

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

FAKULTA STAVEBNÍ

Katedra ekonomiky a řízení ve stavebnictví



DIPLOMOVÁ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Kolínová** Jméno: **Monika** Osobní číslo: **466069**
Fakulta/ústav: **Fakulta stavební**
Zadávací katedra/ústav: **Katedra ekonomiky a řízení ve stavebnictví**
Studijní program: **Stavební inženýrství**
Studijní obor: **Projektový management a inženýring**

II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

Zřízení odštěpného závodu podnikatelského subjektu

Název diplomové práce anglicky:

Establishment of a Branch of a Business Entity

Pokyny pro vypracování:

Teoretická část:
Definice odštěpného závodu
Zřízení odštěpného závodu v ČR a na Slovensku
Praktická část:
Případová studie na konkrétním příkladě
Personalistika, odměňování a účtování v odštěpném závodě
Shrnutí a závěr

Seznam doporučené literatury:

Kolářová, M. Velká kniha pro podnikání pro fyzické i právnické osoby. Rubico, 2013. ISBN 978-80-7346-157-7.
Novotný, J., Šašek, P. Právní základy podnikání I. Západočeská univerzita, 2017. ISBN 978-80-261-0691-3.
Novotný, J., Šašek, P. Právní základy podnikání II. Západočeská univerzita, 2017. ISBN 978-80-261-0692-0.
KAŇKA, J. Organizační složka podniku zahraniční právnické osoby. Linde, 2005. ISBN 80-86131-54-8.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

doc. Ing. Jana Frková, Ph.D., katedra ekonomiky a řízení ve stavebnictví FSv

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

Datum zadání diplomové práce: **22.09.2021** Termín odevzdání diplomové práce: **02.01.2022**

Platnost zadání diplomové práce: _____

doc. Ing. Jana Frková, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

prof. Ing. Renáta Schneiderová Heralová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. Ing. Jiří Máca, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomantka bere na vědomí, že je povinna vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Fakulta stavební

Katedra ekonomiky a řízení ve stavebnictví

Zřízení odštěpného závodu podnikatelského subjektu

Establishment of Branch of Business Entity

Diplomová práce

Studijní program: Stavební inženýrství

Studijní obor: Projektový management a inženýring

Autor diplomové práce: Bc. Monika Kolínová

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Jana Frková, Ph.D.

Praha 2022

Název diplomové práce: Zřízení odštěpného závodu podnikatelského subjektu

Abstrakt:

Předmětem diplomové práce na téma „Zřízení odštěpného závodu podnikatelského subjektu“ je popis vzniku odštěpného závodu, jinak také označovaného jako organizační složka. Pojem odštěpný závod je v práci nejdříve legislativně vymezen, dále v práci jsou pak popsány náležitosti spojené se zřízením odštěpného závodu v České republice a na Slovensku, jako je vztah zaměstnavatele k zaměstnancům, výpočet daňového zatížení zaměstnanců či způsob vedení účetnictví za odštěpný závod. Problematika zřízení odštěpného závodu je také popsána na konkrétním příkladu českého podnikatele.

Klíčová slova:

odštěpný závod, organizační složka podniku zahraniční právnické osoby, podnikání na Slovensku, daňové zatížení zaměstnanců v České republice a na Slovensku

Master's Thesis title: Establishment of Branch of a Business Entity

Abstract:

The Master's thesis "Establishment of a branch of a business entity" aims to describe the establishment of a branch of business entity (also referred to as an organizational unit). First, the term branch is defined from the legal perspective. Second, the thesis describes requirements associated with establishing a branch in the Czech Republic and Slovakia, such as the employer's relationship to employees, calculating employee tax burden, or accounting for the branch. The establishment of a branch of a business entity is shown on a specific example of a Czech enterprise.

Keywords:

Branch of a Business Entity, organizational unit of a foreign legal entity, business in Slovakia, tax burden of employees in the Czech Republic and Slovakia

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych nejprve ráda poděkovala vedoucí své diplomové práce doc. Ing. Janě Frkové, Ph.D. za odborné rady a připomínky, ochotu a trpělivost při zpracování této diplomové práce. Dále děkuji firmě POHL cz, a.s. za poskytnuté materiály, cenné rady a konzultace.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem „*Zřízení odštěpného závodu podnikatelského subjektu*“ vypracovala samostatně a použila k tomu úplný výčet citací použitých pramenů, které uvádím v seznamu přiloženém k bakalářské práci.

Nemám závažný důvod proti užití tohoto školního díla ve smyslu §60 Zákona č.121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

V Praze dne

.....

podpis

OBSAH

1	ÚVOD.....	9
2	TEORETICKÁ ČÁST.....	11
2.1	Odštěpný závod v ČR.....	11
2.1.1	Právní subjektivita odštěpného závodu.....	11
2.1.2	Zřízení odštěpného závodu.....	12
2.1.3	Vedoucí odštěpného závodu.....	14
2.1.4	Listiny zakládáné do sbírky listin.....	15
2.1.5	Zrušení odštěpného závodu.....	16
2.1.6	Shrnutí kapitoly.....	16
2.2	Organizační složka na Slovensku.....	18
3	PRAKTICKÁ ČÁST.....	19
3.1	Popis společnosti POHL cz, a.s.	19
3.1.1	Organizační struktura společnosti POHL cz před vznikem nových závodů.....	19
3.1.2	Organizační struktura společnosti POHL cz po vzniku nových závodů.....	20
3.2	Porovnání vybraných rozdílů v českém a slovenském zákoníku práce s dopadem na odštěpný závod na Slovensku.....	24
3.2.1	Postup před vznikem pracovního poměru.....	24
3.2.2	Pracovní smlouva.....	24
3.2.3	Zkušební doba.....	25
3.2.4	Pracovní poměr na dobu určitou.....	25
3.2.5	Způsoby ukončení pracovního poměru.....	25
3.2.6	Odstupné.....	27
3.2.7	Pracovní cesta.....	28
3.2.8	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	28
3.2.9	Překážky v práci.....	29
3.2.10	Dovolená.....	30
3.2.11	Příplatky ke mzdě.....	31
3.2.12	Shrnutí.....	33
3.3	Odměňování zaměstnanců.....	36
3.3.1	Minimální mzda.....	36
3.3.2	Systém sociálního pojištění v České republice a na Slovensku.....	36
3.3.3	Zdanění mezd v ČR a na Slovensku.....	39

3.4	Účtování odštěpných závodů	65
3.4.1	Účtování odštěpného závodu v České republice	65
3.4.2	Účtování organizační složky na Slovensku	67
3.4.3	Shrnutí kapitoly	71
4	ZÁVĚR.....	72
	Seznam použité literatury	75
	Seznam použitých zkratk	81
	Seznam obrázků.....	82
	Seznam tabulek.....	83
	Přílohy	84

1 ÚVOD

V současné době je celá řada českých podniků do jisté míry provázána se zahraničím, ať už je součástí zahraničního koncernu anebo ona sama do zahraničí expanduje skrze dceřinou společnost nebo organizační složkou. Pronikání na zahraniční trh umožňuje společnosti rozšířit působnost své činnosti a obohatit škálu svých odběratelů, čímž dochází k otevření většího množství obchodních příležitostí, ale i k diverzifikaci podnikatelských rizik. V případě stavebních společností je expanze do zahraničí o to podstatnější, neboť v mnohých zemích, respektive v zadávacích podmínkách, je požadavek na místní příslušnost dodavatele, a proto by se zahraniční podnikatel o některé zakázky ani nemohl ucházet, eventuálně by tuto podmínku musel obejít například formou sdružení s místním podnikem.

Právě jednou z forem rozšiřování českého podniku nejenom do zahraničí se bude moje diplomová práce zabývat. Konkrétně odštěpným závodem, známějším pod pojmem organizační složka podniku. Tento útvar, na rozdíl od dceřiné společnosti, nevytváří novou právnickou osobu, ale umožňuje podnikateli působit na zahraničním trhu prostřednictvím organizační složky pod vlastním jménem. Organizační složka, přesněji odštěpný závod, může být zřízen i na území stejného státu, ve kterém je sílo podnikatele. V takovém případě logicky nevzniká právo na tomto území podnikat, neboť jím disponuje již samotný podnikatel, ale jeho zřízení může poskytovat společnosti kupříkladu vhodnější variantu vnitřního členění či lokálního rozlišení.

Hlavním cílem práce je vymezení samotného pojmu „odštěpný závod“ a definování rozdílů mezi odštěpným závodem českého podnikatele v tuzemsku a v zahraničí, v rámci čehož je také cílem srovnat na případové studii pracovní a daňové právo včetně zdanění tuzemských a zahraničních zaměstnanců, ale i rozdíly v účtování o tuzemském a zahraničním odštěpném závodě. Jako reprezentanta cizího státu, na jehož území lze pomocí odštěpného závodu expandovat, jsem zvolila Slovenskou republiku, neboť je nám blízká nejenom z hlediska vzdálenosti, ale i co se týče jazykového, kulturního a legislativního vybavení. Proto se dá očekávat, že může být při rozšiřování působnosti českých podnikatelů přirozenou volbou.

V teoretické části práce je odštěpný závod legislativně definovaný a také popsáný postup jeho založení a zrušení v České republice i na Slovensku. Praktická část se pak zabývá odlišnostmi v jednotlivých aspektech podnikání v daných zemích, neboť se odštěpný závod musí vždy řídit zákony a předpisy země, ve které je zřízený. Jedna z kapitol je věnována srovnání českého a slovenského zákoníku práce, protože převážně toto ustanovení určuje vztah a povinnosti podnikatele jakožto zaměstnavatele ke svým zaměstnancům. Významná část práce se také zabývá analýzou zdanění mezd zaměstnanců v České republice a na Slovensku a jejich komparace na základě několika modelových příkladů. Další z kapitol vymezuje rozdíly v účtování o tuzemském odštěpném závodě a zahraniční organizační složce, zahrnující i problematiku zdanění těchto jednotek. Tyto podnikatelské rozdíly jsou vztaženy na konkrétní příklad české stavební společnosti, která se rozhodla zřídit nový odštěpný závod v České republice a zároveň s tím i organizační složku na Slovensku.

V textu práce je poněkud nepřesně používán pojem „podnik“, případně „společnost“, které by měly být korektně označovány jako „obchodní závod“ vymezený v novém občanském zákoníku. Tento termín by však vzhledem ke své podobnosti s pojmem „odštěpný závod“ mohl být pro účely snadného pochopení poněkud matoucí, a z toho důvodu jej v diplomové práci ve většině případů nepoužívám. Dalším ne zcela přesným pojmenováním užívaným v práci je „mateřský podnik“, ten je v práci použit jako označení pro zřizovatele odštěpného závodu, respektive organizační složky, ačkoli tento útvar je stále součástí jedné právnické osoby a nevzniká nová dceřiná společnost.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Odštěpný závod v ČR

V mnohých případech je efektivní obchodní závod členit do vícero hospodářsky a funkčně samostatných celků. V takovém případě může podnikatel rozhodnout o zřízení pobočky. Pobočku definuje §503 zákona č. 89/12 Sb., občanského zákoníku jako část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost, a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou. Pomocí poboček je podnikatel schopen lépe od sebe oddělit jednotlivé provozy a rozpoznat jejich hospodářské výsledky. Je-li pobočka zapsána do obchodního rejstříku, hovoříme o tzv. „odštěpném závodě“. [1, 2, 3]

Do roku 2014, kdy došlo ke zrušení Obchodního zákoníku a vydání nového Občanského zákoníku, se kromě pojmu „odštěpný závod“ používal také termín „organizační složka podniku zahraniční právnické osoby“, zjednodušeně pouze „organizační složka“. Mezi těmito výrazy byla významná podobnost. Oba termíny označovaly administrativně-technickou, majetkovou část podniku, s tím rozdílem, že v případě organizační složky se jednalo o pobočku podniku zahraničního subjektu, tedy se sídlem mateřské společnosti mimo území České republiky. Zřizovatel odštěpeného závodu sídlil v České republice. Ačkoli bylo v obou případech nezbytné zapsat nově vznikající odštěpný závod nebo organizační složku do obchodního rejstříku, zapisované skutečnosti se lišily. Zatímco v případě odštěpného závodu byl samotný podnikatel (mateřský podnik) zpravidla již v českém obchodním rejstříku zapsán, v případě organizační složky se do obchodního rejstříku musely zapsat i jednotlivé skutečnosti o samotné zahraniční právnické osobě. Nový občanský zákoník vymezuje pouze pojem odštěpný závod, který zahrnuje pobočku české i zahraniční společnosti. [4, 5]

2.1.1 Právní subjektivita odštěpného závodu

Jelikož je odštěpný závod pouze pobočkou společnosti, nemá právní subjektivitu. To znamená, že zápisem do obchodního rejstříku nevzniká nový právní subjekt, který by měl práva a povinnosti. [4]

Důsledkem této skutečnosti je, že odštěpný závod nemá způsobilost k právním úkonům a nemůže se smluvně zavazovat. Jako smluvní strana vždy vystupuje právnická osoba – mateřská společnost. Ze stejného důvodu nemůže být odštěpný závod účastníkem řízení a mít procesní způsobilost – tedy kompetenci jednat jako účastník před soudem. Stejně tak nemůže být samostatně s odštěpným závodem vedeno insolvenční řízení. [2, 4]

Na veškerých písemných smlouvách, žalobách apod. musí být tudíž správně uvedena právnická osoba, která je k daným úkonům způsobilá, aby bylo zřejmé, že účastníkem řízení má být ona, nikoli její odštěpný závod. [4]

Odštěpný závod nemůže vlastnit majetek, ten je vlastnictvím zahraničního subjektu, ani mít zaměstnance. Zaměstnanci uzavírají smlouvy s mateřskou společností s místem výkonu práce v odštěpném závodě. [6]

2.1.2 Zřízení odštěpného závodu

Zřízení odštěpného závodu můžeme rozdělit do dvou, případně tří fází.

- 1. fáze: rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu,
- 2. fáze: zápis odštěpného závodu do obchodního rejstříku. [2, 4]

Mezi těmito dvěma fázemi může být ještě mezistupeň v podobě získání živnostenského, popřípadě jiného oprávnění k podnikání na území České republiky, pokud odštěpný závod vytváří zahraniční subjekt, který dosud daná oprávnění na území ČR nemá. [2, 4]

2.1.2.1 Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu

O zřízení odštěpného závodu musí rozhodnout k tomu způsobilý orgán zřizovatele, kterým je statutární orgán společnosti. Ten závisí na typu společnosti. V případě společnosti s ručením omezeným se jedná o jednatele, v případě akciové společnosti o představenstvo. Stanovy, respektive společenská smlouva však mohou oprávněním k tomuto rozhodnutí pověřit také společníky, eventuálně valnou hromadu. [2, 7]

Zákon výslovně nevyžaduje písemnou formu rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu, pro předcházení komplikacím se samotným zápisem do obchodního rejstříku je ale doporučovaná, nejlépe s notářsky ověřenými podpisy. Sepsání rozhodnutí formou notářského zápisu může také vyžadovat společenská smlouva/stanovy. [2, 4]

Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu by mělo obsahovat:

- označení osob, které rozhodují o zřízení odštěpného závodu,
- označení odštěpného závodu,
- sídlo, popřípadě umístění (adresa) odštěpného závodu,
- údaje o vedoucím odštěpného závodu. [2]

Označením odštěpného závodu můžeme chápat jeho název. Je podstatné rozlišovat rozdíl mezi názvem, pod kterým je samotný podnikatel zapsán do obchodního rejstříku – obchodní firmou a označením odštěpného závodu. Obchodní firma je subjekt práva, pod kterým podnikatel činí právní úkony, zatímco název odštěpného závodu je pouze označení části podniku. [4]

Samotné označení odštěpného závodu se zpravidla skládá z obchodní firmy a dodatku, že jde o odštěpný závod. Tak tomu alespoň muselo být před změnou právní úpravy. V současné době může být název odštěpného závodu odlišný od názvu firmy. Neměl by však být klamavý či jinak zavádějící. Za dodatek může být ještě přidáno bližší označení odštěpného závodu, například ve formě pořadového čísla závodu nebo obce, ve které se odštěpný závod nachází. To je vhodné, zejména pokud má obchodní firma více odštěpných závodů. Příkladem takového označení odštěpného závodu může být: „ABC, a.s., odštěpný závod 02“ či „ABC, a.s., odštěpný závod Velvary“. V tomto příkladě je ABC, a.s. obchodní firmou. [2, 4, 8, 9]

K požadovaným údajům o vedoucím odštěpného závodu patří jeho jméno a příjmení, místo pobytu, popřípadě bydliště, pokud se liší od místa pobytu. Vedoucímu odštěpného závodu se více věnuje kapitola 2.1.3 Vedoucí odštěpného závodu. [2]

2.1.2.2 Zápis odštěpného závodu do obchodního rejstříku

Aby mohl odštěpný závod definitivně vzniknout, musí být zapsán do obchodního rejstříku. Teprve tímto zápisem se z pobočky stane odštěpný závod a v případě odštěpného závodu zahraniční právnické osoby také tímto dnem vzniká zahraničnímu podnikateli oprávnění na území České republiky podnikat. [2, 4]

Rejstříkové řízení se zahajuje podáním návrhu na zápis. Navrhovatelem vkladu na rejstříkovém soudu je právnická osoba. Odštěpný závod se zapisuje do obchodního rejstříku v obvodu, kde je sídlo podnikatele, avšak pokud je sídlo odštěpného závodu v obvodu jiného rejstříkového soudu, zapisuje se odštěpný závod i v tomto rejstříku. V takovém případě se tedy podávají dva návrhy na zápis a odštěpný závod je zapsán dvakrát. [2, 4, 10]

Kromě určení příslušného rejstříkového soudu, označení navrhovatele, případně jeho zástupce, je-li v rejstříkovém řízení navrhovatel zastoupen zmocněncem (např. advokátem), musí být v návrhu na zápis označeny skutečnosti, jež mají být do obchodního rejstříku zapsány. [4]

V následující části se budu věnovat zejména situaci, kdy odštěpný závod zřizuje zahraniční právnická osoba. V případě českého podniku jsou náležitosti obdobné, avšak mnohé údaje, především o podnikateli, již není třeba dokládat.

Skutečnostmi zapisovanými do obchodního rejstříku jsou:

- označení odštěpného závodu (liší-li se od názvu zahraniční osoby),
- sídlo odštěpného závodu,
- předmět podnikání, resp. činnosti odštěpného závodu,
- jméno (obchodní firma) zahraniční právnické osoby,
- právní forma zahraniční právnické osoby (v některých případech i právo státu, kterým se zahraniční osoba řídí, evidence, ve které je zapsána a výše upsaného základního kapitálu),
- údaje o členech statutárního orgánu zahraniční právnické osoby (jméno a příjmení, bydliště, datum narození, resp. rodné číslo, způsob, jakým jedná jménem zahraniční osoby a den vzniku funkce¹),
- údaje o vedoucím odštěpného závodu (jméno a příjmení, bydliště, datum narození, resp. rodné číslo). [4, 10]

Dále se do obchodního rejstříku zapisuje identifikační číslo (IČO) odštěpného závodu podniku zahraniční právnické osoby, které je odlišné od identifikačního čísla zřizovatele. To neplatí v případě českého podnikatele, který zřizuje odštěpný závod v ČR. V takové situaci vystupuje odštěpný závod pod stejným identifikačním číslem jako mateřský podnik. Identifikační číslo není součástí návrhu na zápis, neboť jej přiděluje a do obchodního rejstříku zapisuje rejstříkový soud. [4, 10]

K návrhu na zápis je nutné přiložit odpovídající doklady, které prokazují zapisované skutečnosti nebo jsou z jiných důvodů k zápisu nezbytné. U zahraničních dokumentů musí být zajištěn jejich překlad do českého jazyka. Mezi požadované listiny patří:

¹ Platí v případě, pokud je statutárním orgánem nebo jeho členem fyzická osoba.

- rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu (viz kapitola 2.1.2.1 Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu),
- osvědčení o existenci zřizovatele (typicky výpis z obchodního rejstříku nebo jiné evidence zahraniční právnické osoby),
- oprávnění k podnikatelské činnosti,
- souhlas vlastníka nemovitosti ve které je umístěno sídlo odštěpného závodu (vč. výpisu z katastru nemovitostí),
- písemné prohlášení s notářsky ověřeným podpisem vedoucího nově vznikajícího odštěpného závodu, kterým souhlasí se zápisem do obchodního rejstříku,
- plná moc udělená zmocněnci, pokud je návrhovátelem zastoupen,
- sdělení o doručovací adrese na území České republiky (lze určit zmocněnce pro přijímání písemností s doručovací adresou v ČR). [2, 4, 10]

Poslední podstatnou náležitostí návrhu na zápis odštěpného závodu do obchodního rejstříku je podpis statutárního orgánu a datum. Podpis musí být úředně ověřen. Pokud je právnická osoba v rejstříkovém řízení zastoupena, musí být úředně ověřen jak podpis zástupce v návrhu na zápis odštěpného závodu do obchodního rejstříku, tak i podpis statutárního orgánu na plné moci. [4]

2.1.3 Vedoucí odštěpného závodu

V čele odštěpného závodu je vedoucí, který je oprávněn za podnikatele jednat ve věcech týkajících se odštěpného závodu. Vedoucí je tedy jakýmsi zástupcem právnické osoby, a to bez zvláštních písemných zmocnění či jiných pověření. Jeho pravomoc je však omezena výhradně na právní úkony, které se týkají odštěpného závodu. Odštěpný závod může mít pouze jednoho vedoucího. [2, 4]

Jak již bylo řečeno, odštěpný závod nemá právní subjektivitu, a tudíž nemůže být smluvní stranou. Vedoucí tedy jedná s obchodními partnery a může uzavírat smlouvy, které se týkají činnosti odštěpného závodu, smluvní stranou je ale vždy mateřský podnik. [4]

Skutečnost, že vedoucí může ve vymezeném rozsahu za právnickou osobu jednat neznamená, že by tímto byly omezeny kompetence členů statutárního orgánu či jiných pověřených osob. Ti jsou rovněž oprávněni z titulu jejich funkce jednat v záležitostech odštěpného závodu. [2, 4]

Vedoucí odštěpného závodu se nestává členem statutárního orgánu, respektive orgánem podnikatele, ale jeho zástupcem. Tuto činnost nejčastěji vykonává v pracovněprávním poměru. V souladu se zákoníkem práce je vedoucí odštěpného závodu vedoucím zaměstnancem, který je oprávněn ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci. [2, 11]

2.1.3.1 Zápis vedoucího do obchodního rejstříku

Oprávnění, jednat jako vedoucí odštěpného závodu, vzniká dnem zápisu do obchodního rejstříku, nikoli jmenováním do funkce. Při vzniku nového odštěpného závodu je třeba do obchodního rejstříku zapsat nejenom vedoucího, ale i samotný odštěpný závod. Obě skutečnosti mohou být součástí jednoho návrhu na zápis do obchodního rejstříku. [4, 5]

Jde-li o zápis nového vedoucího do již existujícího odštěpného závodu, musí se rovněž podávat návrh na zápis do obchodního rejstříku. V takovém případě dojde ke změně na pozici vedoucího, aby byl zachován princip jednoho vedoucího na jeden odštěpný závod. K návrhu na zápis se přikládají následující přílohy:

- rozhodnutí o zrušení pověření původního vedoucího odštěpného závodu,
- rozhodnutí o jmenování nového vedoucího odštěpného závodu,
- souhlas vedoucího se zápisem do obchodního rejstříku. [2, 4]

Údaje, které se o osobě vedoucího do obchodního rejstříku zapisují jsou shodné jako v případě zápisu vedoucího do nově vznikajícího odštěpného závodu (viz kapitola 2.1.2.2 Zápis odštěpného závodu do obchodního rejstříku). Do roku 2012 bylo povinné ukládat podpisový vzor vedoucího odštěpného závodu do sbírky listin. Dokumenty, které je nadále nezbytné do sbírky listin zakládat, jsou uvedeny v následující kapitole 2.1.4 Listiny zakládané do sbírky listin. [4, 12]

Osoba, která byla jmenována do funkce vedoucího, ale dosud nebyla zapsána do obchodního rejstříku, nemůže podle zákona zastupovat právnickou osobu. Pravomoci z funkce vedoucího odštěpného závodu vznikají až dnem zapsání do obchodního rejstříku. Po tuto dobu je možné dané osobě přidělit kompetence na základě jiného pověření podnikatelem. [4]

Odlišná situace platí v případě osoby, která je z funkce vedoucího odvolána. Aby nedocházelo k případům, kdy odvolaná osoba může jednat za podnik, jelikož zatím nedošlo k výmazu z obchodního rejstříku, platí, že odvolaná osoba přestává být vedoucím v okamžiku, respektive v den odvolání. [4]

2.1.4 Listiny zakládané do sbírky listin

Zákon o veřejných rejstřících stanoví, které listiny je nezbytné při vzniku odštěpného závodu založit do sbírky listin. U odštěpných závodů zahraničních osob se ukládají tyto dokumenty:

- rozhodnutí o jmenování vedoucího odštěpného závodu,
- společenská smlouva, stanovy či obdobné listiny, kterými byla zahraniční osoba založena,
- osvědčení z evidence státu, kde má zahraniční osoba sídlo, že je v této evidenci zapsána (nejčastěji výpis z obchodního rejstříku),
- doklad o zatížení majetku zahraniční osoby v jiném státě,
- účetní záznamy týkající se zahraniční osoby. [4, 10, 12]

Výčet účetních dokladů, které se do sbírky listin zakládají může být různý s ohledem na právní řád, podle kterého byla zahraniční právnická osoba založena. Typicky se ale jedná o tyto doklady:

- výroční zprávy,
- účetní závěrky (řádné, mimořádné aj., pokud nejsou součástí výroční zprávy),
- zprávy auditora o účetní závěrce,
- zprávy o vztazích mezi propojenými osobami. [4, 12]

Při změně v některém ze zmíněných dokumentů musí být do sbírky listin uložena jeho aktuální platná podoba. [12]

2.1.5 Zrušení odštěpného závodu

Odštěpný závod nemůže existovat bez svého zřizovatele a nelze ho od něj ani oddělit. Pokud tedy mateřský podnik zanikne, odštěpný závod zaniká automaticky s ním. [9]

Druhou možností je zánik odštěpného závodu bez likvidace mateřské společnosti. Ten probíhá ve třech fázích:

- učinění rozhodnutí o zrušení odštěpného závodu,
- vypořádání majetkových vztahů vůči státnímu rozpočtu,
- výmaz odštěpného závodu z obchodního rejstříku. [4]

Rozhodnutí o zrušení odštěpného závodu je v podstatě adekvátní rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu popisované v kapitole 2.1.2.1 Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu. [4]

Před výmazem odštěpného závodu musí finanční úřad udělit souhlas s ukončením činnosti, neboť zahraniční právnická osoba na území České republiky končí podnikatelskou činnost. Správce daně musí posoudit, zda nemá podnikatel vůči českému státnímu rozpočtu dluhy. [4, 9]

Odštěpný závod zaniká až výmezem z obchodního rejstříku. Návrh na výmaz podává zahraniční právnická osoba. K návrhu se přikládá rozhodnutí o zrušení odštěpného závodu, výpis z obchodního rejstříku a rozhodnutí správce daně o vydání souhlasu s ukončením činnosti zahraniční právnické osoby vykonávané prostřednictvím odštěpného závodu. [4, 9]

2.1.6 Shrnutí kapitoly

Odštěpný závod je hospodářsky a funkčně oddělenou pobočkou podniku zapsanou do obchodního rejstříku. Ve velké míře je tato právní forma využívána zahraničními podnikateli, kteří zamýšlí rozšířit působnost svého podnikání na území České republiky. Hlavní výhody odštěpného závodu spočívají v jednoduché a rychlé expanzi do zahraničí, bez nutnosti zakládat nový podnik či dceřinou společnost. Jelikož není odštěpný závod novou právní osobou, neskládá se ani nový základní kapitál a po ukončení odštěpného závodu není nutná likvidace. [5, 6]

Odštěpný závod nemá:

- právní subjektivitu,
- způsobilost k právním úkonům,
- způsobilost být účastníkem řízení,
- procesní způsobilost. [4]

Všechny z těchto výsad má pouze podnikatel, který odštěpný závod založil a nese za něj odpovědnost. Vzhledem k tomu, že odštěpný závod nemá právní osobnost, nemůže s ním být vedeno insolvenční řízení. Úpadcem je zřizovatel odštěpného závodu. [2, 6]

Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu činí statutární orgán společnosti. Zahraniční subjekt musí mimo jiné získat příslušná oprávnění k podnikatelské činnosti na území České

republiky. Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu se spolu s dalšími nezbytnými náležitostmi předkládá na rejstříkový soud. Teprve zápisem do obchodního rejstříku vzniká odštěpný závod. Odštěpný závod zahraničních právnických osob získává vlastní IČO, pod kterým na území České republiky vystupuje. [2, 6]

Představitelem odštěpného závodu je jeho vedoucí, který je rovněž zapsán do obchodního rejstříku. Vedoucí může jednat ve věcech týkajících se odštěpného závodu. Při vykonávání této činnosti vystupuje jako zástupce zřizovatele, nikoli jako samostatný statutární orgán. [2, 6, 9]

Odštěpný závod zaniká spolu se zánikem mateřského podniku nebo pokud podnikatel o zániku odštěpného závodu rozhodne. Před výmazem odštěpného závodu z obchodního rejstříku k tomu musí být udělen souhlas správcem daně. [4]

2.2 Organizační složka na Slovensku

Podnikání zahraničních právnických osob na Slovensku se přirozeně řídí tamní legislativou. Vzhledem ke skutečnosti, že české i slovenské zákony vznikaly na základě československých ustanovení, jsou si i doposud velmi blízké. Je tomu tak i v případě odštěpných závodů, třebaže pro tento typ podnikání zahraničních osob na Slovensku přetrvalo označení organizační složka, resp. organizační zložka. [13]

Právní postavení organizační složky na Slovensku je obdobné situaci v České republice popsané v předešlé kapitole. Stejně tak je tomu i v případě postupu při založení organizační složky, funkci vedoucího a dalších náležitostí. I přesto se mezi českými a slovenskými pravidly najdou drobné odlišnosti, kupříkladu nutnost dokládat do sbírky listin podpisový vzor vedoucího organizační složky, která byla v České republice již zrušena. Obchodní jméno organizační složky na Slovensku musí obsahovat označení „organizační složka“, „organizační složka podniku zahraniční právnické osoby“, případně „organizační složka Bratislava, Slovensko“ apod. V České republice již tento dodatek není nutností, avšak ve většině případů se nadále používá. [14, 15, 16]

Ke zřízení organizační složky musí zahraniční podnikatel získat na území Slovenské republiky oprávnění k podnikání a po jejím vzniku se řídí tamními právními předpisy. To například znamená, že se organizační složka musí registrovat na příslušném daňovém úřadě a danit své příjmy podle slovenských daňových předpisů. Účetnictví organizační složky se vede podle slovenského zákona o účtování. [15, 17, 18]

Pokud má organizační složka vlastní zaměstnance², musí v souvislosti s nimi plnit stejné požadavky jako místní podnikatel a zaměstnavatel. [14, 19]

² Podle ustanovení § 7 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. může být organizační složka zaměstnavatelem.

3 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části vytvořím případovou studii na konkrétním příkladě české akciové společnosti POHL cz, a.s, která v době psaní této diplomové práce zřizovala nový odštěpný závod v České republice a také novou organizační složku na Slovensku.

