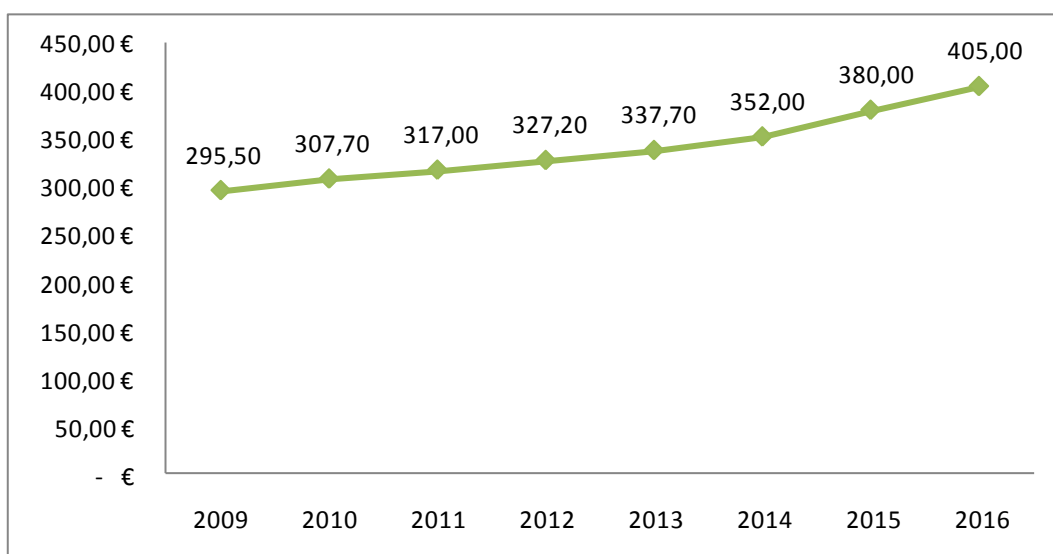
Formy miezd:

- časová – súčin mzdovej tarify príslušného tarifného stupňa a skutočne odpracovaného času,
- úkolová – súčin hodinovej mzdovej tarify príslušného tarifného stupňa a počtu normohodín stanovených pre výkon určitej práce,

- podielová – je percentuálnym podielom z výkonov, na ktorých sa zamestnanec reálne podieľal,
- zmiešaná – kombinácia časovej a úkolovej mzdy (Pindrochová, 2015).

Minimálna mzda

Minimálna mzda na Slovensku prechádza neustálym vývojom. Od 1. 1. 2016 je platná vo výške 405,00 € pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. V prípade odmeňovania na základe počtu odpracovaných hodín ide o sumu 2,328 €. Táto mzda prislúcha práci s najnižším stupňom náročnosti (Podnikajte.sk, 2015).



Obr. 3 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku od roku 2009 po rok 2016
Zdroj : Podnikajte.sk (2015)

Z obrázku vyplýva, že konkrétne v roku 2009 bola výška minima stanovená na 295,50 €. To znamená, že v časovom úseku do roku 2016 došlo k zvýšeniu o 109,50 €, čo predstavuje nárast o 37,06 %.

Minimálne mzdové nároky

Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň podľa náročnosti vykonávanej práce. Rozpätie náročnosti vykonávanej práce je 1 až 6, pričom každému stupňu je pridelený koeficient minimálnej mzdy. Minimálny mzdový nárok je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac a koeficientu minimálnej mzdy pre príslušný stupeň náročnosti (Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce).

Tab. 6 Minimálne mzdové nároky na Slovensku

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda v €
1.	1,0	405,00
2.	1,2	486,00
3.	1,4	567,00
4.	1,6	648,00
5.	1,8	729,00
6.	2,0	810,00

Zdroj: Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, § 120 ods. 4

Splatnosť

Problematika splatnosti mzdy sa rieši v § 129 ZP SR. Konkrétne uvádza, že pokiaľ sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Odmena v rámci dohody o vykonaní práce je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Je možnosť zjednať vyplatenie časti odmeny o vykonaní určitej časti pracovnej úlohy (Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce).

Splatnosť odmeny v rámci dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov je do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala (Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce).

Výplata

Náležitosti spojené s výplatou mzdy sú zakotvené v § 130 ZP SR. Ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú inak, vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Mzda je vyplácaná v peniazoch, poprípade v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene.

6.3 Mzdové zvýhodnenia

Nasledujúce charakteristiky foriem mzdových zvýhodnení sú obsiahnuté v zákone č. 311/2001 Z. z., zákonník práce.

Mzda za prácu nadčas

Zamestnancovi je priznaná dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa jedná o výkon rizikovej práce, mzdové zvýhodnenie je najmenej v sume 35 % priemerného zárobku. Ak sa účastníci pracovného vzťahu dohodnú načerpaní voľna v rozsahu výkonu práce nadčas, neprislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

V prípade práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. V inom prípade mu za hodinu práce vo sviatok patrí hodina náhradného voľna.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

K dosiahnutej mzde je zamestnancovi udelené za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

K dosiahnutej mzde patrí mzdová kompenzácia za každú hodinu práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Mzda pri výkone inej práce

Ak dôjde k situácii, že preradený pracovník dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce vyplývajúcej z pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku. Priemerným zárobkom sa myslí ten, ktorý dosahoval pred preradením.

6.4 Zdaňovanie príjmov fyzických osôb

Poplatníci

Úprava poplatníkov dane z príjmu fyzických osôb je zakotvená v § 2 Zákona o dani z príjmov SR (ďalej len ZDP SR). Existuje daňovník s neobmedzenou daňovou povinnosťou a daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou.

Daňovníci s neobmedzenou daňovou povinnosťou:

- trvalý pobyt na území štátu,
- obyčajne sa zdržiavajú (aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku),
- daňová povinnosť sa vzťahuje na príjmy plynúce zo zdrojov na území Slovenskej republiky a zo zdrojov v zahraničí.

Daňovníci s obmedzenou daňovou povinnosťou:

- obyčajne sa zdržiavajú len za účelom štúdia alebo liečenia,
- hranice do Slovenskej republiky prekračujú denne alebo v dohodnutých časových úsekoch len na účely výkonu závislej činnosti, ktorej zdroj je na území Slovenskej republiky,
- daňová povinnosť sa vzťahuje na príjmy plynúce zo zdrojov na území Slovenskej republiky.

Zdaňovacie obdobie

V súlade s § 2 písm. 1 ZDP SR sa za zdaňovacie obdobie považuje kalendárny rok, pokiaľ nie je stanovené inak.

Predmet dane

Predmetom dane z príjmov fyzickej osoby sú mimo iného príjmy zo závislej činnosti. Bližšia špecifikácia uvedených príjmov sa nachádza v § 5 ZDP SR.

Podľa § 5 ods. 2 ZDP SR sú príjmami zo závislej činnosti pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy bez ohľadu na ich právny dôvod, ktoré sa vyplácajú, poukazujú, pripisujú alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Za tieto príjmy sa považujú aj tie, ktoré poberá osoba, na ktorú prešlo zo zamestnanca právo na tieto príjmy.

Zákonná úprava približuje príjmy zo závislej činnosti, ktorými sú:

- príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu,
- príjmy za prácu
 - likvidátorov,
 - prokuristov,
 - nútených správcov,
 - členov družstiev,
 - spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným a komanditistov komanditných spoločností,
- platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov Slovenskej republiky,
- odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločenstiev,
- odmeny obvinených vo väzbe a odmeny odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody,
- príjmy z prostriedkov sociálneho fondu,
- obslužné,
- vrátené poistné zo zaplateného poistného na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a sociálne zabezpečenie, o ktoré si daňovník znížil v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach príjmy zo závislej činnosti,
- odmena za výkon funkcie
 - predsedu, člena a zapisovateľa volebnej komisie,
 - predsedu, člena a zapisovateľa komisie pre referendum,
 - sčítacieho komisára,
- nepeňažné plnenie poskytnuté od bývalého zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane
 - poberateľovi predčasného starobného dôchodku,
 - poberateľovi výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku,
- odmena za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a príjem študenta vysokej školy v priebehu odbornej praxe.

Príjmy oslobodené od dane

Oslobodenia od dane sa nachádzajú v § 5 ods. 7 ZDP SR (oslobodenia príjmov zo závislej činnosti) a ďalej v § 9 ZDP SR (všeobecné oslobodenia).

K oslobodeným príjmom zo závislej činnosti v zmysle § 5 ods. 7 ZDP SR patrí:

- suma vynaložená na doškolenie zamestnanca, súvisiace s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa,
- hodnota stravy poskytovanej na spotrebu na pracovisku alebo prostredníctvom stravovania zabezpečeného inými subjektmi a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom,
- poistné na verejné zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie, poistné na sociálne zabezpečenie a príspevky na starobné a dôchodkové sporenie podľa osobitného predpisu alebo poistné a príspevky na zahraničné poistenie rovnakého druhu, ktoré je povinný platiť zamestnávateľ.

Medzi príjmy oslobodené od dane podľa § 9 ZDP SR sa zaraďuje:

- príjem z predaja nehnuteľnosti a to po uplynutí 5 rokov odo dňa jej nadobudnutia alebo vyradenia z obchodného majetku,
- z predaja nehnuteľnosti nadobudnutej dedením v priamom rade alebo niektorým z manželov, ak uplynie aspoň 5 rokov odo dňa nadobudnutia nehnuteľnosti preukázateľne do vlastníctva alebo spoluvlastníctva poručiteľa alebo vyradenia z obchodného majetku.

Stanovenie základu dane z príjmov zo závislej činnosti

V širšom poňatí sa jedná o čiastkový základ dane podľa § 5 ZDP SR. Čiastkový základ dane (ČZD) sa určuje nasledujúcim vzorcom:

$$\text{Príjmy} - SP (9,4 \%) \text{ a } ZP (4 \%) \text{ hradené zamestnancom} = \text{ČZD}_{\S 5}$$

Sociálne a zdravotné poistenie

Do systému sociálneho a zdravotného poistenia je zapojený zamestnávateľ aj zamestnanec.

Zamestnávateľ platí z príjmu každého zamestnanca preddavky na poistné a to vo výške, ktorá závisí od typu zamestnanca. Podobne zamestnávateľ zráža zo zúčtovaného príjmu zamestnanca preddavky na poistné, ktorých výška závisí rovnako od typu zamestnanca (Surový, 2015).

Percentuálna výška sadzieb jednotlivých poistení závisí od toho, či sa jedná o prácu na plný úväzok, o zamestnanie dôchodcu na pracovnú zmluvu, o zamestnanie ZŤP občana na pracovnú zmluvu, o zamestnanie fyzickej osoby na dohodu, o zamestnanie študenta alebo invalidného dôchodcu na dohodu,

o zamestnanie starobného dôchodcu na dohodu, alebo o iné vzťahy (Pindrochová, 2015).

Systém sociálneho poistenia sa skladá z piatich samostatných poistných systémov, z ktorých každý je zameraný na krytie špecifických životných okolností, určených zákonom o sociálnom poistení. Popri povinnom systéme sociálneho poistenia existuje aj dobrovoľný, ktorý sa do značnej miery podobá na ten povinný (Surový, 2015).

Tab. 7 Sadzby poistného pri zamestnaní FO na pracovnú zmluvu a na dohodu na Slovensku

Účastníci systému		zamestnanec	zamestnávateľ	
ZP		4 %	10 %	
SP	Dôchodkové poistenie	Starobné poistenie	14 %	
		Invalidné poistenie	3 %	
	Nemocenské poistenie		1,4 %	1,4 %
	Poistenie v nezamestnanosti		1 %	1 %
	Garančné poistenie		-	0,25 %
	Úrazové poistenie		-	0,8 %
	Rezervný fond		-	4,75 %

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Surový (2015) a Pindrochová (2015)

Nezdaniteľná časť základu dane

Čiastkový základ dane zistený z príjmov podľa § 5 ZDP SR sa znižuje o nezdaniteľné časti základu dane. Uvedené vyplýva z § 11 ZDP SR, ktorý sa venuje problematike nezdaniteľných častí základu dane.

Suma nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka pripadajúca na jeden kalendárny mesiac je po celý kalendárny rok 2016 vo výške 316,94 € (Podnikajte.sk, 2016).

Nezdaniteľné časti základu dane sú zamerané na:

- daňovníka,
- manželku (manžela),
- daňovníka u dôchodcu,
- dobrovoľné príspevky na starobné dôchodkové sporenie,
- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie.

Pri určení nezdaniteľnej časti základu dane zohráva úlohu samotná výška základu dane, ktorá sa porovnáva s násobkom sumy životného minima. Dôkazom je § 11 ods. 2 písm. a) a b) ZDP SR. V prípade, že daňovník dosiahne v príslušnom zdaňovacom období základ dane rovný alebo nižší ako 100-násobok sumy životného minima platného k 1. januáru príslušného zdaňovacieho obdobia, potom nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca 19,2-násobku sumy platného životného minima. Za predpokladu, že daňovník dosiahne

v príslušnom zdaňovacom období základ dane vyšší ako stonásobok platného životného minima, touto položkou ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca rozdielu 44,2-násobku platného životného minima a jednej štvrtiny základu dane. Nezdaniiteľná časť základu dane ročne na daňovníka sa rovná nule, ak platí, že táto suma je nižšia ako nula.

