

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vývoj minimální mzdy a vyhodnocení daňového
zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice**

Bc. Veronika Beňová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Veronika Beňová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vývoj minimální mzdy a vyhodnocení daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice

Název anglicky

The Development of the Minimum Wage and the Assesment of the Tax Burden on the Minimum Wage in the Czech Republic and Slovakia

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit vývoj minimální mzdy v České a Slovenské republice. Dílčím cílem je posouzení zdanění minimální mzdy a jeho vliv na výši čisté mzdy. Na základě zjištěných výsledků bude zhodnocena a porovnána situace v České a Slovenské republice.

Metodika

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

V praktické části práce bude vypracována analýza vývoje minimální mzdy, zdanění a vlivu základní slevy na poplatníka na výši čisté mzdy. Na základě zjištěných výsledků bude vyhodnoceno a následně komparováno daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice. Na základě výstupů vlastní práce budou pomocí dedukce zpracovány návrhy na možnou úpravu základní slevy na poplatníka.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

minimální mzda, daňové zatížení, čistá mzda, sleva na poplatníka, hrubá mzda, daň, fyzická osoba

Doporučené zdroje informací

MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2020: úplná znění platná k 1. 1.2020: včetně daňového balíčku. 31. vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1333-0.

NEUMARK, David a William L. WASCHER. Minimum Wages [online]. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2008 [cit. 2020-04-03]. ISBN 978-0-14102-4. Dostupné z: databáze Proquest

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019. 27. vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-191-8.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní 2019. 29. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2020. 2020. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2.

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

Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákoník práce.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj minimální mzdy a vyhodnocení daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.03.2021

Poděkování

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

Vývoj minimální mzdy a vyhodnocení daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou minimální mzdy a jejího zdanění v České a Slovenské republice. V teoretické části práce jsou nejprve objasněny pojmy jako mzda, plat, minimální mzda, funkce minimální mzdy a mechanismy jejího utváření. Dále jsou objasněny základní pojmy, které se týkají zdanění mezd, slev na dani a pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení v České a Slovenské republice.

Ve vlastní části práce je nejprve analyzován vývoj minimální mzdy v České a Slovenské republice v období 1991–2020. Dále je ve vlastní práci analyzován vývoj daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice v období 2006–2020. Na základě vývoje proměnných, které ovlivňují výši čisté minimální mzdy, je vypočteno daňové zatížení minimální mzdy v jednotlivých letech. Na základě získaných výsledků je situace v České a Slovenské republice vzájemně porovnána a vyhodnocena.

Klíčová slova: minimální mzda, pracovní poměr, mzda, zaměstnanec, hrubá mzda, daň z příjmů, zdravotní pojištění, sociální pojištění, čistá mzda, daňové zatížení, sleva na poplatníka

The Development of the Minimum Wage and the Assessment of the Tax Burden on the Minimum Wage in the Czech Republic and Slovakia

Abstract

The dissertation addresses the issue of the minimum wage and its taxation in the Czech and Slovak Republics. The theoretical part of the dissertation first clarifies concepts such as wages, salaries, minimum wages, functions of the minimum wage and the mechanisms of its formation. Then, the basic concepts relating to the taxation of wages, tax rebates and premiums for public health insurance and social security in the Czech and Slovak Republics are clarified.

The independent part of the thesis first analyzes the development of the minimum wage in the Czech and Slovak Republics in the period 1991–2020. Furthermore, the development of the tax burden of the minimum wage in the Czech and Slovak Republics in the period 2006–2020 is analyzed in the independent work part. Based on the development of variables that affect the amount of the net minimum wage, the tax burden of the minimum wage in individual years is calculated. On the basis of the obtained results, the situation in the Czech and Slovak Republics is compared and evaluated.

Keywords: minimum wage, employment, wage, employee, gross wage, income tax, health insurance, social insurance, net wage, tax burden, tax rebate