Dále budou v této části práce popsány konkrétní rozdíly spojené s podnikáním v České republice a na Slovensku, neboť daný odštěpný závod či organizační složka se musí vždy řídit právními předpisy země, ve které jsou zřízeny, a proto se musí společnost expandující na zahraniční trh nejprve důkladně seznámit s příslušnými ustanoveními, které se budou jejího podnikání týkat.

3.1 Popis společnosti POHL cz, a.s.

Akciová společnost POHL cz nese název po svém majiteli a zakladateli Ing. Petru Pohlovi, který v roce 1990 založil živnost s názvem POHL, specializovanou na realizaci a rekonstrukce podzemních staveb v Praze a jejím okolí. Již v roce 1992 byly veškeré činnosti převedeny pod nově vzniklou společností s ručením omezeným POHL, s.r.o. a o pět let později, v roce 1997, došlo ke spojení s dalšími malými společnostmi ve vlastnictví majitele pod akciovou společností POHL cz. [20, 21]

V roce 2000 byl založen odštěpný závod v Opavě a v roce 2003 vznikly další odštěpné závody v Roztokách u Prahy, v Plzni a v Brně, čímž došlo k teritoriálnímu rozšíření působnosti na většinu území České republiky. Odštěpný závod Brno zanikl v roce 2016, ostatní závody jsou doposud aktivní. [22]

V dnešní době má společnost POHL cz okolo 250 zaměstnanců a realizuje dodávky pozemních, inženýrských, vodohospodářských a podzemních staveb. Za poslední uzavřené účetní období³ činily tržby společnosti cca 1,470 miliardy Kč. Jediným akcionářem zůstává zakladatel společnosti Ing. Petr Pohl. Stále se tedy jedná o ryze českou společnost. [20, 21]

3.1.1 Organizační struktura společnosti POHL cz před vznikem nových závodů

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo složené ze třech členů. Jeden z členů představenstva je rovněž ředitelem akciové společnosti POHL cz.

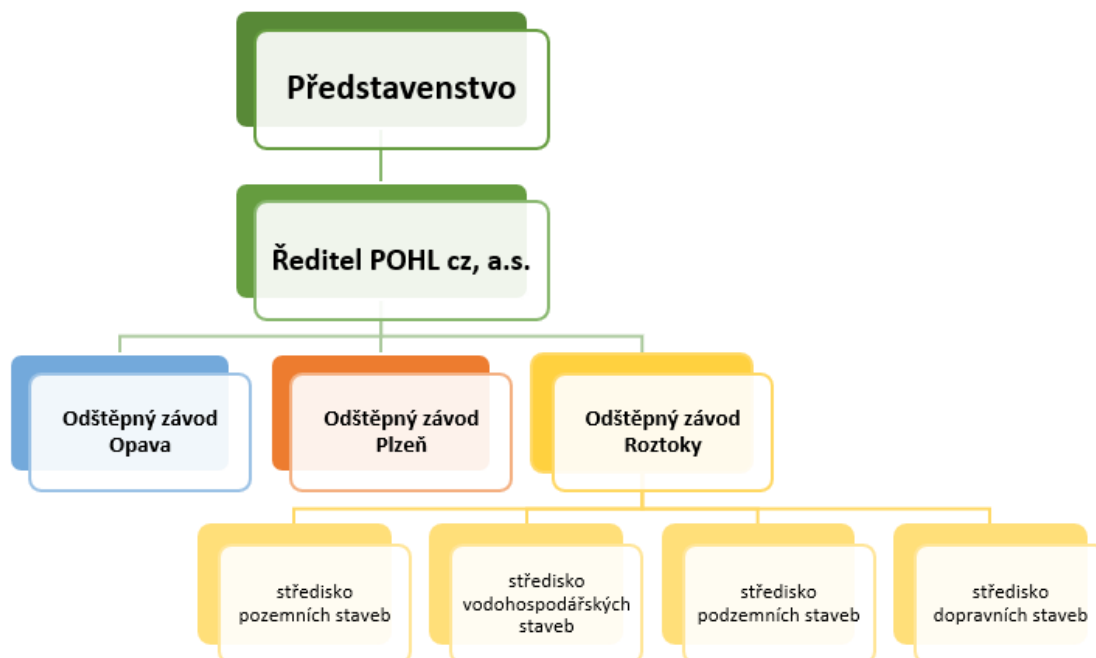
V další úrovni organizační struktury se nachází odštěpné závody v čele s řediteli, respektive vedoucími odštěpných závodů. Každý odštěpný závod je dále tvořen z několika výrobních středisek členěných podle typu realizovaných staveb. Všechny odštěpné závody mají středisko pozemních a vodohospodářských staveb, odštěpný závod Roztoky má mimo ně i středisko podzemních a dopravních staveb.

Na následujícím obrázku č. 1 je dosavadní organizační struktura společnosti POHL cz graficky znázorněna.

³ Účetní období od 1.7.2019 do 30.6.2020.

Pozn.: Pro přehlednost jsou výrobní střediska zobrazena pouze u odštěpného závodu Roztoky.

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti POHL cz před vznikem nových závodů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat od společnosti POHL cz

3.1.2 Organizační struktura společnosti POHL cz po vzniku nových závodů

V další fázi rozvoje se firma zaměřuje na posílení svého postavení v oblasti dopravních staveb. Dopravní stavby byly doposud realizovány v rámci specializovaného střediska odštěpného závodu Roztoky. Co do objemu tržeb však převažovaly stavby pozemní a vodohospodářské, které za poslední uzavřené účetní období 2019/2020⁴ tvořily asi 89 %. [20]

Nyní dochází k separaci středisek podzemních a dopravních staveb z odštěpného závodu Roztoky a jejich zařazení pod nově vznikající odštěpný závod. Nový odštěpný závod není na rozdíl od stávajících závodů rozlišen geograficky, podle jeho umístění, nýbrž je to první odštěpný závod zaměřený na určitý typ staveb. Název závodu proto zní: Odštěpný závod Dopravní stavby. Interně se tento závod bude dále dělit na střediska podle bližšího vymezení dopravních staveb:

- středisko silničních staveb,
- středisko podzemních staveb,
- středisko mostních a inženýrských staveb.

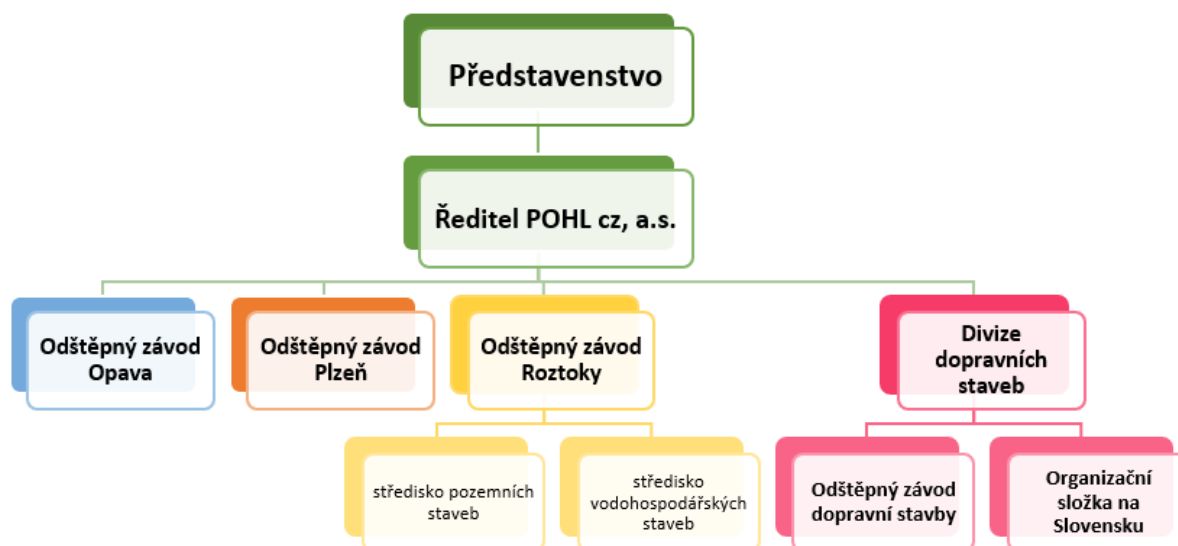
⁴ Posledním uzavřeným účetním obdobím je hospodářský rok, který začíná dnem 1.7.2019 a končí 30.6.2020.

Vedle nového českého odštěpného závodu také vzniká odštěpný závod na Slovensku, čímž dochází k teritoriálnímu rozšíření působnosti společnosti i mimo území České republiky. Podle slovenské terminologie se tamní odštěpný závod správně nazývá organizační složka. Proto budu tento termín, i pro přehlednější odlišení od českého odštěpného závodu, v diplomové práci dále používat.

Slovenská organizační složka se bude zaměřovat převážně na realizaci dopravních staveb. Z toho důvodu vznikl v organizační struktuře společnosti další mezistupeň, a to divize dopravních staveb. Divize dopravních staveb bude organizačně na stejné úrovni jako již existující odštěpné závody společnosti v Opavě, Plzni a v Roztokách u Prahy, a bude nadřazená oběma nově vytvořeným jednotkám, tedy organizační složce na Slovensku a odštěpnému závodu dopravní stavby. [20]

Nová organizační struktura společnosti POHL cz, a.s. je přehledně zobrazena na obrázku č. 2.

Obrázek 2: Organizační struktura společnosti POHL cz po vzniku nových závodů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat od společnosti POHL cz

3.1.2.1 Odštěpný závod dopravní stavby

Jak bylo popsáno v teoretické části diplomové práce, vzniku odštěpného závodu musí předcházet sepsání rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu. To bylo v případě odštěpného závodu Dopravní stavby podepsáno na zasedání představenstva společnosti konaném dne 27.5.2021 a je přílohou č. 1 této diplomové práce.

Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu obsahuje všechny patřičné náležitosti, a to:

- označení osob, které rozhodují o zřízení odštěpného závodu, jimiž je představenstvo společnosti, jmenovitě Ing. Petr Kašpar, Ing. Alena Kukrechtová a Ing. Jaroslav Kukrecht,
- označení odštěpného závodu: „POHL cz, a.s., odštěpný závod Dopravní stavby“,
- umístění odštěpného závodu: Na Pomezí 2483, 252 63 Roztoky,

- údaje o vedoucím odštěpného závodu, kterým byl stejným dokumentem jmenován Mgr. Martin Tutka.

Jelikož je tento nově vznikající odštěpný závod umístěn v České republice, kde sídlí i společnost POHL cz, a.s., jakožto jeho zřizovatel, nemusí odštěpný závod zvlášť získávat povolení k podnikání, nýbrž je dostačující, že daná oprávnění má akciová společnost. V rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu je uveden předmět podnikání, který má být zapsán do obchodního rejstříku, a který je stejný jako předmět podnikání akciové společnosti.

Odštěpný závod a spolu s ním i všechny náležitosti uvedené v rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu byly do obchodního rejstříku zapsány 19.8.2021. Výpisy z obchodního rejstříku společnosti POHL cz, a.s., a to před i po vzniku odštěpného závodu Dopravní stavby tvoří přílohy č. 2 a 3.

3.1.2.2 Organizační složka na Slovensku

O zřízení organizační složky rozhodl majitel společnosti 1.3.2021 v rozhodnutí jediného akcionáře. V rozhodnutí jsou uvedeny veškeré nezbytné náležitosti jako je obchodní jméno, sídlo organizační složky, právní forma, vedoucí organizační složky a předmět činnosti. Protože je místo zřízení organizační složky na Slovensku, musel být tento dokument sepsán ve slovenštině. Rozhodnutí je přílohou č. 4 diplomové práce.

Na rozdíl od odštěpného závodu zřizovaného českým podnikatelem v České republice, je pro zřízení organizační složky na Slovensku nezbytné kromě zapsání do slovenského obchodního registru také získat příslušná živnostenská oprávnění na Slovensku. Ta byla nabyta 20.4.2021, a to na následující předměty činnosti:

- kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod),
- sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb, výroby,
- inžinierska činnosť, stavebné cenárstvo, projektovanie a konštruovanie elektrických zariadení,
- uskutočňovanie stavieb a ich zmien.

Všetchny tyto činnosti se řadí mezi živnosti volné. Výpis z živnostenského registru Slovenské republiky je uveden v příloze č. 5.

K samotnému zápisu organizační složky do obchodního rejstříku došlo stejného dne, tedy 20.4.2021 na základě návrhu na zápis organizační složky podniku zahraniční právnické osoby doručeného okresnímu soudu Trenčín, kam příslušně podle sídla organizační složka spadá. V obchodním rejstříku jsou zapsány údaje:

- obchodní jméno organizační složky: POHL cz, a.s., organizační složka,
- sídlo: Nábr. J. Kalinčiaka 94/5 Prievidza 971 01,
- IČO, které bylo přiděleno organizační složce a neshoduje se identifikačním číslem zahraniční osoby,
- právní forma: podnik zahraniční osoby,
- předmět činnosti,
- vedoucí organizační složky: Ing. Ondrej Vida.

Sídlo a vedoucí organizační složky se liší od údajů, které byly platné při rozhodnutí o zřízení organizační složky, neboť dne 25.5.2021 došlo v dalším rozhodnutí jediného akcionáře k jejich změně.

Vedle údajů o organizační složce musely být do obchodního rejstříku zapsány také informace o zřizovateli neboli zahraniční osobě jako je obchodní jméno, sídlo, právní forma, registr a číslo zápisu do registru, ve kterém je zapsáný, a údaje o statutárním orgánu zahraniční osoby. Výpis ze slovenského obchodního rejstříku je přílohou č. 6.

V souladu se založením organizační složky do obchodního rejstříku musely být uloženy některé dokumenty do sbírky listin. Stejně jako v ČR jde o rozhodnutí zahraniční osoby, kterým se organizační složka zřizuje. Z listin, které při zakládání odštěpného závodu v ČR potřebné nebyly, pak jde navíc o:

- stanovy zahraniční osoby,
- osvědčení o živnostenském oprávnění,
- podpisový vzor vedoucího organizační složky.

3.2 Porovnání vybraných rozdílů v českém a slovenském zákoníku práce s dopadem na odštěpný závod na Slovensku

Jak již bylo v teoretické části uvedeno, odštěpný závod se musí řídit podle zákonů země, ve které je zřízený. Český odštěpný závod tedy podléhá českým zákonům, organizační složka na Slovensku těm slovenským.

Jedním z nepostradatelných zdrojů stavebních společností jsou její zaměstnanci. Z toho důvodu by se měl stavební podnikatel expandující na zahraniční trh dopředu seznámit s odlišnostmi pracovního práva v daných zemích. V následující části práce se proto budu věnovat vybraným rozdílům mezi českým a slovenským zákoníkem práce, případně jiným zákonům a nařízením těchto zemí, které s personalistikou souvisí.

Co do náležitostí i do vnitřního členění jsou si obě ustanovení velmi podobná. Oba zákoníky, tedy český zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. i slovenský zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z. z., se vyvinuly jednak z československého zákoníku práce, tj. zákona č. 65/1965 Sb., ale také z právních norem Evropské unie, které musí její členské státy převést do svých národních právních řádů. I přesto se mezi oběma nařízeními najdou významné rozdíly. [23]

3.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru je v obou zákonících upravován podobně. Výběr zaměstnance je záležitostí zaměstnavatele, nesmí však postupovat diskriminačně nebo vyžadovat od uchazečů informace nesouvisející s pracovní smlouvou, respektive s vykonávanou prací. Slovenský zákoník práce nicméně dává uchazeči o zaměstnání povinnost informovat zaměstnavatele o skutečnostech, které by bránily výkonu práce nebo by mohly způsobit újmu zaměstnavateli. Toto ustanovení dle mého názoru chrání zaměstnavatele před klamavým jednáním ze strany uchazeče a napomáhá tak čestnému vystupování při dojednávání pracovního poměru. Zaměstnavatel je oproti tomu podle slovenského zákoníku práce povinen při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnancem dohodnout základní složku mzdy nejméně v takové výši, v jaké ji zveřejnil v nabídce zaměstnání. Podobná ustanovení v českém zákoníku práce chybí. [11, 19, 23]

3.2.2 Pracovní smlouva

Podle českého zákoníku práce stačí, když je v pracovní smlouvě dohodnut druh práce, místo výkonu a den nástupu do práce. Oproti tomu slovenský zákoník požaduje ještě stručnou charakteristiku druhu práce, a především mzdové podmínky, pokud nejsou dohodnuty v kolektivní smlouvě. Slovenské právo na rozdíl od českého neumožňuje stanovit mzdu jednostranně vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. [11, 19, 23]

O podmínkách, které nejsou obsaženy v pracovní smlouvě, jako jsou například informace o kolektivní smlouvě, výpovědních dobách, údaje o dovolené, týdenní pracovní době, mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy apod., je podle českého zákoníku práce zaměstnavatel povinen písemně informovat zaměstnance do jednoho měsíce od nástupu do práce. Tato povinnost se nevztahuje na pracovní poměry kratší než jeden měsíc. Slovenský

zákon předpokládá, že bude zaměstnanec informován již v pracovní smlouvě. Pouze pokud tomu tak není, informuje ho zaměstnavatel samostatně do jednoho měsíce, bez ohledu na délku pracovního poměru. [11, 19, 23, 24]

3.2.3 Zkušební doba

Oba zákoníky omezují zkušební dobu maximálně na 3 měsíce, respektive 6 měsíců u vedoucích pracovníků. Český zákoník vedle toho ještě stanovuje podmínku, že zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. [11, 19, 23]

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodů. Pracovní poměr končí v České republice dnem doručení zrušení pracovního poměru, pokud v něm není uveden pozdější termín. Na Slovensku je žádané doručit oznámení o skončení pracovního poměru alespoň tři dny před dnem, ke kterému se má pracovní poměr ukončit. Podle českého práva nemůže být ve zkušební době zrušen pracovní poměr v době trvání prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti. Slovenský zákoník práce naopak chrání těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženy. S nimi lze pracovní poměr ve zkušební době ukončit pouze ve výjimečných případech, které nesouvisejí s jejich těhotenstvím a mateřstvím, a zaměstnavatel jej musí písemně odůvodnit. [11, 19, 23]

3.2.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Český i slovenský zákoník práce umožňují zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou. Významně se ale liší doba, na kterou je pracovní poměr na dobu určitou možné sjednat. V České republice lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat nejdéle na tři roky a může být maximálně dvakrát prodloužen. Nejvyšší možná délka je tedy devět let. Oproti tomu slovenské právo dovoluje ujednat poměr na dobu určitou nejdéle na dobu dvou let, který může být prodloužen nejvýše dvakrát, nicméně jedině v rámci dvou let. To znamená, že celková maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou jsou dva roky. [11, 19, 23, 24]

3.2.5 Způsoby ukončení pracovního poměru

Stejně možnosti pro ukončení pracovního poměru zavádí český i slovenský zákoník práce. Jsou to:

- dohoda,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době (viz kapitola 3.2.3 Zkušební doba). [11, 19, 23, 24]

3.2.5.1 Dohoda

Dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem končí pracovní poměr ve sjednaný den. Podle českého práva není nutné uvádět důvod pro rozvázání pracovního poměru. Podle slovenského zákoníku práce musí být důvod uveden, pokud to požaduje zaměstnanec nebo pokud je poměr rozvázán jedním z následujících důvodů:

- zaměstnavatel se ruší nebo přemísťuje a zaměstnanec nesouhlasí se změnou výkonu práce,
- zaměstnavatel se stane nadbytečným,
- zaměstnanec nemůže z lékařských důvodů současnou práci vykonávat. [11, 19, 23]

3.2.5.2 Výpověď

Výpověď z pracovního poměru může být jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. V českém a slovenském zákoníku práce se podstatně liší úprava výpovědní doby. Český zákon ukládá minimálně dvouměsíční výpovědní dobu, bez ohledu na délku pracovního poměru a důvod výpovědi. Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oproti tomu slovenský zákon dělí výpovědní dobu do třech stupňů. Pro pracovní poměr, který trval méně než jeden rok, je stanovena výpovědní doba jeden měsíc. Pro delší pracovní poměry se obecně uplatní dvouměsíční výpovědní doba. Pokud zaměstnavatel dává z organizačních či zdravotních důvodů výpověď zaměstnanci, který u něj pracoval alespoň pět let, je výpovědní doba dokonce tříměsíční. [11, 19, 23]

Zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů vyjmenovaných v zákoníku práce. Většina jmenovaných důvodů jsou v českém a slovenském zákoníku prakticky totožná. Jedná se například o organizační důvody (zánik či přemístění zaměstnavatele nebo nadbytečnost), zdravotní důvody, neplnění požadavků zaměstnavatele či porušování povinností zaměstnance. Slovenský zákoník výslovně zakazuje po dobu dvou měsíců znovu zřídit pracovní místo, které bylo zrušeno výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Český zákoník toto ujednání výslovně nestanoví, ale byl, bez konkrétního časového omezení, dovozen soudy. Všeobecně se nedoporučuje obsazovat takovéto místo přibližně šest měsíců. [11, 19, 23, 24]

Slovenský zaměstnavatel musí zaměstnancům, se kterými chce rozvázat pracovní poměr výpovědí z organizačních či zdravotních důvodů nebo pro nesplňování požadavků (nikoli však pro neuspokojivé výsledky), nabídnout volná pracovní místa ve sjednaném místě výkonu práce. Výpověď z těchto důvodů může dát až v případě odmítnutí této nabídky zaměstnancem nebo pokud zaměstnavatel nemá jiné volné pracovní místo. V českém zákoníku práce byla takováto nabídková povinnost již zrušena. [19, 23]

Podle zákoníků obou států nesmí dát zaměstnavatel výpověď po dobu dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené, vojenského cvičení nebo služby, dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce a v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Český zákoník zvláště chrání zaměstnance poskytujícího dlouhodobou péči se souhlasem zaměstnavatele, slovenský zákoník oproti tomu zvláště chrání osamělé zaměstnance pečující o dítě do tří let a také zaměstnance se zdravotním postižením. [11, 19, 23]

3.2.5.3 Okamžité zrušení

Poslední možností ukončení pracovního poměru je okamžitým zrušením. Oba zákoníky umožňují okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu hrubého, v případě slovenského zákoníku závažného, porušení pracovních povinností zaměstnance nebo pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzený pro úmyslný trestný čin. České právo navíc

konkretizuje, že musí být zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo nejméně na šest měsíců, pokud se jednalo o trestný čin související s plněním pracovních úkolů. [11, 19, 23]

V obou zemích je zakázáno okamžité zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené. Slovenský zákon navíc před okamžitým zrušením chrání osamělé zaměstnance pečující o dítě do tří let nebo o blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením. [11, 19, 23]

3.2.6 Odstupné

Významné rozdíly jsou v ujednáních českého a slovenského zákoníku práce v oblasti odstupného. Český zákoník sjednává odstupné v případě ukončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, a to v následujících výších:

- jednonásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. [11, 23, 24]

Slovenský zákoník přiznává odstupné nejenom při výpovědi z organizačních, ale i z obecně zdravotních důvodů následovně:

- jednonásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 5 let,
- dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let a méně než 10 let,
- trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let a méně než 20 let,
- čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let. [19, 23]

Pokud byl pracovní poměr ukončen ze stejných důvodů, ale dohodou, uplatní se podle slovenského práva výše uvedené podmínky, ale vždy o jeden průměrný měsíční výdělek vyšší. Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru méně než 2 roky, náleží odstupné jeden průměrný měsíční výdělek, při pracovním poměru od dvou do pěti let dvojnásobek apod. [19, 23]

Oba zákoníky také stanovují odstupné pro případ rozvázání pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Český zákoník stanoví pro tento případ odstupné ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního výdělku, slovenský zákoník desetinásobek. [11, 19, 23]

Slovenský zákoník práce upravuje vedle odstupného také odchodné, které náleží zaměstnanci při prvním odchodu do starobního, předčasného starobního nebo invalidního důchodu, při kterém poklesne jeho pracovní schopnost alespoň o 70 %. Výše odchodného činí jeden průměrný měsíční výdělek. Český zákoník práce odchodné všeobecně neupravuje. [19, 23]

3.2.7 Pracovní cesta

Zaměstnavatel může v obou zemích vyslat na pracovní cestu zaměstnance na základě dohody s ním. Slovenský zákoník práce mimo to připouští vyslání zaměstnance na pracovní cestu i pokud potřeba pracovních cest přímo vyplývá z povahy dohodnutého druhu práce. Na pracovní cestě zaměstnanec vykonává práce podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Český zákoník práce umožňuje pověřit jiného vedoucího zaměstnance nebo jiného zaměstnavatele, aby během pracovní cesty organizoval, řídil a kontroloval práci zaměstnance. Slovenský zákoník práce takovou úpravu nemá. [11, 19, 23]

3.2.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedle pracovního poměru, který je primárním pracovněprávním vztahem, upravují český i slovenský zákoník dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Slovenský systém navíc obsahuje i dohodu o brigádnické práci studentů, kterou český zákoník nezná. Obecně lze na Slovensku tyto dohody uzavírat pouze výjimečně a slovenský zaměstnavatel může být za nadužívání těchto dohod i postižen. Navíc má povinnost evidovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to v pořadí, v jakém byly uzavřeny a zaznamenávat přesné odpracované hodiny. Český zaměstnavatel tuto povinnost nemá. [11, 19, 23]

Slovenský zákoník omezuje i maximální dobu trvání těchto dohod, a to maximálně na 12 měsíců. Český zákoník práce umožňuje i uzavírání dohod na dobu neurčitou. Slovenský zákoník umožňuje uzavírání dohod s mladistvými, pouze pokud by to neohrozilo jejich zdravý vývoj, bezpečnost, mravnost nebo výchovu k povolání. [19, 23]

Mezi hlavní výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro zaměstnavatele patří větší flexibilita práce, absence nároku zaměstnance na dovolenou a odstupné nebo snazší postup při rozvázání pracovněprávního vztahu. Za určitých podmínek mohou být výhodou také nižší sazby odvodů na sociální a zdravotní pojištění, případně jejich úplná absence. Tato problematika bude podrobně popsána v kapitole 3.3.3.4 Daňové zatížení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. [23, 25]

3.2.8.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze uzavřít pouze na stanovený počet hodin za kalendářní rok. V případě českého práva je toto kapacita 300 hodin, slovenský zákoník definuje nejvyšší možný objem 350 hodin za kalendářní rok. Slovenská dohoda o provedení práce může být navíc uzavřena výhradně na práci vymezenou určitým výsledkem, jako je například položení podlahy, obložení koupelny apod. Jde tedy o práce, jejichž výsledek je lehce měřitelný. České právo konkrétní druh činnosti pro dohodu o provedení práce nevymezuje. [11, 19, 23, 26]

3.2.8.2 Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti smí podle českého práva vykonávat zaměstnanec práci nejvýše v rozsahu poloviny pracovní doby, tedy 20 hodiny týdně, a to v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Nejvýše však na za období 52 týdnů. Oproti tomu slovenský zákoník umožňuje v dohodách o pracovní činnosti odpracovat maximálně 10 hodin

týdně. Tento limit navíc musí být dodržen v každém týdnu. Nikoli pouze průměrně za určité období. Dohoda o pracovní činnosti se na Slovensku sjednává pouze na činnosti vymezené druhem práce, například účtování, administrativní činnosti, obsluhování zákazníku apod., tedy na práce, které nelze měřit, ale mají svůj začátek a konec. [11, 19, 23, 26]

3.2.8.3 Dohoda o brigádnické práci studentů

Dohodu o brigádnické práci studentů lze na Slovensku uzavřít se žákem střední školy nebo studentem prezenčního studia vysoké školy do 26 let, respektive do konce kalendářního roku, ve kterém student dovrší 26 let. Na základě této dohody může student vykonávat práci v rozsahu 20 hodin týdně v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Tato dohoda se tedy významně podobá českým podmínkám dohody o pracovní činnosti. Dohodu o brigádnické práci studentů český zákon neupravuje. [19, 23]

3.2.9 Překážky v práci

V České i Slovenské republice musí zaměstnavatel omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci v případech, které zákoník označuje jako důležité osobní překážky v práci, jimiž jsou například:

- dočasná pracovní neschopnost či karanténa,
- mateřská a rodičovská dovolená,
- doba ošetřování dítěte a péče o dítě do 10 let. [11, 19, 23]

Liší se ovšem konkrétní podmínky a povinnosti, které musí v těchto případech zaměstnanci a zaměstnavatelé plnit.