Porovnaniu výšky základu dane a násobku platného životného minima sa venuje aj § 11 ods. 3 ZDP SR. Tento odsek sa venuje prípadom, v ktorých figuruje manželka (manžel). Ak daňovník v príslušnom zdaňovacom období vykáže základ dane rovný alebo nižší ako 176,8-násobok platného životného minima a jeho manželka (manžel) žijúca s ním v domácnosti v tomto zdaňovacom období nemá vlastný príjem, nezdaniteľnou časťou základu dane ročne na manželku (manžela) je suma zodpovedajúca 19,2-násobku platného životného minima. Ak jeho manželka (manžel) má v danom prípade vlastný príjem, ktorý nepresahuje sumu zodpovedajúcu 19,2-násobku platného životného minima, za nezdaniteľnú časť základu dane ročne na manželku (manžela) sa považuje rozdiel medzi sumou zodpovedajúcou 19,2-násobku platného životného minima a vlastným príjmom manželky (manžela). Ďalej platí, že ak má manželka (manžel) vlastný príjem presahujúci sumu zodpovedajúcu 19,2-násobku platného životného minima, nezdaniteľná časť základu dane sa rovná nule. Daňovník, ktorý v príslušnom zdaňovacom období dosiahne základ dane vyšší ako 176,8-násobok platného životného minima a jeho manželka (manžel) žijúca s ním v domácnosti v tomto zdaňovacom období nemá vlastný príjem, nezdaniteľnou časťou základu dane ročne na manželku (manžela) je suma zodpovedajúca rozdielu 63,4-násobku platného životného minima a jednej štvrtiny základu dane tohto daňovníka. Ak platí, že táto suma je nižšia ako nula, nezdaniteľná časť základu dane sa rovná nule. Pri daňovníkovi, ktorý v príslušnom zdaňovacom období dosiahne základ dane vyšší ako 176,8-násobok platného životného minima a jeho manželka (manžel) žijúca s ním v domácnosti v tomto zdaňovacom období má vlastný príjem, nezdaniteľnou časťou základu dane ročne na manželku (manžela) je suma zodpovedajúca rozdielu 63,4-násobku platného životného minima a jednej štvrtiny základu dane tohto daňovníka, znížená o vlastný príjem manželky (manžela). Ak je táto suma nižšia ako nula, základ dane sa znižuje o položku rovnajúcu sa nule.

V zmysle § 11 ods. 8 ZDP SR sa do 31. decembra 2016 za nezdaniteľnú časť základu dane považuje aj suma preukázateľne zaplatených dobrovoľných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, a to najviac do výšky 2 % zo základu dane. Suma nemôže byť vyššia ako 2 % zo 60-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje základ dane.

V § 11 ods. 10 ZDP SR je uvedené, že ako nezdaniteľnú časť základu dane možno označiť aj príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie podľa osobitného predpisu a na doplnkové dôchodkové sporenie v zahraničí rovnakého alebo porovnateľného druhu.

Sadzba dane

Sadzba dane sa rieši v § 15 ZDP SR. Pre fyzickú osobu sú zavedené dve výšky sadzby dane. Ich uplatnenie závisí od výšky základu dane v porovnaní so 176,8-násobkom sumy platného životného minima.

Životné minimum je charakterizované ako minimálna hranica príjmov fyzickej osoby, pod ktorou sa nachádza stav hmotnej núdze. Sumy životného minima sa upravujú k 1. júlu bežného kalendárneho roka, a to každoročne. Platí, že suma životného minima sa môže len zvyšovať (Podnikajte.sk, 2015a).

Čiastky životného minima od 1. 7. 2015 do 30. 6. 2016:

- 198,09 € mesačne v prípade jednej plnoletej fyzickej osoby,
- 138,19 € mesačne v prípade ďalšej spoločne posudzovanej plnoletej fyzickej osoby,
- 90,42 € mesačne v prípade zaopatreného nepľnoletého dieťaťa alebo nezaopatreného dieťaťa (Podnikajte.sk, 2015a).

Tab. 8 Sadzba dane na Slovensku

19 %	z časti základu dane, ktorá nepresiahne 176,8-násobok platného životného minima vrátane (35 022,31 €/rok a 2 918,53 €/mesiac)
25 %	z časti základu dane, ktorá presiahne 176,8-násobok platného životného minima

Zdroj: Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, § 15

Popri sadzbe dane, ktorej podlieha fyzická osoba sa v § 15a ZDP SR hovorí o osobitnej sadzbe dane. V prípadoch zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti plynúceho prezidentovi Slovenskej republiky, poslancovi Národnej rady Slovenskej republiky, členovi vlády Slovenskej republiky, predsedovi a podpredsedovi Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu, vrátane príjmov z prostriedkov sociálneho fondu poskytovaných podľa osobitného predpisu a ceny alebo výhry prijatej zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej svojím zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane a vypláca vybranému ústavnému činiteľovi príjmy podľa osobitného predpisu okrem sadzby dane uvedenej v § 15 písm. a) ZDP SR, podlieha aj zdaneniu osobitnou sadzbou dane, ktorá činí 5 %. Suma osobitnej dane vypočítaná zo zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti sa zaokrúhľuje na eurocenty nadol. Platí, že táto suma pri výpočte základu dane neznižuje súčet zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti vybraného ústavného činiteľa.

Daňový bonus

Daňový bonus alebo tiež daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti. Ide o zvýhodnenie, ktoré znižuje výslednú daňovú povinnosť a takisto môže byť príjmom daňovníka. V prípade, že sa jedná o príjem daňovníka, nastáva situácia, kedy je výsledná daňová povinnosť nižšia ako suma daňového bonusu (Podnikajte, 2015b).

Suma daňového bonusu v roku 2016 na jedno vyživované dieťa činí 21,41 € mesačne (Trend.sk, 2016).

Zamestnanecká prémie

Daňovníkovi vzniká nárok na zamestnaneckú prémii za príslušné zdaňovacie obdobie, ak dosiahol zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti vykonávanej len na Slovensku v úhrnnej výške aspoň 6-násobku minimálnej mzdy. Súčasne platí, že nárok vzniká v prípade, že daňovník poberal posudzované príjmy aspoň 6 kalendárnych mesiacov (Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov).

Zavedením odpočítateľnej položky v zákone o zdravotnom poistení, z ročnej minimálnej mzdy 4 860 € vyjde zamestnancovi po odpočítaní odvodov na SP a ZP základ dane vyšší ako 3 803,33 €. Nárok na zamestnaneckú prémii za rok 2016 by tak nemal vzniknúť žiadnemu zamestnancovi. Výnimkou bude ak zamestnanec dosiahne príjem vyšší ako 4 860 € ale základ dane bude nižší ako 3 803,33 €. (UCPS.sk, 2016).

6.5 Zamestnanecké výhody

V praxi najrozšírenejšími formami poskytovaných zamestnaneckých výhod sú:

- poskytnutý automobil aj na súkromné účely,
- firemné akcie,
- vzdelávanie,
- nápoje zadarmo,
- preplatenie dopravy do práce,
- preplatenie športových aktivít,
- zdravotné pripoistenie,
- nadštandardná zdravotná starostlivosť (Profesia.sk, 2016).

Motorové vozidlo

Na základe § 5 ods. 3 písm. a) ZDP SR sa za príjem zamestnanca považuje aj poskytnuté motorové vozidlo používané na služobné a súkromné účely. Príjmom zamestnanca je suma vo výške 1 % v prvom roku zo vstupnej ceny auta zamestnávateľa za každý aj začatý kalendárny mesiac používania. Vstupná cena sa zvyšuje o daň z pridanej hodnoty, pokiaľ v nej nie je zahrnutá. Príjmom zamestnanca je ďalej suma vo výške 1 % v nasledujúcich siedmich kalendárnych rokoch zo vstupnej ceny vozidla každoročne zníženej o 12,5 % k prvému dňu príslušného kalendárneho roka za každý aj začatý kalendárny mesiac jeho poskytnutia, pričom na účely výpočtu nepeňažného príjmu sa vstupná cena tohto vozidla zvýši aj o sumu technického zhodnotenia motorového vozidla vykonaného v týchto rokoch.

Príspevky na rekreáciu, šport a kultúru

Od dane je oslobodený v zmysle § 5 ods. 7 písm. d) ZDP SR aj príjem poskytnutý ako použitie rekreačného, vzdelávacieho, predškolského, zdravotníckeho, telovýchovného alebo športového zariadenia. Rovnakým spôsobom sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželke (manželovi) a deťom zamestnanca.

Dary

Príjmom zamestnanca je podľa § 5 ods. 3 písm. d) ZDP SR aj nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi. Podlieha klasickému zdaneniu a odvodom ako mzda, teda v SR sa nejedná o prípad poskytnutia benefitu, ktorý sa rieši z daňového hľadiska ako v ČR.

6.6 Spôsob zdanenia

Uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane a daňového bonusu závisí od skutočnosti, či zamestnanec podpíše tlačivo Vyhlásenie k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti podľa § 36 ods. 6 ZDP SR.

Zamestnanec s vyhlásením

V prípade podpísania Vyhlásenia k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti, má zamestnanec nárok na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a na uplatnenie daňového bonusu. K možnosti uplatnenia daňového bonusu sa viaže povinnosť doložiť rodný list dieťaťa a potvrdenie o návšteve školy. Zamestnávateľ prihladne na daňový bonus, pokiaľ dosiahne zamestnancov mesačný zdaniteľný príjem aspoň polovicu minimálnej mzdy t. j. aspoň 202,5 € (Slovensko.sk, 2015).

6.7 Konštrukcia mesačnej mzdy

Tab. 9 Výpočet čistej mzdy zamestnanca na Slovensku

Príjem zo závislej činnosti (HM)	
Odvody poisťného na sociálne (9,4 %) a zdravotné (4 %) poistenie = POI	-
Čiastkový základ dane (ČZD)	
Nezdaniteľné časti základu dane	-
Základ dane	
19 % alebo 25 % sadzba dane	*
Preddavky na daň	
Daňový bonus	-
Daň upravená o daňový bonus	
Čistá mzda (ČM) = HM - POI - preddavky na daň + daňový bonus	

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Kušnírová (2015)

7 Porovnanie mzdového systému a odmeňovania v ČR a na Slovensku

Nasledujúca kapitola sa venuje porovnaniu mzdového systému a odmeňovania v Českej republike a na Slovensku prostredníctvom vybraných znakov, zaťaženia povinnými odvodmi, efektívneho daňového zaťaženia a najčastejšie poskytovaných benefitov.

7.1 Komparácia vybraných znakov

Typy vzťahov

Vybrané krajiny Európskej únie majú niekoľko spoločných znakov. Zamestnanec môže pracovať na základe pracovnej zmluvy, dohody o vykonaní práce (DVP) a dohody o pracovnej činnosti (DPČ).

V Českej republike sa vymedzujú krátkodobé pracovné úväzky, pod ktorými rozumieme brigády. Brigády nemajú samostatné riešenie v zákone č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pod týmto pojmom sa skrýva forma zamestnania v podobe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a pracovnej zmluvy na dobu určitú alebo čiastočný úväzok. To znamená, že v Českej republike môže byť brigáda študenta riešená takmer akýmkoľvek spôsobom.

Naproti tomu na Slovensku je samostatne vymedzená dohoda o brigádnickej práci študentov, ktorej výkon je podmienený niekoľkými pravidlami.

V Českej republike nemôže zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce presiahnuť 300 hodín v príslušnom kalendárnom roku. Na Slovensku nesmie rozsah práce za kalendárny rok presiahnuť 350 hodín. Slovenská republika má teda širší interval, do ktorého spadá výkon práce na tento druh dohody. Slovenská republika má mierne ústretovejší prístup a umožňuje odpracovať vyšší počet hodín.

V rámci dohody o pracovnej činnosti v Českej republike platí, že zamestnanec môže presiahnuť rozsah práce 300 hodín v priebehu kalendárneho roka, avšak nesmie prekročiť v priemere polovicu stanovenej týždennej pracovnej doby. Obmedzenie rozsahu práce v hodinovom vyjadrení za kalendárny rok na Slovensku chýba, no je stanovené, že pracovník môže odpracovať najviac 10 hodín v priebehu týždňa.

ČR a SR sa v stanovených obmedzeniach rozsahu vykonávanej práce na dohody mierne líšia. V prípade dohody o vykonaní práce ide o rozdiel 50 hodín v prospech SR, čím je umožnené podriadenému zapojiť sa o 16,67 % času oproti ČR do výkonu práce viac.