Obsah

1	Úvod	12
2	Cíl práce a metodika.....	13
2.1	Cíl práce.....	13
2.2	Metodika.....	13
3	Teoretická východiska.....	15
3.1	Pracovněprávní vztah	15
3.1.1	Subjekty pracovněprávních vztahů.....	15
3.1.2	Pracovní poměr	16
3.1.3	Pracovní smlouva.....	19
3.1.4	Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr	20
3.2	Mzda, plat a odměny z dohod.....	21
3.2.1	Plat	21
3.2.2	Odměna z dohod konaných mimo pracovní smlouvu	21
3.2.3	Mzda	21
3.2.4	Srážky z mezd a platů	22
3.3	Minimální mzda.....	23
3.3.1	Zaručená mzda.....	24
3.3.2	Funkce minimální mzdy	24
3.3.3	Mechanismy utváření minimální mzdy	26
3.4	Daň z příjmů fyzických osob v ČR	29
3.5	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v ČR	32
3.5.1	Základ daně.....	32
3.5.2	Sazba daně	33
3.5.3	Solidární daň	33
3.5.4	Nezdanitelné části základu daně	34
3.6	Základní sleva na poplatníka	34
3.7	Další slevy na dani a daňové zvýhodnění v ČR	35
3.8	Veřejné zdravotní pojištění v ČR	38

3.9	Pojistné na sociální zabezpečení v ČR	40
3.10	Daň z příjmů fyzických osob v SR	41
3.11	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v SR	41
3.11.1	Základ daně	41
3.11.2	Sazba daně	42
3.12	Základní nezdanitelná část základu daně	42
3.13	Další nezdanitelné části základu daně a daňové zvýhodnění v SR	43
3.14	Veřejné zdravotní pojištění v SR	45
3.15	Pojistné na sociální zabezpečení v SR	46
4	Vlastní práce	48
4.1	Vývoj minimální mzdy v České republice	48
4.2	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v ČR v letech 2006–2020	53
4.3	Základní sleva na dani z příjmů v ČR v letech 2006–2020	55
4.4	Zdravotní a sociální pojištění v ČR v letech 2006–2020	57
4.5	Vývoj čisté minimální mzdy v ČR v letech 2006–2020	58
4.6	Minimální mzda v ČR v roce 2021 a 2022	60
4.7	Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice	63
4.8	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v SR v letech 2006–2020	67
4.9	Základní nezdanitelná část základu daně v SR v letech 2006–2020	68
4.10	Zdravotní a sociální pojištění v SR v letech 2006–2020	71
4.11	Vývoj čisté minimální mzdy v SR v letech 2006–2020	72
4.12	Minimální mzda v SR v roce 2021 a 2022	75
5	Výsledky a diskuse	76
6	Závěr	87
7	Seznam použitých zdrojů	89
8	Přílohy	95

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Zaručená mzda v ČR v roce 2020 (v Kč)	24
Tabulka 2:	Způsob zdanění příjmů ze závislé činnosti v ČR v roce 2020	33
Tabulka 3:	Výše daňového zvýhodnění na dítě v roce v ČR v roce 2020 (v Kč)	38
Tabulka 4:	Přehled existujících zdravotních pojišťoven v ČR k 1.1.2020	39

Tabulka 5: Výše nezdanitelné části základu daně na manželku v SR v roce 2020	44
Tabulka 6: Vývoj minimální mzdy v ČR.....	49
Tabulka 7: Výpočet zálohy na daň v ČR v letech 2006–2007.....	54
Tabulka 8: Vývoj sazby daně z příjmu fyzických osob v ČR v letech 2006–2007 (v Kč)..	54
Tabulka 9: Výpočet zálohy na daň v ČR v letech 2008–2020.....	55
Tabulka 10: Základní sleva na dani z příjmu v ČR v letech 2006–2020 (v Kč)	56
Tabulka 11: Vývoj zdravotního pojištění v ČR v letech 2006–2020	57
Tabulka 12: Vývoj sociálního pojištění v ČR v letech 2006–2020	58
Tabulka 13: Vývoj hrubé a čisté mzdy v ČR v letech 2006–2020 (v Kč).....	59
Tabulka 14: Porovnání výpočtu čisté minimální mzdy v ČR v roce 2021 (v Kč).....	62
Tabulka 15: Vývoj minimální mzdy v SR.....	64
Tabulka 16: Výpočet zálohy na daň v SR v letech 2006–2020	68
Tabulka 17: Suma nezdanitelné části základu daně v SR v letech 2006–2020	69
Tabulka 18: Základní nezdanitelná část základu daně na poplatníka v SR v letech 2006–2020	70
Tabulka 19: Měsíční odpočitatelná položka na zdravotní pojištění v SR (v EUR).....	72
Tabulka 20: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v SR v letech 2006–2020 (v EUR).....	73
Tabulka 21: Výpočet čisté minimální mzdy v SR v roce 2021 (v EUR).....	75
Tabulka 22: Porovnání nominální minimální mzdy a průměrné mzdy v ČR a SR (v Kč)..	77
Tabulka 23: Vývoj reálné minimální mzdy v ČR a SR	81
Tabulka 24: Vývoj čisté minimální mzdy v ČR a SR.....	84