Nejčastější osobní překážkou v práci je dočasná pracovní neschopnost. V obou zemích poskytuje v počáteční fázi zaměstnavatel náhradu mzdy. V České republice po dobu 14 kalendářních dnů, na Slovensku je tato doba o 4 dny kratší, tedy prvních 10 kalendářních dnů. Po uplynutí těchto lhůt přechází závazek na stát, který vyplácí nemocenské ze systému sociálního zabezpečení. [11, 23, 27]

Podle českého zákoníku práce náleží zaměstnanci náhrada mzdy za pracovní dny zaměstnance, a to ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku. Slovenské právo přiznává zaměstnanci v prvních třech dnech pracovní neschopnosti 25 % vyměřovacího základu zaměstnance, po zbytek stanovené doby je to 55 %. Náhrada příjmu se oproti České republice poskytuje za kalendářní dny, nikoli za dny pracovní. [11, 23, 27]

Další situací, kterou česká i slovenská nařízení upravují obdobně jsou překážky v práci v souvislosti s narozením dítěte. Slovenský zákoník je ale k zaměstnankyním ještě o trochu štedřejší. Základní mateřská dovolená činí v České republice 28 týdnů, na Slovensku je to 34 týdnů. Pro osamělé zaměstnankyně je na Slovensku tato doba ještě o 3 týdny prodloužena. Při vícečetném porodu jsou v obou zemích lhůty ještě delší, v České republice 37 týdnů, na Slovensku dokonce 43 týdnů. Základní rodičovská dovolená se v obou zemích poskytuje do doby, než dítě dovrší 3 let. I v tomto případě lze na Slovensku uplatnit výjimka za situace, pokud dlouhodobě nepříznivý stav dítěte vyžaduje zvláštní péči. V takovém případě lze čerpat rodičovskou dovolenou do 6 let věku dítěte. Z organizačního hlediska ovšem vyplývá i jistá výhoda pro slovenské zaměstnavatele, jelikož zákoník ukládá tamním zaměstnancům povinnost

oznámít písemně alespoň měsíc dopředu předpokládaný nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou a posléze i jejich skončení. Z mého pohledu je toto nařízení výhodné pro lepší organizaci práce. V České republice platí pouze obecná povinnost zaměstnance včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. [11, 19, 23]

Zaměstnavatelé musí dále poskytnout pracovní volno zaměstnancům pro výkon veřejné funkce či jiných úkonů, které jsou v obecném zájmu společnosti. Maximální délka uvolnění pro výkon veřejné funkce je v České republice 20 pracovních dnů, na Slovensku 30 pracovních dnů za rok. Mezi další události pro poskytnutí pracovního volna patří kupříkladu svědecké výpovědi, poskytnutí první pomoci nebo pomoci při mimořádných událostech, dárcovství krve apod. [11, 19, 23]

Překážky v práci ze strany zaměstnavatele jsou v obou zemích definovány totožně, liší se však stanovená výše náhrad. Nemůže-li zaměstnavatel vykonávat práci z důvodu jím nezaviněné závady na pracovním stroji, chybnými pracovními podklady či jinými provozními příčinami, náleží mu podle českého práva 80 % průměrného výdělku. Na Slovensku patří zaměstnanci v takovém případě náhrada v plné výši. Při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí patří zaměstnanci v České republice náhrada ve výši 60 % průměrného výdělku, na Slovensku ve výši 50 %. V ostatních případech dochází ke kompenzaci plné výše výdělku. [11, 19, 23]

3.2.10 Dovolená

Základní výměra dovolené činí v obou zemích 4 týdny za kalendářní rok. Slovenský zákoník ovšem poskytuje o jeden týden dovolené navíc všem zaměstnancům starším 33 let. Český zákoník nařizuje 5týdenní dovolenou pouze pro zaměstnance ve veřejné sféře, nicméně to není pro stavebního podnikatele podstatné. [11, 19, 23]

Slovenský zákoník je přísnější na zaměstnavatele, pokud jde o určení dovolené. Vyžaduje totiž projednání s daným zaměstnancem. Oproti tomu český zaměstnavatel určuje dovolenou sám, musí při tom však přihlídnout k zájmům zaměstnance. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června následujícího roku, má zaměstnanec právo stanovit dobu čerpání dovolené sám. Musí to však písemně oznámit zaměstnavateli, v České republice nejméně 14 dní předem, na Slovensku 30 dní dopředu. [11, 19, 23]

Specifikem slovenského práva je od roku 2019 povinnost zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň 50 zaměstnanců, poskytnout zaměstnanci příspěvek na rekreaci uskutečněnou na území Slovenské republiky. Zaměstnanec může požádat o příspěvek v sumě 55 % oprávněných výdajů na rekreaci, nejvíce však 275 € za kalendářní rok. Oprávněnými výdaji jsou typicky ubytovací služby, cestovné a stravné spojené alespoň s dvoudenním přenocováním na území Slovenska. Mohou zahrnovat i výdaje za manžela, dítě či jinou osobu žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti. Podmínkou je, aby byl zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele nejméně 2 roky. Příspěvek může zaměstnavatel poskytnout prostřednictvím rekreačního poukazu nebo na základě účetních dokladů s označením zaměstnance, předložených zaměstnancem do 30 dnů od skončení rekreace. Náklady s tímto spojené jsou daňovým výdajem zaměstnavatele. [19, 28]

Mezi daňové výdaje může zaměstnavatel zahrnout i příspěvek zaměstnanci, který je v pracovním poměru nejméně 2 roky, na sportovní činnost dítěte. Podobně jako v předchozím případě činí příspěvek 55 % oprávněných výdajů, nejvýše však 275 €. Na rozdíl od příspěvku na rekreaci ale není pro zaměstnavatele poskytování příspěvku na sportovní činnost dítěte povinné. [19, 28]

3.2.11 Příplatky ke mzdě

Pokud zaměstnanec pracuje mimo standardní pracovní dobu, která je se zaměstnavatelem sjednána, náleží mu za podle českých i slovenských právních norem náhradní volno nebo příplatek ke mzdě. Příplatky obvykle náleží zaměstnanci za práci vykonanou:

- přesčas,
- ve svátek,
- v noci,
- ve ztíženém pracovním prostředí,
- o víkendu. [11, 19, 23]

V následujících podkapitolách jsou uvedeny základní výše příplatků, které oba zákoníky stanoví. V některých případech je možné dané sazby v kolektivní či pracovní smlouvě se zaměstnancem upravit. Slovenské právo navíc umožňuje vedoucím zaměstnancům v pracovní smlouvě dohodnout mzdu již se zohledněním případné práce přesčas, v noci, ve svátek nebo o víkendu. V takovém případě se další příplatky neuplatňují. Tuto možnost český zaměstnavatel nemá. [11, 19, 23]

3.2.11.1 Práce přesčas

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci náhradní volno, které mu podle českého práva poskytne zaměstnavatel do 3 měsíců po výkonu práce přesčas, na Slovensku nejdéle do uplynutí 4 měsíců. Pokud není zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, náleží mu mzdové zvýhodnění za práci přesčas, a to ve výši 25 % průměrného výdělku. Slovenský zákoník navíc stanoví mzdové zvýhodnění s vyšší sazbou 35 % průměrného výdělku pro zaměstnance vykonávajícího rizikové práce. [11, 19, 23]

3.2.11.2 Práce ve svátek

Téměř identicky řeší oba zákoníky náhradu mzdy za svátek. V obou zemích přísluší zaměstnanci náhradní volno do 3 měsíců od práce vykonané ve svátek nebo příplatek ke mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku. Rozdíl tkví v primárním vymezení způsobu kompenzace. Český zákoník stanoví v případě práce ve svátek právo zaměstnance na náhradní volno, pokud se s ním zaměstnavatel nedohodne na poskytnutí příplatku. Slovenský zákoník naopak určuje právo zaměstnance na příplatek, nedohodne-li se s ním zaměstnavatel na poskytnutí náhradního volna. [11, 19, 23]

Nutno podotknout, že státní svátky, respektive dny pracovního klidu v České republice se ne zcela shodují s těmi na Slovensku. Zajímavostí je, že Den vzniku samostatného československého státu je na Slovensku dnem státního svátku, nikoli však dnem pracovního volna.

Porovnání dnů pracovního volna v České a Slovenské republice je zpracováno v následující tabulce č. 1. [29, 30]

Tabulka 1: Srovnání dnů pracovního volna v České republice a na Slovensku

Česká republika	Slovenská republika	Svátek / Den pracovního volna
	1. ledna	Den vzniku samostatného českého státu / Slovenské republiky
X	6. ledna	Zjevení pána (Tři králové)
pátek po 1. jarním úplňku		Velký pátek
pondělí po 1. jarním úplňku		Velikonoční pondělí
1. května		Svátek práce
8. května		Den vítězství
5. července		Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje
6. července	X	Den upálení mistra Jana Husa
X	29. srpna	Výročí Slovenského národního povstání
X	1. září	Den Ústavy Slovenské republiky
X	15. září	Panna Marie Sedmibolestná
28. září	X	Den české státnosti
28. října	X	Den vzniku samostatného československého státu
X	1. listopadu	Svátek všech svatých
17. listopadu		Den boje za svobodu a demokracii
24. prosince		Štědrý den
25. prosince		1. svátek vánoční
26. prosince		2. svátek vánoční

Zdroj: Vlastní zpracování podle [29, 30]

Celkově je v České republice 13 dnů pracovního klidu, na Slovensku je to o dva dny více, tedy 15 dnů pracovního klidu.

3.2.11.3 Noční práce

Za noční práci náleží podle českého práva příplatek zaměstnanci minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku. Na Slovensku oproti tomu přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění za každou hodinu noční práce, a to ve výši 1,42 €, pro zaměstnance vykonávajícího rizikové práce dokonce 1,79 €. [11, 19, 23]

3.2.11.4 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Zákoníky obou zemí nařizují kompenzaci zaměstnanci za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí. Ztěžujícím vlivem se rozumí například prach, hluk, chemické či karcinogenní látky, vibrace apod. V České republice náleží zaměstnanci kompenzace za práci ve ztíženém pracovním prostředí nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy, na Slovensku je mzdová kompenzace stanovena v sumě 0,72 € za každou hodinu práce. [11, 19, 23, 31]

3.2.11.5 Práce o víkendu

Mzdové zvýhodnění náleží zaměstnancům i pokud pracují o víkendu. Českému zaměstnanci přísluší příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Slovenské právo rozlišuje mezi prací v sobotu a v neděli a určuje pro dané dny i odlišné kompenzační sazby. Zatímco za práci v sobotu náleží slovenskému zaměstnanci mzdové zvýhodnění 1,79 € za hodinu práce, v neděli je základní mzdové zvýhodnění dokonce 3,58 € za hodinu. [11, 19, 23]

3.2.12 Shrnutí

Na první pohled se mohou český a slovenský zákoník práce zdát velmi podobné. Za téměř 30 let samostatného vývoje těchto zemí se však vyvinuly značné rozdíly i v oblasti pracovního práva. Slovenský zákoník práce je v mnoha ohledech podrobnější, to ale může v jistých případech pro zaměstnavatele znamenat větší omezení. Příkladem může být složitější zaměstnávání mladistvých či užívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na druhou stranu některá ustanovení slovenského zákoníku jsou pro zaměstnavatele výhodná, zejména pokud jde o informační povinnosti zaměstnanců. Shrnutí významných rozdílů pracovního práva v České republice a na Slovensku je přehledně zobrazeno v následující tabulce č. 2. [23]

Tabulka 2: Porovnání vybraných rozdílů českého a slovenského práva ve vztahu k zaměstnancům

	Česká nařízení	Slovenská nařízení
Postup před vznikem pracovního poměru		Povinnost uchazeče informovat o skutečnostech bránících výkonu práce Povinnost zaměstnavatele uzavřít v pracovní smlouvě základní složku mzdy alespoň v takové výši jaké ji zveřejnil v nabídce zaměstnání
Pracovní smlouva		
Způsob stanovení mzdy	– Kolektivní smlouva – Pracovní smlouva – Vnitřní mzdový předpis – Mzdový výměr	– Kolektivní smlouva – Pracovní smlouva
Pracovní poměr na dobu určitou	Maximální délka 9 let („3x3“)	Maximální délka 2 roky
Skončení pracovního poměru		
▪ dohodou	Bez uvedení důvodu	Uvedení důvodu na žádost zaměstnance nebo pokud jde o organizační či zdravotní důvody
▪ výpovědí	Minimální výpovědní doba 2 měsíce	Minimální výpovědní doba: – 1 měsíc pro pracovní poměr do jednoho roku – 2 měsíce pro delší pracovní poměry – 3 měsíce pro zaměstnance s pracovním poměrem delším než 5 let (výpověď z organizačních či zdravotních důvodů)

▪ okamžitým zrušením		
▪ zrušením ve zkušební době	Nesmí být ukončen v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti	Nesmí být ukončen s těhotnými, kojícími či ženami po porodu (jen ve výjimečných případech)
Odstupné		
▪ u výpovědi z organizačních důvodů	1 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr < 1 rok 2 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr 1-2 roky 3 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr > 2 roky Pozn.: Výše uvedené platí i v případě rozvázání pracovního poměru dohodou.	0 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr < 2 roky 1 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr 2-5 let 2 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr 5-10 let 3 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr 10-20 let 4 × průměrný výdělek, pro pracovní poměr > 20 let Pozn.: Výše uvedené platí i v případě rozvázání poměru z obecně zdravotních důvodů. Pokud byl pracovní poměr rozvázán dohodou, sjedná se výše odstupného vždy o jeden průměrný měsíční výdělek větší.
▪ u výpovědi z důvodu pracovního úrazu apod.	20 × průměrný výdělek	10 × průměrný výdělek
Odchodné	NEUPRAVUJE	1 × průměrný výdělek
Vyslání zaměstnance na pracovní cestu	Na základě dohody se zaměstnancem	Na základě dohody se zaměstnancem nebo pokud potřeba pracovních cest přímo vyplývá z dohodnutého druhu práce
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr		
▪ dohoda o provedení práce	Max. 300 hodin za kalendářní rok	Max. 350 hodin za kalendářní rok
▪ dohoda o pracovní činnosti	Průměrně 20 hodin týdně	Max. 10 hodin týdně
▪ dohoda o brigádnické práci studentů	NEUPRAVUJE	Průměrně 20 hodin týdně
Překážky v práci		
— ze strany zaměstnance		
▪ dočasná pracovní neschopnost ➤ doba pro náhradu mzdy ➤ výše náhrady mzdy	Prvních 14 dnů 1-14 den: 60 % vyměřovacího základu Pozn.: počítáno za pracovní dny	Prvních 10 dnů 1-3 den: 25 % vyměřovacího základu 4-10 den: 55 % vyměřovacího základu Pozn.: počítáno za kalendářní dny
▪ mateřská dovolená	28 týdnů 37 týdnů při vícečetném porodu	34 týdnů 37 týdnů pro osamělé zaměstnankyně 43 týdnů při vícečetném porodu
▪ rodičovská dovolená	Do 3 let dítěte	Do 3 let dítěte (do 6 let, při nepříznivém zdravotním stavu dítěte)
▪ výkon veřejné funkce	Max. 20 dnů/rok	Max. 30 dnů/rok

– ze strany zaměstnavatele		
▪ z nepředvídatelných a nezaviněných provozních příčin	80 % průměrného výdělku	100 % průměrného výdělku
▪ způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy	60 % průměrného výdělku	50 % průměrného výdělku
▪ jiné překážky	100 % průměrného výdělku	100 % průměrného výdělku
Dovolená	Min. 4 týdny	Min. 4 týdny Min. 5 týdnů pro zaměstnance starší 33 let
Příplatky ke mzdě		
▪ za práci přesčas	25 % průměrného výdělku	25 % průměrného výdělku 30 % průměrného výdělku pro rizikové práce
▪ za práci ve svátek	100 % průměrného výdělku	100 % průměrného výdělku
▪ za noční práci	10 % průměrného výdělku	1,42 € za hodinu noční práce 1,79 € za hodinu noční práce pro rizikové práce
▪ za práci ve ztíženém pracovním prostředí	10 % základní sazby minimální mzdy	0,72 € za hodinu práce ve ztíženém prostředí
▪ za práci o víkendu	10 % průměrného výdělku	1,79 € za hodinu práce v sobotu 3,58 € za hodinu práce v neděli

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Odměňování zaměstnanců

Jedním z nejdůležitějších aspektů pro stavební firmy, nebo pro podniky obecně, je dopad nařízení na náklady spojené s podnikáním. Z toho důvodu jsou předpisy ohledně odměňování zaměstnanců jedním z klíčových hledisek, které podnikatel při rozšiřování svého působení zjišťuje.

Slovenský zákoník práce na rozdíl od toho českého nezná pojem plat. Tento rozdíl však z pohledu mnou posuzované stavební firmy není podstatný. [23]

3.3.1 Minimální mzda

Větší pozornost je třeba věnovat nařízením ohledně minimální mzdy. Český zákoník rozlišuje pojmy minimální mzda a zaručená mzda. Minimální mzda, tedy nejnižší přípustná výše odměny za práci, činila v době psaní této diplomové práce (pro rok 2021), při 40hodinové pracovní době 15 200 Kč za měsíc, respektive 90,50 Kč za hodinu. Zaručená mzda je odstupňována do osmi skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a pro danou skupinu určuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci. [11, 23, 31]

Slovenské právo zná pouze pojem minimální mzdové nároky. Minimální mzdové nároky jsou rozděleny do šesti skupin náročnosti práce podle nejnáročnější pracovní činnosti, kterou dané pracovní místo na výkon zaměstnance vyžaduje. Zařazení do příslušné skupiny musí odpovídat druhu práce dohodnutému v pracovní smlouvě. Charakteristika stupňů náročnosti práce spolu s konkrétními příklady povolání je přílohou slovenského zákoníku práce. Prvním stupněm náročnosti práce je tedy určena nejnižší přípustná odměna za práci, jinak řečeno minimální mzda. Pro rok 2021 činí výše měsíční minimální mzdy 623 €, hodinová výše pak 3,58 €. Při kurzu eura vůči české koruně 25,5 (které přibližně odpovídá aktuálním trendům) by tak v přepočtu činila měsíční minimální mzda na Slovensku zhruba 15 887 Kč. [32, 33]

3.3.2 Systém sociálního pojištění v České republice a na Slovensku

Systém sociálního pojištění je součástí státní politiky České i Slovenské republiky. Cílem sociálního pojištění je efektivní přerozdělování zdrojů veřejného rozpočtu na principu solidarity, zásluhovosti a účelovosti, které vede k udržení přiměřené životní úrovně a sociálních jistot lidí. Sociální pojištění je tedy významným příjmem státního rozpočtu, ale představuje i výdaje státu, které plynou účastníkům prostřednictvím sociálních dávek. [34]

Systém sociálního pojištění je v obou zemích rozdělen na dva pilíře. Systém veřejného zdravotního pojištění a systém sociálního zabezpečení. Druhý jmenovaný je dále dělen do několika podskupin, které v České republice a na Slovensku nejsou zcela shodné. [35, 36]

V České republice je systém sociálního zabezpečení členěn na tři dílčí pojištění. Jedná se o:

- důchodové pojištění (slouží k poskytování starobních, invalidních, vdovských a sirotčích důchodů),
- nemocenské pojištění (slouží k poskytování dávek nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovného, vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, dávek otcovské poporodní péče a dlouhodobého ošetrovného),

- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [35, 37, 38]

Zdravotní pojištění slouží k úhradě zdravotní péče, mezi které patří například služby preventivní zdravotní péče, diagnostické, léčebné a lékárenské péče, zdravotnické záchranné služby apod. [39]

Obrázek 3: Systém sociálního pojištění v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování podle [34]

Slovenská terminologie je v oblasti sociálního zabezpečení poněkud odlišná. Namísto českého pojmu sociální zabezpečení je na Slovensku používán termín sociální pojištění. V tomto případě tedy nikoli ve smyslu sumarizujícího pojmu pro veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, ten slovenské názvosloví nezná. Rozsah sociálního pojištění na Slovensku se dělí do vícero dílčích pojištění, a to:

- důchodové pojištění, které je dále členěno na:
 - starobní pojištění (poskytuje se na starobní, předčasný starobní, vdovský a sirotčí důchod),
 - invalidní pojištění (poskytuje se na invalidní, vdovský a sirotčí důchod),
- nemocenské pojištění (poskytuje se na nemocenské, ošetřovné, vyrovnávací dávky, těhotenské a mateřské),
- úrazové pojištění (slouží pro případ poškození zdraví nebo úmrtí, zejména na úrazové příplatky či renty, odškodnění, rehabilitace, rekvalifikace apod.),
- garanční pojištění (slouží pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení nároku zaměstnance),
- pojištění v nezaměstnanosti (slouží k zabezpečení příjmů poskytovaných dávkou v nezaměstnanosti),
- rezervní fond solidarity (v pravém slova smyslu se nejedná o pojištění, nýbrž o prvek ochrany spotřebitelů v systému důchodového spoření, který slouží k případné úhradě škod způsobených důchodovou správcovskou společností nebo k poskytování dávek na jejichž úhradu není dostatek zdrojů v příslušném základním fondu). [36, 40, 41]

Zdravotní pojištění slouží obdobně jako v České republice k poskytování zdravotní péče a služeb s tím souvisejících. [42]

Obrázek 4: Systém sociálního a zdravotního pojištění na Slovensku



Zdroj: Vlastní zpracování

Ve vztahu k odlišné struktuře obou systémů se přirozeně liší i procentní sazby, které jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci povinni z vyměřovacího základku odvádět do veřejného rozpočtu. V následujících tabulkách č. 3 a 4 jsou uvedeny základní sazby odvodů na sociální a zdravotní pojištění v České republice a na Slovensku platné v roce 2021, přičemž se v práci nezabýváme sazbami pro specifické případy jmenované v příslušných zákonech. Pro přehlednost používám v obou tabulkách pojmenování sociální pojištění, ačkoli v případě České republiky bych měla korektně užívat pojem sociální zabezpečení.

Tabulka 3: Sazby sociálního a zdravotního pojištění v České republice

	zaměstnanec	zaměstnavatel
Sociální pojištění	6,5 %	24,8 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %
Nemocenské pojištění		2,1 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti		1,2 %
Zdravotní pojištění	4,5 %	9,0 %
CELKEM	11,0 %	33,8 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle [38, 39]

Tabulka 4: Sazby sociálního a zdravotního pojištění na Slovensku

	zaměstnanec	zaměstnavatel
Sociální pojištění	9,40 %	25,2 %
Starobní pojištění	4,00 %	14,00 %
Invalidní pojištění	3,00 %	3,00 %
Nemocenské pojištění	1,40 %	1,40 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1,00 %	1,00 %
Úrazové pojištění		0,80 %
Garanční pojištění		0,25 %
Rezervní fond solidarity		4,75 %
Zdravotní pojištění	4,00 %	10,00 %
CELKEM	13,40 %	35,20 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle [40, 42]

Z výše uvedených tabulek je patrné, že celkové odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou vyšší na Slovensku, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Celkové odvody za sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců činí v České republice 11 %, na Slovensku je to 13,4 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Čeští zaměstnavatelé musí odvádět 33,8 % z celkového úhrnu vyměřovacích základů svých zaměstnanců, slovenští zaměstnavatelé 35,2 %. Zde je ale vhodné doplnit, že v České republice existuje vedle výše uvedených odvodů ještě povinné zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které musí mít sjednané každý zaměstnavatel mající alespoň jednoho zaměstnance. Toto pojištění chrání zaměstnavatele před uplatňováním nároků zaměstnanců za škodu vzniklou při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání. Pojistné se vypočítá na základě hrubých mezd zaměstnanců vynásobených sazbou OKEČ (odvětvové klasifikace ekonomických činností) pro činnost vykonávanou zaměstnavatelem. Pro stavebnictví je platná hodnota 9,8 %. Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou o této daně osvobozeny. Do vyměřovacího základu se nezapočítávají náhrady škod, odstupné či například jednorázová sociální pomoc poskytnutá zaměstnanci. [37, 43, 44, 45, 46]

V obou zemích je zaveden takzvaný maximální vyměřovací základ, který stanovuje horní hranici pro výběr sociálního pojištění. V České republice činí maximální vyměřovací základ 48násobek průměrné mzdy, pro rok 2021 tedy 1 701 168 Kč za rok. Na Slovensku je stanoven měsíční maximální vyměřovací základ, který je pro rok 2021 7 644 €, avšak neuplatňuje se na úrazové pojištění. Maximální vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění již ani jeden ze států stanovený nemá. [37, 41, 43, 47]

3.3.3 Zdanění mezd v ČR a na Slovensku

V následující části práce se budu zabývat porovnáním daně z příjmů fyzických osob v České republice a na Slovensku, a to konkrétně daně z příjmů ze závislé činnosti, kterým příjmy zaměstnanců plynoucí z pracovněprávních vztahů jsou. Vzhledem ke značným rozdílům tuto část rozdělím do dvou samostatných podkapitol. Zdanění mezd sice nemá dopad na výši nákladů pro podnikatele, ale je to jeden z hlavních aspektů spojený s odměňováním a s výpočtem čisté mzdy zaměstnanců. [48]

3.3.3.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v České republice

3.3.3.1.1 Základ daně

Základem daně z příjmů ze závislé činnosti je od 1.1.2021 hrubá mzda zaměstnance. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezúplatně motorové vozidlo i k soukromým účelům, potom se považuje za příjem zaměstnance i 1 % ze vstupní ceny vozidla s DPH za každý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, minimálně však 1 000 Kč za měsíc. Za příjmy ze závislé činnosti se naopak nepovažují náhrady cestovních výdajů, poskytnuté osobní ochranné prostředky, náhrady za opotřebení vlastního nářadí pro výkon práce apod. Od daně jsou dále osvobozeny například nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, hodnota stravování nebo peněžitý příspěvek zaměstnanci na stravování a další případy uvedené v § 6 odst. 9 Zákona o daních z příjmů. [48, 49]

3.3.3.1.2 Nezdánitelná část základu daně

Základ pro výpočet daně z příjmu mohou snižovat položky, které zákon o dani z příjmů zahrnuje mezi nezdanitelnou část základu daně. Zaměstnanci uplatňují nezdanitelnou část základu daně v ročním zúčtování daně, případně v daňovém přiznání. Konkrétní odčitatelné položky jsou spolu s ročními limity uvedeny v následující tabulce č. 5. Bližší podmínky pro uplatnění jsou stanoveny v již zmíněném zákoně. [48, 50]

Tabulka 5: Nezdánitelná část daně v ČR

Nezdánitelná část základu daně	Roční limity
Bezúplatná plnění (dary) na veřejně prospěšné účely (Zahrnuje i dárcovství krve a orgánů. Hodnota jednoho odběru krve a jejích složek je 3 000 Kč, hodnota odběru orgánů od žijícího dárce a darování kostní dřeně 20 000 Kč.)	Min. 1.000 Kč nebo 2 % ze základu daně Max. 30 % základu daně (pro roky 2020 a 2021), jinak 15 % základu daně
Úroky z hypotečního úvěru nebo úvěru ze stavebního spoření	Max. 150 000 Kč za všechny úvěry na bytovou potřebu obstaranou po 1.1.2021
Penzijní pojištění	Max. 24 000 Kč
Soukromé životní pojištění	Max. 24 000 Kč
Členské příspěvky odborovým organizacím	Max. 3 000 Kč nebo do výše 1,5 % zdanitelných příjmů
Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	Max. 10 000 Kč (Pro osoby se zdravotním postižením max. 13 000 Kč a pro osoby s těžším zdravotním postižením max. 15 000 Kč.)

Zdroj: Vlastní zpracování podle [48, 50]

3.3.3.1.3 Sazby daně

Od 1.1.2021 existují v České republice dvě sazby pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. Základní 15 % sazba se nadále týká většiny českých zaměstnanců. Vyšší sazba 23 % de facto nahradila takzvanou solidární přírážku ve výši 7 %, kterou odváděli lidé s nadprůměrně vysokými příjmy. Hranicí mezi sazbami je 48násobek průměrného platu, tedy:

- 15 % sazba se uplatní pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy včetně (pro rok 2021 to je $\leq 1\,701\,168$ Kč),
- 23 % sazba se uplatní pro část základu daně nad 48násobek průměrné mzdy (pro rok 2021 to je $> 1\,701\,168$ Kč). [48, 51]

Daň se vypočítává ze základu daně sníženého o nezdanitelné části a odčitatelné položky a zaokrouhleného na celá sta Kč dolů. V případě, že základ daně překročí zmiňovanou hranici dochází k danění části základu 15 %, zbylá část nad 1 701 168 Kč se daní 23 %. Pro účely výpočtu měsíčních záloh se hranice pro zvýšenou daň vypočte adekvátně 1/12, tedy 4násobek průměrné mzdy, který v roce 2021 činí 141 764 Kč. [48, 51]

3.3.3.1.4 Slevy na dani, daňové zvýhodnění

Vypočtenou daň lze snížit prostřednictvím slev na dani. Na rozdíl od odčitatelných položek slevy na dani nesnižují základ pro výpočet daně, ale odčítají z již spočtené daně z příjmů. Některé ze slev je možné uplatnit v měsíčních zálohách při výpočtu čisté mzdy, jiné lze uplatnit pouze ročně v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování daně. Slevy na dani,

jejich roční výše a podmínky, za kterých je může zaměstnanec uplatnit, jsou uvedeny v tabulce č. 6. [48, 52, 53]

Tabulka 6: Slevy na dani v České republice platné v roce 2021

Sleva na dani pro zaměstnance	Podmínky	Roční výše slevy na dani
Sleva na poplatníka		27 840 Kč
Sleva na manžela	Žijící s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud nemá vlastní příjem větší než 68 000 Kč za rok	24 840 Kč
Sleva na manžela ZTP	Žijící s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud nemá vlastní příjem větší než 68 000 Kč za rok	49 680 Kč
Sleva na invaliditu	Invalidita 1. a 2. stupně	2 520 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	Invalidita 3. stupně	5 040 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	Má-li poplatník nárok na průkaz ZTP/P	16 140 Kč
Sleva na studenta	Soustavné studium do 26 let nebo doktorské studium do 28 let	4 020 Kč
Sleva na umístění dítěte	Výše prokazatelně vynaložených nákladů v předškolním zařízení, max. do výše minimální mzdy za jedno dítě (uplatňuje pouze jeden z rodičů, respektive poplatníků)	15 200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle [48, 52]

Některé slevy na dani může uplatnit i zaměstnavatel, konkrétně ten, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením lze uplatnit roční slevu na dani 18 000 Kč, za zaměstnance s těžším zdravotním postižením dokonce 60 000 Kč. [48, 52]

Daňové zvýhodnění snižuje podobně jako slevy na dani již vypočtenou daň z příjmů. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit na vyživované děti žijící s ním ve společné domácnosti, pokud jsou mladší 18 let nebo pokud jsou v rozmezí od 18 do 26 let a soustavně se připravují na budoucí povolání. Výše daňových zvýhodnění v závislosti na počtu dětí je uvedena v následující tabulce č. 7. Jedná-li se o dítě, kterému je přiznán nárok na průkaz ZTP/P, zvyšují se níže uvedené částky na dvojnásobek. [48, 54]

Tabulka 7: Výše daňového zvýhodnění platného pro rok 2021

	Roční daňové zvýhodnění
Jedno dítě	15 204 Kč
Druhé dítě	22 320 Kč
Třetí a další dítě	27 840 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle [48]

Daňové zvýhodnění lze uplatňovat při měsíčním výpočtu čisté mzdy ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho udělení, avšak k navýšení daňových zvýhodnění za druhé a další dítě došlo až koncem července 2021, a proto se při výpočtu mzdy a zálohy na daň z příjmů i nadále po celý zbytek roku 2021 počítá

s částkami pro rok 2020. Nové částky budou uplatněny v ročním zúčtování záloh nebo v daňovém přiznání, a to zpětně za celý rok 2021. [54]

Hlavní rozdíl mezi slevou na dani a daňovým zvýhodněním je v případě, že vypočtená daň po uplatnění slev dosáhne záporné hodnoty. Jinak řečeno, když nárokováné slevy převyšují vypočtenou daň. Zatímco slevy na dani mohou daň z příjmů snížit maximálně na nulu, daňové zvýhodnění může dosáhnout i záporných hodnot. V takovém případě hovoříme o takzvaném daňovém bonusu. Ten, pokud je alespoň ve výši 100 Kč, je poplatníkovi vrácen v ročním zúčtování. Podmínkou je, aby v daném zdaňovacím období činily příjmy poplatníka alespoň šestinásobek minimální mzdy. [48, 54]

3.3.3.2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti na Slovensku

3.3.3.2.1 Základ daně

Základem daně na Slovensku jsou zdanitelné příjmy ze závislé činnosti, v našem případě tedy konkrétně z pracovněprávního vztahu. Při stanovení základu daně, se obdobně jako v případě České republiky vychází z hrubé mzdy zaměstnance. Za zdanitelné příjmy se počítá i 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla s DPH za každý měsíc užívání, pokud je zaměstnanci bezplatně poskytnuto i k soukromým účelům. Jenže na rozdíl od České republiky, kdy je takto vypočtená částka stabilní po celou dobu užívání, se v případě Slovenska každým rokem snižuje vstupní cena vozidla o 12,5 % oproti roku předchozímu. Po dovršení 8 let od zařazení vozidla do užívání se tedy již žádný další zdanitelný příjem nedopočítává. Dalšími příjmy zaměstnance, které se započítávají do základu daně, jsou rozdíly mezi vyšší tržní cenou zaměstnaneckých akcí oproti ceně garantované zaměstnaneckou opcí, cena nebo výhra přijatá zaměstnancem ze soutěže vyhlášené zaměstnavatelem v hodnotě větší než 350 € nebo nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Předmětem daně oproti tomu nejsou cestovní náhrady, poskytnuté osobní ochranné prostředky a další příjmy osvobozené od daně uvedené v § 5 slovenského Zákona o dani z příjmů, které jsou srovnatelné s těmi českými. [55, 56]

Výše uvedené zdanitelné příjmy se pro výpočet základu daně snižují o odvody na sociální a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnanec. Jinak řečeno, zdanitelné příjmy jsou sníženy o 13,4 % z hrubé mzdy. To je zásadní rozdíl oproti zvyklostem v České republice, kde byl donedávna základ daně počítán ze superhrubé mzdy, tedy hrubé mzdy navýšené o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, a nyní tvoří základ daně hrubá mzda. [49, 55]

3.3.3.2.2 Nezdánitelná část základu daně

Nezdánitelná část základu daně, jak vyplývá již ze samotného názvu, snižuje vypočtený základ daně a v konečném důsledku má tedy efekt nižší daně z příjmů. Z věcné stránky by se však nezdánitelná část základu daně na Slovensku dala přirovnat spíše ke slevám na dani v České republice, neboť snižuje základ daně za poplatníka, případně jeho manžela či manželku. [57]