Minimálna mzda

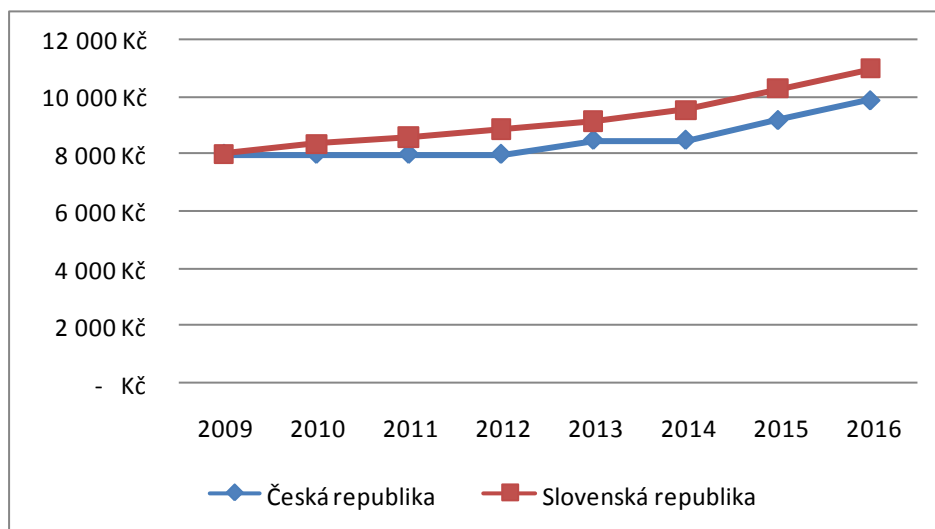
Vybrané krajiny majú vo svojom mzdovom systéme zakotvenú výšku minimálnej mzdy. Táto zabezpečuje, že zamestnanec nebude za odvedenú prácu odmenený nižšou mzdou ako je minimálna hranica stanovená zákonom.

Výška minimálnej mzdy podlieha neustálemu vývoju, pričom podstatnú úlohu zohráva aktuálna ekonomická situácia a celkový vývoj spoločnosti. So zvyšujúcou sa životnou úrovňou obyvateľstva je potrebné prispôbiť aj mzdové ohodnotenie, nakoľko nie je možné aby sa zvyšovali ceny statkov a služieb a úroveň miezd strnula. Vzniká potreba korigovať príjmy zamestnancov.

V Českej republike došlo oproti roku 2009 k nárastu úrovne minimálnej mzdy o 23,75 % a na Slovensku činí tento nárast do roku 2016 až 37,06 %. Z toho plynie fakt, že Slovenská republika zvýšila hranicu minima v danom časovom intervale o 13,31 percentuálneho bodu viac ako Česká republika.

Obrázok č. 4 demonštruje zvyšovanie minimálnej mzdy od roku 2009 do roku 2016. Je vidieť, že výška minima na Slovensku začala presahovať výšku minima v Českej republike v roku 2010 a tento trend si Slovensko zachovalo až do roku 2016. Na základe použitého kurzu¹ činí minimum za rok 2016, ktoré je vyplácané zamestnancovi za odvedenú prácu 10 980,77 Kč na Slovensku a v Českej republike 9 900 Kč.

Z uvedeného vyplýva, že obe krajiny vykazujú snahu o neustále zvyšovanie minimálnej mzdy. Slovenská republika však jej hranicu v posledných rokoch zvyšuje razantnejšie.



Obr. 4 Porovnanie zvyšovania úrovne minimálnej mzdy od roku 2009 do roku 2016

Zaručená mzda alebo minimálne mzdové nároky sú pojmy, ktoré sa používajú v prípade, keď sa pojednáva o rôznych stupňoch náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti práce. Každému stupňu je priradená odlišná výška minima, práve z dôvodu vyššej, či nižšej zložitosti vykonávanej práce.

Česká republika má stanovených 8 stupňov pre rôzne skupiny prác a Slovensko má len 6 stupňov.

¹ Kurz 1 EUR = 27,113 CZK

Poplatníci a zdaňovacie obdobie

Poplatníkmi v ČR a na Slovensku sú daňovníci s neobmedzenou daňovou povinnosťou a daňovníci s obmedzenou daňovou povinnosťou. Prístup v delení daňovníkov je teda totožný.

Daňovník s neobmedzenou daňovou povinnosťou má na území štátu trvalý pobyt, zdržiava sa na území štátu aspoň 183 dní v kalendárnom roku a daňová povinnosť sa vzťahuje na príjmy plynúce zo zdrojov na území daného štátu a zo zdrojov v zahraničí. Daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou sa zdržiava na území štátu len z dôvodu štúdia, či liečenia a daňová povinnosť sa vzťahuje len na príjmy plynúce zo zdrojov na území ČR alebo SR.

Vo vybraných krajinách EÚ sa za zdaňovacie obdobie dane z príjmu fyzických osôb považuje kalendárny rok.

Predmet dane

Predmetom dane z príjmu je príjem peňažný aj nepeňažný. To platí v prípade oboch zemí.

Zhoda je zreteľná aj vo výklade, čo sa zaraďuje medzi príjmy zo závislej činnosti. Patrí sem najmä príjem zo súčasného alebo prechádzajúceho pracovnoprávného vzťahu, príjem za prácu člena družstva, príjem za prácu spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, príjem za prácu komanditistu komanditnej spoločnosti a odmeny člena orgánu právnickej osoby.

Špecifikácia predmetu dane z príjmu zo závislej činnosti sa podstatne nelíši, vykazuje spoločné znaky.

Príjmy oslobodené od dane

V Českej republike aj na Slovenku sa okrem príjmov podliehajúcich zdaneniu vymedzujú príjmy od dane oslobodené. Každý zo štátov má presne definované prípady, kedy sa jedná o príjem oslobodený od dane. Pri posudzovaní, či ide o oslobodený príjem sa používajú prevažne časové testy a finančné vyjadrenia hodnôt.

V častiach tejto práce, ktoré sa venujú jednotlivým krajinám sú vymedzené prípady, kedy sa jedná o príjmy oslobodené od dane. Pre porovnanie je nevyhnutné vyzdvihnúť niektoré z nich. Patrí medzi ne príjem z predaja nehnuteľností, kedy doba medzi nadobudnutím a predajom presiahne 5 rokov a hodnota stravovania poskytovaného ku spotrebe na pracovisku alebo v rámci závodného stravovania zabezpečovaného inými subjektmi. Príjem z predaja nehnuteľností a hodnota stravovania sa posudzuje rovnakým spôsobom v Českej republike aj na Slovensku.

Česká republika má jasne stanovenú čiastku, ktorá je oslobodená, ak sa jedná o platbu zamestnávateľa na penzijné pripoistenie, príspevok na doplnkové penzijné sporenie a príspevok na penzijné poistenie. Táto čiastka je v úhrne maximálne 30 000 Kč ročne. Na Slovensku je ustanovené, že oslobodené sú okrem iného príspevky na starobné a dôchodkové sporenie podľa osobitného predpisu alebo poistné, pričom nie je stanovená hranica vo finančnom vyjadrení.

Záverom je, že vybrané krajiny vykazujú určité spoločné aj rozdielne znaky vyplývajúce z príslušných zákonov.

Nezdaniteľná časť základu dane, zľavy na dani a daňový bonus

Nezdaniteľná časť základu dane sa rieši v prípade oboch zemí. Ide o položku, ktorá znižuje hodnotu základu dane fyzickej osoby. Česká republika uplatňuje aj tzv. zľavy na dani, ktoré sa na Slovensku v rovnakej podobe nevyskytujú. Zľavy na dani sa odpočítavajú v príslušnej výške zo zálohy na daň.

Zdá sa, že na Slovensku sa pod pojmom nezdaniteľná časť základu dane akoby rozumie zľava na dani, i keď určite nejde o zrovnateľné položky, nakoľko sa odpočítavajú z rozdielnych častí výpočtu čistej mzdy prislúchajúcej zamestnancovi. Badať je zhoda pri nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a na manželku (manžela) na Slovensku a pri zľave na dani týkajúcej sa poplatníka a manželky (manžela) v Českej republike.

Daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa žijúce s poplatníkom v spoločne hospodáriacej domácnosti si môžu uplatniť zamestnanci v oboch krajinách. Vďaka tomu sa znižuje výsledná daňová povinnosť alebo sa môže jednáť o príjem poplatníka.

Pre porovnanie je uvedená tabuľka č. 10 s výškou mesačného daňového zvýhodnenia na jedno dieťa. Záverom je, že na Slovensku je podstatne nižšia úroveň daňového zvýhodnenia na jedno vyživované dieťa ako v ČR. Konkrétne sa jedná o rozdiel 536 Kč na základe použitého kurzu v rámci celej práce.

Na Slovensku nie je odstupňované daňové zvýhodnenie na druhé, tretie a ďalšie vyživované dieťa ako v Českej republike. Na každé jedno dieťa na Slovensku pripadá vo výške 21,41 €.

Tab. 10 Porovnanie daňového zvýhodnenia na jedno vyživované dieťa

	Výška daňového zvýhodnenia za mesiac
ČR	1 117 Kč
SR	581 Kč (21,41 €)

Zamestnanecké výhody

Zamestnaneckými výhodami sú rôzne formy benefitov poskytnuté zamestnancovi ku mzde. Zvýhodňujú tak jeho finančnú situáciu a odbremeňujú ho od určitých finančných výdavkov. Medzi ne patrí mimo iné motorového vozidlo využívané pre služobné a súkromné účely, príspevky na rekreáciu, šport a kultúru, a v neposlednom rade dary.

Poskytnutie motorového vozidla pre služobné a súkromné účely je benefit, ktorý sa rieši z hľadiska dane z príjmu v prvom roku rovnakým spôsobom v ČR aj v SR. Táto výhoda sa rieši ako nepenažný príjem vo výške 1 % zo vstupnej ceny vozidla zamestnávateľa, vrátane DPH, za každý aj začatý kalendárny mesiac.

Príspevky na rekreáciu, šport a kultúru sú v daných krajinách riešené takisto rovnakým spôsobom. Tieto príspevky sú od dane oslobodené, no úprava ČR dodáva, že oslobodená je v úhrne najviac čiastka 20 000 Kč za zdaňovacie obdobie.

Dary sa považujú na Slovensku za príjem zamestnanca a podliehajú klasickému zdaneniu ako vyplatená mzda. V Českej republike ide o hodnotu nepeňažných plnení, ktoré sú od dane oslobodené do celkovej výšky 2000 Kč ročne u jedného zamestnanca.

Zamestnanecké výhody majú porovnateľné spôsoby riešenia z hľadiska dane z príjmu fyzických osôb, i keď nájde sa niekoľko odlišností, ktoré majú svoj dopad na konečnú výšku čistej mzdy.

Spôsob zdanenia

Na Slovensku existuje tlačivo Vyhlásenie k zdaneniu príjmov, ktorého podpisom si zamestnanec nárokuje uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a uplatnenie daňového bonusu. V Českej republike podpisuje zamestnanec Prehlásenie poplatníka, ktoré mu umožňuje uplatniť si zľavy na dani a daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa. Tieto tlačivá prinášajú pracovníkovi určitú formu úľavy.

Podpisom uvedených tlačív si zamestnanec zabezpečuje nárok na uplatnenie daňového zvýhodnenia na vyživované dieťa. Tento nárok je však spojený s ďalšími povinnosťami podriadeného, ako napr. dodanie potvrdenia o školskej dochádzke.

7.2 Komparácia zaťaženia povinnými odvodmi

Zdravotné a sociálne poistenie

Zamestnanci aj zamestnávateľa oboch krajín sú účastníkmi sociálneho a zdravotného poistenia, z čoho vyplývajú povinné odvody. Tieto odvody sa percentuálnym vyjadrením medzi krajinami líšia.

Tab. 11 Porovnanie odvodov zdravotného a sociálneho poistenia

	Česká republika		Slovenská republika	
	zamestnanec	zamestnávateľ	zamestnanec	zamestnávateľ
ZP	4,5 %	9 %	4 %	10 %
SP	6,5 %	25 %	9,4 %	25,2 %
Spolu	11 %	34 %	13,4 %	35,2 %

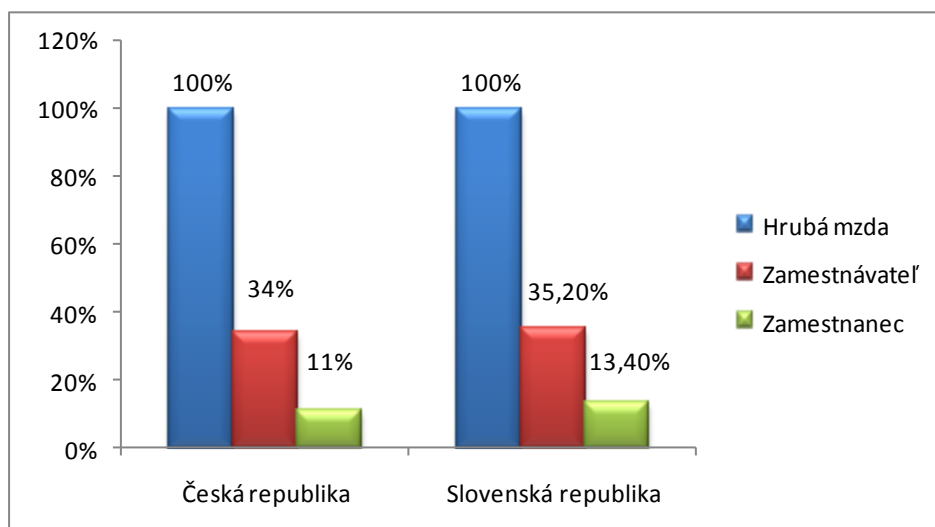
Tabuľka č. 11 uvádza zaťaženie povinnými odvodmi na strane zamestnanca a na strane zamestnávateľa v oboch krajinách. Na základe jej obsahu je jasné, že v Českej republike prislúcha zamestnancovi celkový odvod vo výške 11 % zo zdaniteľného príjmu a zamestnávateľ je povinný odvieť 34 % v súčte za zdravotné a sociálne poistenie. Percentuálne vyjadrenie jednotlivých odvodov sa na Slovensku čiastočne líši. Slovenský zamestnanec je povinný odvieť celkovo 13,4 % a zamestnávateľ 35,2 %.