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy a průměrné mzdy v ČR	52
Graf 2: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v ČR	53
Graf 3: Vývoj minimální mzdy a slevy na poplatníka v ČR	57
Graf 4: Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v ČR v letech 2006–2020	60
Graf 5: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v SR.....	67
Graf 6: Vývoj minimální mzdy a nezdanitelné části základu daně na poplatníka v SR.....	71
Graf 7: Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v SR.....	74
Graf 8: Vývoj nominální minimální mzdy v ČR a SR	78
Graf 9: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v ČR a SR	79
Graf 10: Vývoj reálné minimální mzdy v ČR a SR.....	83
Graf 11: Daňové zatížení minimální mzdy v ČR a SR.....	85

Seznam obrázků

Obrázek 1: Systém mechanismů vytváření minimálních mezd.....	27
Obrázek 2: Členění daní v ČR.....	30

1 Úvod

Minimální mzda představuje nejnižší možnou odměnu, kterou je zaměstnavatel povinen svému zaměstnanci za vykonanou práci zaplatit. Je žádoucí, aby byla minimální mzda nastavena na takové úrovni, aby bylo pro zaměstnance motivující za tuto odměnu pracovat. Zároveň by měla být výše minimální mzdy na takové úrovni, aby byla pro zaměstnavatele nákladově přijatelná. Stanovení adekvátní úrovně minimální mzdy je velice komplikované a při jejím určování se v praxi často naráží na protichůdné požadavky zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Cílem diplomové práce je provést analýzu vývoje minimální mzdy v České a Slovenské republice a vzájemně porovnat zjištěné skutečnosti. Aby měly výsledky dostatečnou vypovídací hodnotu je analyzována nominální i reálná hodnota minimální mzdy v letech 1991–2020.

Zaměstnanec, který je odměňován minimální mzdou, nejvíce zajímá, jaká je hodnota jeho čisté mzdy. Výše čisté mzdy je ovlivněna především způsobem jejího výpočtu a daňovým zatížením hrubé mzdy včetně povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Zároveň výši čisté mzdy ovlivňují slevy na dani. Právě základní sleva na dani se jeví jako optimální veličina, která může zásadně ovlivnit výši čisté minimální mzdy. Pokud je její hodnota nastavena na dostatečné úrovni, při výpočtu čisté minimální mzdy nemusí docházet ke srážení daně. Otázkou je, zda základní sleva na poplatníka v České republice a základní nezdánitelná část základu daně na poplatníka ve Slovenské republice, tuto vlastnost i nadále mají.

Dílčím cílem diplomové práce je analýza daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice v letech 2006–2020 a následná komparace zjištěných výsledků. Aby mohlo dojít k porovnání daňového zatížení minimální mzdy v České a Slovenské republice, je v práci analyzován vývoj jednotlivých instrumentů, které výši čisté mzdy ovlivňují.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit vývoj minimální mzdy v České a Slovenské republice v období 1991–2020. Dílčím cílem diplomové práce je analýza vývoje daňového zatížení minimální mzdy v letech 2006–2020.

Dalším dílčím cílem diplomové práce je komparace vývoje nominální a reálné minimální mzdy a vývoje daňového zatížení v České a Slovenské republice.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě základní části – první část obsahuje teoretická východiska vztahující se k dané problematice a ve druhé části je zpracována vlastní část diplomové práce, díky které jsou naplněny stanovené cíle diplomové práce.

Teoretická východiska jsou sepsána na základě kompilace informací z české i zahraniční literatury. Dále byla literární rešerše zpracována na základě relevantních elektronických zdrojů. Teoretická východiska se opírají především o české a slovenské právní legislativy, ze kterých bylo čerpáno i při zpracování vlastní práce.

V literární rešerši je nejprve pojednáno o pracovněprávních vztazích, mzdě a platu, následně je popsána minimální mzda, její funkce a mechanismy jejího utváření. V dalších podkapitolách literární rešerše je pojednáno o dani z příjmů, zdravotním a sociálním pojištění v České i Slovenské republice.