Nárok na uplatnění nezdánitelné části základu daně mají pouze poplatníci (slovenská terminologie používá termín daňovník), kteří mají tzv. aktivní příjmy. Příjmy ze závislé činnosti

zaměstnanců, kterými se v diplomové práci zabývám, tuto podmínku splňují. Za aktivní příjmy by se nepovažovaly například příjmy z pronájmu nebo z prodeje nemovitostí. [57]

Nejčastěji využívaná je nezdanitelná část základu daně na poplatníka, na kterou má nárok většina zaměstnanců. Výše nezdanitelného základu daně závisí na roční výši základu daně poplatníka a je uvedena v tabulce č. 8. [57]

Pozn.: Při výpočtu nezdanitelné části se vychází z tzv. životního minima, což je společensky uznaná minimální hranice příjmů fyzické osoby, pod jejichž hranicí nastává stav hmotné nouze. Výše životního minima se upravuje vždy k 1. červenci na základě koeficientu růstu peněžních příjmů na osobu a koeficientu růstu životních nákladů. Na životní minimum je kromě nezdanitelné části základu daně navázán výpočet řady dalších veličin, kupříkladu daňový bonus, rodičovský příspěvek, předčasný důchod, aj. V období od 1.7.2020 do 30.6.2021 byla minimální životní úroveň na osobu 214,83 € (používá se pro výpočet nezdanitelné části základu daně pro rok 2021), v následujícím období od 1.7.2021 do 30.6.2022 činí životní minimum na osobu 218,06 €. [58, 59]

Tabulka 8: Roční výše slovenské nezdanitelné části základu daně na poplatníka

Výše základu daně		Výše roční nezdanitelné části	
obecně	suma pro rok 2021	obecně	suma pro rok 2021
≤ 92,8násobek životního minima	≤ 19 936,22 €	21násobek sumy životního minima	4 511,43 €
> 92,8násobek životního minima	> 19 936,22 €	44,2násobek sumy životního minima - 1/4 základu daně	9 495,49 € - 1/4 základu daně poplatníka (min. 0 €)

Zdroj: Vlastní zpracování podle [55, 57]

Poplatník si může uplatnit nezdanitelnou část základu daně na manžela nebo manželku, pokud s ním žije v jedné domácnosti a zároveň se stará o vyživované dítě, pobírá příspěvek na opatrování, je v evidenci uchazečů o zaměstnání anebo se považuje za občana se zdravotním postižením. Nárok vzniká za každý měsíc, na jehož začátku byly tyto podmínky splněny. Výška roční nezdanitelné části základu daně na manžela/manželku je uvedena v tabulce č. 9. Jestliže vzniká nárok pouze v některých měsících, uplatní se 1/12 z níže uvedených hodnot za každý takový měsíc. [55, 57]

Tabulka 9: Roční výše slovenské nezdanitelné části základu daně na manžela či manželku

Výše základu daně poplatníka		Vlastní příjem manžela/manželky		Výše roční nezdanitelné části	
obecně	suma pro rok 2021	obecně	suma pro rok 2021	obecně	suma pro rok 2021
≤176,8násobek životního minima	≤ 37 981,94 €	žádný	0 €	19,2násobek životního minima	4 124,74 €
		≤ 19,2násobek životního minima	≤ 4 124,74 €	19,2násobek životního minima - vlastní příjem manžela/ky	4124,74 € - vlastní příjem manžela/ky
		> 19,2násobek životního minima	> 4 124,74 €	0	0 €

>176,8násobek životního minima	> 37 981,94 €	žádný	0 €	63,4násobek životního minima - 1/4 základu daně poplatníka	13 620,22 € - 1/4 základu daně poplatníka (min. 0 €)
		> 0	> 0 €	63,4násobek životního minima - 1/4 základu daně poplatníka - vlastní příjem manžela/ky	13 620,22 € - 1/4 základu daně poplatníka - vlastní příjem manžela/ky (min. 0 €)

Zdroj: Vlastní zpracování podle [55, 57]

Z tabulky je patrné, že výše nezdanitelné části základu daně za manžela či manželku závisí kromě výše základu daně samotného poplatníka i na příjmu onoho manžela, respektive manželky. Za vlastní příjem se počítá především příjem ze závislé činnosti, mateřská, nemocenská či dávky v nezaměstnanosti, které jsou sníženy o zaplacené pojistné a příspěvky, které manžel/ka v příslušném období zaplatil/a. Za vlastní příjem se naopak nepočítá rodičovský příspěvek a jiné státní sociální dávky, daňový bonus na dítě, studijní stipendium, zaměstnanecká prémie aj. [57, 60]

Nezdanitelnou částí základu daně jsou i příspěvky na doplňkové důchodové spoření, které poplatník platí na základě účastnické smlouvy. Výškou nezdanitelné části jsou pak prokazatelně zaplacené příspěvky, nejvýše však 180 € za rok. [55, 57]

Pokud je poplatník zaměstnaný pouze u jednoho zaměstnavatele, může nezdanitelnou část základu daně na poplatníka uplatnit měsíčně v sumě 1/12 z výše uvedených hodnot. Uplatnění nezdanitelné části základu daně na manžela/manželku a na příspěvky na doplňkové důchodové spoření je možné pouze jednou ročně po skončení zdaňovacího období prostřednictvím daňového priznání nebo ročního zúčtování daně u zaměstnavatele. [57]

3.3.3.2.3 Sazba daně

Podobně jako v České republice platí na Slovensku progresivní sazba daně. Znamená to, že od jisté hranice základu daně se daňová sazba mění. Na rozdíl od České republiky, kde je tato hranice navázaná na průměrnou mzdu, na Slovensku se rozhraní vymezuje z již zmínovaného životního minima následovně:

- 19 % sazba pro část základu daně do 176,8násobku životního minima včetně (pro rok 2021 to je $\leq 37\,981,94$ €),
- 25 % sazba pro část základu daně nad 176,8násobek životního minima (pro rok 2021 to je $> 37\,981,94$ €). [55, 60]

Pro výpočet měsíčních záloh na daň zde opět platí 1/12 z výše uvedených hodnot. Pro rok 2021 je tato hranice 3 165,16 €. [55]

3.3.3.2.4 Zaměstnanecká prémie, daňový bonus

Z již vypočtené daně si může zaměstnanec splňující stanovené podmínky odečíst tzv. zaměstnaneckou prémie. Podmínkou je, aby příjmy zaměstnance pocházely pouze ze závislé činnosti vykonávané na území Slovenské republiky v minimální výši alespoň 6násobku minimální mzdy a zároveň tyto příjmy vznikaly alespoň v šesti měsících příslušného

zdaňovacího období, do kterého se nezapočítává práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec navíc nemůže pobírat starobní, výsluhový a jiný důchod. Výše zaměstnanecké prémie závisí na základu daně poplatníka, nezdanitelné části základu daně za poplatníka a na úrovni minimální mzdy. Výpočet prémie je popsán v tabulce č. 10. Ačkoli zákon o dani z příjmů za výše uvedených podmínek zaměstnaneckou prémie připouští, s hodnotami minimální mzdy a nezdanitelné části základu daně pro rok 2021 však reálně nárok na prémie zaměstnancům nevzniká. [55, 60, 61]

Tabulka 10: Výpočet zaměstnanecké prémie

Roční výše příjmů	Roční zaměstnanecká prémie
6 až 12násobek minimální mzdy	19 % * (nezdanitelná část na poplatníka - základ daně vypočítaný z 12násobku minimální mzdy) Pozn.: Výpočtem vychází záporné číslo → zaměstnanecká prémie = 0
> 12násobek minimální mzdy	19 % * (nezdanitelná část na poplatníka - základ daně poplatníka) Pozn.: Výpočtem vychází záporné číslo → zaměstnanecká prémie = 0

Zdroj: Vlastní zpracování podle [55, 60, 61]

Vedle zaměstnanecké prémie je možné již vypočtenou daň snížit pomocí daňových bonusů, které lze v českých podmínkách přirovnat k daňovému zvýhodnění. První eventualitou je daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se zaměstnancem v jedné domácnosti, které může uplatnit jeden z rodičů mající příjmy ve zdanitelném období alespoň ve výši 6násobku minimální mzdy. Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, osvojené, převzaté do péče, případně dítě druhého z manželů. Takto lze uplatnit daňový bonus za dítě do 16 let nebo na studenta do věku 25 let, pokud se soustavně připravuje na povolání denním studiem na střední nebo vysoké škole. Daňový bonus je možné uplatnit za každý měsíc na jehož počátku byly tyto podmínky splněny. Výše daňového bonusu se na rozdíl od České republiky neliší v závislosti na počtu dětí, nýbrž jsou odstupňovány podle věku dítěte. Sumy jsou obvykle platné po celý kalendářní rok, novela zákona č. 595/2003 o dani z příjmů však mimořádně zvýšila tyto sazby pro druhou polovinu roku 2021. Výše daňového bonusu platná v roce 2021 a v roce 2022 je uvedena v tabulce č. 11. [55, 60, 62, 63]

Tabulka 11: Měsíční výše daňového bonusu na vyživované dítě na Slovensku

Věk dítěte	Měsíční výše daňového bonusu na dítě		
	platná od 1.1.2021 do 30.6.2021	platná od 1.7.2021 do 31.12.2021	platná v roce 2022
do 6 roků	46,44 €	46,44 €	47,14 €
6 - 15 let	23,22 €	39,47 €	43,60 €
15 - 25 let	23,22 €	23,22 €	23,57 €

Zdroj: Vlastní úprava podle [62, 63]

Druhým typem daňového bonusu je daňový bonus na zaplacené úroky. Ten si může jedenkrát ročně v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování daně uplatnit poplatník, který uzavřel smlouvu o úvěru na bydlení po 31.12.2017, bylo mu, ke dni podání žádosti o úvěr, mezi 18 a 35 lety a jeho průměrný měsíční příjem vypočtený z jeho zdanitelných příjmů za kalendářní rok předcházející roku, ve kterém byla uzavřena smlouva o úvěru na bydlení, činil

nejvíce 1,3násobek průměrné měsíční mzdy k témuž roku. Daňový bonus je možné vypočítat pouze z jednoho úvěru na bydlení, nejvýše však do sumy 50 000 €. Výše daňového bonusu činí 50 % ze zaplacených úroků v příslušném zdaňovacím období, maximálně ale 400 € za rok. V případě, že je účastníkem smlouvy o úvěru na bydlení více osob, uplatnit daňový bonus může pouze jeden z nich. Nárok na uplatnění tohoto daňového bonusu trvá pouze po dobu pěti po sobě jdoucích let od měsíce, ve kterém začalo úročení úvěru. Pokud začátek a konec této pětileté lhůty nekoresponduje se zdaňovacím obdobím, uplatí se v daném roce pouze poměrná část vzhledem k počtu měsíců, kdy byl na daňový bonus nárok. [55, 64]

Daňový bonus na vyživované dítě i daňový bonus na zaplacené úroky z hypotéky fungují jako daňové zvýhodnění v České republice v tom smyslu, že pokud daňový bonus převyšuje vypočtenou daň, vzniká poplatníkovi daňový přeplatek, o který si může požádat prostřednictvím daňového přiznání nebo prostřednictvím svého zaměstnavatele v ročním zúčtování daně. [55, 64]

3.3.3.3 Porovnání zdanění práce v České republice a na Slovensku na modelových příkladech

V této části práce porovnám daňové zatížení zaměstnanců mající příjmy ze závislé činnosti na několika modelových případech. V příkladech nebudu uvažovat žádné další příjmy vyjma mzdy za práci u jediného zaměstnavatele, a to po celé zdaňovací období počítané s aktuálními hodnotami platnými v roce 2021. Porovnání bude vztaženo k ročním příjmům zaměstnanců, a to hned z několika různých důvodů. Jedním z nich je možnost uplatnění některých slev, daňových bonusů apod. pouze na roční bázi, druhým důvodem je přesnější výpočet pro nadprůměrně vysoké příjmy, neboť právě v těchto případech může být v průběhu roku dosaženo například maximálního vyměřovacího základu pro odvody na sociální pojištění. Při přepočtech měny je uplatněn kurz 25,5 Kč/€.

3.3.3.3.1 Zdanění práce při minimální mzdě

První porovnání bude zacíleno na zaměstnance s minimálním příjmem. Nutno podotknout, že úroveň minimální mzdy je v České republice a na Slovensku různá a není srovnatelná již z důvodu odlišné měny v daných zemích. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.3.1 Minimální mzda, činila v roce 2021 měsíční výše minimální mzdy v České republice 15 200 Kč, na Slovensku pak 623 €. V modelových příkladech budu počítat zdanění mezd a výpočet čisté roční mzdy zaměstnance s minimálním příjmem, ale v různých rodinných poměrech nejprve podle platných ustanovení v České republice a následně podle slovenských nařízení.

Tabulka 12: Zdanění práce v České republice při minimální mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka	Poplatník + 1 dítě	Poplatník + 2 děti	Poplatník + 3 děti
Základ daně (Roční hrubá mzda)	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč
Nezdanitelná část základu daně	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč	182 400 Kč
x sazba daně 15 % (= vypočtená daň)	27 360 Kč	27 360 Kč	27 360 Kč	27 360 Kč	27 360 Kč
- sleva na poplatníka	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč
- sleva na manželku (s ročními příjmy pod 68 000 Kč)	0 Kč	24 840 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
= Daň po uplatnění slev na dani	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
- daňové zvýhodnění	0 Kč	0 Kč	15 204 Kč	37 524 Kč	65 364 Kč
= Celková roční daňová povinnost (+) / daňový bonus (-)	0 Kč	0 Kč	-15 204 Kč	-37 524 Kč	-65 364 Kč
Odvody zaměstnance na sociální zabezpečení (6,5 %)	11 856 Kč	11 856 Kč	11 856 Kč	11 856 Kč	11 856 Kč
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,5 %)	8 208 Kč	8 208 Kč	8 208 Kč	8 208 Kč	8 208 Kč
Čistý příjem zaměstnance	162 336 Kč	162 336 Kč	177 540 Kč	199 860 Kč	227 700 Kč
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SZ a ZP)	0,00 %	0,00 %	-8,34 %	-20,57 %	-35,84 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SZ a ZP)	11,00 %	11,00 %	2,66 %	-9,57 %	-24,84 %
Odvody zaměstnavatele na sociální zabezpečení (24,8 %)	45 235 Kč	45 235 Kč	45 235 Kč	45 235 Kč	45 235 Kč
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (9,0 %)	16 416 Kč	16 416 Kč	16 416 Kč	16 416 Kč	16 416 Kč
Celkové odvody státu	81 715 Kč	81 715 Kč	66 511 Kč	44 191 Kč	16 351 Kč
Náklady práce	244 051 Kč	244 051 Kč	244 051 Kč	244 051 Kč	244 051 Kč
Celkové zdanění mzdy	33,48 %	33,48 %	27,25 %	18,11 %	6,70 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 12 zobrazuje, jak se liší dosažená čistá mzda pro zaměstnance s minimální mzdou v závislosti na tom, jaké uplatňuje slevy na dani, respektive daňové zvýhodnění. Z tabulky je patrné, že při minimální mzdě převyšuje roční sleva na poplatníka vypočtenou daň, a jelikož slevy na dani nelze uplatňovat do záporných hodnot jako daňový bonus, je daň po uplatnění slev na dani při minimální mzdě vždy nulová. Znamená to tedy, že jakékoli další slevy na dani, které by si mohl poplatník uplatnit, nemají na výši daně vliv. To je názorně vidět v tabulce č. 12, kde v případě, že poplatník uplatňuje slevu na manželku (2) vychází stejné hodnoty, jako když tuto slevu neuplatňuje (1). Stejně tak by pro zaměstnance s minimálním příjmem nemělo žádný význam uplatňovat eventuální nezdanitelné části základu daně, neboť snížení základu pro výpočet daňové povinnosti by rovněž nemělo na výslednou daň žádný dopad. Jediným aspektem, který ovlivňuje výši čisté mzdy při minimálním příjmu, tak zůstává daňové zvýhodnění, respektive počet dětí, které poplatník při výpočtu daňové povinnosti uplatňuje. Úroveň daňového bonusu, kterého může poplatník dosáhnout při jednom (3), dvou (4) nebo třech (5) dětech je patrná v tabulce č. 12, kde je také možné vidět, jak se mění efektivní sazba daně (tedy poměr reálné daně z příjmů a hrubé mzdy) a efektivní zdanění (poměr reálné daně spolu s odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a hrubé mzdy).

Odvody, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel, jsou oproti tomu vždy stejné, náklady práce se tedy nemění. Liší se však celkové zdanění mzdy, které poměruje všechny odvody (zaměstnance i zaměstnavatele) a daň odvedenou za zaměstnance státu s hrubým příjmem.

Následující tabulka č. 13 prezentuje porovnatelné příklady z hlediska slovenského systému zdanění práce.

Tabulka 13: Zdanění práce na Slovensku při minimální mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka (bez příjmů)	Poplatník + 1 dítě			Poplatník + 2 děti (5 a 16 let)	Poplatník + 3 děti (5, 10 a 16 let)
			do 6 let	6-15 let	15-25 let		
Roční hrubá mzda	7 476 €	7 476 €	7 476 €	7 476 €	7 476 €	7 476 €	7 476 €
- odvody zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění (13,4 %)	1 002 €	1 002 €	1 002 €	1 002 €	1 002 €	1 002 €	1 002 €
= Základ daně	6 474 €	6 474 €	6 474 €	6 474 €	6 474 €	6 474 €	6 474 €
- nezdanitelná část základu daně na poplatníka	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €
- nezdanitelná část základu daně na manželku	0 €	4 125 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	1 963 €	0 €	1 963 €	1 963 €	1 963 €	1 963 €	1 963 €
× sazba daně 19 % (= vypočtená daň)	373 €	0 €	373 €	373 €	373 €	373 €	373 €
- zaměstnanecká prémie	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
= Daň po zaměstnanecké prímii	373 €	0 €	373 €	373 €	373 €	373 €	373 €
- daňový bonus na vyživované dítě	0 €	0 €	557 €	376 €	279 €	836 €	1 212 €
- daňový bonus na zaplacené úroky z hypotéky	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
= Celková daň (+) / daňový bonus (-)	373 €	0 €	-184 €	-3 €	94 €	-463 €	-839 €
Odvody zaměstnance na sociální pojištění (9,4 %)	703 €	703 €	703 €	703 €	703 €	703 €	703 €
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,0 %)	299 €	299 €	299 €	299 €	299 €	299 €	299 €
Čistý příjem zaměstnance	6 101 €	6 474 €	6 659 €	6 477 €	6 380 €	6 937 €	7 313 €
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SP a ZP)	4,99 %	0,00 %	-2,47 %	-0,04 %	1,26 %	-6,19 %	-11,22 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SP a ZP)	18,39 %	13,40 %	10,93 %	13,36 %	14,66 %	7,21 %	2,18 %
Odvody zaměstnavatele na sociální pojištění (25,2 %)	1 884 €	1 884 €	1 884 €	1 884 €	1 884 €	1 884 €	1 884 €
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (10,0 %)	748 €	748 €	748 €	748 €	748 €	748 €	748 €
Celkové odvody státu	4 006 €	3 633 €	3 449 €	3 630 €	3 728 €	3 170 €	2 794 €
Náklady práce	10 108 €	10 108 €	10 108 €	10 108 €	10 108 €	10 108 €	10 108 €
Celkové zdanění mzdy	39,64 %	35,95 %	34,12 %	35,91 %	36,88 %	31,37 %	27,64 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Nezdanitelná část základu daně na poplatníka nepřevyšuje základ daně z příjmů z minimální mzdy, a proto poplatník, který jiné daňové bonusy či nezdanitelné části neuplatňuje (1) musí kromě odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaplatit i daň z příjmů, konkrétně ve výši 373 € za rok. To znamená, že na rozdíl od České republiky má pro tohoto zaměstnance význam uplatňovat nezdanitelnou část základu daně na manželku. V příkladu (2) nemá manželka zaměstnance vlastní příjem. Kapacita nezdanitelné části na manželku však není zcela využita, proto i v případě, že by byl příjem manželky do 2 161,74 € za rok (neboť vlastní příjem manželky se od maximální nezdanitelné části odčítá), byl by výpočet čisté mzdy zaměstnance zcela stejný. Jestliže by byl příjem manželky větší, nezdanitelná část na manželku by se úměrně tomu snižovala. Pokud zaměstnanec uplatňuje daňový bonus na vyživované dítě, hraje, na rozdíl od České republiky, podstatný vliv stáří dítěte. Pokud je dítě mezi 6 a 15 lety, musí se pro výpočet ročního daňového bonusu navíc počítat s rozdílnými částkami pro 1. a 2. pololetí roku 2021. Význam daňových bonusů v závislosti na věku dítěte je porovnaný v tabulce č. 13, v příkladech (3) až (5). Matice možností, které by vznikly při využití daňového bonusu na dvě, tři, případně i více dětí by byla v tabulce neobsáhnutelná. Z toho důvodu je v tabulce č. 13 uveden vždy jeden konkrétní příklad zdanění mzdy zaměstnance uplatňující daňové zvýhodnění na dvě děti (6), respektive na tři děti (7). Ani v těchto případech však efektivní zdanění neklesne na zápornou hodnotu. Čistá mzda je tedy pokaždé nižší než mzda hrubá. Z toho je možné usuzovat, že v České republice jsou daňová zvýhodnění na vyživované děti nastavená významně velkoryseji.

Vzhledem k odlišné měně a jiné úrovni minimální mzdy v obou zemích jsou získaná data porovnatelná pouze pomocí již zmiňované efektivní daně, efektivního zdanění a celkového

zdanění mzdy. Všechny tyto pojmy vyjadřují poměr mezi hrubým příjmem a skutečnými odvody, vystihují tedy míru reálného zdanění. Rozdíl spočívá v tom, které z odvodů jsou do výpočtu započítány. Efektivní daň (efektivní sazba daně) zahrnuje pouze daň z příjmů, efektivní zdanění daň spolu s odvody zaměstnance a celkové zdanění mzdy k tomu i odvody placené zaměstnavatelem. Vzájemné porovnání těchto ukazatelů je zachyceno v následující tabulce č. 14.

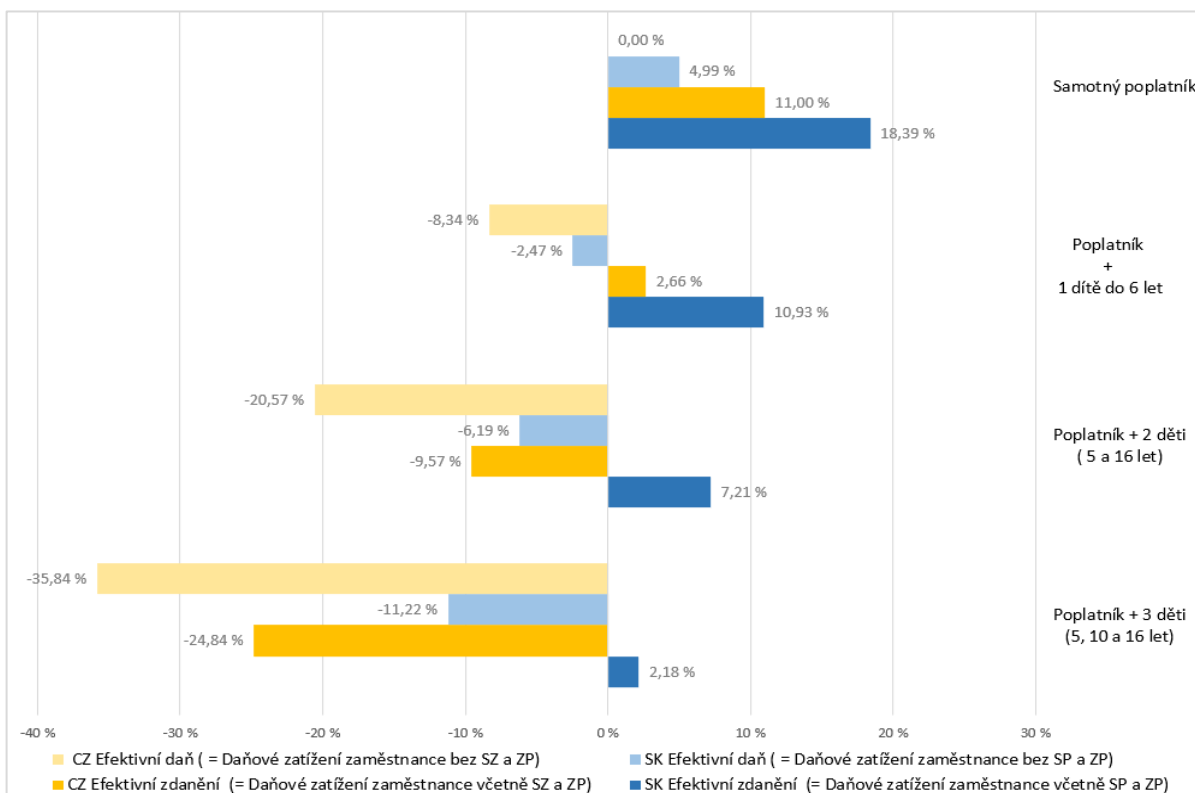
Tabulka 14: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při minimální mzdě v ČR a SK

		Efektivní daň		Efektivní zdanění		Celkové zdanění mzdy	
		CZ	SK	CZ	SK	CZ	SK
Samotný poplatník	-	0,00 %	4,99 %	11,00 %	18,39 %	33,48 %	39,64 %
Poplatník + manželka	bez příjmů	0,00 %	0,00 %	11,00 %	13,40 %	33,48 %	35,95 %
Poplatník + 1 dítě	do 6 let		-2,47 %		10,93 %		34,12 %
	6-15 let	-8,34 %	-0,04 %	2,66 %	13,36 %	27,25 %	35,91 %
	15-25 let		1,26 %		14,66 %		36,88 %
Poplatník + 2 děti	5 a 16 let	-20,57 %	-6,19 %	-9,57 %	7,21 %	18,11 %	31,37 %
Poplatník + 3 děti	5, 10 a 16 let	-35,84 %	-11,22 %	-24,84 %	2,18 %	6,70 %	27,64 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je očividné, že při minimální mzdě je větší reálná úroveň zdanění na Slovensku, a to ve všech porovnávaných případech. Přehledně jsou vybrané příklady ještě znázorněny na následujícím obrázku č. 5.

Obrázek 5: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při minimální mzdě



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.3.2 Zdanění práce při průměrné mzdě

Druhá komparace bude aplikována na zaměstnancích s průměrnou mzdou. V České republice byla průměrná mzda pro rok 2021 stanovena nařízením vlády ještě před započítáním tohoto roku, a to ve výši 35 441 Kč měsíčně. Potřeba vymezení průměrné mzdy vyplývá z uplatnění této hodnoty při určování některých proměnných, jako je například hranice pro uplatnění progresivní sazby daně nebo maximální vyměřovací základ pro odvody na sociální zabezpečení. Na Slovensku není nutnost stanovit průměrnou mzdu dopředu. Je tedy určována až na základě aritmetických průměrů veškerých mezd v daném roce, případně kvartálu. V tomto případě tedy budu vycházet z odhadované hodnoty průměrné mzdy pro rok 2021 ve výši 1 171 € měsíčně, což by při kurzu eura 25,5 činilo asi 29 860 Kč. [65, 66]

Tabulka 15: Zdanění práce v České republice při průměrné mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka + osobní vozilo se vstupní cenou 300 000 Kč	Poplatník + 1 dítě	Poplatník + 2 děti + penzijní spoření 23 970 Kč/rok + hyp. úroky 89 250 Kč/rok + školkovné 30 000 Kč/rok	Poplatník + 3 děti
Roční hrubá mzda	425 292 Kč	425 292 Kč	425 292 Kč	425 292 Kč	425 292 Kč
1 % ze vstupní ceny vozidla	0 Kč	36 000 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Základ daně	425 292 Kč	461 292 Kč	425 292 Kč	425 292 Kč	425 292 Kč
Nezdanitelná část základu daně	0 Kč	0 Kč	0 Kč	113 220 Kč	0 Kč
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	425 292 Kč	461 292 Kč	425 292 Kč	312 072 Kč	425 292 Kč
x sazba daně 15 % (= vypočtená daň)	63 780 Kč	69 180 Kč	63 780 Kč	46 800 Kč	63 780 Kč
- sleva na poplatníka	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč
- sleva na manželku (s ročními příjmy pod 68 000 Kč)	0 Kč	24 840 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
- sleva na umístění dítěte	0 Kč	0 Kč	0 Kč	15 200 Kč	0 Kč
= Daň po uplatnění slev na dani	35 940 Kč	16 500 Kč	35 940 Kč	3 760 Kč	35 940 Kč
- daňové zvýhodnění	0 Kč	0 Kč	15 204 Kč	37 524 Kč	65 364 Kč
= Celková roční daňová povinnost (+) / daňový bonus (-)	35 940 Kč	16 500 Kč	20 736 Kč	-33 764 Kč	-29 424 Kč
Odvody zaměstnance na sociální zabezpečení (6,5 %)	27 648 Kč	29 988 Kč	27 648 Kč	27 648 Kč	27 648 Kč
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,5 %)	19 140 Kč	20 760 Kč	19 140 Kč	19 140 Kč	19 140 Kč
Čistý příjem zaměstnance	342 564 Kč	358 044 Kč	357 768 Kč	412 268 Kč	407 928 Kč
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SZ a ZP)	8,45 %	3,88 %	4,88 %	-7,94 %	-6,92 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SZ a ZP)	19,45 %	15,81 %	15,88 %	3,06 %	4,08 %
Odvody zaměstnavatele na sociální zabezpečení (24,8 %)	105 480 Kč	114 408 Kč	105 480 Kč	105 480 Kč	105 480 Kč
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (9,0 %)	38 280 Kč	41 520 Kč	38 280 Kč	38 280 Kč	38 280 Kč
Celkové odvody státu	226 488 Kč	223 176 Kč	211 284 Kč	156 784 Kč	161 124 Kč
Náklady práce	569 052 Kč	581 220 Kč	569 052 Kč	569 052 Kč	569 052 Kč
Celkové zdanění mzdy	39,80 %	38,40 %	37,13 %	27,55 %	28,31 %

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce č. 15 je zobrazeno pět modelových příkladů výpočtu čisté mzdy zaměstnance s průměrným příjmem při měnících se životních situacích. Stejně jako v předešlém modelu s minimální mzdou je zde zachycen samotný poplatník (1) a poplatník, který uplatňuje pouze daňové zvýhodnění na jedno (3) a tři (5) děti. V těchto případech je zřejmé, že pouze uplatňovaná sleva na poplatníka již nepřevyšuje vypočtenou daň, a proto mají na výpočet daňové povinnosti podstatný vliv případné další slevy. To je pozorovatelné na příkladu (2) a (4), kde poplatník uplatňuje slevu na manželku, respektive slevu na umístění dítěte. Ačkoli bylo roční výše školkovného 30 000 Kč, maximální nárok na uplatnění slevy je za jedno dítě pouze ve výši minimální mzdy, proto je uplatněná sleva na umístění dítěte 15 200 Kč. Tyto příklady

ale obsahují další specifika. Zvláštností poplatníka uplatňujícího slevu na manželku (2) je, že mu bylo zaměstnavatelem poskytnuto osobní auto i k soukromým účelům. Z toho důvodu se v tomto případě zvýší základ daně o 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý měsíc užívání, přičemž nezáleží na stáří vozidla. Zaměstnanec, který užíval vozidlo v hodnotě 300 000 Kč k soukromým účelům po celý rok, se tak zvýší roční základ daně o 36 000 Kč. Stejně tak se zvýšil i vyměřovací základ pro výpočet odvodů, a proto se v příkladě (2) liší hodnoty odvodů na sociální a zdravotní pojištění oproti ostatním modelovým příkladům. Zvýšení odvodů placených zaměstnavatelem má dopad i na nárůst nákladů práce. Odlišností v příkladu (4) je zase využití nezdanitelné části základu daně, konkrétně úroky z hypotečního úvěru a penzijní pojištění. Ani v jednom případě není překročen maximální limit, a proto se uplatní v plné výši. Základ daně je proto snížen o 113 220 Kč, což znamená nižší vypočtenou daň. Zajímavé je ještě porovnání příkladu (4) a (5). Ačkoli v příkladu (4) uplatňuje poplatník daňové zvýhodnění pouze na 2 děti, tedy oproti zaměstnanci se třemi dětmi (5) je daňové zvýhodnění o 27 840 Kč menší, je jeho čistá mzda naopak vyšší. To je způsobeno již zmíněnou slevou na umístění dítěte, ale i odpočtem nezdanitelné část. To dokazuje, že ačkoli jsou daňová zvýhodnění na děti velice významná, lze je při průměrné mzdě kombinací ostatních výhod dorovnat. To je podstatný rozdíl oproti modelu s minimální mzdou, neboť tam nezdanitelné části základu daně ani slevy na dani prakticky neměly význam.