Pre porovnanie v Českej republike činí odvod zamestnanca na zdravotné poistenie 4,5 % a na Slovensku je tento odvod o 0,5 percentuálneho bodu nižší. V prípade sociálneho poistenia na strane zamestnanca je viditeľnejší rozdiel 2,9 percentuálneho bodu v prospech Českej republiky, kde je na zamestnanca uvalená nižšia záťaž. V celku je slovenský zamestnanec podrobený vyššej záťaži plynúcej z povinných odvodov na sociálne a zdravotné poistenie.

Vyššia záťaž na zamestnávateľa je na Slovensku, o čom svedčia celkové hodnoty 34 % a 35,2 %. Odvod zdravotného poistenia na Slovensku je vyšší o 1 percentuálny bod a odvod sociálneho poistenia je vyšší o 0,2 percentuálneho bodu oproti Českej republike.

Záverom je, že vyššia záťaž vyplývajúca z povinných odvodov na zdravotné a sociálne poistenie na strane zamestnanca aj zamestnávateľa je na Slovensku.

Obrázok č. 5 demonštruje proporciu medzi hrubou mzdou a odvodmi zdravotného a sociálneho poistenia.



Obr. 5 Porovnanie odvodov v závislosti na hrubej mzde

Sadzba dane

Úroveň sadzby dane je v Českej republike a na Slovensku rozdielna. Daň sa počíta zo základu dane v oboch prípadoch. Česká legislatíva hovorí o tzv. zálohe na dani a slovenská legislatíva o tzv. preddavkoch na dani.

Právna úprava ČR stanovila, že daň zo základu dane upraveného o nezdaniteľné časti základu dane, ktorý je zaokrúhlený ročne na celé 100 Kč smerom nadol činí 15 %. Ďalej je potrebné uviesť fakt, že v ČR sa pojednáva o solidárnej dani vo výške 7 %. Solidárna daň sa počíta z kladného rozdielu medzi súčtom príjmov získaných zo zamestnania v príslušnom zdaňovacom období a 48 násobkom priemernej mzdy. Hranica určená na rok 2016 pre výpočet solidárneho

zvýšenia dane činí 1 296 288 Kč. Na Slovensku sa rozlišujú dve sadzby dane na základe zavedeného kritéria.

Tab. 12 Porovnanie výšky sadzby dane

Krajina	Sadzba dane
Česká republika	15 %
Slovenská republika	19 %
	25 %

Z tabuľky č. 12 je zjavné, že nižšia úroveň sadzby dane 19 % na Slovensku prevyšuje sadzbu dane platnú v Českej republike. Tento rozdiel činí 4 percentuálne body. Rozdiel medzi českou sadzbou dane a vyššou slovenskou sadzbou dane je až 10 percentuálnych bodov.

7.3 Výpočet a komparácia efektívneho daňového zaťaženia

Táto podkapitola sa venuje výpočtu konkrétnych príkladov, ktorých parametre sú stanovené s ohľadom na prieskum Štatistických úradov v Českej republike a na Slovensku.

Uvedené príklady majú totožné zadanie pre ČR aj pre SR, pričom sa berie do úvahy rozdielna mena používaná v jednotlivých krajinách a odlišná výška minimálnej, či priemernej mzdy v jednotlivých krajinách.

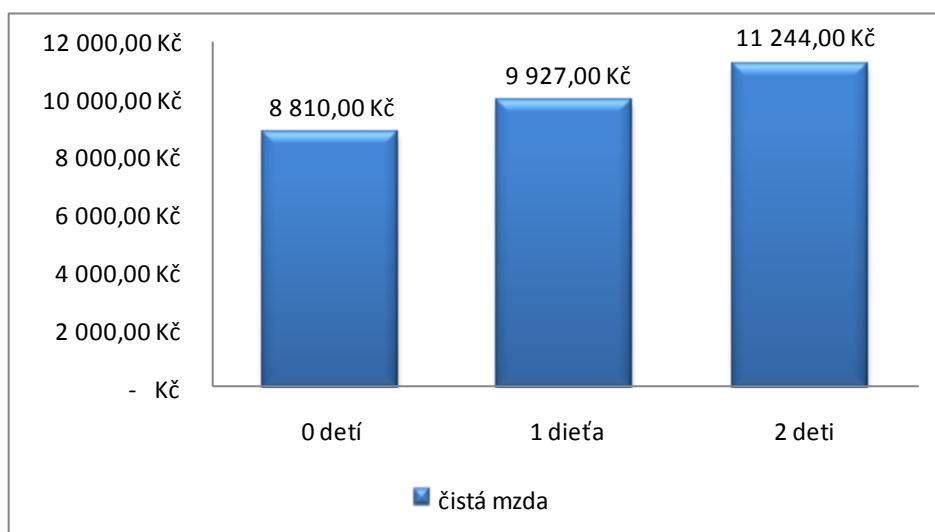
Príklad č. 1

Zamestnanec pán Nový pracuje na pracovnú zmluvu. Jeho mesačná hrubá mzda je vo výške minimálnej mesačnej mzdy platnej pre rok 2016. Má podpísané Prehlásenie poplatníka v prípade ČR a v prípade SR má podpísané Vyhlásenie k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti. Neuvažuje sa zľava, príp. nezdaniteľná časť základu dane na manželku. Príklad je rozčlenený podľa počtu detí na tri prípady, kedy je zamestnanec bezdetný, má jedno dieťa, má dve deti.

Tab. 13 Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v závislosti od počtu detí

		0 detí	1 dieťa	2 deti
HM		9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč
SP (25 %)	+	2 475 Kč	2 475 Kč	2 475 Kč
ZP(9 %)	+	891 Kč	891 Kč	891 Kč
ZD nezaokrúhlený (SHM)		13 266 Kč	13 266 Kč	13 266 Kč
ZD zaokrúhlený		13 300 Kč	13 300 Kč	13 300 Kč
Záloha na daň (15 %)		1 995 Kč	1 995 Kč	1 995 Kč
Zľava na poplatníka	-	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po zľave		0 Kč	0 Kč	0 Kč
Daňové zvýhodnenie	-	0 Kč	1 117 Kč	2 434 Kč
Daňový bonus		0 Kč	1 117 Kč	2 434 Kč
SZP-nec		1 090 Kč	1 090 Kč	1 090 Kč
ČM		8 810 Kč	9 927 Kč	11 244 Kč

Tabuľka č. 13 rieši prípad, kedy je poberateľom minimálnej mzdy zamestnanec v Českej republike a výška jeho čistej mzdy je závislá od počtu vyživovaných detí. Na základe prevedených výpočtov je jasne vidieť, že poberateľ minimálnej mzdy má so zvyšujúcim sa počtom detí vyššiu úroveň čistej mzdy. Ak je zamestnanec bezdetný výška jeho čistej mzdy je 8 810 Kč. V prípade daňového zvýhodnenia na jedno vyživované dieťa činí čistá mzda 9 927 Kč a v prípade dvoch vyživovaných detí vzrastie čistá mzda o 1 317 Kč. Teda zamestnanec poberajúci minimálnu mzdu 9 900 Kč platnú pre rok 2016 v ČR má pri vyživovaní 2 detí nárok na 11 244 Kč. Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že po uplatnení zľavy na poplatníka je záloha na daň po zľave 0 Kč a daňové zvýhodnenie sa prejaví vo forme príjmu zamestnanca. Pre lepšiu viditeľnosť, akým spôsobom mení počet vyživovaných detí výšku čistej mzdy je uvedený obrázok č. 6.



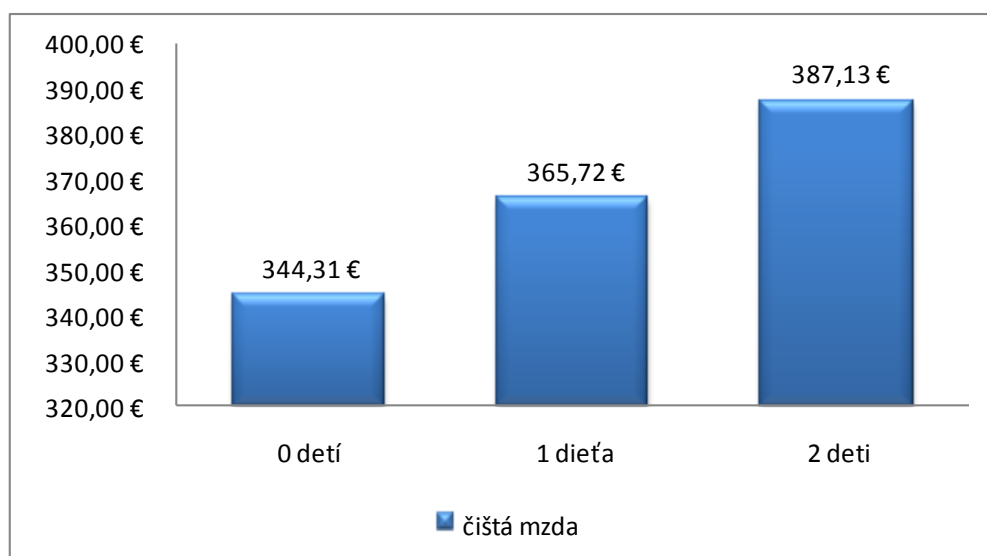
Obr. 6 Výška čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v závislosti od počtu detí

Tabuľka č. 14 rieši prípad, kedy je poberateľom minimálnej mzdy zamestnanec na Slovensku.

Tab. 14 Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v závislosti od počtu detí

		0 detí	1 dieťa	2 deti
HM		405,00 €	405,00 €	405,00 €
SP (9,4 %)	-	38,07 €	38,07 €	38,07 €
ZP (4 %)	-	16,20 €	16,20 €	16,20 €
ČZD		350,73 €	350,73 €	350,73 €
NČZD na daňovníka	-	316,94 €	316,94 €	316,94 €
Základ dane		33,79 €	33,79 €	33,79 €
Sadzba dane (19 %)		6,42 €	6,42 €	6,42 €
Daň		6,42 €	6,42 €	6,42 €
Daňový bonus	-	0,00 €	21,41 €	42,82 €
ČM		344,31 €	365,72 €	387,13 €

Zamestnanec na Slovensku poberajúci minimálnu mzdu vo výške 405 €, ktorá bola ustanovená pre rok 2016, má so zvyšujúcim sa počtom vyživovaných detí vyššiu úroveň čistej mzdy. Ak je zamestnanec bezdetný, dosahuje čistú mesačnú mzdu vo výške 344,31 €. Rozdiel vo výške čistej mzdy v prípade vyživovania jedného a dvoch detí predstavuje 21,41 €, čo vyplýva zo skutočnosti, že práve táto suma je určená ako výška daňového bonusu na jedno vyživované dieťa. Pre demonštráciu toho, že počet vyživovaných detí má vplyv na čistú mzdu je uvedený obrázok č. 7, ktorý ukazuje zvyšujúcu sa čistú mzdu v závislosti od počtu vyživovaných detí.



Obr. 7 Výška čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v závislosti od počtu detí

Pre porovnanie daňovej záťaže vybraného zamestnanca pána Nového z príkladu č. 1 v Českej republike a na Slovensku je uvedená tabuľka č. 15. Pre výpočet efektívneho daňového zaťaženia v prostredí Slovenskej republiky sa uvažuje hrubá mzda a pre výpočet v prostredí Českej republiky sa uvažuje superhrubá mzda. Daňová záťaž predstavuje v danom prípade vypočítanú daň vrátane príspevkov na sociálne a zdravotné poistenie platené zamestnancom.

Ak je záporná hodnota v riadku označenom ako daň alebo bonus, jedná sa o daňový bonus.

Tab. 15 Efektívne daňové zaťaženie pána Nového v závislosti od počtu vyživovaných detí

	0 detí		1 dieťa		2 deti	
	ČR (Kč)	SR (€)	ČR (Kč)	SR (€)	ČR (Kč)	SR (€)
SHM/HM	13 266	405	13 266	405	13 266	405
SP-nec	644	38,07	644	38,07	644	38,07
ZP-nec	446	16,20	446	16,20	446	16,20
SZP-nec	1 090	54,27	1 090	54,27	1 090	54,27
Daň/bonus	0	6,42	-1 117	-14,99	-2 434	-36,40
ETR v %	8,22	14,99	-0,20	9,70	-10,13	4,41

Modelová situácia, kde vystupuje ako zamestnanec pán Nový postupne bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi, ukazuje rozdiely v efektívnom daňovom zaťažení v rámci oboch krajín. Je zreteľne vidieť, že v ČR aj v SR sa efektívne daňové zaťaženie s pribúdajúcim počtom vyživovaných detí znižuje.

Ak nemá zamestnanec v ČR, ktorý poberá minimálnu mzdu dieťa, jeho efektívne daňové zaťaženie je vo výške 8,22 %. V porovnaní s vyživovaním jedného dieťaťa je rozdiel v efektívnom daňovom zaťažení 8,42 percentuálneho bodu.