V praktické části diplomové práce je zpracována analýza vývoje nominální a reálné minimální mzdy, dále analýza vývoje tzv. Kaitzova indexu, který představuje podíl minimální mzdy na průměrné mzdě vyjádřený v procentech. Reálná minimální mzda představuje hodnotu nominální mzdy, která je očištěna o vliv inflace. Tyto analýzy jsou zpracovány pro Českou i Slovenskou republiku v letech 1991–2020. V roce 1991 byla v Československu poprvé zavedena minimální mzda, proto je tento rok zvolen jako počátek sledovaného období. Slovenská republika přijala v roce 2009 jako národní měnu EURO. Aby bylo možné analyzovat vývoj nominální minimální mzdy v SR, bylo nutné sjednotit všechna data do jedné měny. Všechny hodnoty v SKK tak byly převedeny do EUR konverzním kurzem 1 EUR = 30,126 SKK. Data z obou zemí byla shromážděna v systému Microsoft Excel, kde s nimi bylo možné dále pracovat a vytvářet grafy. Při analýze vývoje

nominálních a reálných mezd byly vypočítány meziroční změny. Vývoj reálné hodnoty minimální mzdy byl pak analyzován i ve vztahu k původní hodnotě z roku 1991.

Dále je ve vlastní části diplomové práce provedena analýza vývoje daňového zatížení minimální mzdy v letech 2006–2020. Daňové zatížení minimální mzdy bylo vyhodnoceno pomocí podílu čisté mzdy na hrubé mzdě. Analýze daňového zatížení předcházely podrobné analýzy vývoje instrumentů, které ovlivňují výši čisté mzdy, jsou jimi daň z příjmů fyzických osob, základní sleva na dani, a odvody na ZP a SP. Čistá mzda byla vypočtena v programu Microsoft Excel pro každý sledovaný rok dle platných legislativních předpisů.

Jelikož v České republice v roce 2021 nastaly změny v problematice zdanění mezd, byly ve vlastní části diplomové práce provedeny tři modelové výpočty, na kterých byla demonstrována změna ve výpočtu čisté mzdy. Tato změna měla vliv na celkové daňové zatížení minimální mzdy. Ve slovenské republice změny nenastaly, pro srovnání bylo vypočteno daňové zatížení minimální mzdy v roce 2021 podle platných legislativních předpisů.

V kapitole Výsledky a diskuse jsou rozbor, zjištěné ve vlastní práci, využity pro zhodnocení vývoje České a Slovenské republiky metodou komparace. Komparovány mezi sebou byly hodnoty nominální mzdy, podílu minimální mzdy na průměrné mzdě, reálné minimální mzdy a daňového zatížení minimální mzdy na základě jejich vývoje. Celkové shrnutí, tzv. syntéza, jehož úkolem je podat souhrnnou zprávu o zjištěných poznacích je uvedeno na konci kapitoly Výsledky a diskuse. Při komparaci vývoje hodnot nominální minimální mzdy České a Slovenské republiky byly hodnoty nominálních mezd Slovenské republiky převedeny na české koruny. Pro převod byly použity roční průměrné kurzy CZK/SKK a CZK/EUR, které jsou uvedeny v příloze č. 7.

3 Teoretická východiska

3.1 Pracovněprávní vztah

Z právního hlediska je zaměstnání realizováno uzavřením pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztahy vznikají pouze se souhlasem zaměstnavatele a fyzické osoby (Vybíhal, 2020).

Pracovněprávní vztahy se řídí zákonem 262/2006 Sb., zákoník práce. Pokud se nelze tímto zákonem řídit, budou se pracovněprávní vztahy řídit občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Závislá práce je činnost, která je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele, na základě jeho pokynů, přičemž zaměstnanec tuto práci vykonává pro zaměstnavatele osobně. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo odměna za práci, je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele v rámci pracovní doby a na pracovišti zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Znaky závislé práce:

- podřízenost zaměstnance a nadřízenost zaměstnavatele,
- vykonání práce jménem zaměstnavatele,
- vykonání práce dle pokynů zaměstnavatele,
- osobní vykonání práce zaměstnancem.

Důsledky závislé práce:

- mzda, plat nebo odměna za provedenou práci,
- vykonání práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- vykonání práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (Šubrt, 2020).

3.1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Základními subjekty v pracovněprávním vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Pokud je hovořeno o kolektivních pracovněprávních vztazích tak subjektem je i odborová organizace.