Tabulka 16: Zdanění práce na Slovensku při průměrné mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka + osobní vozidlo se vstupní cenou 11 765 € (3. rok od zařazení do majetku)	Poplatník + 1 dítě (do 6 let)	Poplatník + 2 děti (5+10 let) + důchod. spoření 940 €/rok + hyp. úroky 3 500 €/rok + školovné 1 176,5 €/rok	Poplatník + 3 děti (5, 10 a 16 let)
Roční hrubá mzda	14 052 €	14 052 €	14 052 €	14 052 €	14 052 €
1 % ze vstupní ceny vozidla	0 €	1 059 €	0 €	0 €	0 €
- odvody zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění (13,4 %)	1 883 €	2 025 €	1 883 €	1 883 €	1 883 €
= Základ daně	12 169 €	13 086 €	12 169 €	12 169 €	12 169 €
- nezdanitelná část základu daně na poplatníka	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €	4 511 €
- nezdanitelná část základu daně na manželku	0 €	4 125 €	0 €	0 €	0 €
- nezdanitelná část základu daně na doplňkové důchod. spoření	0 €	0 €	0 €	180 €	0 €
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	7 658 €	4 450 €	7 658 €	7 478 €	7 658 €
× sazba daně 19 % (= vypočtená daň)	1 455 €	845 €	1 455 €	1 421 €	1 455 €
- zaměstnanecká prémie	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
= Daň po zaměstnanecké prímii	1 455 €	845 €	1 455 €	1 421 €	1 455 €
- daňový bonus na vyživované dítě	0 €	0 €	557 €	736 €	1 212 €
- daňový bonus na zaplacené úroky z hypotéky	0 €	0 €	0 €	400 €	0 €
= Celková daň (+) / daňový bonus (-)	1 455 €	845 €	898 €	285 €	243 €
Odvody zaměstnance na sociální pojištění (9,4 %)	1 321 €	1 420 €	1 321 €	1 321 €	1 321 €
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,0 %)	562 €	604 €	562 €	562 €	562 €
Čistý příjem zaměstnance	10 714 €	11 182 €	11 271 €	11 884 €	11 926 €
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SP a ZP)	10,35 %	6,02 %	6,39 %	2,03 %	1,73 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SP a ZP)	23,75 %	20,43 %	19,79 %	15,43 %	15,13 %
Odvody zaměstnavatele na sociální pojištění (25,2 %)	3 541 €	3 808 €	3 541 €	3 541 €	3 541 €
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (10,0 %)	1 405 €	1 511 €	1 405 €	1 405 €	1 405 €
Celkové odvody státu	8 284 €	8 189 €	7 727 €	7 114 €	7 072 €
Náklady práce	18 998 €	19 371 €	18 998 €	18 998 €	18 998 €
Celkové zdanění mzdy	43,61 %	42,28 %	40,67 %	37,45 %	37,23 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Stejné příklady jsou zpracovány podle slovenských předpisů v tabulce č. 16. Nejprve bych se pozastavila u příkladu (2), kde je zaměstnanci poskytnuto vozidlo i k soukromým účelům. Na rozdíl od České republiky záleží, kdy bylo toto vozidlo zařazeno do užívání. Konkrétně v třetím roce užívání je vstupní cena snížena o 25 %. Znamená to tedy, že s klesající hodnotou vozidla klesá i částka, která se připočítává k základu daně zaměstnance, má-li ho bezplatně k dispozici. Pozornost bych chtěla věnovat i příkladu (4). Doplnkové důchodové spoření v roční výši 940 €, které si zaměstnavatel hradí převyšuje maximální limit pro uplatnění v nezdanitelné části základu daně. Zde se tedy odčítá pouze nejvýše možná částka 180 €, tedy zhruba 4 590 Kč. Pro porovnání, v ČR je maximální limit 24 000 Kč. Maximální hranice je dosaženo také při uplatňování úroků z hypotéky. V tomto případě má zaměstnanec za předpokladu, že splňuje ostatní podmínky, nárok na daňový bonus ve výši 50 % zaplacených úroků, to by v tomto příkladě dělalo asi 588 €. Horní limit však dovoluje odečíst v rámci daňového bonusu pouze 400 € neboli 10 200 Kč v daném roce. Srovnám-li to opět se situací v České republice, zde mohou poplatníci uplatňovat v rámci nezdanitelné části základu daně veškeré zaplacené úroky z hypoték, maximálně do výše 150 000 Kč. Další výhodou je možnost uplatnění zaplaceného školkovného v rámci slevy na dani, tuto možnost poplatníci na Slovensku nemají.

Vzájemné porovnání reálného zdanění poplatníků v České republice a na Slovensku je pomocí ukazatelů efektivní daně, efektivního zdanění a celkového zdanění mzdy zpracováno v tabulce č. 17.

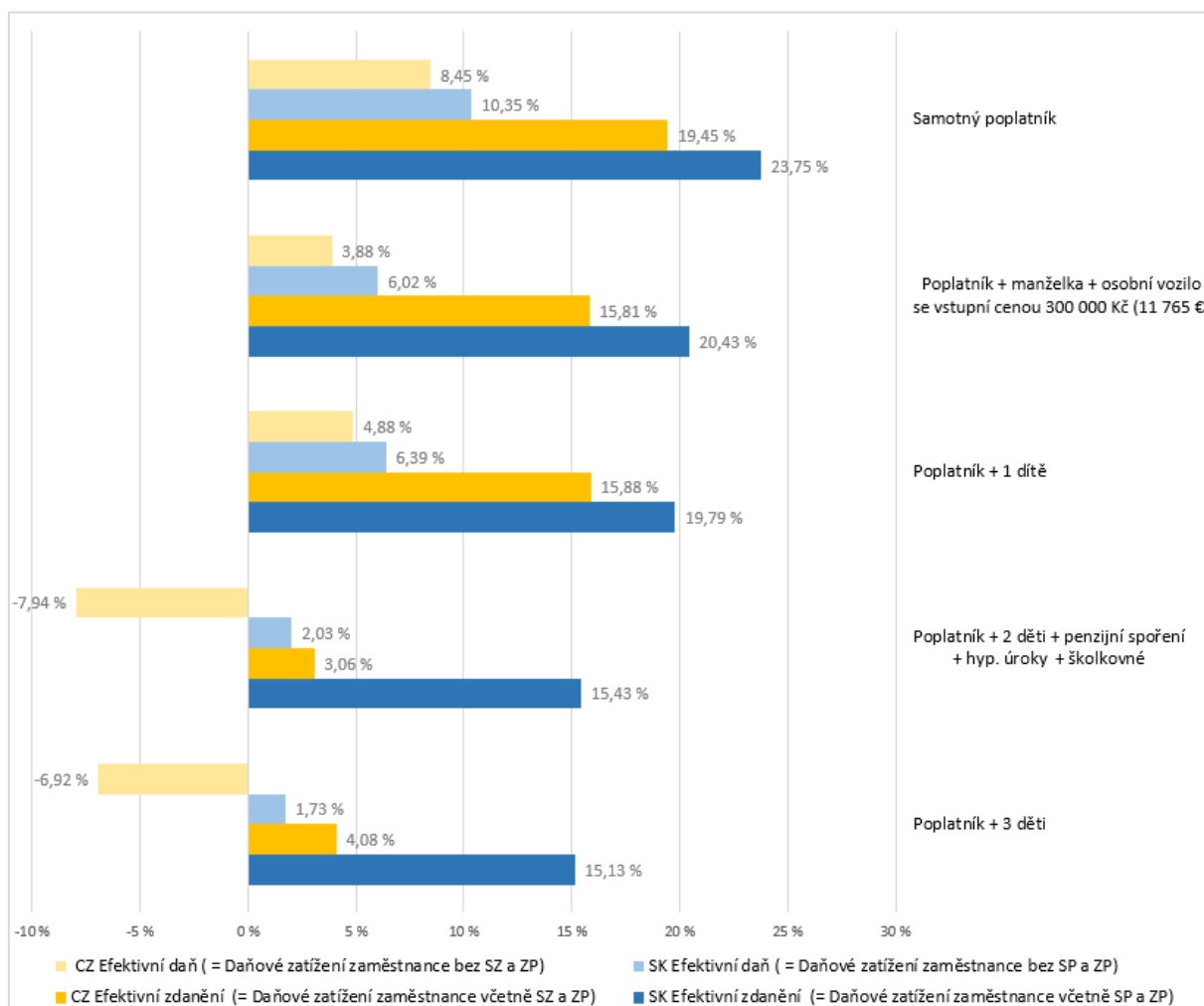
Tabulka 17: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při průměrné mzdě v ČR a SK

	Efektivní daň		Efektivní zdanění		Celkové zdanění mzdy	
	CZ	SK	CZ	SK	CZ	SK
Samotný poplatník	8,45 %	10,35 %	19,45 %	23,75 %	39,80 %	43,61 %
Poplatník + manželka + osobní vozidlo se vstupní cenou 300 000 Kč (11 765 €)	3,88 %	6,02 %	15,81 %	20,43 %	38,40 %	42,28 %
Poplatník + 1 dítě	4,88 %	6,39 %	15,88 %	19,79 %	37,13 %	40,67 %
Poplatník + 2 děti + penzijní spoření 23 970 Kč (940 €)/rok + hyp. úroky 89 250 Kč (3 500 €)/rok + školkovné 30 000 Kč (1 176,5 €)/rok	-7,94 %	2,03 %	3,06 %	15,43 %	27,55 %	37,45 %
Poplatník + 3 děti	-6,92 %	1,73 %	4,08 %	15,13 %	28,31 %	37,23 %

Zdroj: Vlastní zpracování

I v případě průměrné mzdy je zřejmé, že reálně odvádějí vyšší sazby daně, případně daně spolu s odvody na sociální a zdravotní pojištění, poplatníci na Slovensku. To platí ve všech modelových příkladech. Ilustrativně jsou rozdíly mezi reálným zdaněním v Česku a na Slovensku zachyceny na následujícím obrázku č. 6. Z grafu je patrné, že čím více má zaměstnanec nároků na slevy, daňová zvýhodnění apod., tím více se zvětšuje rozdíl mezi reálným zdaněním v obou zemích.

Obrázek 6: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při průměrné mzdě



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.3.3 Zdanění práce při nadprůměrné mzdě

Poslední srovnání modelových příkladů bude aplikováno na nadprůměrně vysokých příjmech. Za nadprůměrně vysoký příjem jsem zvolila mzdu ve výši 5násobku průměrné mzdy, a to z toho důvodu, že při takto vysoké mzdě dojde k překročení hranice pro uplatnění progresivní sazby daně z příjmu v České republice i na Slovensku. Takto vysoká mzda však má více dopadů na výpočet čistého příjmu zaměstnance. Další efekty budou popsány přímo na konkrétních příkladech.

Pětinasobek průměrné mzdy v České republice v roce 2021 činí 177 205 Kč. Na Slovensku by pak pětinasobek předpokládané výše průměrné mzdy pro rok 2021 dosahoval měsíčně 5 855 €, což v přepočtu na české koruny dělá 149 303 Kč.

Následující tabulka č. 18 prezentuje 5 modelových příkladů výpočtu čisté mzdy zaměstnance s nadprůměrně vysokými příjmy v České republice, kde odlišností jsou uplatňované slevy, daňová zvýhodnění a nezdanitelné části základu daně.

Tabulka 18: Zdanění práce v České republice při nadprůměrné mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka + ostatní uplatněné výdaje 126 390 Kč *	Poplatník + 1 dítě	Poplatník + 3 děti	Poplatník + manželka + 3 děti + ostatní uplatněné výdaje 87 420 Kč **
Roční hrubá mzda	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč
1 % ze vstupní ceny vozidla	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Základ daně	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč
Nezdanitelná část základu daně	0 Kč	126 390 Kč	0 Kč	0 Kč	72 420 Kč
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	2 126 460 Kč	2 000 070 Kč	2 126 460 Kč	2 126 460 Kč	2 054 040 Kč
x sazba daně 15 %	255 175 Kč	255 175 Kč	255 175 Kč	255 175 Kč	255 175 Kč
x sazba daně 23 %	97 803 Kč	68 731 Kč	97 803 Kč	97 803 Kč	81 151 Kč
Vypočtená daň	352 979 Kč	323 907 Kč	352 979 Kč	352 979 Kč	336 327 Kč
- sleva na poplatníka	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč	27 840 Kč
- sleva na manželku (s ročními příjmy pod 68 000 Kč)	0 Kč	24 840 Kč	0 Kč	0 Kč	24 840 Kč
- sleva na umístění dítěte	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	15 000 Kč
= Daň po uplatnění slev na daní	325 139 Kč	271 227 Kč	325 139 Kč	325 139 Kč	268 647 Kč
- daňové zvýhodnění	0 Kč	0 Kč	15 204 Kč	65 364 Kč	65 364 Kč
= Celková roční daňová povinnost (+) / daňový bonus (-)	325 139 Kč	271 227 Kč	309 935 Kč	259 775 Kč	203 283 Kč
Odvody zaměstnance na sociální zabezpečení (6,5 %)	110 576 Kč	110 576 Kč	110 576 Kč	110 576 Kč	110 576 Kč
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,5 %)	95 700 Kč	95 700 Kč	95 700 Kč	95 700 Kč	95 700 Kč
Čistý příjem zaměstnance	1 595 046 Kč	1 648 958 Kč	1 610 250 Kč	1 660 410 Kč	1 716 902 Kč
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SZ a ZP)	15,29 %	12,75 %	14,58 %	12,22 %	9,56 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SZ a ZP)	24,99 %	22,46 %	24,28 %	21,92 %	19,26 %
Odvody zaměstnavatele na sociální zabezpečení (24,8 %)	421 890 Kč	421 890 Kč	421 890 Kč	421 890 Kč	421 890 Kč
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (9,0 %)	191 388 Kč	191 388 Kč	191 388 Kč	191 388 Kč	191 388 Kč
Celkové odvody státu	1 144 692 Kč	1 090 780 Kč	1 129 488 Kč	1 079 328 Kč	1 022 836 Kč
Náklady práce	2 739 738 Kč	2 739 738 Kč	2 739 738 Kč	2 739 738 Kč	2 739 738 Kč
Celkové zdanění mzdy	41,78 %	39,81 %	41,23 %	39,40 %	37,33 %

* dar 30 000 Kč ne veřejně prospěšné účely + hypoteční úroky 48 450 Kč + penzijní pojištění 23 970 Kč a soukromé životní pojištění 23 970 Kč

** školkovné 15 000 Kč + penzijní pojištění 23 970 Kč + hypoteční úroky 48 450 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Při 5násobku průměrné mzdy činí roční základ daně 2 126 460 Kč, což převyšuje hranici 1 701 168 Kč, která je klíčová jednak pro zdanění části základu přesahující tuto hodnotu vyšší sazbou daně z příjmů, ale zároveň tvoří maximální vyměřovací základ pro výběr sociálního zabezpečení. Maximální roční odvody na sociální pojištění jsou tedy ve výši 110 576 Kč placených zaměstnancem a 421 890 Kč placených zaměstnavatelem. Na odvodech za sociální zabezpečení tak snížením výpočtové základny vznikne zaměstnanci s 5násobkem průměrné mzdy úspora zhruba 27 000 Kč, zaměstnavateli dokonce 105 000 Kč ročně. V praxi se sociální pojištění u zaměstnanců s nadprůměrně vysokou mzdou odvádí každý měsíc ve výši 6,5 % z hrubého příjmu a jakmile je během roku dosaženo maximálního vyměřovacího základu, tak se následně již sociální pojištění neodvádí. [67]

Stejná hodnota tvoří rozhraní mezi vyšší sazbou daně z příjmů. Základní sazba daně 15 % je použita pro část základu do zmiňované meze a zbylá část základu se daní vyšší sazbou 23 %. Výsledná daň je pak tvořena součtem obou hodnot. Samotný poplatník (1), který neuplatňuje žádné nezdanitelné části, má tedy vypočtenou daň 352 979 Kč, z čehož si může odečíst pouze základní slevu na poplatníka. Nárůst daňového zatížení vyvolaného vyšší sazbou daně tak v případě tohoto poplatníka dělá asi 34 000 Kč. Pokud zaměstnanec uplatňuje některé z nezdanitelných částí základu daně, znamená to nižší základ daně, a tím i menší část základu daně vyšší sazbou, to je pozorovatelné na příkladech (2) a (5). Úroveň daňových

zvýhodnění a slev na dani se nijak nemění a spolu s nezdanitelnými částmi základu daně hrají podstatnou roli při výpočtu čisté mzdy. Porovnáme-li modelový příklad (1), kde zaměstnanec uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka, a příklad (5), ve kterém zaměstnanec využívá kromě slevy na poplatníka i slevu na manželku bez vlastních příjmů a školkovné, daňové zvýhodnění na 3 děti a dále nezdanitelné části základu daně za úroky z hypotečního úvěru a zaplacené úhrady za penzijní pojištění dohromady za 72 420 Kč, tak rozdíl v daňové povinnosti těchto dvou zaměstnanců činí necelých 122 000 Kč. Ani v příkladě (5) však poplatník neuplatnil veškeré nabízené možnosti na snížení daně, a tak by eventuelní rozdíl mohl být ještě větší.

Stejné příklady jsou zpracovány podle slovenského zdanění v tabulce č. 19.

Tabulka 19: Zdanění práce na Slovensku při nadprůměrné mzdě

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Samotný poplatník	Poplatník + manželka + další výdaje 4 956,5 € *	Poplatník + 1 dítě (do 6 let)	Poplatník + 3 děti (5, 10 a 16 let)	Poplatník + manželka + 3 děti do 6 let + další výdaje 3 428 € **
Roční hrubá mzda	70 260 €	70 260 €	70 260 €	70 260 €	70 260 €
1 % ze vstupní ceny vozidla	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
- odvody zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění (13,4 %)	9 415 €	9 415 €	9 415 €	9 415 €	9 415 €
= Základ daně	60 845 €	60 845 €	60 845 €	60 845 €	60 845 €
- nezdanitelná část základu daně na poplatníka	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
- nezdanitelná část základu daně na manželku	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
- nezdanitelná část základu daně na doplňkové důchod. spoření	0 €	180 €	0 €	0 €	180 €
= Základ daně po odpočtu nezdanitelné části	60 845 €	60 665 €	60 845 €	60 845 €	60 665 €
× sazba daně 19 %	7 217 €	7 217 €	7 217 €	7 217 €	7 217 €
× sazba daně 25 %	5 716 €	5 671 €	5 716 €	5 716 €	5 671 €
- zaměstnanecká prémie	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
= Daň po zaměstnanecké prímii	12 932 €	12 887 €	12 932 €	12 932 €	12 887 €
- daňový bonus na vyživované dítě	0 €	0 €	557 €	1 212 €	1 672 €
- daňový bonus na zaplacené úroky z hypotéky	0 €	400 €	0 €	0 €	400 €
= Celková daň (+) / daňový bonus (-)	12 932 €	12 487 €	12 375 €	11 720 €	10 816 €
Odvody zaměstnance na sociální pojištění (9,4 %)	6 604 €	6 604 €	6 604 €	6 604 €	6 604 €
Odvody zaměstnance na zdravotní pojištění (4,0 %)	2 810 €	2 810 €	2 810 €	2 810 €	2 810 €
Čistý příjem zaměstnance	47 913 €	48 358 €	48 470 €	49 125 €	50 030 €
Efektivní daň (= Daňové zatížení zaměstnance bez SP a ZP)	18,41 %	17,77 %	17,61 %	16,68 %	15,39 %
Efektivní zdanění (= Daňové zatížení zaměstnance včetně SP a ZP)	31,81 %	31,17 %	31,01 %	30,08 %	28,79 %
Odvody zaměstnavatele na sociální pojištění (25,2 %)	17 706 €	17 706 €	17 706 €	17 706 €	17 706 €
Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění (10,0 %)	7 026 €	7 026 €	7 026 €	7 026 €	7 026 €
Celkové odvody státu	47 079 €	46 634 €	46 521 €	45 867 €	44 962 €
Náklady práce	94 992 €	94 992 €	94 992 €	94 992 €	94 992 €
Celkové zdanění mzdy	49,56 %	49,09 %	48,97 %	48,29 %	47,33 %

* dar 1 176,5 € na veřejně prospěšné účely + hypoteční úroky 1 900 € + důchodové spoření 940 € a soukromé životní pojištění 940 €

** školkovné 588 € + důchodové spoření 940 € + hypoteční úroky 1 900 €

Zdroj: Vlastní zpracování

Prvním významným rozdílem ve srovnání s modelovými příklady v České republice je, že při 5násobku průměrné mzdy není dosaženo maximálního vyměřovacího základu pro výpočet sociálního pojištění. Ten na Slovensku činí 7 644 € za měsíc, tedy 91 728 € ročně, což je asi 2,3 milionu českých korun. Takže nejenom, že je maximální vyměřovací základ oproti ČR podstatně vyšší, ale současně je průměrná mzda na Slovensku nižší, což v úhrnu znamená,

že je maximálního vyměřovacího základu na Slovensku dosaženo až asi při 6,5násobku průměrné mzdy.

Ačkoli maximálního vyměřovacího základu dosaženo není, hranice pro uplatnění vyšší sazby daně už ano. Tato mez v roce 2021 činí 37 981,94 €, v přepočtu asi 969 000 Kč, tedy méně, než tomu je v ČR. Princip uplatnění dvou úrovní sazeb daně je stejný jako v České republice, základ daně do výše uvedené hranice je daněn sazbou 19 %, ta část základu, která tuto mez převyšuje, pak sazbou 25 %. Porovnáme-li výši té části daně vypočtené vyšší sazbou, je její význam na první pohled daleko podstatnější (tvoří asi 44 % z celkové vypočtené daně), než tomu bylo v modelových případech v České republice (zde tvořilo asi 28 % vypočtené daně). Uvedené hodnoty platí v případech, kdy zaměstnanec neuplatňuje žádné nezdanitelné části základu daně.

Z tabulky č. 19 je také patrné, že při nadprůměrně vysokých příjmech nevzniká zaměstnancům nárok na nezdanitelnou část základu daně na poplatníka a jeho manželku. To je způsobeno tím, že na rozdíl od České republiky, kde je sleva na poplatníka a manželku konstantní, se v případě Slovenska tyto nezdanitelné části s vysokými příjmy postupně snižují, a od určité výše dokonce klesají na nulu. Jedinou příležitostí na snížení daně z příjmu při pětinasobku průměrné mzdy tak zůstává využití nezdanitelné části na doplňkové důchodové spoření, daňové bonusy na vyživované děti a daňový bonus na zaplacené úroky z hypotéky, ten však pouze za předpokladu, že byly veškeré zdanitelné příjmy onoho zaměstnance za kalendářní rok předcházející roku, ve kterém podepsal smlouvu o hypotéce, menší než 1,3násobek průměrné mzdy stejného roku. Tento předpoklad aplikovaný v příkladu (2) a (5) je ale přinejmenším diskutabilní a pokud by tato podmínka splněna nebyla, nemohl by být daňový bonus ve výši 400 € uplatněn. Samotnému zaměstnanci s nadprůměrně vysokými příjmy (1), který ani jednu z těchto možností nevyužívá, se vypočtená daň nijak nekrátí a z hrubé mzdy se mu sráží v plné výši. Nárok na zohlednění poskytnutých darů na veřejně prospěšné účely, zaplacené úhrady na soukromé životní pojištění nebo školkové, které v příkladech (2) a (5) mohli v ČR poplatníci uplatnit, slovenská nařízení vůbec neumožňují.

Uvedené modelové příklady jsou opět porovnány přes ukazatele efektivní daně, efektivního zdanění a celkového zdanění mzdy v následující tabulce č. 20.

Tabulka 20: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při nadprůměrné mzdě v ČR a SK

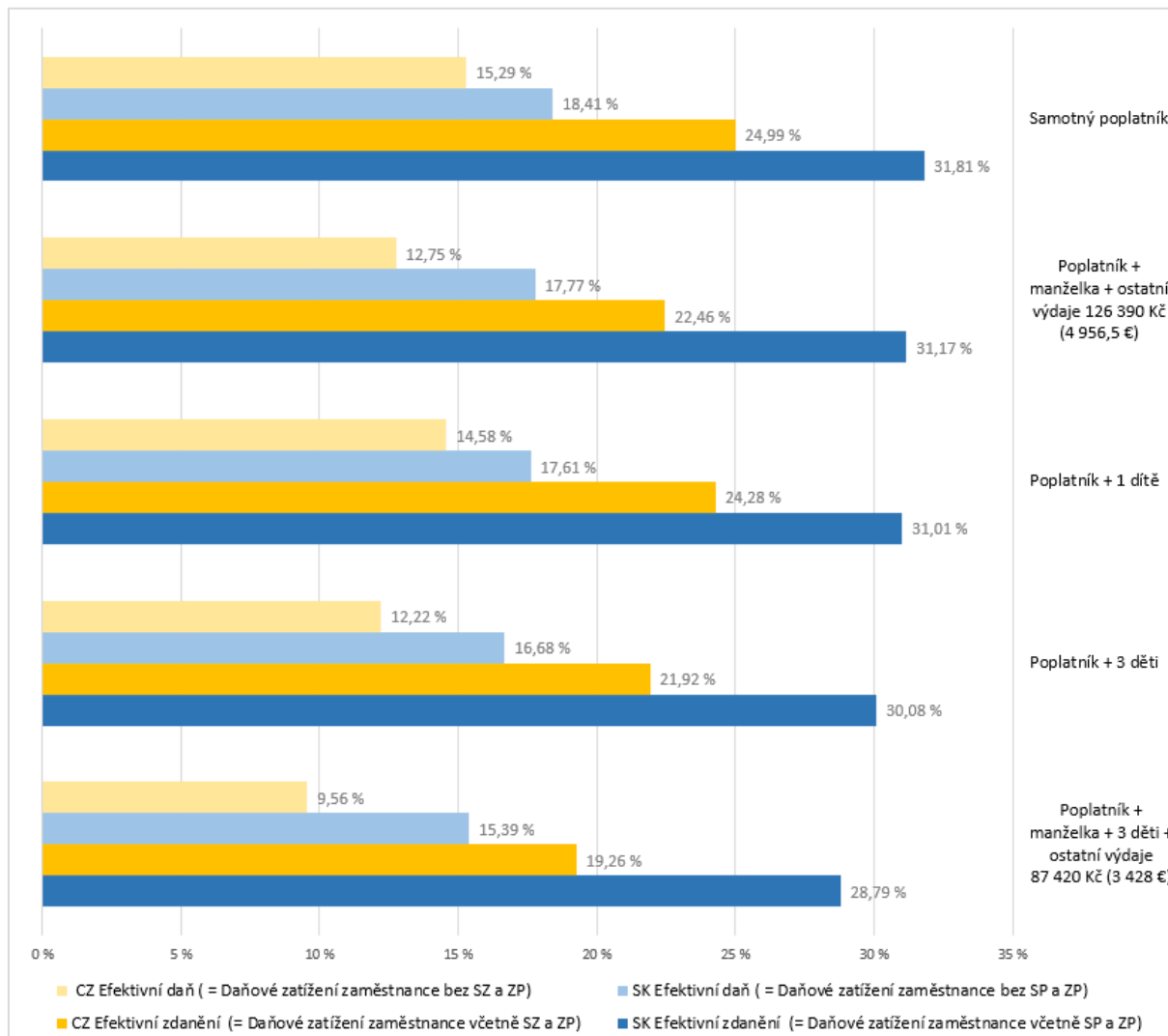
	Efektivní daň		Efektivní zdanění		Celkové zdanění mzdy	
	CZ	SK	CZ	SK	CZ	SK
Samotný poplatník	15,29 %	18,41 %	24,99 %	31,81 %	41,78 %	49,56 %
Poplatník + manželka + ostatní výdaje 126 390 Kč (4 956,5 €)	12,75 %	17,77 %	22,46 %	31,17 %	39,81 %	49,09 %
Poplatník + 1 dítě	14,58 %	17,61 %	24,28 %	31,01 %	41,23 %	48,97 %
Poplatník + 3 děti	12,22 %	16,68 %	21,92 %	30,08 %	39,40 %	48,29 %
Poplatník + manželka + 3 děti + ostatní výdaje 87 420 Kč (3 428 €)	9,56 %	15,39 %	19,26 %	28,79 %	37,33 %	47,33 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že i při nadprůměrně vysokém příjmu jsou zaměstnanci na Slovensku zdaněni vyšší reálnou sazbou než zaměstnanci v České republice. Rozdíly jsou ještě markantnější, pokud zaměstnanec může čerpat slevy a jiné bonusy, neboť ty jsou nastavené výhodněji v České republice co do jejich finanční výše i množství nabízených výhod. Přehledně

jsou rozdíly reálného zdanění poplatníků s nadprůměrně vysokými příjmy v České republice a na Slovensku zobrazeny na následujícím obrázku č. 7.

Obrázek 7: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při nadprůměrné mzdě



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.3.4 Daňové zatížení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedle základního pracovního poměru může zaměstnavatel využívat také doplňkové formy pracovních poměrů, které již byly popsány v kapitole 3.2.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této části práce porovnám tyto takzvané „dohody“ z hlediska odvodového a daňového zatížení jejich uživatelů v České republice a na Slovensku.