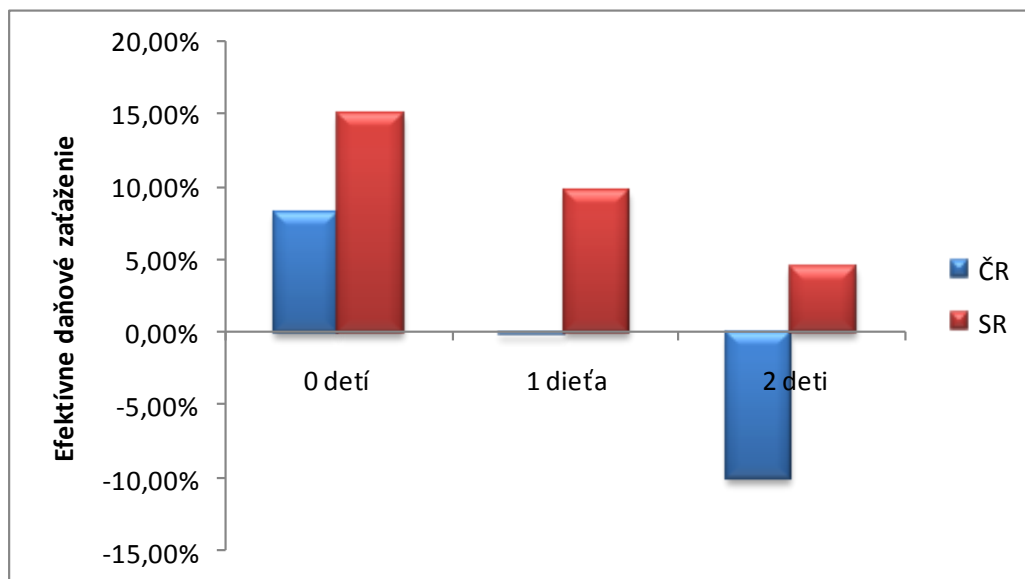
Ak však vyživuje tento zamestnanec v ČR 2 deti, rozdiel v efektívnom daňovom zaťažení je oproti stavu bez detí 18,35 percentuálneho bodu.

Efektívne daňové zaťaženie bezdetného zamestnanca na Slovensku s vyplatenou minimálnou mzdou je na úrovni 14,99 %, čo v porovnaní s vyživovaním jedného dieťaťa tvorí rozdiel 5,29 percentuálneho bodu. A rozdiel v efektívnom daňovom zaťažení medzi bezdetným zamestnancom a zamestnancom, ktorý vyživuje dve deti je 10,58 percentuálneho bodu.

Ďalej je vidieť, že Slovenská republika vykazuje vyššie efektívne daňové zaťaženie v prípade bez detí, s jedným dieťaťom aj s dvomi deťmi. V prípade bezdetného zamestnanca ide o rozdiel 6,77 percentuálneho bodu a v prípade zamestnanca s jedným dieťaťom ide o rozdiel 9,90 percentuálneho bodu v neprospech Slovenska. Ak ide o zamestnanca s dvomi deťmi, rozdiel v efektívnom daňovom zaťažení medzi krajinami v neprospech Slovenskej republiky činí 14,54 percentuálneho bodu.

Z uvedeného sa dá konštatovať, že v Českej republike je sociálny status poplatníka zohľadnený viac ako na Slovensku.

Obrázok č. 8 potvrdzuje vyššie sformulované závery o efektívnom daňovom zaťažení pána Nového, poberajúceho minimálnu mesačnú mzdu v závislosti od počtu vyživovaných detí v ČR a v SR.



Obr. 8 Efektívne daňové zaťaženie pána Nového v závislosti od počtu vyživovaných detí

Príklad č. 2

Daný príklad je zameraný na percento priemernej mesačnej mzdy podľa metodiky OECD. Zadanie platné pre výpočet v oboch krajinách.

Zamestnanec pán Starý pracuje na pracovnú zmluvu. Jeho mesačná hrubá mzda je vo výške priemernej mesačnej mzdy za rok 2015. Má podpísané Prehlásenie poplatníka v prípade ČR a v prípade SR má podpísané Vyhlásenie k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti. Neuvažuje sa zľava, príp. nezdaniteľná časť základu dane na manželku. Príklad je členený podľa percenta priemernej mesačnej mzdy a ďalej podľa počtu vyživovaných detí.

Priemerná mesačná mzda v ČR je za rok 2015 podľa sfér hospodárstva stanovená v celkovej výške 26 467 Kč.

Tab. 16 Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 0 detí

		67 %	100 %	167 %
HM		17 733 Kč	26 467 Kč	44 200 Kč
SP (25 %)	+	4 433 Kč	6 617 Kč	11 050 Kč
ZP (9 %)	+	1 596 Kč	2 382 Kč	3 978 Kč
ZD nezaokrúhlený (SHM)		23 762 Kč	35 466 Kč	59 228 Kč
ZD zaokrúhlený		23 800 Kč	35 500 Kč	59 300 Kč
Záloha na daň (15 %)		3 570 Kč	5 325 Kč	8 895 Kč
Zľava na poplatníka	-	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po zľave		1 500 Kč	3 255 Kč	6 825 Kč
Daňové zvýhodnenie	-	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Daňový bonus		0 Kč	0 Kč	0 Kč
SZP-nec		1 951 Kč	2 911 Kč	4 862 Kč
ČM		14 282 Kč	20 301 Kč	32 513 Kč

Z tabuľky č. 16 sa dá vypočítať, že pri 67-percentnom podiele priemernej mesačnej mzdy činí čistá mzda 80,54 % z hrubej mzdy. Pri 100-percentnom podiele činí čistá mzda 76,70 % z hrubej mzdy. A pri 167-percentnom podiele je čistá mzda 73,56 % z hrubej mzdy. Z toho vyplýva, že so zvyšujúcim sa percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy klesá podiel čistej mzdy na hrubej mzde. Je však potrebné uviesť, že výška čistej mzdy sa v peňažnom vyjadrení so zvyšujúcim percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde uberá smerom nahor.

Tab. 17 Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 1 dieťa

		67 %	100 %	167 %
HM		17 733 Kč	26 467 Kč	44 200 Kč
Záloha na daň po zľave		1 500 Kč	3 255 Kč	6 825 Kč
Daňové zvýhodnenie	-	1 117 Kč	1 117 Kč	1 117 Kč
Daň/bonus		383 Kč	2 138 Kč	5 708 Kč
SZP-nec		1 951 Kč	2 911 Kč	4 862 Kč
ČM		15 399 Kč	21 418 Kč	33 630 Kč

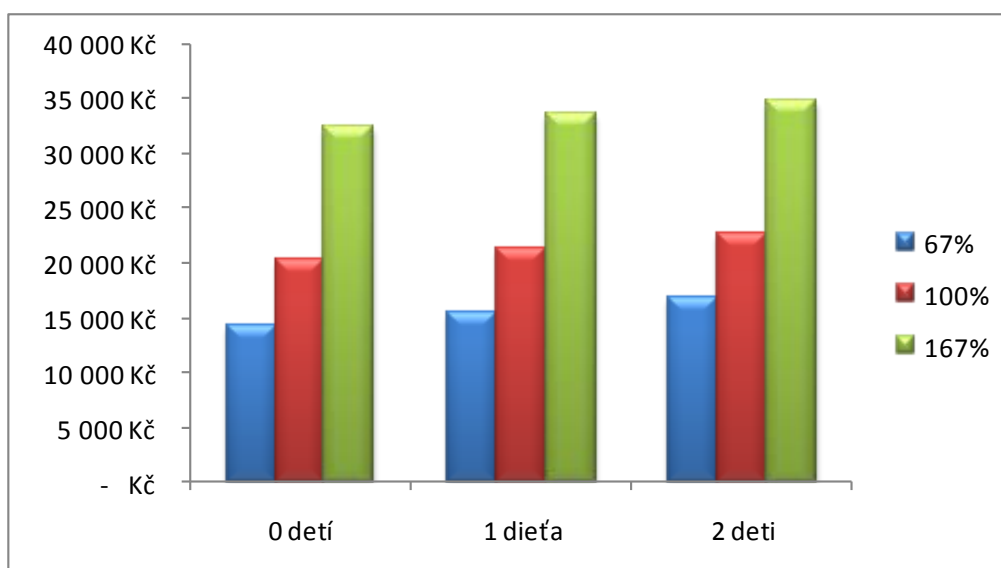
Tabuľka č. 17 podporuje výpoveď z predchádzajúcej tabuľky, kedy so zvyšujúcim percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy klesá podiel čistej mzdy na hrubej mzde. Pri 67-percentnom podiele činí čistá mzda 86,84 % z hrubej mzdy. Pri 100-percentnom podiele sa jedná o 80,92 % z hrubej mzdy a pri 167-percentnom podiele sa jedná o 76,09 % z hrubej mzdy.

Tab. 18 Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 2 deti

		67 %	100 %	167 %
HM		17 733 Kč	26 467 Kč	44 200 Kč
Záloha na daň po zľave		1 500 Kč	3 255 Kč	6 825 Kč
Daňové zvýhodnenie	-	2 434 Kč	2 434 Kč	2 434 Kč
Daň/bonus		- 934 Kč	821 Kč	4 391 Kč
SZP-nec		1 951 Kč	2 911 Kč	4 862 Kč
ČM		16 716 Kč	22 735 Kč	34 947 Kč

Z tabuľky č. 18 vyplýva podobne ako u vyššie uvedených fakt, že so zvyšujúcim percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy klesá podiel čistej mzdy na hrubej mzde. Pri 67-percentnom podiele činí čistá mzda 94,27 % z hrubej mzdy. Pri 100-percentnom podiele sa jedná o 85,90 % z hrubej mzdy a pri 167-percentnom podiele sa jedná o 79,07 % z hrubej mzdy.

Nasledujúci obrázok č. 9 dáva do popredia skutočnosť, že so zvyšujúcim sa percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy sa v rámci samostatnej kategórie bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi zvyšuje výška čistej mesačnej mzdy. Takisto je viditeľné, že úroveň čistej mzdy sa zvyšuje aj s pribúdajúcim počtom vyživovaných detí v rámci rovnakého percentuálneho podielu priemernej mzdy za mesiac.



Obr. 9 Výška čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v súlade s metodikou OECD

Výpočet prostredníctvom metodiky OECD prebehne aj v prostredí slovenskej legislatívy. Priemerná mesačná mzda v SR je za rok 2015 podľa sfér hospodárstva stanovená v celkovej výške 883 €.

Tab. 19 Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca podľa metodiky OECD – 0 detí

		67 %	100 %	167 %
HM		592,00 €	883,00 €	1 475,00 €
SP (9,4 %)	-	55,65 €	83,00 €	138,65 €
ZP (4 %)	-	23,68 €	35,32 €	59,00 €
ČZD		512,67 €	764,68 €	1 277,35 €
NČZD na daňovníka	-	316,94 €	316,94 €	316,94 €
ZD		195,73 €	447,74 €	960,41 €
Sadzba dane (19 %)		37,19 €	85,07 €	182,48 €
Daň		37,19 €	85,07 €	182,48 €
Daňový bonus		0,00 €	0,00 €	0,00 €
ČM		475,48 €	679,61 €	1 094,87 €

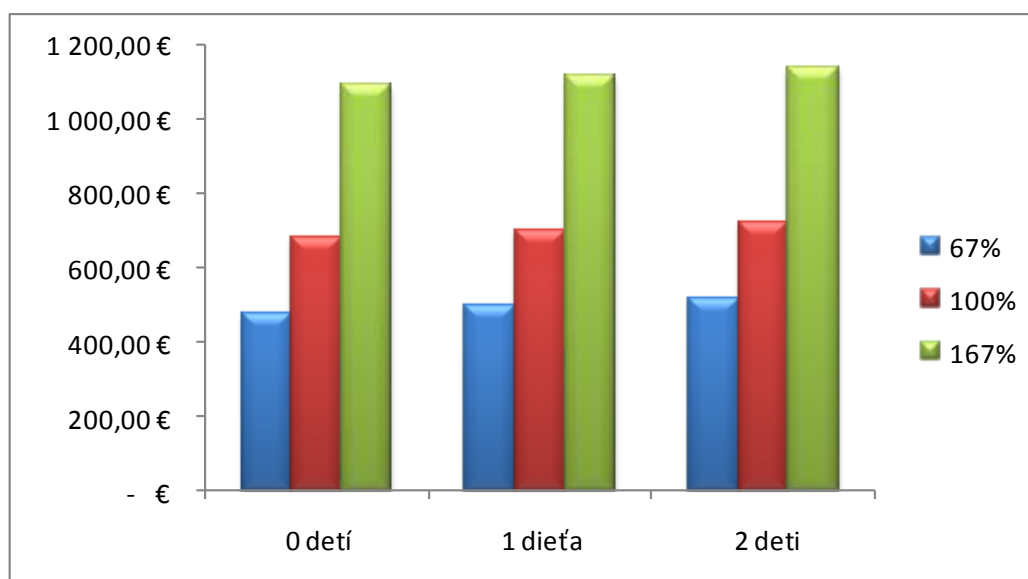
Z tabuľky č. 19 vyplýva fakt, že pri 67-percentnom podiele priemernej mesačnej mzdy činí čistá mzda 80,32 % z hrubej mzdy. Pri 100-percentnom podiele činí čistá mzda 76,97 % z hrubej mzdy. A pri 167-percentnom podiele je čistá mzda 74,23 % z hrubej mzdy. Plyní z toho rovnaký fakt ako v prípade ČR. So zvyšujúcim sa percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy klesá podiel čistej mzdy na hrubej mzde. Výška čistej mzdy v peňažnom vyjadrení má stúpajúcu tendenciu so zvyšujúcim sa percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde.

Tab. 20 Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca podľa metodiky OECD – 1 dieťa a 2 deti

	1 dieťa			2 deti		
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	167 %
HM	592,00 €	883,00 €	1 475,00 €	592,00 €	883,00 €	1 475,00 €
SZP-nec	79,33 €	118,32 €	197,65 €	79,33 €	118,32 €	197,65 €
Daň	37,19 €	85,07 €	182,48 €	37,19 €	85,07 €	182,48 €
Bonus	21,41 €	21,41 €	21,41 €	42,82 €	42,82 €	42,82 €
ČM	496,89 €	701,02 €	1 116,28 €	518,30 €	722,43 €	1 137,69 €

V tabuľke č. 20 je vidieť, že pri nižšom percentuálnom podiele priemernej mesačnej mzdy je aj výška čistej mesačnej mzdy nižšia ako pri 100-percentnom alebo 167-percentnom podiele priemernej mesačnej mzdy. To platí v prípade vyživovania jedného aj dvoch detí.

Na obrázku č. 10 sú zhrnuté vyššie zistené závery pre väčšiu prehľadnosť. Tieto závery sú spojené s výpočtom čistej mzdy slovenského zamestnanca odmeňovaného priemernou mesačnou mzdou platnou na Slovensku v roku 2015 v závislosti na metodike OECD a počte detí.



Obr. 10 Porovnanie výšky čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v súlade s metodikou OECD

Pre porovnanie daňovej záťaže vybraného zamestnanca pána Starého z príkladu č. 2 v Českej republike a na Slovensku sú uvedené 2 nasledujúce tabuľky. Pre výpočet efektívneho daňového zaťaženia v prostredí Slovenskej republiky sa uvažuje hrubá mzda a pre výpočet v prostredí Českej republiky sa uvažuje superhrubá

mzda. Daňová záťaž predstavuje v danom prípade daň z príjmu vrátane príspevkov na sociálne a zdravotné poistenie platené zamestnancom.

Na základe stanovenej priemernej mesačnej mzdy za rok 2015 v každej krajine samostatne, sú určené jej percentuálne podiely viažuce sa na metodiku OECD. Ďalej je vypočítané efektívne daňové zaťaženie, ktoré umožní lepšie porovnať rozdiely. V rámci vybranej krajiny a aj naprieč krajinami.

Ak je záporná hodnota v riadku označenom ako daň alebo bonus, jedná sa o daňový bonus.

Tab. 21 Efektívne daňové zaťaženie pána Starého v Českej republike v závislosti od metodiky OECD a od počtu detí (údaje sú v Kč)

	0 detí			1 dieťa			2 deti		
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	167 %
SHM	23 762	35 466	59 228	23 762	35 466	59 228	23 762	35 466	59 228
SP(6,5 %)	1 153	1 720	2 873	1 153	1 720	2 873	1 153	1 720	2 873
ZP (4,5 %)	798	1 191	1 989	798	1 191	1 989	798	1 191	1 989
SZP-nec	1 951	2 911	4 862	1 951	2 911	4 862	1 951	2 911	4 862
Daň/bonus	1 500	3 255	6 825	383	2 138	5 708	- 934	821	4 391
ETR v %	14,52	17,39	19,73	9,82	14,24	17,85	4,28	10,52	15,62

Tabuľka č. 21 ukazuje, že s pribúdajúcim percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde sa aj efektívna daňová záťaž zvyšuje v rámci jednotlivých kategórií bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi. Potvrdzujú to práve percentom vyjadrené hodnoty v závere tabuľky.

Ďalej je badateľná tendencia, že so zvyšujúcim sa počtom detí dochádza v rámci jednotlivých percentuálnych vyjadrení priemernej mesačnej mzdy k znižovaniu efektívneho daňového zaťaženia. Najväčšia razantnosť zmeny je viditeľná pri 67-percentnom podiele priemernej mesačnej mzdy, kedy v prípade nevyživovania detí je efektívne daňové zaťaženie 14,52 %. V prípade vyživovania jedného dieťaťa je vo výške 9,82 % a pri vyživovaní dvoch detí je vo výške 4,28 %.

Tab. 22 Efektívne daňové zaťaženie pána Starého na Slovensku v závislosti od metodiky OECD a od počtu detí (údaje sú v €)

	0 detí			1 dieťa			2 deti		
	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	167 %	67 %	100 %	167 %
HM	592	883	1 475	592	883	1 475	592	883	1 475
SP (9,4 %)	55,65	83,00	138,65	55,65	83,00	138,65	55,65	83,00	138,65
ZP (4 %)	23,68	35,32	59,00	23,68	35,32	59,00	23,68	35,32	59,00
SZP-nec	79,33	118,32	197,65	79,33	118,32	197,65	79,33	118,32	197,65
Daň/bonus	37,19	85,07	182,48	15,78	63,66	161,07	-5,63	42,25	139,66
ETR v %	19,68	23,03	25,77	16,07	20,61	24,32	12,45	18,19	22,87

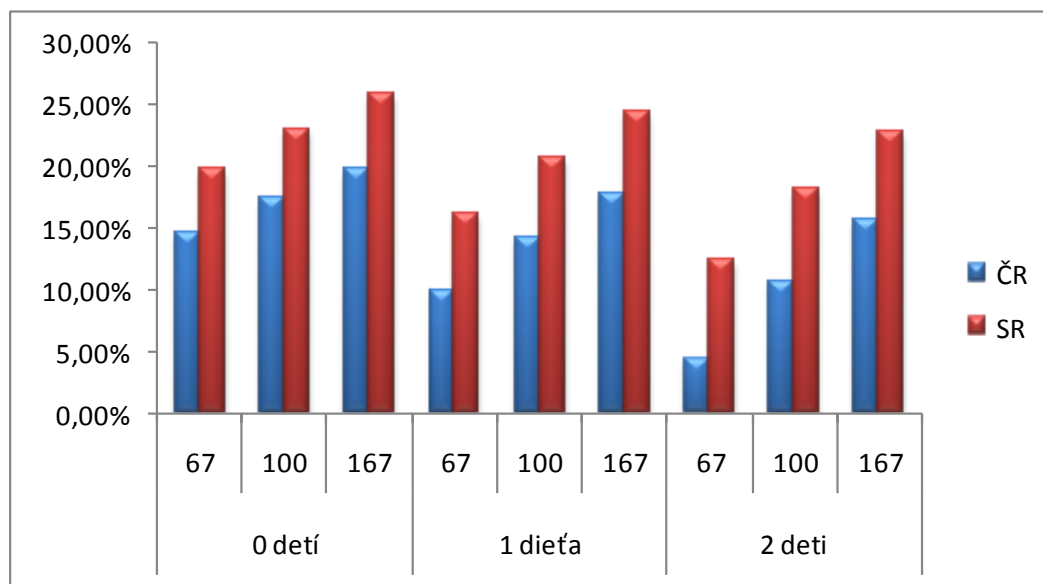
Tabuľka č. 22 predostiera, že s pribúdajúcim percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde sa aj efektívne daňové zaťaženie zvyšuje v rámci jednotlivých kategórií bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi. Potvrdzujú to percentom vyjadrené hodnoty v závere tabuľky.

Zameraním sa na stupňovanie počtu detí v rámci jednotlivých percentuálnych vyjadrení priemernej mesačnej mzdy je možné vypočítať tendenciu, že so zvyšujúcim sa počtom detí dochádza k znižovaniu efektívneho daňového zaťaženia. Najväčšia razantnosť zmeny je viditeľná pri 67-percentnom podiele priemernej mesačnej mzdy, kedy v prípade nevyživovania je efektívne daňové zaťaženie na úrovni 19,68 %. V prípade vyživovania jedného dieťaťa je na úrovni 16,07 % a pri vyživovaní dvoch detí na úrovni 12,45 %.

Ak je záporná hodnota v riadku označenom ako daň alebo bonus, jedná sa o daňový bonus.

Porovnanie východiskových hodnôt efektívneho daňového zaťaženia naprieč vybranými krajinami vykazuje zhodu v správaní. Teda so zvyšujúcim sa percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde sa aj efektívne daňové zaťaženie zvyšuje v jednotlivých kategóriách bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi. Viditeľný je aj fakt, že zvyšovanie počtu detí v rámci jednotlivých percentuálnych vyjadrení priemernej mesačnej mzdy vedie k znižovaniu efektívneho daňového zaťaženia.

Je potrebné dodať, že pri celkovom pohľade na danú situáciu pripadá vyššia úroveň daňového zaťaženia na Slovenskú republiku. Dôkazom vyvedených záverov je nižšie umiestnený obrázok č. 11.



Obr. 11 Komparácia efektívneho daňového zaťaženia pána Starého naprieč krajinami

Príklad č. 3

V danom príklade je kladený dôraz na spôsob zdanenia benefitu poskytnutého zo strany zamestnávateľa zamestnancovi.

Zamestnanec pán Kováč pracuje na pracovnú zmluvu. Jeho mesačná hrubá mzda je vo výške priemernej mesačnej mzdy za rok 2015. Má podpísané Prehlásenie poplatníka v prípade ČR a v prípade SR má podpísané Vyhlásenie k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti. Neuvažuje sa zľava, príp. nezdaniteľná časť základu dane na manželku. Zamestnanec je bezdetný. Zamestnávateľ mu poskytol vozidlo v prvom roku na služobné a súkromné účely, ktorého vstupná cena je 237 900 Kč. Pri prepočte na eurá sa jedná zaokrúhlene o sumu 8 774 €.

Tab. 23 Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca s prihliadnutím k benefitu

HM		26 467 Kč
NP - motorové vozidlo	+	2 379 Kč
Celkom zdaniteľné príjmy		28 846 Kč
SP (25 %)	+	7 212 Kč
ZP (9 %)	+	2 596 Kč
ZD nezaokrúhlený (SHM)		38 654 Kč
ZD zaokrúhlený		38 700 Kč
Záloha na daň (15 %)		5 805 Kč
Zľava na poplatníka	-	2 070 Kč
Záloha na daň po zľave		3 735 Kč
SZP-nec		3 173 Kč
ČM		19 559 Kč

K hrubej mesačnej mzde zamestnanca na území ČR sa pripočítal nepenažný príjem vo výške 1 % zo vstupnej ceny vozidla ako je uvedené v tabuľke č. 23. Záloha na daň po zľave na poplatníka je 3 735 Kč a čistá mesačná mzda je vo výške 19 559 Kč.

Nasledujúca tabuľka č. 24 sa venuje výpočtu čistej mesačnej mzdy zamestnanca vrátane poskytnutého motorového vozidla aj pre súkromné účely v prostredí SR.

Tab. 24 Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca s prihliadnutím k benefitu

HM		883 €
NP - motorové vozidlo	+	87,74 €
Celkom zdaniteľné príjmy		970,74 €
SP (9,4 %)	-	91,25 €
ZP (4 %)	-	38,83 €
ČZD		840,66 €
NČZD na daňovníka	-	316,94 €
ZD		523,72 €
Sadzba dane (19 %)		99,51 €
Daň		99,51 €
ČM		741,15 €

Podobne ako v prípade ČR aj na Slovensku sa v prípade poskytnutia motorového vozidla zamestnancovi na služobné a súkromné účely pripočíta 1 % vstupnej ceny vozidla vrátane DPH k hrubej mzde. Daň činí 99,51 € a čistá mesačná mzda činí 741,15 €.

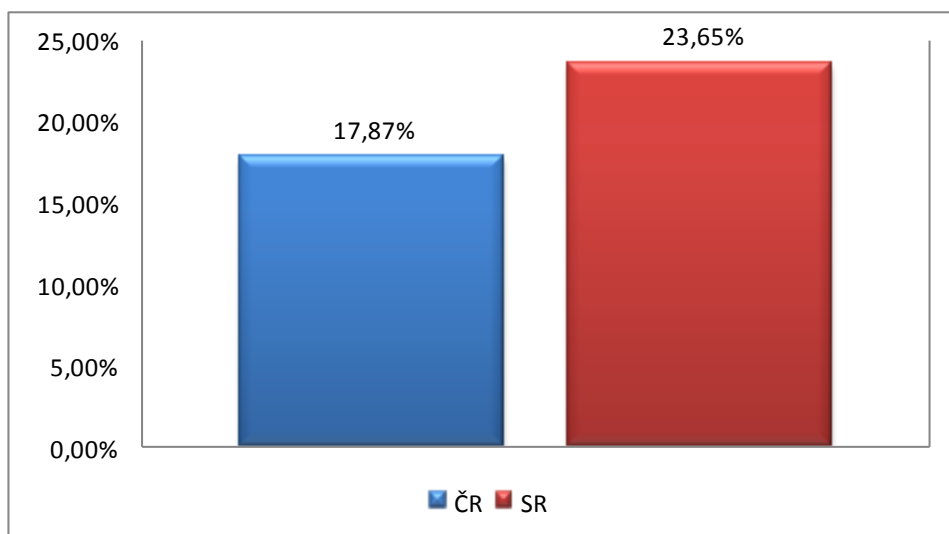
Efektívne daňové zaťaženie v ČR a v SR s ohľadom na benefit v podobe poskytnutia motorového vozidla na služobné a súkromné účely je uvedené v nasledujúcej tabuľke č. 25.