V České republice lze volit mezi dohodou o pracovní činnosti (DPČ) a dohodou o provedení práce (DPP). Princip jejich zdanění je vcelku shodný, liší se však limit, při jehož překročení je strháváno sociální a zdravotní pojištění. Při DPČ hovoříme o rozhodné částce 3 499 Kč, pro DPP je ona hranice na hodnotě 10 000 Kč. Do této výše měsíčních příjmů se sociální a zdravotní pojištění neodvádí, což je výhodné především pro zaměstnavatele a pro

osoby, za které zdravotní pojištění hradí jiný zaměstnavatel nebo stát, jedná-li se například o studenty, důchodce, osoby na rodičovské dovolené apod. Není-li tomu tak, musí si zdravotní pojištění platit jedinec samostatně jako osoba bez zdanitelných příjmů (OSBZ). Pokud však dojde k překročení uvedených limitů, odvádí se z hrubé mzdy tytéž sazby sociálního a zdravotního pojištění jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Zde je však důležité poznamenat, že odvody na zdravotní pojištění nemohou klesnout pod minimální hodnotu pojistného, která je vypočtena jako 13,5 % z aktuální minimální mzdy, pro rok 2021 tedy 2 052 Kč měsíčně. Nedosáhne-li součet vypočteného zdravotního pojištění placeného zaměstnancem (4,5 %) a zaměstnavatelem (9 %) této výše, musí daný jedinec doplatit i odpovídající dopočet do minimálního odvodu. [68, 69]

Z hlediska odvodu daně z příjmů je stěžejní, zda zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal prohlášení k dani z příjmů. To je možné podepsat v daném měsíci pouze u jednoho zaměstnavatele. Na základě tohoto prohlášení vzniká zaměstnanci nárok uplatnit daňové slevy. Sazba daně z příjmů činí 15 %, nicméně je zde potřeba rozlišovat mezi zálohovou a srážkovou daní. Zálohová daň, jakožto typ daně, se kterým jsem doposud v diplomové práci pracovala, je de facto záloha, která musí být po konci kalendářního roku finálně zúčtována, ale mohou na ni být uplatněny slevy a daňová zvýhodnění. Mzda, ze které se vybírá zálohová daň, se sčítá s případnými ostatními příjmy zaměstnance. Srážková daň je oproti tomu definitivní a již se k celkovým příjmům poplatníka nepřičítá, nelze však na ni uplatnit daňové výhody. Rozhodujícím faktorem pro stanovení typu daně jsou výše zmiňované limity. Srážková daň se odvádí, pokud hrubý měsíční příjem u DPČ nepřekročí hodnotu 3 500 Kč, u DPP je hranice 10 000 Kč. Pravidla pro zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou shrnuta v tabulce č. 21. [68, 70]

Tabulka 21: Odvody a zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR

		DPČ	DPP
Sociální pojištění		je-li hrubý příjem \geq 3 500 Kč	je-li hrubý příjem $>$ 10 000 Kč
Zdravotní pojištění			
Daň	podepsané prohlášení k dani	zálohová daň 15 % (mínus uplatněné slevy)	zálohová daň 15 % (mínus uplatněné slevy)
	nepodepsané prohlášení k dani	srážková daň 15 %, je-li hrubý příjem \leq 3 500 Kč zálohová daň 15 %, je-li hrubý příjem $>$ 3 500 Kč	srážková daň 15 %, je-li hrubý příjem \leq 10 000 Kč zálohová daň 15 %, je-li hrubý příjem $>$ 10 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle [68]

Výpočet čisté mzdy při uplatnění dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce jsem aplikovala na vzorovém příkladu zaměstnance, který u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani, pro různé úrovně měsíčního příjmu. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se rovněž vztahuje aktuálně platná výše minimální mzdy, proto dodržení tohoto nařízení předpokládáme. Modelové příklady při třech úrovních hrubého příjmu jsou zachyceny v tabulce č. 22. Z platných předpisů vyplývá, že při hrubém příjmu zaměstnance do 3 499 Kč, nebo naopak od 10 001 Kč, není při výpočtu čisté odměny z dohody o pracovní činnosti a z dohody o provedení práce rozdíl, to je také patrné z tabulky č. 22. Zásadní rozdíl je však v rozmezí mezi těmito hodnotami, kde zaměstnanec pracující na DPČ již musí odvádět odvody

na sociální a zdravotní pojištění, přičemž zdravotní pojištění výpočtem nedosahuje na minimální úroveň pojistného, a tak jej navíc musí zaměstnanec doplácet. Zaměstnanci pracujícím na základě DPP v těchto mezích odvodová povinnost nevzniká. Porovná-li efekt této skutečnosti na základě ukazatele poměru čisté a hrubé mzdy, tedy kolik procent z hrubé mzdy skutečně obdrží zaměstnanec, pohybuje se výsledek u DPČ mezi 43,9 % a 82 %, zatímco u DPP případně celá odměna zaměstnanci, tedy 100 %.

Tabulka 22: Zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr v České republice

	DPČ	DPP	DPČ	DPP	DPČ	DPP
Základ daně (Hrubá měsíční mzda)	3 000 Kč		7 500 Kč		15 000 Kč	
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	0 Kč	0 Kč	488 Kč	0 Kč	975 Kč	975 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	0 Kč	0 Kč	338 Kč	0 Kč	675 Kč	675 Kč
Dopočet do minimálního odvodu za ZP	0 Kč	0 Kč	1 040 Kč	0 Kč	27 Kč	27 Kč
Vypočtená daň (15 %)	450 Kč	450 Kč	1 125 Kč	1 125 Kč	2 250 Kč	2 250 Kč
Měsíční sleva na poplatníka	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč
Zálohová daň	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá mzda	3 000 Kč	3 000 Kč	5 636 Kč	7 500 Kč	13 323 Kč	13 323 Kč
<i>Poměr čisté a hrubé mzdy</i>	<i>100,0 %</i>	<i>100,0 %</i>	<i>75,1 %</i>	<i>100,0 %</i>	<i>88,8 %</i>	<i>88,8 %</i>
Sociální pojištění zaměstnavatele (24,8 %)	0 Kč	0 Kč	1 860 Kč	0 Kč	3 720 Kč	3 720 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele (9 %)	0 Kč	0 Kč	675 Kč	0 Kč	1 350 Kč	1 350 Kč
Náklady práce	3 000 Kč	3 000 Kč	10 035 Kč	7 500 Kč	20 070 Kč	20 070 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Na Slovensku je vedle dohody o pracovní činnosti a dohody o vykonání práce také možnost uplatnit dohodu o brigádnické práci studentů. Princip určování odvodů z těchto dohod je však odlišný od situace v České republice. Osoby, které nemají ze zákona nárok na odvodové osvobození, o kterém se budu později v práci hovořit, musí odvádět sociální a zdravotní pojištění při jakékoli výši příjmu. Výše těchto odvodů se navíc odvíjí od skutečnosti, zda se jedná o příjem pravidelný nebo nepravidelný. Pravidelný příjem je vyplácený pravidelně po skončení měsíce, ve kterém byla práce vykonána. Mezi dohody s právem na pravidelný příjem patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o brigádnické práci studentů. Nepravidelný příjem má jiné než měsíční vyplácení odměny, může jít například o čtvrtletní, pololetní anebo po kompletním či částečném odevzdání práce. To je typické pro dohodu o vykonání práce. Výše odvodů za práci s pravidelným příjmem je stejná jako při pracovním poměru. Při nepravidelném příjmu jsou sazby sociálního pojištění sníženy o nemocenské a pojištění v nezaměstnanosti. Slovenský zaměstnanec nemá stanovený minimální přírůstek na zdravotní pojištění. Výše odvodů z dohod je zobrazena v tabulce č. 23. [26, 71, 72]

Tabulka 23: Výše základních odvodů pro dohody konané mimo pracovní poměr na Slovensku

	Pravidelný příjem		Nepravidelný příjem	
	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel
Sociální pojištění	9,40 %	25,50 %	7,00 %	22,80 %
Zdravotní pojištění	4,00 %	10,00 %	4,00 %	10,00 %
Celkem	13,40 %	35,50 %	11,00 %	32,80 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle [71]

Výše uvedené sazby se však netýkají důchodců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o vykonání práce, a studentů pracujících na základě dohody o brigádnické práci studentů. Tyto osoby mohou u jednoho zaměstnavatele uplatnit tzv. odvodové osvobození v sumě 200 €. Uplatnění této výjimky znamená, že pokud měsíční příjem na základě dohody nepřekročí tuto výši, není důchodce či student povinný platit sociální pojištění. Pokud však daný jedinec výjimku neuplatní nebo pokud jeho odměna přesahuje 200 €, musí z části překračující tuto hranici odvést osobitě sazby sociálního pojištění, které se liší v závislosti na tom, jde-li o studenta či osobu pobírající starobní, výsluhový, invalidní aj. důchod. Zaměstnavatel odvádí při uplatnění výjimky za zaměstnance pouze úrazové a garanční pojištění, dohromady ve výši 1,05 %. Studenti mohou kromě dohody o brigádnické práci studentů pracovat i na základě ostatních nabízených dohod. V tomto případě by však nemohli odvodovou výjimku uplatnit a museli by sociální pojištění platit v plné výši dle předchozí tabulky č. 23. Práce na základě jiného typu dohody pro studenty tedy není finančně výhodná. Vyjma placení nízkých, případně žádných, odvodů na sociální pojištění je velkou výhodou studentů a důchodců ještě osvobození od placení přídatku do zdravotní pojišťovny, které za tyto osoby platí stát bez ohledu na výši příjmu. Přehled povinného pojistného pro studenty užívající dohodu o brigádnické práci studentů nebo důchodce pracující na základě ostatních typů dohod je zachycen v tabulce č. 24. [26, 71, 73]

Tabulka 24: Výše odvodů pro důchodce a studenty pracující na dohodu na Slovensku

	Uplatněná výjimka na studenta nebo důchodce		Neuplatněná výjimka			
			Starobní, předčasně starobní nebo výsluhový důchod		Invalidní nebo invalidní výsluhový důchod či studenti na základě dohody o brigádnické práci studentů	
	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel
Sociální pojištění	0,00 %	1,05 %	4,00 %	19,80 %	7,00 %	22,80 %
Zdravotní pojištění	x	x	x	x	x	x
Celkem	0,00 %	1,05 %	4,00 %	19,80 %	7,00 %	22,80 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle [71]

Daň z příjmů se u tzv. dohodářů, tedy osob pracujících na základě dohody, odvádí v sazbě 19 % stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Uplatnění nezdanitelné části daně za poplatníka, případně jiná daňová zvýhodnění, může dohodář čerpat pouze u jednoho zaměstnance, pokud u něj podepíše příslušné prohlášení.

Stejně modelové příklady jako v případě České republiky jsem zpracovala pro pravidla stanovená na Slovensku. Hodnoty měsíčního příjmu jsou na eura přepočteny v kurzu 25,5 Kč/€. I zde platí povinnost dodržet platnou úroveň minimální mzdy. V popisku nejsou uvedeny použité sazby odvodů na sociální a zdravotní pojištění, neboť na rozdíl od ČR se liší v závislosti na typu dohody a vymezení zaměstnance, a jsou popsány v předchozích tabulkách č. 23 a 24. Do modelových příkladů jsem pro dohodu o pracovní činnosti (DPČ) a pro dohodu o vykonání (provedení) práce (DPP) zvolila typického zaměstnance, nikoli důchodce. Všichni dohodáři u zaměstnavatele podepsali prohlášení pro uplatnění nezdanitelné části daně na poplatníka, student pracující na základě dohody o brigádnické práci studentů (DBPS) navíc i odvodovou

výjimku. Předpokládám, že příjem zaměstnance na základě DPP patří mezi nepravidelný příjem. Výpočet čisté mzdy zaměstnanců pracujících na základě dohod je uvedený v tabulce č. 25. Zjevně nejvýhodněji z tabulky vychází práce studentů na základě dohody o brigádnické práci studentů, která do měsíčního příjmu 200 € není zatížena žádnými odvody ani daní. Totožně by vycházela případná práce invalidních důchodců, ještě nepatrně lépe pak starobních důchodců díky nižším sazbám sociálního pojištění. Zatížení ostatních dohodářů pracujících na základě DPČ nebo DPP se od sebe liší pouze v jednotkách procent strhávaných za sociální pojištění.

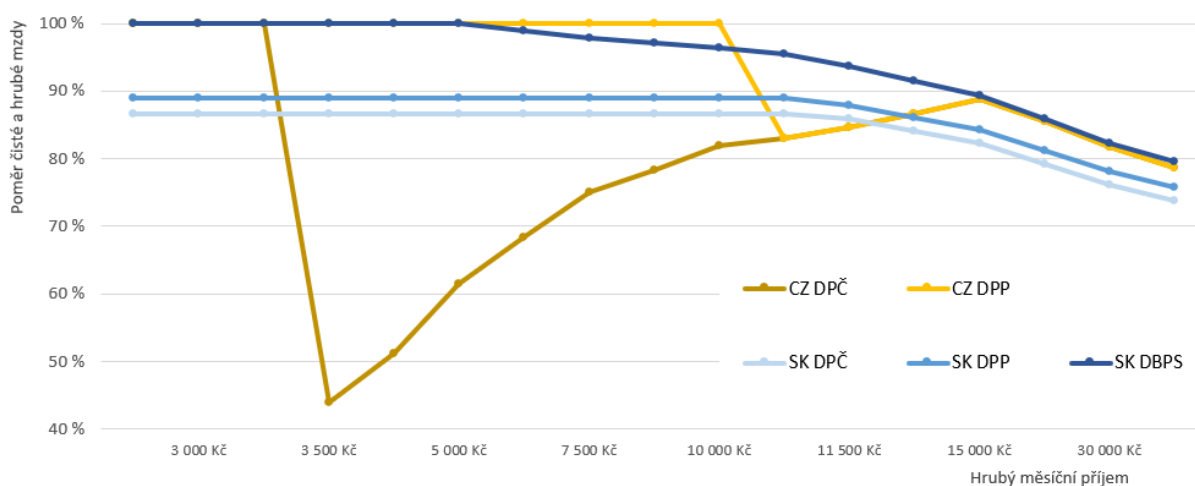
Tabulka 25: Zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr na Slovensku

	DPČ	DPP	DBPS	DPČ	DPP	DBPS	DPČ	DPP	DBPS
Hrubá měsíční mzda	118 €			294 €			588 €		
Sociální pojištění zaměstnance	11 €	8 €	0 €	28 €	21 €	7 €	55 €	41 €	27 €
Zdravotní pojištění zaměstnance	5 €	5 €	0 €	12 €	12 €	0 €	24 €	24 €	0 €
Základ daně	102 €	105 €	118 €	255 €	262 €	288 €	509 €	524 €	561 €
Nezdanitelná část na poplatníka	376 €	376 €	376 €	376 €	376 €	376 €	376 €	376 €	376 €
Vypočtená daň (19 %)	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	25 €	28 €	35 €
Čistá mzda	102 €	105 €	118 €	255 €	262 €	288 €	484 €	495 €	526 €
<i>Poměr čisté a hrubé mzdy</i>	<i>86,6 %</i>	<i>89,0 %</i>	<i>100,0 %</i>	<i>86,6 %</i>	<i>89,0 %</i>	<i>97,8 %</i>	<i>82,3 %</i>	<i>84,2 %</i>	<i>89,4 %</i>
Sociální pojištění zaměstnavatele	30 €	27 €	1 €	74 €	67 €	24 €	148 €	134 €	91 €
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	12 €	12 €	0 €	29 €	29 €	0 €	59 €	59 €	0 €
Náklady práce	159 €	156 €	119 €	398 €	391 €	318 €	795 €	781 €	679 €

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro názorné porovnání celkového zdanění dohodářů v České republice a na Slovensku jsem výše uvedené modelové příklady doplnila o další úrovně hrubého příjmu a proložila tyto vzniklé body přímkou znázorňující poměr čistého příjmu k hrubému v závislosti na výši měsíčního hrubého příjmu zaměstnance. Výsledek je pro veškeré dohody konané mimo pracovní poměr v ČR a SK zobrazen na obrázku č. 8.

Obrázek 8: Grafické zobrazení poměru čistého a hrubého příjmu zaměstnance u dohod v ČR a SK



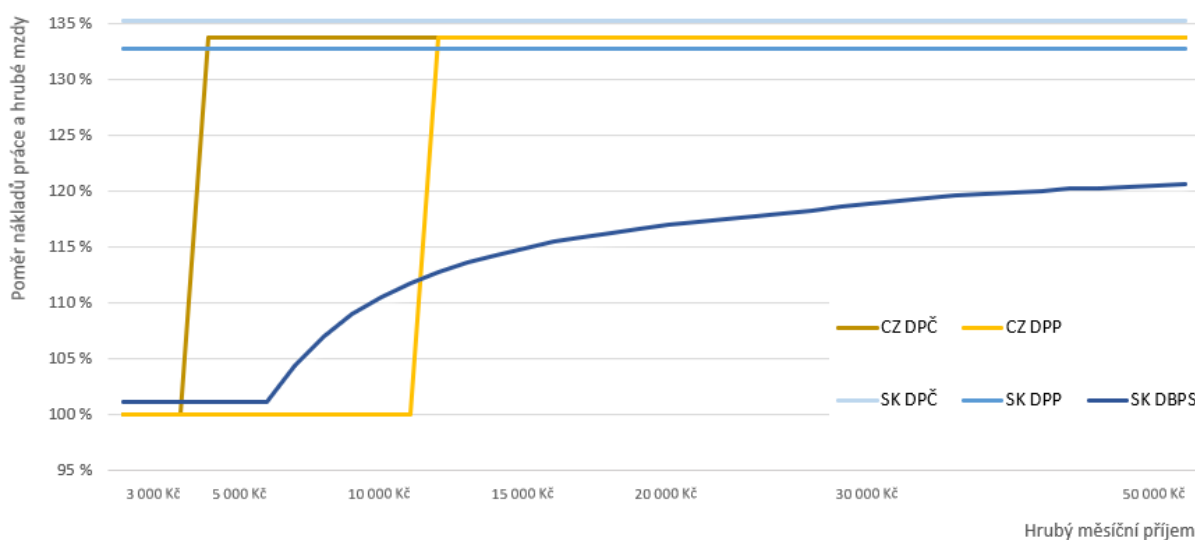
Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu jasně vyplývá, že v rozmezí 3 500 Kč až 10 000 Kč je nejvíce zatížený zaměstnanec v České republice pracující na DPČ. Zde bych pouze ráda upozornila na drobnou nepřesnost v grafu, neboť na úrovni hrubého příjmu 3 500 Kč u DPČ a 10 000 Kč u DPP se

průběh funkce u dohod v ČR mění skokově, nikoli pozvolna, jak vzniklo propojením charakteristických bodů. U obou dohod v České republice je typické, že při dosažení hranice pro odvody na sociální a zdravotní pojištění zatížení zaměstnance okamžitě podstatně narůstá a následně naopak klesá s tím, jak se snižuje dopočet do minimálního odvodu na zdravotní pojištění. Zlom nastává přibližně na úrovni minimální mzdy (15 200 Kč), kde dopočet do minimálního odvodu úplně zaniká a s hrubým příjmem pouze o pár set korun větším naopak vypočtená daň překonává měsíční slevu na poplatníka, a tak se poměr čisté a hrubé mzdy zase postupně snižuje. Průběh slovenské DPČ a DPP postupuje souběžně nejprve pouze zatížením zaměstnance tvořeném odvody na sociální a zdravotní pojištění, následně, když základ daně převyšuje nezdánitelnou část na poplatníka, se připočítává i daňová povinnost. Z dohody o brigádnické práci studentů není do hrubé mzdy 5 100 Kč (200 €) studentovi nic strháváno, při překročení této hranice dochází k placení odvodů na sociální pojištění a na úrovni hrubé mzdy zhruba 10 000 Kč dochází i k překročení nezdánitelné části na poplatníka, a tak vzniká i daňová povinnost, což se projevuje nepatrně strmějším průběhem funkce.

Z pohledu podnikatele jsou stěžejní náklady práce, které musí zaměstnavatel za práci dohodáře vynaložit. Grafické porovnání nákladů práce v poměru k hrubé mzdě je pro všechny české i slovenské dohody zobrazeno na následujícím obrázku č. 9. V České republice zaměstnavatel hradí pouze hrubou mzdou zaměstnance do dosažení již několikrát zmiňované hranice pro odvody na sociální a zdravotní pojištění, po jejím překročení jsou k hrubé mzdě přičteny odvody zaměstnavatele ve výši 33,8 %. Slovenská DPČ a DPP má konstantní výši poměru nákladů práce a hrubé mzdy při jakékoli výši odměny, přičemž práce na základě DPP je i pro zaměstnavatele mírně výhodnější. Nejvariabilnější je průběh funkce u dohody o brigádnické práci studentů, kde náklady práce zaměstnavatele činí hrubou mzdou navýšenou o 1,05 % do dosažení 200 €, po překročení této sumy náklady práce rostou a křivka nárůstu nejvíce připomíná průběh logaritmické funkce.

Obrázek 9: Grafické zobrazení poměru nákladů práce a hrubé mzdy u dohod v ČR a SK



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.3.5 Shrnutí kapitoly

Základní princip odměňování je v České republice i na Slovensku shodný, z hrubé mzdy zaměstnanec se v obou zemích odvádí státu příspěvek na sociální a zdravotní pojištění, které je z části strháváno přímo zaměstnanci, druhou část pak hradí zaměstnavatel. Další díl příspěvku státu pak představuje daň z příjmů zaměstnanec. Konkrétní pravidla, podmínky a sazby jsou však již v každé zemi různá.

Z hlediska stavebního podniku jsou stěžejní právě státem stanovené sazby odvodů na pojistné, které zaměstnavatel odvádí za své zaměstnance, což v důsledku definuje náklady na pracovní sílu. Tyto sazby jsou pro podnikatele nepatrně výhodnější v České republice, kde zaměstnavatel z hrubých mezd svých zaměstnanců odvádí státu 33,8 %, na Slovensku je to 35,2 % dohromady za sociální i zdravotní pojištění. Český zaměstnavatel ale musí nadto zajistit zákonné pojištění odpovědnosti, které ho chrání před uplatněním náhrad za pracovní úrazy či nemoci z povolání ze strany zaměstnanců.

Pro zaměstnance je klíčové celkové zdanění jejich mzdy neboli jakou část ze své hrubé mzdy jsou povinni odvést státu, ať už na dani nebo odvodech za sociální a zdravotní pojištění, bez ohledu na náklady zaměstnavatele. V diplomové práci jsem také užívala pojem efektivní zdanění. To se mění v závislosti na výši příjmů zaměstnanec, úhrnu jeho daňových úlev, ale samozřejmě i na samotném principu zdanění mzdy v daném státě, kde tato povinnost vzniká. Z mnou prováděných modelových příkladů jednoznačně vyplynulo, že reálné zdanění mezd zaměstnanců v pracovním poměru je za všech okolností vyšší na Slovensku. V některých případech jsou rozdíly menší, v jiných naopak velmi výrazné. Zpravidla platí, že v České republice jsou veškerá daňová zvýhodnění (daňové bonusy), slevy na dani i možné nezdanitelné části základu daně pro zaměstnanec nastaveny významně přívětivěji, a proto čím více těchto úlev může zaměstnanec uplatnit, tím větší je rozdíl v reálném zdanění mzdy oproti Slovensku. Daňové úlevy mají větší procentuální efekt u nižších příjmů, tudíž u zaměstnanců s minimální mzdou jsou výsledné rozdíly nejvýraznější. Přehledně jsou rozdíly efektivního zdanění při minimální, průměrné a nadprůměrné mzdě zobrazeny v následující tabulce č. 26. Tabulka zobrazuje tři modelové příklady samotného poplatníka a poplatníka, který využívá pouze daňové zvýhodnění na jedno, respektive na tři vyživované děti.

Tabulka 26: Celkové porovnání efektivního zdanění zaměstnanců v ČR a SK

	Samotný poplatník			Poplatník + 1 dítě do 6 let			Poplatník + 3 děti (5, 10, a 16 let)		
	CZ	SK	rozdíl	CZ	SK	rozdíl	CZ	SK	rozdíl
Efektivní zdanění při minimální mzdě	11,00 %	18,39 %	7,39 %	2,66 %	10,93 %	8,27 %	-24,84 %	2,18 %	27,01 %
Efektivní zdanění při průměrné mzdě	19,45 %	23,75 %	4,30 %	15,88 %	19,79 %	3,91 %	4,08 %	15,13 %	11,05 %
Efektivní zdanění při nadprůměrné mzdě	24,99 %	31,81 %	6,82 %	24,28 %	31,01 %	6,74 %	21,92 %	30,08 %	8,16 %

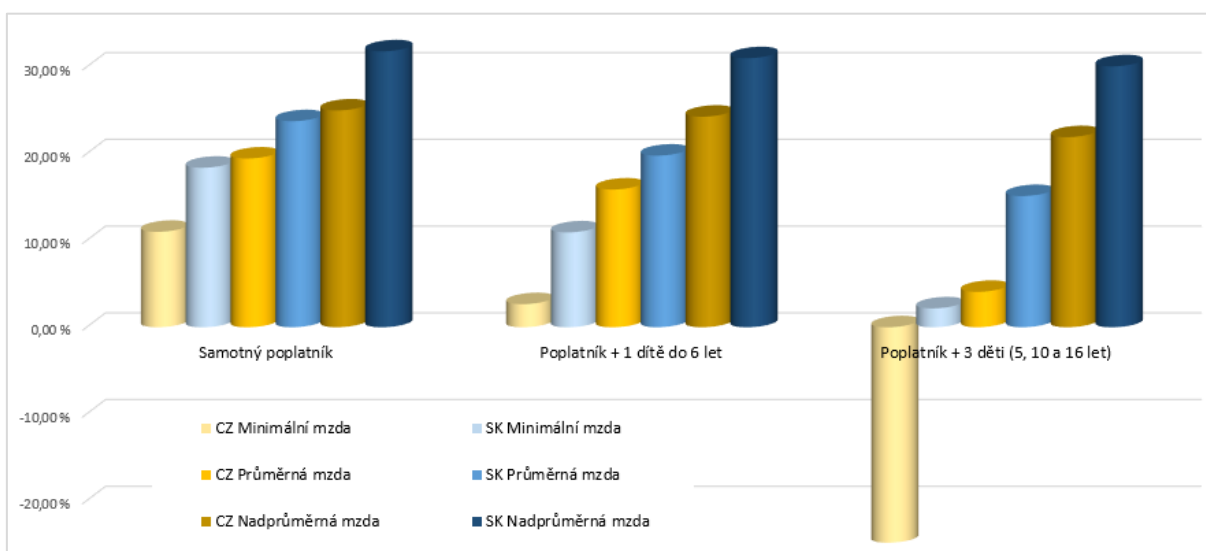
Zdroj: Vlastní zpracování

U zaměstnanec, který nevyužívá žádné úlevy a u poplatníka s jedním dítětem je možné pozorovat situaci, kdy rozdíl mezi efektivním zdaněním v České republice a na Slovensku je největší při minimální mzdě, pak se při průměrné mzdě zmenšuje a dále zase naopak roste při nadprůměrně vysokých příjmech. To je způsobeno jednak proměnlivou výší slovenské nezdanitelné části základu daně na poplatníka, neboť při takto vysoké mzdě již nemůže být uplatněna, respektive výpočtem vychází nulová. Druhým důvodem je dosažení maximálního

vyměřovacího základu u českého zaměstnance, a tedy i reálně nižšího odvodu sociálního pojištění.

Cíleně jsem při volbě modelových příkladů pokaždé zachovávala 3 identické situace, právě proto, aby byly porovnatelné napříč minimální, průměrnou i nadprůměrnou mzdou. Nyní tedy mohu na následujícím obrázku č. 10 demonstrovat vývoj efektivního zdanění zaměstnance v České republice a na Slovensku, který nemá nárok na žádné podmíněné úlevy, zaměstnance s jedním dítětem do 6 let a zaměstnance s třemi dětmi ve věku 5, 10 a 16 let, v závislosti na jeho výši příjmů. Záporné hodnoty znamenají daňový bonus, který zaměstnanec naopak od státu získá, pokud daňové zvýhodnění převyšuje vypočtenou daň spolu odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Obrázek 10: Grafické znázornění průběhu efektivního zdanění zaměstnance při minimální, průměrné a nadprůměrné mzdě v ČR a SK



Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdílně je v obou zemích řešeno zdanění zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zatímco v České republice takový zaměstnanec odvádí buďto plnou výši sociálního a zdravotního pojištění, to musí v mnohých případech navíc doplácet do minimální možné výše, nebo je od odvodové povinnosti zcela osvobozen. To nastává v případě hrubého příjmu u DPČ do 3 499 Kč, u DPP je hranicí 10 000 Kč. Slovenský dohodář musí odvádět sociální a zdravotní pojištění při jakékoli výši příjmu, pokud se nejedná o studenta nebo důchodce. Škála možných sazeb, které mohou být z dohod strhávány je však na rozdíl od ČR velmi rozmanitá a závisí na několika různých faktorech. Daň z příjmů se u dohodářů neliší od zaměstnanců v pracovním poměru. Slevy a daňová zvýhodnění může dohodář uplatňovat, podepíše-li k tomu u zaměstnavatele prohlášení.

3.4 Účtování odštěpných závodů

Tato kapitola bude věnována účtování odštěpného závodu českého podnikatele v tuzemsku a organizační složky podniku zahraniční právnické osoby na Slovensku.

3.4.1 Účtování odštěpného závodu v České republice

Odštěpný závod tuzemské právnické osoby není samostatnou účetní jednotkou a nemá povinnost vést samostatné účetnictví. Účetnictví je vedené pod právnickou osobou, která odštěpný závod zřídila. Účetní jednotkou je tedy právnická osoba, která vede účetnictví, sestavuje účetní závěrku a vykazuje jeden hospodářský výsledek za všechny své odštěpné závody jako celek.

Pro interní účely podniku je však vhodné vést vnitropodnikové účetnictví podle jednotlivých odštěpných závodů tak, aby byly jednoznačně oddělitelné jejich výkony a výsledky. To je možné rozlišovat několika způsoby. Jedním z nich může být odlišení odštěpných závodů v rámci nastavené struktury analytických účtů. Příklad rozlišení odštěpných závodů společnosti POHL cz podle analytických účtů je uvedený v následující tabulce č. 27.

Tabulka 27: Ukázka účetního rozlišení odštěpných závodů podle struktury analytických účtů

Účet	Název účtu
501.3xx	Spotřeba materiálu OZ Roztoky
501.5xx	Spotřeba materiálu OZ Plzeň
501.6xx	Spotřeba materiálu OZ Opava

Zdroj: Vlastní zpracování

Další možností účetního rozlišení odštěpných závodů je pomocí zavedených středisek. V praxi to znamená, že jsou jednotlivé účetní záznamy, ať už výnosy, náklady, majetek apod., které náleží danému odštěpnému závodu, účtovány na středisko přiřazené odštěpnému závodu. V takovém případě se účtuje na stejné účty jako účtuje svá plnění zřizovatel, akorát je vše rozlišeno zavedením středisek, podle kterých je možné účetní data třídit. Na základě těchto středisek je možné generovat sestavy pro jednotlivé odštěpné závody, které může podnikatel interně využívat například pro účely controllingu, dílčí účetní závěrky aj. [74]

Pro účtování odštěpných závodů, které jsou chápány jako vnitropodnikové útvary, neexistuje jasně stanovený předpis. Proto si může každý podnikatel stanovit vlastní postup jejich účtování. Použita může být jedna z uvedených variant, jejich kombinace, případně další metody, které podnikateli vyhovují a poskytují poctivý a věrný obraz účetnictví.

Společnost POHL cz využívá pro rozlišování jednotlivých odštěpných závodů převážně systém zavedených středisek. Dosavadní odštěpné závody mají střediska tvořená ze tří číselných znaků, z nichž první znak rozlišuje, o jaký odštěpný závod se jedná. Zbylé znaky pak konkrétní odštěpný závod dále podrobněji člení dle potřeb jednotlivých závodů, které však mají v rámci celého podniku pro větší přehlednost jednotnou strukturu. Příklad interního rozlišení odštěpných závodů ve společnosti POHL cz podle zavedené struktury středisek je znázorněn v tabulce č. 28.

Tabulka 28: Ukázka rozlišení odštěpných závodů podle struktury středisek

Středisko	Název střediska
3xx	Odštěpný závod Rostoky
300	Režijní středisko
310	Interní půjčovna
32x	Výrobní středisko
321	<i>Pozemní stavby</i>
323	<i>Vodohospodářské stavby</i>
5xx	Odštěpný závod Plzeň
500	Režijní středisko
510	Interní půjčovna
52x	Výrobní středisko
521	<i>Pozemní stavby</i>
523	<i>Vodohospodářské stavby</i>
6xx	Odštěpný závod Opava
600	Režijní středisko
610	Interní půjčovna
62x	Výrobní středisko
621	<i>Pozemní stavby</i>
623	<i>Vodohospodářské stavby</i>

Zdroj: Vlastní zpracování

Odštěpný závod Dopravní stavby by do stávající struktury středisek společnosti POHL cz mohl být začleněn kupříkladu na volnou číselnou řadu 4xx. Na rozdíl od již existujících odštěpných závodů je však odštěpný závod Dopravní stavby spolu s organizační složkou na Slovensku podřazen ještě jednomu organizačnímu útvaru – Dopravní divizi, a proto by třímístná číselná řada nemusela být pro dílčí členění dostatečná. Variantou může být rozdělení středisek týkajících se dopravní divize nikoli na třímístné, ale na čtyřmístné znaky, neboť forma středisek může být libovolná a je omezena pouze možnostmi účetních systémů. V takovém případě by první symbol označoval, že jde o dopravní divizi, druhý znak pak zda se jedná od odštěpný závod v České republice či organizační složku na Slovensku. Zbylé znaky by pak odpovídaly stávajícím zvyklostem, vyjma výrobních středisek, která by přirozeně specifikovala druh dopravní stavby. Výhodou uplatnění soustavy středisek je kromě jasného účetního rozlišení i přehlednější orientování v organizační struktuře, interních dokumentech a terminologii. Ukázka možného zařazení odštěpného závodu Dopravní stavby a organizační složky na Slovensku do struktury středisek společnosti POHL cz je zachycena v tabulce č. 29.

Tabulka 29: Návrh možného zařazení odštěpného závodu a organizační složky do struktury středisek společnosti POHL cz

Středisko	Název střediska
4xxx	Dopravní divize
41xx	Odštěpný závod Dopravní stavby
4100	Režijní středisko
412x	Výrobní středisko

4121	<i>Silniční stavby</i>
4122	<i>Podzemní stavby</i>
4123	<i>Mosty a inženýrské stavby</i>
42xx	Organizační složka Slovensko
4200	Režijní středisko
422x	Výrobní středisko
4221	<i>Silniční stavby</i>
4222	<i>Podzemní stavby</i>
4223	<i>Mosty a inženýrské stavby</i>

Zdroj: Vlastní zpracování

3.4.2 Účtování organizační složky na Slovensku

Organizační složka českého podnikatele, ačkoli umístěná v zahraničí, stále vystupuje jako jeden subjekt. Dle českých předpisů jde tedy o jednu účetní jednotku, kterou je nezbytné vést v účetnictví jako celek. Současně je ale organizační složka zahraniční osoby, zapsaná pod vlastním identifikačním číslem ve slovenském obchodním rejstříku, podle slovenského zákona o účetnictví považována za účetní jednotku, čímž vyplývá povinnost účtovat její činnosti v soustavě podvojného účetnictví podle slovenské legislativy. Z toho vyplývá, že o dané organizační složce musí být účtováno jednak podle českých předpisů v rámci celého podniku, jehož je organizační složka součástí, a zároveň za činnost organizační složky v zahraničí v souladu s účetními předpisy dané země. [74, 75, 76]

Je tedy zřejmé, že na problematiku odštěpného závodu v zahraničí může být pohlíženo z vícero úhlů. Ze strany Slovenské republiky, kde je organizační složka sice považována za zahraniční osobu, avšak z ostatních aspektů se takřka neliší od slovenských podnikatelů. Vede účetnictví a sestavuje účetní závěrku podle slovenské legislativy, musí se registrovat jako plátce DPH na Slovensku, odvádí na Slovensku daň z příjmů právnických osob, daně z mezd, blíže popsané v kapitole 3.3 Odměňování zaměstnanců, či daň silniční. [75]

Krátce bych zde ještě objasnila právě daň z příjmů právnických osob u organizační složky v zahraničí. Na základě slovenského zákona o dani z příjmů se musí organizační složka k této dani registrovat u správce daně a následně za každé zdaňovací období podávat přiznání k dani z příjmů právnických osob. Podkladem pro stanovení daně je právě slovenské účetnictví. Sazba daně z příjmů právnických osob je na Slovensku v roce 2021 za předpokladu, že roční příjmy organizační složky překročí 49 790 €, 21 % ze základu sníženého o daňovou ztrátu. Výpočet daně je pak obdobný postupu v České republice. Základ daně vznikne zjednodušeně řečeno rozdílem mezi výnosy a náklady z podvojného účetnictví, ke kterému se připočítají položky zvyšující základ daně, tzv. nedaňové náklady, které v konečném důsledku zvyšují daňovou povinnost, nebo se naopak odečtou položky, které základ daně snižují. [48, 55, 77, 78]

Vzhledem ke skutečnosti, že je podnikatel v České republice povinen podávat daňové přiznání k dani z příjmů právnických osob za společnost jako celek, tedy včetně zahraniční organizační složky, nastávala by situace, kdy je organizační složka daněna jak v České republice, tak na Slovensku. Tomuto dvojímu zdanění je však zamezeno díky Smlouvě mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o zamezení dvojímu zdanění a zabránění

daňovému úniku v oboru daní z příjmu a z majetku⁵. Tato smlouva umožňuje podnikateli snížit daň z příjmů v České republice o částku zaplacenou na dani z příjmů na Slovensku. Výše odpočtu však může být maximálně rovna sumě, která by odpovídala zdanění stejného příjmu v České republice. Jinak řečeno, jelikož je sazba daně z příjmů právnických osob v České republice 19 %, může být od vypočtené daně odečteno rovněž pouze 19 %. Zaplacení daně na Slovensku je navíc potřeba doložit potvrzením tamního správce daně. [48, 55, 77, 78]

Z jiného hlediska je potřeba vnímat zahraniční organizační složku z pohledu zřizovatele. I přesto, že se jedná o zahraniční jednotku, je organizační složka vnitropodnikový útvar, který je potřeba zahrnout do výkazů v České republice spolu s mateřským podnikem jako celek, podobně jako odštěpný závod umístěný v tuzemsku. Tudíž nastává potřeba začlenit zahraniční organizační složku do účetnictví zřizovatele vedeného podle českých předpisů. Ačkoli jsou si česká a slovenská nařízení velmi blízká, nejsou totožná. S jistými rozdíly je v obou zemích řešeno již zmiňované účtování mezd zaměstnanců, odlišnosti jsou kupříkladu i v účtování odpisů, přecenění některých položek aktiv na reálnou hodnotu aj. Nastává tedy problém v propojení jedné organizační složky, která musí být současně vedena ve dvou účetních systémech, navíc účtovaných v rozdílných měnách. V praxi neexistuje jasně stanovený postup pro vedení účetnictví zahraniční organizační složky. Zřizovatel tedy může zvolit takřka libovolnou metodu, která však bude dodržovat vymezené zásady věrného a poctivého zobrazení skutečnosti. [74, 75, 76, 77]

Obecně lze pojmenovat dva základní a nejpoužívanější způsoby vedení účetnictví zahraniční organizační složky:

- paralelní vedení účetnictví,
- převod pomocí agregovaných položek, obrátů či stavů. [74, 76]

Metoda paralelního vedení účetnictví spočívá v odděleném účtování organizační složky v zahraničí a současně s tím účtuje o organizační složce zřizovatel podle českých předpisů. To znamená, že je o dané organizační složce účtováno dvakrát. V zemi, kde je organizační složka zřízena je vedeno její účetnictví samostatně. Vedle toho vede účetnictví organizační složky ve svém systému zřizovatel například jako samostatné středisko popsané v předešlé kapitole 3.4.1 Účtování odštěpného závodu v České republice. Hlavní nevýhodou této metody je velká pracnost, každý účetní případ musí být záúčtovaný dvakrát, jednou na straně organizační složky a jednou na straně zřizovatele. S tím souvisí i zvýšené administrativní náklady za tuto práci, ale i za kontrolu správnosti apod., neboť vzhledem k paralelnímu vedení účetnictví neexistuje propojenost účetních systémů a roste riziko opomenutí záúčtování některých operací do obou soustav. Tato metoda je v praxi využitelná převážně u organizačních složek, které mají pouze malé množství účetních operací. Vzhledem k velkému počtu účetních případů u stavební společnosti, respektive její organizační složky, bych tuto metodu pro účtování organizační složky společnosti POHL cz na Slovensku nedoporučovala. [74, 76]

Druhá z metod je založená na načítání účetnictví organizační složky do účetnictví zřizovatele pomocí agregovaných položek, obrátů či stavů. Účetnictví organizační složky je vedeno samostatně podle lokálních předpisů a do účetnictví zřizovatele se převádí na pravidelné

⁵ Sdělení č. 100/2003 Sb. m. s.

bázi pomocí převodového můstku či načítání přímo daných dat účetnictví, které se překlápí do účetnictví zřizovatele. I v tomto případě je volba konkrétního postupu v kompetenci podnikatele. Ten se může na základě potřeb podniku rozhodnout, jakou formou, v jaké podrobnosti a v jakých periodách bude účetnictví organizační složky načítáno. Nejběžnější je načítání dat v měsíčních cyklech, méně časté načítání by mohlo být v rozporu se zásadou průběžného účtování. Jednou variantou je načítání změn obrátů či převádění jednotlivých položek ode dne posledního načtení, tedy kupříkladu data za jeden měsíc, přičemž nedochází k úpravě načtených údajů za předchozí období. Alternativou je načítání stavů nebo položek z účetnictví organizační složky k určitému dni, převádí se tedy úplný výčet zaúčtovaných položek za celé sledované období. V tomto případě je tedy nezbytné odúčtovat předchozí načtená data. Pro zachování všech detailů, která mohou být nezbytná pro sledování organizační složky u zřizovatele, je vhodné načítat data prostřednictvím jednotlivých položek, nicméně mohou být převáděny pouze komplexní obraty či stavy. [74, 76, 79]

Možným postupem převádění účetnictví organizační složky do účetnictví zřizovatele je pomocí tzv. převodového můstku. Převodový můstek musí být nastaven takovým způsobem, aby účetnictví zřizovatele splňovalo veškeré zásady, zejména poctivé a věrné zobrazení a bylo v souladu s českou legislativou. Samotné převedení pak probíhá na základě vnitřního účetního dokladu, ve kterém by mělo být uvedeno, jaký převodový můstek byl pro konkrétní položku či účet použit. Tímto způsobem je provázáno účetnictví zahraniční jednotky s jejím zřizovatelem a je zajištěna případná dohledatelnost dokladů spojených s působením organizační složky v zahraničí, čímž je dodržena také archivační povinnost. Převodový můstek se obvykle odvozuje od účetní osnovy a struktury účetních výkazů. [74, 76]

Následující tabulka č. 30 zobrazuje eventuální podobu převodového můstku ve společnosti POHL cz, bez zřetele na reálnou účetní osnovu v daném podniku. Struktura analytických účtů u zřizovatele xxx.420 představuje možnou alternativu pro odlišení slovenské organizační složky.

Tabulka 30: Možná varianta převodového můstku společnosti POHL cz

Organizační složka na Slovensku		Organizační složka u zřizovatele v České republice	
Název účtu (SK)	Číslo účtu (SK)	Název účtu (CZ)	Číslo účtu (CZ)
Pokladnica v EUR SK	211.000	Pokladna v Kč - org. složka SK	211.420
Tuzemský odberatelia SK	311.000	Tuzemští odběratelé - org. složka SK	311.420
Tuzemskí dodávateľia SK	321.000	Tuzemští dodavatelé - org. složka SK	321.420
Mzdy zamestnancov SK	331.000	Mzdy zaměstnanců - org. složka SK	331.420
Spotreba materiálu SK	501.000	Spotřeba materiálu - org. složka SK	501.420

Zdroj: Vlastní zpracování

Metoda načítání agregovaných položek, obrátů či stavů je vhodná především pro organizační složky v zahraničí, které mají větší množství převážně typově stejných účetních případů. Její nevýhodou je nutnost přesného rozboru obrátů a jejich správného převedení pomocí převodového můstku tak, aby byly v souladu s českou účetní legislativou. Pro účtování slovenské organizační složky společnosti POHL cz je tato metoda dle mého názoru vhodnější.

Zahraniční organizační složka a její zřizovatel v České republice budou mít téměř vždy jinou funkční měnu. Funkční měnou je chápána měna primárního ekonomického prostředí, v němž daná společnost vykonává svou činnost, což nutně nemusí být měna daného státu, ale zpravidla jsou totožné. Účetní jednotky působící v České republice navíc mají podle zákona o účetnictví povinnost vést účetnictví v jednotkách české měny a v českých korunách sestavovat i účetní závěrku. Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS) ukládají povinnost všem účetním jednotkám převádět položky v cizí měně právě do měny, v níž společnost předkládá účetní závěrku, proto je nezbytné nastavit kurz pro přenos mezi oběma účetními systémy. V praxi je nejčastější volbou pevný kurz nastavený vnitřním předpisem zřizovatele. Ani v tomto případě však nejsou pro převody měn zavedeny jasné postupy, proto je konkrétní metodika volbou účetní jednotky. Potenciální variantou tak kromě nastaveného pevného kurzu pro celé účetní období, případně i jeho část, může být například průměrný měsíční kurz pro načítaná data jednoho měsíce, kurz platný v okamžiku uskutečnění účetního případu aj. Ať už je zvolený jakýkoli z těchto způsobů, mohou při převodu účetnictví organizační složky vznikat kurzové rozdíly. Otázkou, na kterou se liší názory i napříč odbornou veřejností, zůstává, zda mají tyto kurzové rozdíly ovlivnit přímo náklady a výnosy daného účetního období, nebo zda by měly být součástí základního kapitálu zřizovatele. Většina účetních jednotek nechává kurzové rozdíly jako součást výsledovky. [74, 76, 80]

Při účtování zahraničních organizačních složek je specifickou situací účtování vzájemných vztahů mezi zahraniční jednotkou a mateřským podnikem. Jelikož se v případě organizační složky jedná o vnitropodnikový útvar zřizovatele, účtuje se jejich vzájemné plnění pomocí vnitropodnikových dokladů. To je důležité zejména z pohledu zřizovatele, neboť se interní doklady navzájem vyrovnají, a do externích výkazů celého podniku tudíž nevstupují. Účetní případy organizační složky týkající se vztahu k zřizovateli mohou být účtovány například prostřednictvím účtu 395 – Vnitřní zúčtování, a to jak u české, tak i slovenské jednotky, které by však měly být rozlišitelné účetní analytikou. Ani v tomto případě však není postup striktně stanoven a podnikatel tak může zvolit jemu vyhovující metodu. [75, 77]

Důležité je také správné stanovení převodních cen pro uplatňované transakce mezi propojenými subjekty, tzv. „transfer pricing“. Převodní ceny by měly být stanoveny stejným způsobem, jakým by postupovaly nezávislé podniky. Správné nastavení převodních cen je kontrolováno ze strany finančního úřadu, aby nedocházelo k přelévání zisků do zahraničí. V případě zjištěných rozdílů připadá dokazování korektnosti dané transakce na bedra podniku. Bezpečnou variantou je vypracovaná dokumentace k transferovým cenám, ideálně od specializované poradenské společnosti. [81]

Tabulka 31: Příklad účtování vzájemných vztahů prostřednictvím účtu 395 - Vnitřní zúčtování

Účetní případ se zřizovatelem	MD	D
Nakoupené služby	51x	395
Výnosy z poskytnuté služby či dodaného výrobku	395	60x

Zdroj: Vlastní zpracování podle [75]

3.4.3 Shrnutí kapitoly

Mezi odštěpným závodem a organizační složkou podniku v zahraničí není z pohledu jejich účtování na straně zřizovatele takřka rozdíl, obojí je chápáno jako vnitropodnikový útvar, který musí mateřský podnik zahrnout do svých účetních výkazů. Rozlišení jejich hospodářských výkonů od výkonů podnikatele je možné například zavedením středisek či odlišnou strukturou analytických účtů. Možnost třídit účetní data podle odštěpných závodů či organizačních složek je však pouze volbou daného podniku, která umožňuje lepší schopnost orientace v účetnictví či sestavování interních výkazů za jednotlivé útvary. Žádný předpis však potřebu členit účetnictví podle dílčích závodů neupravuje. Vzájemné účtování výkonů mezi odštěpnými závody, organizační složkou či samotným zřizovatelem probíhá na základě interních dokladů.

Organizační složky umístěné v zahraničí ale mají, kromě povinnosti vést danou jednotku spolu s mateřským podnikem podle českých předpisů, i povinnost účtovat podle legislativy země, ve které jsou zřízeny. Tím vzniká nutnost účtovat o jednom útvaru ve dvou účetních systémech a vzhledem k odlišnosti měn v jednotlivých zemích také potřeba jejich přepočtu. Jednou z metod pro zaznamenávání účetních dat do obou systémů je separátní účtování veškerých dokladů do účetnictví v České republice i do účetnictví organizační složky v zahraničí, takzvané paralelní vedení účetnictví. Tato metoda je však při větším množství účetních případů velmi pracná a náchylná na chybovost, která by mohla znamenat nesoulad v obou účetních systémech. Z toho důvodu je zřejmě používanější metoda načítání agregovaných položek, obrátů či stavů. Výhodou této metody je účtování pouze v účetním systému zahraniční organizační složky, které je následně v pravidelných intervalech přenášeno do účetnictví zřizovatele, což poskytuje jistou provázanost obou systémů. Vzhledem k odlišnosti měn v obou zemích je nutné zvolit kurz pro přenos účetních dat. Ten může být v podniku nastaven vnitřním předpisem, ale lze také použít například průměrný měsíční kurz či jiné postupy.

Problematikou účtování odštěpných závodů ani organizačních složek v zahraničí se nezabývá žádný předpis, a proto je v praxi řada názorů a metod, jak o těchto útvarech účtovat. Konkrétní způsob jejich účtování si tak může podnikatel stanovit v závislosti na jeho specifických potřebách, přičemž musí pouze respektovat legislativu obou zemí.

4 ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo definování pojmu odštěpný závod, popis postupu jeho zřízení a vymezení významných rozdílů mezi odštěpným závodem českého podniku v tuzemsku a organizační složkou v zahraničí, konkrétně na Slovensku. V souvislosti s definováním podstatných rozdílů obou těchto jednotek, bylo také cílem srovnat na případové studii pracovní a daňové právo, zahrnující i celkové zdanění českých a slovenských zaměstnanců, a dále metody účtování o tuzemském odštěpném závodě, respektive o organizační složce v zahraničí.

Dle mého názoru je organizační složka, jakožto forma proniknutí českého podnikatele na zahraniční trh, vhodnou variantou. Za její výhody považují zejména její jednoduché, rychlé a levné založení, při kterém nevzniká nová právnická osoba, a tudíž je to vhodná varianta zejména u podniků, ve kterých je vítáno či požadováno významné propojení zahraniční jednotky s mateřským podnikem. Jelikož nevzniká nový právní subjekt, není ani potřeba skládat při vzniku zahraniční jednotky žádný základní kapitál. Podstatné propojení organizační složky a jejího zřizovatele nemusí však vždy být pouze výhodou. Protože je zahraniční organizační složka vnitropodnikovým útvarům svého zřizovatele, musí ji podnikatel zahrnout do svého účetnictví, externích výkazů a účetních závěrek, což vyžaduje značnou znalost legislativy nejenom české, ale i té slovenské. Právě propojení účetních dat týkajících se organizační složky s účetnictvím zřizovatele považují za hlavní nevýhodu této možnosti expanze do zahraničí, kvůli které se mnohé z podniků rozhodnou podnikat v zahraničí jinou formou, například prostřednictvím dceřiné společnosti, která vede účetnictví zcela odděleně od mateřského podniku. Provázání účetnictví organizační složky také komplikuje nedostatečná legislativní úprava, která sice umožňuje takřka libovolnou metodiku účtování o organizační složce, ale zároveň neposkytuje jednoznačné pokyny, kterými by se mohly podniky řídit, a tak v praxi vznikají rozpory o správném postupu jejich účtování. Absenci jednoznačných pravidel řešících problematiku zahraničních organizačních složek považují za další významný problém této formy podnikání v zahraničí.

V teoretické části práce byly objasněny základní principy odštěpných závodů, jejich rozdíl oproti pouhým pobočkám a vysvětleny odlišnosti mezi odštěpným závodem v tuzemsku a v zahraničí. Dále byla v této části práce vysvětlena funkce vedoucího odštěpného závodu, který může ve věcech odštěpného závodu jednat z titulu této funkce bez nutnosti dalších pověření. Značný prostor byl také věnován postupu zřízení odštěpného závodu a náležitostem dokumentů, které jsou ke zřízení odštěpného závodu nezbytné. Ukázalo se, že z hlediska samotného procesu vytvoření dané jednotky není ve skutečnosti velký rozdíl mezi zřízením odštěpného závodu v České republice a založením organizační složky na Slovensku. V tomto ohledu jsou si legislativy doposud velmi podobné.

Významnější rozdíly však jsou již v samotném podnikání v České republice nebo prostřednictvím organizační složky na Slovensku, neboť tento útvar se musí řídit předpisy země, ve které je zřízený. Právě touto problematikou, tedy porovnáním vybraných aspektů podnikání v České republice a na Slovensku, jsem se zabývala v praktické části diplomové práce. Metodiku zřízení odštěpného závodu a organizační složky v zahraničí jsem také popsala

na konkrétním příkladě české stavební společnosti, která v rámci své organizační struktury zřídila novou jednotku – dopravní divizi, zahrnující jak odštěpný závod v České republice, tak organizační složku na Slovensku. Poněvadž je tato zahraniční jednotka se svým zřizovatelem významně propojena právě prostřednictvím dopravní divize, je v tomto případě z mého pohledu forma proniknutí na zahraniční trh pomocí organizační složky vhodnou volbou.

Jedna z kapitol porovnávala nejpodstatnější rozdíly mezi povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů vyplývající z českého a slovenského zákoníku práce. Ačkoli se oba předpisy mohou jevit jako velmi podobné, nejsou stejné a pro podnikatele vstupujícího na zahraniční trh je nezbytné se s těmito odlišnostmi seznámit a dodržovat je. Zjistila jsem, že slovenská nařízení jsou v mnoha ohledech podrobnější a pro zaměstnavatele více svazující, příkladem může být zaměstnávání mladistvých i komplikovanější užívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Některá ustanovení naopak mohou být pro podnikatele přívětivá, kupříkladu pokud jde o rozsáhlejší informační povinnosti ze strany zaměstnanců. Výstupem této kapitoly se přehledná tabulka shrnující nejvýznamnější rozdíly z hlediska pracovního práva.

Podstatná část práce se věnovala srovnání celkového zdanění mzdy zaměstnanců v obou zemích. Porovnání jsem aplikovala na několika modelových případech zaměstnanců pracujících v pracovním poměru za odlišných rodinných okolností, ale i při různých úrovních odměny za práci – minimální, průměrné a nadprůměrné mzdě. Získané výsledky jednoznačně prokázaly, že celkové zdanění zaměstnanců je větší na Slovensku ve všech uplatněných modelových situacích. Rozdíly v reálném zdanění jsou větší, může-li zaměstnanec čerpat rozmanité slevy, daňová zvýhodnění a jiné nezdanitelné části, prokázalo se totiž, že ty jsou výhodněji nastavené pro zaměstnance pracující u českého zaměstnavatele. Podobné porovnání bylo provedeno i pro zaměstnance pracující na základě jednoho z možných typů dohod. V tomto případě nelze jednoznačně určit, zda jsou efektivněji odměňováni zaměstnanci v České republice nebo na Slovensku, záleží totiž na konkrétní situaci dané osoby a také úrovni dosahované odměny.

Poslední kapitola popisovala již zmiňované účtování o odštěpném závodu nebo o organizační složce. Oba případy se z pohledu zřizovatele jeví jako vnitropodnikový útvar, který je součástí jedné účetní jednotky. Zahraniční organizační složka ale navíc musí účtovat i podle předpisů Slovenské republiky. Ačkoli nejsou ze zákona stanoveny způsoby jejího účtování, obecně je možné definovat dvě nejčastější metody. První z nich je paralelní vedení dvojího účetnictví, jedenkrát za organizační složku podle slovenské legislativy a separátně pak dle českých předpisů jako součást zřizovatele. Tato metoda je poměrně pracná a vhodná zejména pro organizační složky s malým množstvím účetních případů. Druhou variantou je vedení účetnictví organizační složky odděleně od účetnictví zřizovatele, které se v pravidelných, nejčastěji měsíčních, intervalech načítá do účetnictví českého podnikatele. Výhodou této metody je značná provázanost obou systémů a menší časová náročnost. Součástí této kapitoly je také návrh možného začlenění obou jednotek do stávající účetní struktury popisované stavební společnosti. Vzhledem k odlišné funkční měně zřizovatele a organizační složky je také nezbytné zvolit vhodný přepočít a rovněž způsob účtování o vznikajících kurzových rozdílech.

Za přínos diplomové práce považuji zejména komplexnost a ucelenost informací týkajících se odštěpných závodů nebo organizačních složek v zahraniční a také srovnání

jednotlivých legislativních rozdílů, které vyplývají z podnikání v zahraničí. Možným rozšířením tohoto tématu by bylo popsání konkrétních rozdílů v účtování jednotlivých položek na Slovensku, které jsou potřeba při převodu účetních dat do účetnictví zřizovatele přenést podle českých předpisů.

Seznam použité literatury

- [1] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
- [2] KREJČÍ, Pavla. Komentář zákona 89/2021 Sb., občanský zákoník, § 503. *Města a obce profi* [online]. 2016. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.obecniportal.cz/33/komentar-zakona-89-2012-sb-obcansky-zakonik-503-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EtuvCojFP1DmFTinEIYYnriu3fW4phk4Og/?justlogged=1>
- [3] NOVOTNÝ, Jiří a Pavel ŠAŠEK. *Právní základy podnikání: Právní úprava podnikání, závazkové vztahy, pracovní právo*. Plzeň: Fakulta ekonomická Západočeské univerzity v Plzni, 2017. ISBN 978-80-261-0691-3.
- [4] KAŇKA, Jiří. *Organizační složka podniku zahraniční právnické osoby*. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-861-3154-8.
- [5] Co je to odštěpný závod? *Jake-james.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.jake-james.cz/blog/co-je-odstepny-zavod>
- [6] Odštěpný závod (organizační složka). *Offshoreservis.cz* [online]. [cit. 2021-12-05] Dostupné z: <https://offshoreservis.cz/odstepny-zavod/>
- [7] Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>
- [8] ROSICKÝ, Zdeněk. Odštěpný závod zahraniční osoby, přetrvávající výkladové problémy a problémy v praxi. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2015. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/odstepny-zavod-zahranicni-osoby-pretrvavajici-vykladove-problemy-a-problemy-v-praxi#ftn2>
- [9] HARDYN, Michal. Odštěpný závod – co to je, založení, zrušení. *Tovarnik.cz* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.tovarnik.cz/odstepny-zavod/>
- [10] Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-304>
- [11] Zákon č. 262-2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- [12] MOKRÝ, Lukáš. Povinné ukládání dokumentů do sbírky listin. *Portal.pohoda.cz* [online]. 2015. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/legislativa-pro-podnikatele/povinne-ukladani-dokumentu-do-sbirky-listin-pro-ko/>
- [13] Zákon č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1991-513>
- [14] Organizačná zložka podniku, zahraničnej osoby – základné informácie. *Akmv.sk* [online]. 2014. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.akmv.sk/organizacna-zlozka-podniku-zahranicnej-osoby-zakladne-informacie>
- [15] ŠKRINÁR, Alexander. Novela Obchodného zákonníka č. 390/2019 Z.z. s účinnosťou od 1. októbra 2020. *Srovpraxi.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.srovpraxi.sk/33/novela-obchodneho-zakonnika-c-390-2019-z-z-s->

- ucinnostou-od-1-oktobra-2020-uniqueiduchxzASYZNbZPKsWr5xNILMUf86K1XVQLovst39Xd8Y/
- [16] Zakládání organizační složky na Slovensku. *Slovenskespolecnosti.cz* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.slovenskespolecnosti.cz/zakladani-organizacni-slozky-na-slovensku>
- [17] KARKESOVÁ, Lucie. Organizačná zložka podniku zahraničnej osoby. *Karkesova.sk* [online]. 2019. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://karkesova.sk/novinky/organiza%C4%8Dn%C3%A1-zlo%C5%BEka-podniku-zahrani%C4%8Dnej-osoby>
- [18] Organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby. *Onlineinvest.sk* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.onlineinvest.sk/slovník-110=organizacna-zlozka-zahranicnej-pravnickej-osoby>
- [19] Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>
- [20] Výročná zpráva spoločnosti POHL cz, a.s. za období 2019-2020. *Pohl.cz* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: https://www.pohl.cz/wp-content/uploads/2021/06/POHL-cz_vyrocní-zprava-2019-2020.pdf
- [21] O spoločnosti. *Pohl.cz* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.pohl.cz/profil-spolecnosti/o-spolecnosti/>
- [22] Úplný výpis z obchodného rejstříku. *Justice.cz* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=69461&typ=UPLNY>
- [23] SUCHÁ, Barbora, Michal VRAJÍK a Tomáš ČERMÁK. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.
- [24] KOLÁŘOVÁ, Monika. *Velká kniha pro podnikání. 2., aktualiz. vyd.* Olomouc: Rubico, 2013. Podnikání. ISBN 978-80-7346-157-7.
- [25] Plusy a minusy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich ukončování. *Pamprofi.cz* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/plusy-a-minusy-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-a-jejich-ukoncovani-uniqueidgOke4NvrWuOTRLt9dkztV4AfOWI9Mhgp/>
- [26] TALDOVÁ, Simona. Dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/dohoda-o-vykonani-prace-pracovnej-cinnosti-2021>
- [27] Zákon č. 462/2003 Z.z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-462>
- [28] Príspevky na rekreáciu zamestnancov a športovú činnosť dieťaťa. *Finančná správa Slovenská republika* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/601211-Pr%C3%ADspevky-na-rekre%C3%A1ciu-zamestnancov-a-%C5%A1portov%C3%BA-%C4%8Dinnos%C5%A5-die%C5%A5a%C5%A5a>

- [29] Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-245>
- [30] Zákon č. 241/1993 Z.z., Národnej rady Slovenskej republiky o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1993-241>
- [31] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>
- [32] ŠUTYOVÁ, Zuzana. Minimální mzda v roku 2021 podľa stupňov náročnosti (koeficientov). *Podnikajte.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-2021-stupne-narocnosti-koeficient>
- [33] Kurzy devizového trhu – měsíční průměry. *Česká národní banka* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/prumerne_mena.html?mena=EUR
- [34] JANOŠKOVÁ, Jana. Sociální pojištění v systému veřejných rozpočtů. In: *Veřejná správa 2006*. Seč u Chrudimi: Univerzita Pardubice, 2006, s. 178-182. ISBN 80-7194-882-9.
- [35] Sociální pojištění v roce 2021. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-pojisteni>
- [36] Sociálne poistenie. *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/>
- [37] ČSSZ. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/>
- [38] Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>
- [39] Veřejné zdravotní pojištění. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 2018. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/verejne-zdravotni-pojisteni-2/>
- [40] Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461>
- [41] Sociálna poisťovna [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/zamestnanec---zamestnavatel/55163s>
- [42] Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580>
- [43] Vyměřovací základ. *Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/vymerovaci-zaklad>
- [44] Vymeriavací základ. *Slovensko.sk* [online]. 2017. [cit. 2021-12-05] Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_vymeriavaci-zaklad/