Tab. 25 Efektívne daňové zaťaženie pána Kováča v závislosti od benefitu

	ČR	SR
SHM/Príjem	38 654 Kč	970,74 €
SP (zamestnanec)	1 875 Kč	91,25 €
ZP (zamestnanec)	1 298 Kč	38,83 €
SZP-nec	3 173 Kč	130,08 €
Daň	3 735 Kč	99,51 €
ETR	17,87 %	23,65 %

V tabuľke č. 25 je vedľa seba pre komparáciu vypočítané efektívne daňové zaťaženie oboch krajín. Vidieť, že v SR je toto zaťaženie na vyššej úrovni ako v ČR. To znamená, že v prípade bezdetného zamestnanca uplatňujúceho si zľavu na poplatníka, resp. nezdaniteľnú časť základu dane, ktorý má poskytnuté motorové vozidlo na služobné a súkromné účely, pripadá o 5,78 percentuálneho bodu vyššie daňové zaťaženie na zamestnanca v SR.

Obrázok č. 12 kladie dôraz na rozličnú úroveň efektívneho daňového zaťaženia vo vybraných krajinách.



Obr. 12 Komparácia efektívneho daňového zaťaženia pána Kováča v závislosti od benefitu

7.4 Najčastejšie poskytované benefity

Benefit je forma výhody, ktorej zmyslom je prispieť k motivácii a vyššej efektivite zamestnancov. Ako už bolo vysvetlené v predchádzajúcich častiach, ich dôležitosť spočíva najmä v tom, že sa poskytujú nad rámec prislúchajúcej mzdy. Existuje množstvo foriem výhod, ktorými sa odmeňujú pracovníci. Formy najčastejšie poskytovaných benefitov sa medzi krajinami líšia.

Táto časť práce pojednáva o tom, ktoré benefity sú firmami poskytované najčastejšie. Je tu uvedený pohľad zo strany Českej republiky a aj zo strany Slovenskej republiky, ktorý povedie k porovnaniu zhodných a odlišných prístupov v poskytovaní benefitov.

Benefity v ČR

V Českej republike je zaznamenaný posun v poskytovaní zamestnaneckých benefitov od hmotných výhod k dlhodobej podpore zamestnancov. Firmy sa viac zameriavajú na poisťné produkty v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi. Trend zamestnaneckých výhod zaznamenal pokles záujmu poskytovania stravných lístkov, ktoré klesli na siedmu priečku v prieskumoch o najčastejšie poskytovaných zamestnaneckých výhodách (Finexpert.e15.cz, 2015).

Benefity v SR

Na Slovensku prevláda tendencia poskytovania hmatateľných benefitov. Postupne sa sem dostáva trend poskytovania benefitov s vyššou pridanou hodnotou, ktorú zamestnanec hneď nevidí, no pri nečakanej životnej udalosti ho finančne zabezpe-

čí. Takouto výhodou je zaplatenie životného poistenia zamestnanca firmou. Nepeňažná forma výhody zabezpečuje zamestnanca lepšie ako zvýšenie príjmu priamo peniazmi. Inšpirácia v udeľovaní benefitov s vyššou pridanou hodnotou prichádza zo západnej Európy (Finance.sk, 2016).

V tabuľke č. 26 je uvedených prvých sedem priečok firmami najčastejšie poskytovaných benefitov v ČR a v SR za rok 2015.

Na prvej priečke sa v ČR nachádza mobilný telefón poskytnutý zamestnancovi aj na súkromné účely. V SR je táto zamestnanecká výhoda na druhej priečke. Z toho vyplýva určitá podobnosť systémov odmeňovania prostredníctvom poskytnutia mobilného telefónu, keďže sa v rebríčku nachádzajú blízko seba.

Druhé miesto v rebríčku najčastejšie poskytovaných benefitov v ČR zastupuje vzdelávanie zamestnancov, ktoré zvyšuje ich kvalifikáciu. Slovenská republika má tento typ benefitu v rebríčku o niečo nižšie, konkrétne na šiestej pozícii. Značí to, že českí zamestnávateľia prikladajú o niečo vyššiu váhu na vzdelávanie svojich podriadených.

Tretia priečka je v ČR zastúpená pitným režimom, ktorý je veľmi dôležitý z hľadiska fungovania fyziológie zamestnanca. Slovenská republika má na tejto priečke spoločenské, kultúrne a športové aktivity, ktoré takisto spadajú do kategórie starostlivosti o zdravie a fyzickú pohodu zamestnanca.

Štvrtá pozícia sa v ČR nesie v znamení lekárskeho prehliadok. Slovensko má na tejto pozícii umiestnené dni pracovného voľna navyše. Táto skutočnosť u oboch krajín poukazuje na fakt, že zamestnávateľ sa stará o to, aby jeho zamestnanci boli v celkovej psychickej i fyzickej pohode.

Piata priečka patrí príspevkom na penzijné pripoistenie a príspevkom na životné poistenie.

Šieste miesto v poradí zaujal v prostredí ČR automobil aj na súkromné účely. Tento benefit je z pohľadu zamestnanca príjmom vo výške 1 % zo vstupnej ceny vozidla vrátane DPH a spadá do výpočtu daňovej povinnosti. Siedme miesto patrí v ČR stravným lístkom, ktoré sú na Slovensku umiestnené na prvom mieste. Z toho jasne vidieť, že popularita stravných lístkov na Slovensku neútlícha, pričom v ČR záujem o ich poskytovanie mierne klesol. Pokles záujmu o stravné lístky v ČR je podložený vyššie uvedeným vyjadrením v tejto podkapitole. V rámci SR patrí siedma miesto zľavám na produkty a služby spoločnosti, v ktorej zamestnanec pracuje.

Tab. 26 Firmami najčastejšie poskytované benefity v ČR a v SR za rok 2015

Poradie	Typ benefitu	
	ČR	SR
1.	mobilný telefón	stravné lístky
2.	vzdelávanie	mobilný telefón
3.	pitný režim	spol., kultúrne a športové aktivity
4.	lekárske prehliadky	dni pracovného voľna navyše
5.	penzijné pripoistenie	príspevky na poistenie
6.	služobný automobil	vzdelávanie
7.	stravné lístky	zľavy na produkty a služby

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Zpravy.aktualne.cz (2015) a Pwc.com (2015)

Rozbor poradia zamestnávateľmi najčastejšie poskytovaných benefitov v ČR a na Slovensku preukázal určité spoločné a odlišné znaky. Vybrané krajiny sa vyznačujú osobitými formami zamestnaneckých výhod, ktoré zaznamenávajú naprieč krajinami rôzne poradie vo frekventovanosti ich udeľovania. Je potrebné poukázať hlavne na výhodu vo forme stravných lístkov, ktoré na Slovensku stále vedú na prvom mieste a v Českej republike ich popularita postupom času klesá.

8 Záver

Cieľom tejto bakalárskej práce bolo porovnanie mzdového systému a odmeňovania fyzických osôb v ČR a na Slovensku. Práca bola rozčlenená na časť zaoberajúcu sa teóriou potrebnou k riešeniu danej problematiky a časť zameranú na komparáciu mzdového systému a odmeňovania naprieč vybranými krajinami.

Teoretická časť práce sa vzťahovala na objasnenie základných pojmov, vysvetlenie pojmov mzdový systém a odmeňovanie, na ujasnenie pojmu starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov v prostredí ČR a SR. Ďalej sa táto časť jednotlivo venovala problematike v Českej republike a na Slovenku, kde boli opísané aspekty spadajúce do mzdového systému a do konštrukcie výpočtu čistej mesačnej mzdy. Boli tu uvedené aj vybrané výhody, resp. benefity z hľadiska dane z príjmu fyzických osôb, vzťahujúce sa k odmeňovaniu zamestnanca nad výmer mzdy. Tieto časti pojednávajúce o krajinách samostatne mi slúžili k následnému porovnaniu systémov oboch krajín.

Praktická časť práce bola poňatá z hľadiska komparácie vybraných znakov, komparácie zaťaženia povinnými odvodmi, výpočtu a porovnania efektívneho daňového zaťaženia a najčastejšie poskytovaných zamestnaneckých výhod.

Komparácia vybraných znakov priniesla mimo iné pohľad na vývoj minimálnej mzdy v rámci vybraných krajín od roku 2009 do roku 2016. Obe krajiny vykazujú snahu o neustále zvyšovanie minimálnej mzdy, avšak Slovenská republika v posledných rokoch zvyšuje jej hranicu razantnejšie. Poplatníci dane z príjmu fyzických osôb sú delení na poplatníkov s neobmedzenou daňovou povinnosťou a poplatníkov s obmedzenou daňovou povinnosťou v oboch krajinách. Zdaňovacím obdobím v ČR aj v SR je kalendárny rok. V interpretácii príjmov zo závislej činnosti je značná zhoda vyplývajúca z príslušných zákonov daných zemí. Na Slovensku sa zľavy na dani v rovnakej podobe ako v ČR nevyskytujú, no je badateľná mierna zhoda v nezdaniteľných častiach dane na Slovensku a v zľavách na dani v ČR. Nejde však o porovnateľné položky, nakoľko sa odpočítavajú z rozdielnych častí vo výpočte čistej mzdy zamestnanca. Ďalej je dôležité vyzdvihnúť, že prostredníctvom porovnania vybraných znakov naprieč krajinami bolo zistené, že sa prihliada na daňové zvýhodnenie na vyživované dieťa. Na toto sa prihliada v prípade podpísania príslušných tlačív v daných krajinách. Na Slovensku nie je daňové zvýhodnenie odstupňované tak ako v ČR. Na každé dieťa pripadá čiastka 21,41 €, čo je v porovnaní s ČR na základe použitého kurzu² o 536 Kč menej. Poskytovanie zamestnaneckých výhod má porovnateľné spôsoby riešenia z hľadiska dane z príjmu fyzických osôb, no nájde sa aj pár odchýlení.

Pri komparácii zaťaženia povinnými daňovými odvodmi som sa zamerala na povinné odvody na zdravotné a sociálne poistenie a na sadzbu dane. Záverom je, že vyššia záťaž plynúca z povinných odvodov na zdravotné a sociálne poistenie je na strane zamestnanca aj zamestnávateľa na Slovensku. Sadzba dane v ČR je na nižšej úrovni ako sadzby dane na Slovensku. Slovenská republika uvádza dve sadzby da-

² Kurz 1EUR = 27,113 CZK

ne, 19-percentnú a 25-percentnú, z ktorých sa použije tá správna na základe zavedeného kritéria. V Českej republike figuruje aj solidárne zvýšenie dane vo výške 7 %.

Pri výpočte a komparácii efektívneho daňového zaťaženia ako ukazovateľa výhodnosti alebo nevýhodnosti pozície zamestnanca boli použité tri zadania príkladov. Každé zadanie bolo vypočítané v prostredí Českej aj Slovenskej republiky a následne prebehla komparácia výsledkov.

V prvom príklade som uvažovala zamestnanca pána Nového. Najskôr prebehol výpočet čistej mzdy zamestnanca v prostredí ČR a potom aj v prostredí SR. Využila som stupňovanie v rámci počtu detí, kde som uvažovala situáciu bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi. Záverom je zistenie, že so zvyšujúcim sa počtom vyživovaných detí má zamestnanec v českom aj v slovenskom prostredí vyššiu úroveň čistej mzdy. V českom prostredí to vyplýva najmä zo skutočnosti, že po uplatnení zľavy na poplatníka je záloha na daň 0 Kč a daňové zvýhodnenie sa prejaví ako príjem zamestnanca. Efektívne daňové zaťaženie sa s pribúdajúcim počtom vyživovaných detí znižuje v ČR aj v SR. Slovensko vykazuje vyššie efektívne daňové zaťaženie v prípade bez detí, s jedným dieťaťom aj s dvomi deťmi. Môžem konštatovať, že v ČR je sociálny status poplatníka zohľadnený viac ako na Slovensku.

V druhom príklade som sa zamerala na zamestnanca pána Starého. Výpočet čistej mzdy zamestnanca prebehol podobne ako v prvom príklade v prostredí ČR a potom aj v prostredí SR. Využila som metodiku percentuálneho odstupňovania priemernej mesačnej mzdy podľa metodiky OECD, a takisto som využila stupňovanie počtu vyživovaných detí. Čo sa týka výsledkov, tak pre obe krajiny platí, že so zvyšujúcim sa percentuálnym podielom priemernej mesačnej mzdy klesá podiel čistej mesačnej mzdy na hrubej mzde. Ďalej som vyvodila záver, že s pribúdajúcim percentuálnym podielom na priemernej mesačnej mzde sa aj efektívne daňové zaťaženie zvyšuje v rámci jednotlivej kategórie bez detí, s jedným dieťaťom a s dvomi deťmi. Ďalej som vyvodila záver, že so zvyšujúcim sa počtom detí dochádza k znižovaniu efektívneho daňového zaťaženia v rámci jednotlivých percentuálnych vyjadrení priemernej mesačnej mzdy. Pri celkovom pohľade na danú situáciu a s ohľadom na všetky parametre výpočtov, pripadá vyššia úroveň efektívneho daňového zaťaženia na Slovenskú republiku.