- [45] BOHDALOVÁ, Marie. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. *Iučto* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.iucto.cz/ucetni-tipy/ucetnictvi/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>
- [46] Vyhláška č. 125/1993 Sb., ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-125>
- [47] TALDOVÁ, Simona. Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1.1.2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-od-1-1-2021>
- [48] Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>
- [49] BUREŠ, Michal. Jak se zrušení superhrubé mzdy projeví na vaší čisté mzdě? *Finance.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/533638-zruseni-superhrube-mzdy/>
- [50] KUČEROVÁ, Dagmar. Nezdánitelné části základu daně pro rok 2020 a 2021. *Podnikatel.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nezdanitelne-casti-zakladu-dane-pro-rok-2020-a-2021/>
- [51] MACHÁČEK, Ivan. Hlavní změny ve zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti od 1.1.2021. *Pamprofi.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/hlavni-zmeny-ve-zdaneni-prijmu-fyzicky-ch-osob-ze-zavisle-cinnosti-od-1-1-2021-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdhPqv_kzFg3GA/
- [52] BÍLÝ, Radek. Slevy na dani o odčitatelné položky v roce 2020 a 2021. *Portál.pohoda.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/slevy-na-dani-a-odcitatelne-polozky-v-roce-2020-a/>
- [53] GOLLA, Petr, VAŘEČKA, Jan. Slevy na dani: Kdy je můžete uplatnit? *E15* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/danove-priznani/slevy-na-dani-kdy-je-muzete-uplatnit-1355964#>
- [54] KADLEC, Michal. Děti – daňové úlevy a jejich změny v roce 2021. *Portál.pohoda.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/deti-%E2%80%93-danove-ulevy-a-jejich-zmeny-v-roce-2021/>
- [55] Zákon č. 595/2003 Z. z., o dni z příjmů [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595>
- [56] MEZEIOVÁ, Viera. Komentár k ZDP § 5 Příjmy zo závislej činnosti. *Daně, účetnictví, právo, práce a mzdy pro profesionály* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/komentar-k-zdp-5-prijmy-zo-zavislej-cinnosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EliYDUUZ0irpXYITkt_cvFJVAN9ZtN4ZW7VXildZtMYe/
- [57] ČERNEGOVÁ, Anna. Nezdánitelné části základu dane v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/nezdanitelne-casti-zakladu-dane-2021>

- [58] ČERNEGOVÁ, Anna. Životné minimum od 1.7.2021 do 30.6.2022. *Podnikajte.sk* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/uctovnictvo/zivotne-minimum-od-1-7-2021-do-30-6-2022>
- [59] Životné minimum. *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>
- [60] MÁLKOVÁ, Michaela. *Komparace daně z příjmů fyzických osob v České republice a na Slovensku*. Pardubice, 2020. Bakalářská práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní. Vedoucí práce Ing. František Sejkora, Ph.D.
- [61] Zamestnanecká prémie. *Finančná správa Slovenská republika* [online]. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/554441-Zamestnaneck%C3%A1-pr%C3%A9mia>
- [62] ČERNEGOVÁ, Anna. Daňový bonus na dieťa v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2020. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danovy-bonus-na-dieta-2021>
- [63] ČERNEGOVÁ, Anna. Daňový bonus na dieťa v roku 2022. *Podnikajte.sk* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danovy-bonus-na-dieta-2022>
- [64] ŠMORŇ, Ladislav. Daňový bonus zaplatené úroky z hypotéky za rok 2020 a v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2021. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/osobne-financie/danovy-bonus-na-zaplatene-uroky-z-hypoteky-2020-2021>
- [65] POLANSKÁ, Lenka. Nová minimální a průměrná mzda od 1.1.2021 a dopady do odvodových povinností. *Tpa* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.tpa-group.cz/cs/nova-minimalni-a-prumerna-mzda-od-1-1-2021-a-dopady-do-odvodovych-povinnosti/>
- [66] Priemerná mzda: Rok 2020 a 2021. *Minimalnamzda.sk* [online]. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.minimalnamzda.sk/priemerna-mzda.php>
- [67] Mzdová kalkulačka: výpočet čistej mzdy 2021. *Finance.cz* [online]. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/mzdovy-kalkulator/>
- [68] HAAS KUBÁTOVÁ, Alena. Dohoda o provedení práce a o pracovní činnosti. *Portál.pohoda.cz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/dohody-o-provedeni-prace-a-pracovni-cinnosti-v-roc/>
- [69] Jak se změní výše pojistného v roce 2021? *Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR* [online]. 2020. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/jak-se-zmeni-vyse-pojistneho-v-roce-2021>
- [70] Zálohová nebo srážková daň? *Paradox* [online]. 2009. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <http://www.webparadox.cz/blog/zalohova-nebo-srazkova-dan/>
- [71] TALDOVÁ, Simona. Odvody z dohody v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-z-dohody-2021>

- [72] Odvody od januára 2021. *DÓVERA zdravotná poisťovňa* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.dovera.sk/platitel/zamestnavatel/tema-legislativne-informacie/odvody-od-januara-2021>
- [73] SENEŠI, Norbert. Dohoda o brigádnickej práci študentov v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/dohoda-o-brigadnickej-praci-studentov-2021>
- [74] ČECHOVÁ, Petra. Úskalí účtování organizační složky v zahraničí. *GT News* [online]. 2019. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/uskali-uctovani-organizacni-slozky-v-zahranici/>
- [75] SIDOROVÁ, Zuzana. Organizačný útvar podniku z účtovného hľadiska od 1. októbra 2020. *Účtovný expert pre podnikateľov* [online]. 2020. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: https://uctovnyexpert.dashofer.sk/onb/33/organizacny-utvar-podniku-z-uctovneho-hladiska-od-1-oktobra-2020-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAFBCOgF6gz69StJVamVbj4YCw1D7A64OzA/?uri_view_type=44&uid=1P4T_Xu-CgE1KaoWI93mE9g&e=1ZmJwuORxztVnHcd6jwlRdxioFYxmwoPF
- [76] VÍCHOVÁ, Silvie. *Účetní aspekty podnikání české účetní jednotky prostřednictvím organizační složky v jiných zemích EU*. Brno, 2018. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Eva Hýblová, Ph.D.
- [77] ZEMANOVÁ, Aneta. *Rozhodnutí o formě podnikání české právnické osoby na Slovensku*. Brno, 2018. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Bc. Jana Hvozdenská.
- [78] REMEŠ, Jaroslav. Novela zákona o dani z příjmů na Slovensku přináší řadu změn. *Kurzycz* [online]. 2021. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.kurzycz.cz/zpravy/580677-novela-zakona-o-dani-z-prijmu-na-slovensku-prinasi-radu-zmen/>
- [79] MAREŠ, Milan a Romana DEJDAROVÁ. Organizační složka podniku mimo území České republiky. *Daně a právo v praxi*. 2014, 2014(5), 39-41.
- [80] HONZÍKOVÁ, Klára. Dopady změn měnových kurzů – IAS 21. *GT News* [online]. 2012. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/dopady-zmen-menovych-kurzu-ias-21/>
- [81] JELÍNEK, Michal. Převodní ceny: když zaklepe finanční úřad. *Businessinfo.cz* [online]. 2019. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/prevodni-ceny-kdyz-zaklepe-financni-urad/>

Seznam použitých zkratek

Zkratka	Význam
ČR (CZ)	Česká republika
IČO	Identifikační číslo osoby
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
DPH	Daň z přidané hodnoty
SZ	Sociální zabezpečení
ZP	Zdravotní pojištění
SP	Sociální pojištění
SK	Slovensko
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
OSBZ	Osoba bez zdanitelných příjmů
DBPS	Dohoda o brigádnické práci studentů
IFRS	Mezinárodní standardy účetního výkaznictví

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti POHL cz před vznikem nových závodů	20
Obrázek 2: Organizační struktura společnosti POHL cz po vzniku nových závodů	21
Obrázek 3: Systém sociálního pojištění v České republice	37
Obrázek 4: Systém sociálního a zdravotního pojištění na Slovensku	38
Obrázek 5: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při minimální mzdě	49
Obrázek 6: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při průměrné mzdě	53
Obrázek 7: Grafické znázornění efektivní daně a efektivního zdanění v ČR a SK při nadprůměrné mzdě .	57
Obrázek 8: Grafické zobrazení poměru čistého a hrubého příjmu zaměstnance u dohod v ČR a SK	61
Obrázek 9: Grafické zobrazení poměru nákladů práce a hrubé mzdy u dohod v ČR a SK	62
Obrázek 10: Grafické znázornění průběhu efektivního zdanění zaměstnance při minimální, průměrné a nadprůměrné mzdě v ČR a SK	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Srovnání dnů pracovního volna v České republice a na Slovensku.....	32
Tabulka 2: Porovnání vybraných rozdílů českého a slovenského práva ve vztahu k zaměstnancům.....	33
Tabulka 3: Sazby sociálního a zdravotního pojištění v České republice	38
Tabulka 4: Sazby sociálního a zdravotního pojištění na Slovensku	38
Tabulka 5: Nezdánitelná část daně v ČR	40
Tabulka 6: Slevy na dani v České republice platné v roce 2021.....	41
Tabulka 7: Výše daňového zvýhodnění platného pro rok 2021.....	41
Tabulka 8: Roční výše slovenské nezdanitelné části základu daně na poplatníka.....	43
Tabulka 9: Roční výše slovenské nezdanitelné části základu daně na manžela či manželku.....	43
Tabulka 10: Výpočet zaměstnanecké prémie.....	45
Tabulka 11: Měsíční výše daňového bonusu na vyživované dítě na Slovensku.....	45
Tabulka 12: Zdanění práce v České republice při minimální mzdě.....	47
Tabulka 13: Zdanění práce na Slovensku při minimální mzdě.....	48
Tabulka 14: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při minimální mzdě v ČR a SK	49
Tabulka 15: Zdanění práce v České republice při průměrné mzdě.....	50
Tabulka 16: Zdanění práce na Slovensku při průměrné mzdě.....	51
Tabulka 17: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při průměrné mzdě v ČR a SK	52
Tabulka 18: Zdanění práce v České republice při nadprůměrné mzdě	54
Tabulka 19: Zdanění práce na Slovensku při nadprůměrné mzdě	55
Tabulka 20: Srovnání vybraných ukazatelů zdanění práce při nadprůměrné mzdě v ČR a SK.....	56
Tabulka 21: Odvody a zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR.....	58
Tabulka 22: Zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr v České republice.....	59
Tabulka 23: Výše základních odvodů pro dohody konané mimo pracovní poměr na Slovensku	59
Tabulka 24: Výše odvodů pro důchodce a studenty pracující na dohodu na Slovensku	60
Tabulka 25: Zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr na Slovensku	61
Tabulka 26: Celkové porovnání efektivního zdanění zaměstnanců v ČR a SK.....	63
Tabulka 27: Ukázka účetního rozlišení odštěpných závodů podle struktury analytických účtů.....	65
Tabulka 28: Ukázka rozlišení odštěpných závodů podle struktury středisek	66
Tabulka 29: Návrh možného zařazení odštěpného závodu a organizační složky do struktury středisek společnosti POHL cz	66
Tabulka 30: Možná varianta převodového můstku společnosti POHL cz.....	69
Tabulka 31: Příklad účtování vzájemných vztahů prostřednictvím účtu 395 - Vnitřní zúčtování.....	70

Přílohy

Příloha 1: Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu dopravní stavby

Příloha 2: Výpis z obchodního rejstříku společnosti POHL cz, a.s. před vznikem odštěpného závodu Dopravní stavby

Příloha 3: Výpis z obchodního rejstříku společnosti POHL cz, a.s. po vzniku odštěpného závodu Dopravní stavby

Příloha 4: Rozhodnutí o zřízení organizační složky na Slovensku

Příloha 5: Výpis z živnostenského registru Slovenské republiky

Příloha 6: Výpis ze slovenského obchodního rejstříku

Příloha č. 1: Rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu dopravní stavby

POHL cz, a.s.

IČ 25606468
sídlem Roztoky, Nádražní 25, PSČ 25263
sp. zn. B 4934 vedená u Městského soudu v Praze

Dnešního zasedání představenstva se účastní:

- 1) **Ing. PETR KAŠPAR**, dat. nar. 20. dubna 1976
Matoušova 3171/16a, Smíchov, 150 00 Praha 5
- 2) **Ing. ALENA KUKRECHTOVÁ**, dat. nar. 11. listopadu 1985
U Stadionu 682, 396 01 Humpolec
- 3) **Ing. JAROSLAV KUKRECHT**, dat. nar. 15. dubna 1987
Pionýrská 256, 250 67 Klecany

Program jednání: rozhodnutí o zřízení odštěpného závodu

Představenstvo společnosti tímto zřizuje odštěpný závod společnosti POHL cz, a.s., a to:

„**POHL cz, a.s., odštěpný závod Dopravní stavby**“
s umístěním na adrese: Na Pomezí 2483, 252 63 Roztoky.

a s následující předmětem podnikání:

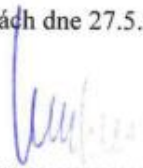
- projektová činnost ve výstavbě
- činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.
- projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.
- Provádění staveb, jejich změn a odstraňování
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení

- montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
- výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
- montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
- Poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Výkon zeměměřických činností
- Podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady

Vedoucím odštěpného závodu se jmenuje:

Mgr. Martin Tutka, nar. 24.10.1978, bydliště Nepomuckých 749/17, Praha 9

V Rostokách dne 27.5.2021


.....
Ing. PETR KAŠPAR


.....
Ing. ALENA KUKRECHTOVÁ


.....
Ing. JAROSLAV KUKRECHT

Příloha č. 2: Výpis z obchodního rejstříku společnosti POHL cz, a.s. před vznikem odštěpného závodu Dopravní stavby

Výpis

z obchodního rejstříku, vedeného
Městským soudem v Praze
oddíl B, vložka 4934

Datum vzniku a zápisu:	8. září 1997
Spisová značka:	B 4934 vedená u Městského soudu v Praze
Obchodní firma:	POHL cz, a.s.
Sídlo:	Roztoky, Nádražní 25, PSČ 25263
Identifikační číslo:	256 06 468
Právní forma:	Akciová společnost
Předmět podnikání:	<p>projektová činnost ve výstavbě</p> <p>činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.</p> <p>projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.</p> <p>Provádění staveb, jejich změn a odstraňování</p> <p>Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona</p> <p>výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení</p> <p>výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích</p> <p>Poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</p> <p>Výkon zeměměřických činností</p> <p>Podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady</p>
Statutární orgán - představenstvo:	
člen představenstva:	<p>Ing. PETR KAŠPAR, dat. nar. 20. dubna 1976</p> <p>Matoušova 3171/16a, Smíchov, 150 00 Praha 5</p> <p>Den vzniku členství: 1. září 2016</p>
člen představenstva:	<p>Ing. ALENA KUKRECHTOVÁ, dat. nar. 11. listopadu 1985</p> <p>U Stadionu 682, 396 01 Humpolec</p> <p>Den vzniku členství: 29. listopadu 2018</p>
člen představenstva:	<p>Ing. JAROSLAV KUKRECHT, dat. nar. 15. dubna 1987</p> <p>Pionýrská 256, 250 67 Klecany</p> <p>Den vzniku členství: 15. října 2019</p>
Počet členů:	3
Způsob jednání:	Za společnost je oprávněn jednat samostatně každý člen představenstva.
Dozorčí rada:	
předseda dozorčí rady:	<p>PETR POHL, dat. nar. 8. února 1984</p> <p>Palackého 77, 252 63 Roztoky</p> <p>Den vzniku funkce: 13. listopadu 2017</p>

	Den vzniku členství: 13. listopadu 2017
člen dozorčí rady:	Ing. HELENA POHLOVÁ, dat. nar. 21. září 1956 Palackého 77, 252 63 Roztoky Den vzniku členství: 14. října 2019
člen dozorčí rady:	Ing. CYRIL POHL, dat. nar. 8. srpna 1989 Palackého 77, 252 63 Roztoky Den vzniku členství: 14. října 2019
Jediný akcionář:	Ing. PETR POHL, dat. nar. 9. července 1956 Palackého 77, 252 63 Roztoky
Akcie:	250 ks akcie na jméno v zaknihované podobě ve jmenovité hodnotě 500 000,- Kč
Základní kapitál:	125 000 000,- Kč Splaceno: 100%
Ostatní skutečnosti:	<p>Na společnost přešlo jejím sloučením s obchodními společnostmi: ZUD-stavební, a.s. se sídlem Plzeň, Domažlická 168, IČ: 25236954, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Plzni, oddíl B, vložka 824, STAVIMPEX, a.s. se sídlem Roztoky, Jungmannova 27, IČ: 00201561, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 502, POHL, spol. s r.o. se sídlem Brno, Komárovské nábřeží 693/12, IČ: 46352139, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 28300, jmění obchodních společností ZUD-stavební, a.s., STAVIMPEX, a.s. a POHL, spol. s r.o., včetně práv a povinností těchto společností z pracovněprávních vztahů.</p> <p>Jediný akcionář obchodní společnosti POHL cz, a.s., IČ: 25606468, se sídlem Roztoky, Nádražní 25, PSČ 252 63, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, v oddílu B, vložce 4934 (nástupnická společnost), rozhodl o fúzi sloučením bez likvidace se zanikající společností GEOPOHL GROUP s.r.o., IČ: 25390511, se sídlem Roztoky, Nádražní 25, PSČ 252 63, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze v oddílu C, vložka 149981, s tím, že jmění zanikající společnosti přejde na nástupnickou společnost POHL cz, a.s. v důsledku fúze sloučením, a to včetně práv a povinností plynoucích z pracovně právních vztahů.</p> <p>Počet členů statutárního orgánu: 3 Počet členů dozorčí rady: 3</p> <p>Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.</p>
Odštěpné závody:	
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s., odštěpný závod Opava
Sídlo nebo umístění:	Opava, Holasická 1632/57A, PSČ 74705
Předmět podnikání:	<p>projektová činnost ve výstavbě činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb. projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i)</p>

	zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
	Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektornických a telekomunikačních zařízení
	Montáž, opravy, revize a zkoušky eletrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
Vedoucí odštěpného závodu:	
	JAN FLEISCHER, dat. nar. 21. července 1974 Opava, U tratě 238/9, PSČ 74770
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s. odštěpný závod Rostoky
Sídlo nebo umístění:	Rostoky, Nádražní 25, PSČ 25263
Předmět podnikání:	
	projektová činnost ve výstavbě
	činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
	Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
Vedoucí odštěpného závodu:	
	Ing. RAFAEL MORENO, dat. nar. 9. dubna 1975 č.p. 101, 407 45 Kytlice
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s., odštěpný závod Plzeň
Sídlo nebo umístění:	Plzeň, Domažlická 168, PSČ 31800
Předmět podnikání:	
	projektová činnost ve výstavbě
	činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského

zákona

Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení

Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení

montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení

výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových

montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích

Vedoucí odštěpného závodu:

Ing. ZDENĚK HANZAL, dat. nar. 19. května 1961

Plzeň, Petřínská 36, PSČ 30701

Příloha č. 3: Výpis z obchodního rejstříku společnosti POHL cz, a.s. po vzniku odštěpného závodu Dopravní stavby

Výpis

z obchodního rejstříku, vedeného
Městským soudem v Praze
oddíl B, vložka 4934

Datum vzniku a zápisu:	8. září 1997
Spisová značka:	B 4934 vedená u Městského soudu v Praze
Obchodní firma:	POHL cz, a.s.
Sídlo:	Na Pomezí 2483, 252 63 Roztoky
Identifikační číslo:	256 06 468
Právní forma:	Akciová společnost
Předmět podnikání:	<p>projektová činnost ve výstavbě činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.</p> <p>projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.</p> <p>Provádění staveb, jejich změn a odstraňování</p> <p>Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení</p> <p>výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových</p> <p>montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích</p> <p>Poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</p> <p>Výkon zeměměřických činností</p> <p>Podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady</p>
Statutární orgán - představenstvo:	
člen představenstva:	<p>Ing. PETR KAŠPAR, dat. nar. 20. dubna 1976 Matoušova 3171/16a, Smíchov, 150 00 Praha 5 Den vzniku členství: 1. září 2016</p>
člen představenstva:	<p>Ing. ALENA KUKRECHTOVÁ, dat. nar. 11. listopadu 1985 U Stadionu 682, 396 01 Humpolec Den vzniku členství: 29. listopadu 2018</p>
člen představenstva:	<p>Ing. JAROSLAV KUKRECHT, dat. nar. 15. dubna 1987 Pionýrská 256, 250 67 Klecany Den vzniku členství: 15. října 2019</p>
Počet členů:	3
Způsob jednání:	Za společnost je oprávněn jednat samostatně každý člen představenstva.
Dozorčí rada:	
předseda dozorčí rady:	<p>PETR POHL, dat. nar. 8. února 1984 Palackého 77, 252 63 Roztoky Den vzniku funkce: 13. listopadu 2017</p>

	Den vzniku členství: 13. listopadu 2017
člen dozorčí rady:	Ing. HELENA POHLOVÁ, dat. nar. 21. září 1956 Palackého 77, 252 63 Roztoky Den vzniku členství: 14. října 2019
člen dozorčí rady:	Ing. CYRIL POHL, dat. nar. 8. srpna 1989 Palackého 77, 252 63 Roztoky Den vzniku členství: 14. října 2019
Jediný akcionář:	Ing. PETR POHL, dat. nar. 9. července 1956 Palackého 77, 252 63 Roztoky
Akcie:	250 ks akcie na jméno v zaknihované podobě ve jmenovité hodnotě 500 000,- Kč
Základní kapitál:	125 000 000,- Kč Splaceno: 100%
Ostatní skutečnosti:	<p>Na společnost přešlo jejím sloučením s obchodními společnostmi: ZUD-stavební, a.s. se sídlem Plzeň, Domažlická 168, IČ: 25236954, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Plzni, oddíl B, vložka 824, STAVIMPEX, a.s. se sídlem Roztoky, Jungmannova 27, IČ: 00201561, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 502, POHL, spol. s r.o. se sídlem Brno, Komárovské nábřeží 693/12, IČ: 46352139, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 28300, jmění obchodních společností ZUD-stavební, a.s., STAVIMPEX, a.s. a POHL, spol. s r.o., včetně práv a povinností těchto společností z pracovněprávních vztahů.</p> <p>Jediný akcionář obchodní společnosti POHL cz, a.s., IČ: 25606468, se sídlem Roztoky, Nádražní 25, PSČ 252 63, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, v oddílu B, vložce 4934 (nástupnická společnost), rozhodl o fúzi sloučením bez likvidace se zanikající společností GEOPOHL GROUP s.r.o., IČ: 25390511, se sídlem Roztoky, Nádražní 25, PSČ 252 63, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze v oddílu C, vložka 149981, s tím, že jmění zanikající společnosti přejde na nástupnickou společnost POHL cz, a.s. v důsledku fúze sloučením, a to včetně práv a povinností plynoucích z pracovně právních vztahů.</p> <p>Počet členů statutárního orgánu: 3 Počet členů dozorčí rady: 3</p> <p>Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.</p>
Odštěpné závody:	
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s., odštěpný závod Opava
Sídlo nebo umístění:	Opava, Holasická 1632/57A, PSČ 74705
Předmět podnikání:	<p>projektová činnost ve výstavbě činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb. projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i)</p>

	zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
	Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektornických a telekomunikačních zařízení
	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
Vedoucí odštěpného závodu:	
	JAN FLEISCHER, dat. nar. 21. července 1974
	Opava, U tratě 238/9, PSČ 74770
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s. odštěpný závod Roztoky
Sídlo nebo umístění:	Na Pomezí 2483, 252 63 Roztoky
Předmět podnikání:	
	projektová činnost ve výstavbě
	činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
	Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
Vedoucí odštěpného závodu:	
	Ing. RAFAEL MORENO, dat. nar. 9. dubna 1975
	č.p. 101, 407 45 Kytlice
Odštěpný závod:	
Obchodní firma:	POHL cz, a.s., odštěpný závod Plzeň
Sídlo nebo umístění:	Plzeň, Domažlická 168, PSČ 31800
Předmět podnikání:	
	projektová činnost ve výstavbě
	činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a),c),d),e),f),h),i) zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského

	zákona
	Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
Vedoucí odštěpného závodu:	
	Ing. ZDENĚK HANZAL, dat. nar. 19. května 1961 Plzeň, Petřínská 36, PSČ 30701
Odštěpný závod:	
Označení odštěpného závodu:	POHL cz a.s., odštěpný závod Dopravní stavby
Sídlo nebo umístění:	Na Pomezí 2483, 252 63 Roztoky
Předmět podnikání:	
	projektová činnost ve výstavbě
	činnost prováděná hornickým způsobem v rozsahu ustanovení § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.
	projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí činnosti prováděné hornickým způsobem v rozsahu § 3 písm. a), c), d), e), f), h), i) zákona č. 61/1988 Sb.
	provádění staveb, jejich změn a odstraňování
	výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení
	výroba, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení tlakových
	montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení zdvihacích
	poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
	výkon zeměměřických činností
	podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady
	Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
Vedoucí odštěpného závodu:	
	Mgr. MARTIN TUTKA, dat. nar. 24. října 1978 Nepomuckých 749/17, Letňany, 199 00 Praha 9

Příloha č. 4: Rozhodnutí o zřízení organizační složky na Slovensku

**ROZHODNUTIE JEDINÉHO AKCIONÁRA
s pôsobnosťou valného zhromaždenia
obchodnej spoločnosti POHL cz, a.s.**

so sídlom Roztoky, Nádražní 25, PSČ 25263, Česká republika, IČO: 256 06 468
vedenej Městským soudem v Praze oddíl B, vložka 4934
konaného dňa 25.5. 2021 o 14:00 hod.

Jediný akcionár spoločnosti **POHL cz, a.s.** so sídlom Roztoky, Nádražní 25, PSČ 25263, Česká republika, IČO: 256 06 468, vedenej Městským soudem v Praze oddíl B, vložka 4934,

Ing. Petr Pohl, nar. 9.7.1956, občan ČR, bytom Palackého 77, 252 63 Roztoky,

zriaďovateľ organizačnej zložky zahraničnej právnickej osoby zriadenej na Slovensku:
POHL cz, a.s., organizačná zložka, so sídlom: Bakalárska 38/6, 971 01 Prievidza, IČO: 53 657 179,
zapísanej v obchodnom registri Okresného súdu Trenčín v odd. Po, vo vl. č. 11203/R,

sa rozhodol takto:

1.

Dňom 21.5.2021 odvoláva z funkcie vedúceho organizačnej zložky POHL cz, a.s., organizačná zložka JUDr. Janu Bezákovú, nar. 13.10.1962, občan SR, trvale bytom Bakalárska 38/6, 971 01 Prievidza

dňom 21.5.2021 menuje do funkcie vedúceho organizačnej zložky POHL cz, a.s., organizačná zložka Ing. Ondreja Vidu, nar. 06.07.1963, rod. č. 630708/6929, občan SR, trvale bytom Tajovského 600/71, 032 21 Jalovec, ktorý bude menom organizačnej zložky konať samostatne

2.

Schvaľuje zmenu sídla POHL cz, a.s., organizačná zložka, ktoré bude Nábřežie J. Kalinčiaka 94/5, 971 01 Prievidza


Hlasovanie:

Za: 100% hlasov

Proti: 0 hlasov

Zdržal sa hlasovania: 0 hlasov

V Roztokách dňa 25.5.2021



.....
Ing. Petr Pohl, jediný akcionár
POHL cz, a.s.

Příloha č. 5: Výpis z živnostenského registru Slovenské republiky

VÝPIS ZO ŽIVNOSTENSKÉHO REGISTRA

Tento výpis má informatívny charakter a nie je použiteľný pre právne úkony

Okresný úrad Prievidza
Číslo živnostenského registra: 340-46035

Obchodné meno

POHL cz, a.s., organizačná zložka

IČO

53657179

Sídlo

Česká republika 25263 Roztoky, Nádražní 25

Štatutárny orgán

Ing. Alena Kukrechtová
39601 Humpolec, U Stadionu 682

Ing. Petr Kašpar
15000 Smíchov, Praha 5, Matoušova 3171/16a

Ing. Jaroslav Kukrecht
25067 Klecany, Pionýrská 256

Vedúci organizačnej zložky podniku zahraničnej osoby

Ing. Ondrej Vida
97231 Jalovec, Tajovského 600/71

Adresa miesta činnosti organizačnej zložky podniku zahraničnej osoby

97101 Prievidza, Nábr. J. Kalinčiaka 94/5

Označenie

POHLcz, a.s., organizačná zložka

Predmety podnikania

1. Kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod)
Deň vzniku oprávnenia: 20.04.2021
2. Sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb, výroby
Deň vzniku oprávnenia: 20.04.2021
3. Inžinierska činnosť, stavebné cenárstvo, projektovanie a konštruovanie elektrických zariadení
Deň vzniku oprávnenia: 20.04.2021
4. Uskutočňovanie stavieb a ich zmien
Deň vzniku oprávnenia: 20.04.2021

Příloha č. 6: Výpis ze slovenského obchodního rejstříku



OBCHODNÝ REGISTER NA INTERNETE

Slovensky  |  English

Výpis z Obchodného registra Okresného súdu Trenčín

Tento výpis má len informatívny charakter a nie je použiteľný pre právne úkony !

Oddiel: Po

Obchodné meno organizačnej zložky:	POHL cz, a.s., organizačná zložka	(od: 20.04.2021)
Sídlo organizačnej zložky:	Nábr. J. Kalinčiaka 94/5 Prievidza 971 01	(od: 01.07.2021)
IČO:	53 657 179	(od: 20.04.2021)
Deň zápisu:	20.04.2021	(od: 20.04.2021)
Právna forma:	Podnik zahraničnej osoby (organizačná zložka podniku zahraničnej osoby)	(od: 20.04.2021)
Predmet činnosti:	Kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod) Sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb, výroby Inžinierska činnosť, stavebné cenárstvo, projektovanie a konštruovanie elektrických zariadení Uskutočňovanie stavieb a ich zmien	(od: 20.04.2021) (od: 20.04.2021) (od: 20.04.2021) (od: 20.04.2021)
Vedúci organizačnej zložky:	Ing. Ondrej Vida Tajovského 600/71 Jalovec 972 31 Vznik funkcie: 01.07.2021	(od: 01.07.2021)
Konanie menom spoločnosti:	Vedúci organizačnej zložky koná v mene organizačnej zložky samostatne.	(od: 20.04.2021)
Zahraničná osoba:	Obchodné meno: POHL cz, a.s. Sídlo: Nádražní 25 Roztoky 252 63 Česká republika Právna forma: Akciová spoločnosť Register a číslo zápisu do registra, v ktorom je zapísaná: Register: Obchodný register vedený u Městského soudu v Praze Číslo zápisu: B 4934 Ing. Petr Kašpar - člen predstavenstva Matoušova 3171/16a Smíchov, Praha 5 150 00 Česká republika Vznik funkcie: 01.09.2016 Ing. Jaroslav Kukrecht - člen predstavenstva Pionýrská 256 Klecany 250 67 Česká republika Vznik funkcie: 15.10.2019 Ing. Alena Kukrechtová - člen predstavenstva U Stadionu 682 Humpolec 396 01 Česká republika Vznik funkcie: 29.11.2018 Spůsob konania štatutárneho orgánu: Za spoločnosť je oprávnený konať samostatne každý člen predstavenstva.	(od: 01.07.2021) (od: 01.07.2021) (od: 01.07.2021)
Dátum aktualizácie údajov:	13.07.2021	
Dátum výpisu:	14.07.2021	