V treťom príklade vystupoval zamestnanec pán Kováč, ktorý mal navyše poskytnuté motorové vozidlo pre služobné a súkromné účely. Vyvodila som záver o vyššom efektívnom daňovom zaťažení na zamestnanca v prostredí Slovenskej republiky.

Úplným záverom vyvodeným z vyššie uvedených čiastkových záverov je, že vyššie efektívne daňové zaťaženie je na strane Slovenskej republiky.

Poradie najčastejšie poskytovaných benefitov v ČR a v SR preukázalo určité spoločné aj odlišné znaky. Najrazantnejšia odlišnosť plynie z výhody vo forme stravných lístkov, kedy na Slovensku zastupujú prvenstvo a v Českej republike strácajú na svojej popularite.

9 Literatúra

- ARMSTRONG, MICHAEL. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BEHOUNEK.EU. *Změny v daních pro rok 2016*. [online]. 2016 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.behounek.eu/news/zmeny-v-danich-pro-rok-2016/>
- BLAHOVÁ, KATARÍNA. *Vybrané aspekty starostlivosti zaměstnavatelů a o zaměstnancov*. 1. vyd. Košice: Equilibria, 2015. 194 s. ISBN 978-80-8143-159-3.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. 2016 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Domácnosti podle počtu vyživovaných dětí a počtu pracujících členů*. [online]. 2015 [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32782502/160021166a.pdf/1607d78f-fd54-48c3-bbea-66b700635c75?version=1.0>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle sfér hospodářství*. [online]. 2016. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&zo=N&pvo=MZD03-A&nahled=N&sp=N&skupId=850&z=T&f=TABULKA&verze=1&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~S~_null_null_&katalog=30852&pvo=MZD03-A&evo=v537!_MZD-LEG4_1&c=v551~8_RP2015
- D'AMBROSOVÁ, HANA. *Mzdy od A do Z: 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 565 s. ISBN 978-80-7478-718-8.
- DVOŘÁKOVÁ, VERONIKA A KOL. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, 328 s. ISBN 978-80-7552-035-7.
- DVOŘÁKOVÁ, ZUZANA A KOL. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- FINANCE.IDNES.CZ. *Práce sa vedlejší a souběžný pracovní poměr*. [online]. 2006. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/prace-na-vedlejsi-a-soubezny-pracovni-pomer-fel-/podnikani.aspx?c=A061214_645621_zamestnani_vra
- FINANCE.SK. *Poznáme rozdiely vo firemných benefitoch na Slovensku a v západnej Európe*. [online]. 2016. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://www.finance.sk/spravy/finance/175375-pozname-rozdiely-vo-firemnych-benefitoch-na-slovensku-a-v-zapadnej-europe/>
- FINEXPERT.E15.CZ. *Firmy sázejí na dlouhodobé benefity, zájem o stravenky stále klesá*. [online]. 2015. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/firmy-sazeji-na-dlouhodobu-benefity-zajem-o-stravenky-stale-klesa>
- GEISSLEROVÁ, ELI. *Mít přehled: průvodce informačními a poradenskými službami pro mládež v ČR*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 978-80-87449-02-8.

- HOLEC, VÁCLAV. *Český trh v roce 2015: Nejprodávanější modely absolutně i podle tříd*. In: *Autorevue.cz* [online]. 12.01.2016 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.autorevue.cz/cesky-trh-v-roce-2015-nejprodavanejsi-modely-absolutne-i-podle-trid>
- HŮRKA, PETR. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- KUŠNÍROVÁ, JANA A JURAJ VÁLEK. *Daňovníctvo: daňová teória a politika I*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 180 s. ISBN 978-80-8168-195-0.
- MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MPSV.CZ. *Minimální mzda od 1.1.2016*. [online]. 2015 [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- NBS.SK. *Grafy kurzov*. [online]. 2016. [cit. 2016-01-19]. Dostupné z: <http://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/kurzovy-listok/grafy-kurzov>
- OECD. *Taxing wages*. [online]. 2016. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/ctp/taxing-wages-20725124.htm>
- PINDROCHOVÁ, MÁRIA. *Pracovné právo v malíčku*. 1. vyd. Košice: ALERT, s.r.o., 2015, 207 s. ISBN 978-80-971223-8-6.
- PODNIKAJTE.SK. *Daňový bonus v roku 2016*. [online]. 2015b. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2357/category/dan-z-prijmov/article/danovy-bonus-2016.xhtml>
- PODNIKAJTE.SK. *Minimálna mzda od 1.1.2016*. [online]. 2015. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/2331/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/minimalna-mzda-1-1-2016.xhtml>
- PODNIKAJTE.SK. *Výpočet čistej mzdy v roku 2016*. [online]. 2016. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2498/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/vypocet-cistej-mzdy-2016.xhtml>
- PODNIKAJTE.SK. *Životné minimum od 1.7.2015 do 30.6.2016*. [online]. 2015a. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2102/category/dane-a-uctovnictvo/article/zivotne-minimum-1-7-2015.xhtml>
- PROFESIA.SK. *Benefity*. [online]. 2016. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/pracovny-servis/benefity>
- PRUŠVIC, DAVID A JIŘÍ PŘIBYL. *Komparace zatížení pracovních příjmů reprezentativních typů domácností zaměstnanců v České a Slovenské republice osobní důchodovou daní a příspěvky na sociální zabezpečení*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-870-0737-9.

- PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, PETRA A MILENA OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7418-243-3.
- PWC.COM. *Najlepšie platí sektor informačných a komunikačných technológií, ktorý v tomto roku predbehol dlhodobo prvú farmáciu*. [online]. 2015. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/sk/sk/tlacove-spravy/2015-10-21-PayWell.html>
- SKODA-AUTO.CZ. *Ceník a financování*. [online]. 2016. [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/models/nova-fabia/cenik/>
- SLOVENSKO.SK. *Príjmy zo závislej činnosti*. [online]. 2015. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_prijmy-zo-zavislej-cinnosti/
- SPRAVY.PRAVDA.SK. *Fico podpísal zvýšenie minimálnej mzdy na 405 eur*. [online]. 2015. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/370816-fico-podpisal-zvysenie-minimalnej-mzdy-na-405-eur/>
- SUROVÝ, MARTIN. *Povinnosti zamestnávateľa: bez chýb, pokút a penále*. 1. vyd. Žilina: Poradca, s.r.o., 2015, 31 s. ISBN 978-80-8162-014-0.
- ŠESTÁKOVÁ, PAVLÍNA. *Změny v odměňování zaměstnanců od 1. ledna 2016*. Mzdová účetní: odborný měsíčník. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2015, XXI(12). ISSN 1211-1430.
- ŠIKÝŘ, MARTIN. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.
- ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Priemerná mesačná mzda podľa odvetví*. [online]. 2016 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22i2F54CEABC9464EB6B9D47D7B63C86C2B%22\)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20pod%C4%BEa%20odvetv%C3%AD%20%5bpr0205qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i2F54CEABC9464EB6B9D47D7B63C86C2B%22)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20pod%C4%BEa%20odvetv%C3%AD%20%5bpr0205qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk)
- ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. [online]. 2016. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/home!/ut/p/b1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOIDzT0tnJwMHQ0s_IjcDTxDHAPcg7xMDA1MTIEKIoEKDHAARwNC-sP1o8BKnN0dPUzMfQwMLHzcTQ08HT1CgywDjY0NHI2hCvBY4eeRn5uqX5AbYZBl4qgIAL9TbiU!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/
- ŠUBRT, BOŘIVOJ. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2014, 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.
- TOMŠÍ, IVAN. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008, 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

- TREND.SK. *Veľký prehľad: Dôležité čísla v roku 2016*. [online]. 2016. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://www.etrend.sk/financie/dolezite-cisla-v-roku-2016.html>
- UCPS.SK. *Mzdové veličiny 2016*. [online]. 2016. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: http://www.ucps.sk/MZDOVE_VELICINY_2016
- VANČUROVÁ, A. *Zdanění osobních příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 427 s. ISBN 978-80-7478-388-3.
- ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znení
- ZÁKON č. 311/2001 Z. z., zákonník práce v platnom znení
- ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znení
- ZÁKON č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov v platnom znení
- ZPRAVY.AKTUALNE.CZ. *Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci*. [online]. 2015. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>
- ZVERKOVÁ, SOŇA. *Najpredávanejšie autá za rok 2015 na Slovensku*. In: *Autobild.cas.sk* [online]. 13.01.2016 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://autobild.cas.sk/clanok/210312/najpredavanejsie-auta-za-rok-2015-na-slovensku>

10 Zoznam obrázkov

Obr. 1	Vývoj minimálnej mzdy v Českej republike od roku 2009 po rok 2016	21
Obr. 2	Podmienky účasti v systéme SP a ZP v Českej republike	26
Obr. 3	Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku od roku 2009 po rok 2016	33
Obr. 4	Porovnanie zvyšovania úrovne minimálnej mzdy od roku 2009 do roku 2016	44
Obr. 5	Porovnanie odvodov v závislosti na hrubej mzde	48
Obr. 6	Výška čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v závislosti od počtu detí	51
Obr. 7	Výška čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v závislosti od počtu detí	52
Obr. 8	Efektívne daňové zaťaženie pána Nového v závislosti od počtu vyživovaných detí	53
Obr. 9	Výška čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v súlade s metodikou OECD	56
Obr. 10	Porovnanie výšky čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v súlade s metodikou OECD	57
Obr. 11	Komparácia efektívneho daňového zaťaženia pána Starého naprieč krajinami	59
Obr. 12	Komparácia efektívneho daňového zaťaženia pána Kováča v závislosti od benefitu	62

11 Zoznam tabuliek

Tab. 1	Najnižšia úroveň zaručenej mzdy v Českej republike	22
Tab. 2	Sadzby poistného v Českej republike	25
Tab. 3	Rôzne typy zliav na dani	28
Tab. 4	Daňové zvýhodnenie pre poplatníkov dane z príjmu FO	28
Tab. 5	Výpočet čistej mesačnej mzdy zamestnanca v Českej republike	31
Tab. 6	Minimálne mzdové nároky na Slovensku	34
Tab. 7	Sadzby poistného pri zamestnaní FO na pracovnú zmluvu a na dohodu na Slovensku	38
Tab. 8	Sadzba dane na Slovensku	40
Tab. 9	Výpočet čistej mzdy zamestnanca na Slovensku	42
Tab. 10	Porovnanie daňového zvýhodnenia na jedno vyživované dieťa	46
Tab. 11	Porovnanie odvodov zdravotného a sociálneho poistenia	47
Tab. 12	Porovnanie výšky sadzby dane	49
Tab. 13	Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca v závislosti od počtu detí	50
Tab. 14	Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca v závislosti od počtu detí	51
Tab. 15	Efektívne daňové zaťaženie pána Nového v závislosti od počtu vyživovaných detí	52
Tab. 16	Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 0 detí	54
Tab. 17	Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 1 dieťa	55
Tab. 18	Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca podľa metodiky OECD – 2 deti	55

Tab. 19	Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca podľa metodiky OECD – 0 detí	56
Tab. 20	Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca podľa metodiky OECD – 1 dieťa a 2 deti	57
Tab. 21	Efektívne daňové zaťaženie pána Starého v Českej republike v závislosti od metodiky OECD a od počtu detí (údaje sú v Kč)	58
Tab. 22	Efektívne daňové zaťaženie pána Starého na Slovensku v závislosti od metodiky OECD a od počtu detí (údaje sú v €)	58
Tab. 23	Výpočet čistej mesačnej mzdy českého zamestnanca s prihliadnutím k benefitu	60
Tab. 24	Výpočet čistej mesačnej mzdy slovenského zamestnanca s prihliadnutím k benefitu	61
Tab. 25	Efektívne daňové zaťaženie pána Kováča v závislosti od benefitu	61
Tab. 26	Firmami najčastejšie poskytované benefity v ČR a v SR za rok 2015	64

12 Zoznam použitých skratiek

CZK/Kč - koruny

ČM - čistá mzda

ČZD - čiastkový základ dane

DPČ - dohoda o pracovnej činnosti

DVP - dohoda o vykonaní práce

ETR - efektívne daňové zaťaženie

EUR/€ - euro

HM - hrubá mzda

NČZD - nezdaniteľná časť základu dane

NP - nepeňažný príjem

POI - odvody poisňého na sociálne a zdravotné poistenie, zamestnanec (Slovensko)

SHM - superhrubá mzda

SP - sociálne poistenie

SP-nec a ZP-nec - sociálne a zdravotné poistenie platené zamestnancom

SZP-nec - sociálne a zdravotné poistenie, zamestnanec

ZD - základ dane

ZDP ČR - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z príjmov

ZDP SR - Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov

ZP - zdravotné poistenie

ZP ČR - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZP SR - Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

ZŤP - zdravotne ťažko postihnutý