Dle § 6 zákoníku práce je zaměstnanec fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. V § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník je upřesněné, že zaměstnancem se může stát i nezletilý, avšak za podmínky, že v den nástupu dovršil patnácti let a ukončil povinnou školní docházku.

Zaměstnavatel je definován v § 7 zákoníku práce jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Jak ve své publikaci uvedl Vybíhal (2020), zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba (např. obchodní korporace, státní podnik, družstvo, politická strana aj.), občan, obec či stát.

3.1.2 Pracovní poměr

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud nestanovuje zákoník práce jinak. Pokud zvláštní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů vyžadují, aby došlo k obsazení pracovního místa volbou, požaduje se toto zvolení jako předpoklad, který předchází podepsání pracovní smlouvy. Druhým způsobem zakládání pracovního poměru je jmenování (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Pracovní poměr dle způsobu vzniku

Vybíhal (2020) ve své publikaci uvádí, že většina pracovních poměrů je založena na základě pracovní smlouvy, která musí být uzavřena písemně. Začátkem pracovního poměru se považuje den, který byl sjednán ve smlouvě.

Jmenováním, na vedoucí pracovní místo, se zakládá pracovní poměr, pokud jsou stanoveny zvláštní právní předpisy. Dále se pracovní poměr zakládá jmenováním pouze u vedoucího:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii ČR (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Pracovní poměr dle délky trvání

Pracovní poměr na dobu určitou

Jedná se o pracovní poměr, který je sjednán na dobu vymezenou časovým intervalem (např. od 01.01.2020 do 31.12.2020), rovněž na vykonání určité konkrétní práce (např. inventura skladu) nebo také na určitou skutečnost (po dobu mateřské dovolené) (Vybíhal, 2020).

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky. Ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou, může být doba trvání pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát. Jako opakování se považuje i jeho prodloužení (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Pracovní poměr na dobu neurčitou

Dle zákoníku práce je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě sjednaná doba trvání tohoto pracovního poměru.

Povinnosti z pracovního poměru

V § 39 zákoníku práce jsou uvedeny povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnavatel má od vzniku pracovního poměru povinnost:

- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- platit za vykonanou práci mzdu nebo plat,
- vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů,
- dodržovat ostatní pracovní podmínky, které jsou stanovené právními předpisy, smlouvou, či stanovené vnitřním předpisem.

Zaměstnanec je povinný po podpisu pracovní smlouvy:

- dle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci osobně dle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době,
- dodržovat ostatní povinnosti, které byly sjednány v pracovní smlouvě.

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán několika způsoby. Jak uvádí Šubrt (2020) ve své publikaci, ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním jednáním

jednoho z účastníků pracovní smlouvy, nebo na základě právního jednání učiněném oběma účastníky.

Pracovní poměr lze ukončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby,
- u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu, vyhoštěním nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu,
- smrtí zaměstnance (Šubrt, 2020).

V § 49 zákoníku práce je uvedeno, že ukončení pracovního poměru dohodou musí být v písemné formě, ve které je uveden sjednaný den, kterým pracovní poměr končí. Dohoda musí být vyhotovena ve dvou provedení, jedno pro zaměstnance a jedno pro zaměstnavatele.

Výpověď dle § 50 zákoníku práce může být podána zaměstnavatelem i zaměstnancem, ten může výpověď podat z jakéhokoliv důvod nebo bez jeho uvedení. Šubrt (2020) uvedl podmínky, které musí být dodrženy, aby došlo ke skončení pracovního poměru podáním výpovědi. Podmínky jsou platné, jak pro výpověď podanou zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem. Výpověď musí být podána písemně a doručena druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu, výpověď lze odvolat pouze se souhlasem druhé strany. Další podmínkou je, že pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby, která činí minimálně 2 měsíce, přičemž tato výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně. V § 52 zákoníku práce jsou jasně vymezené důvody, kdy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jedná se např. o zrušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, hrubé porušení povinností, zdravotní nezpůsobilost zaměstnance apod.

Dále zákon uvádí několik skutečností, během kterých má zaměstnavatel zákaz podat výpověď. Jedná se o tzv. ochrannou dobu, kterou může být např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, doba těhotenství, doba na mateřské či rodičovské dovolené.

Pokud je výpověď podaná ze strany zaměstnavatele, náleží zaměstnanci odstupné, které se vyměřuje dle délky pracovního poměru. Jak udává § 67 zákoníku práce, u pracovního

poměru, který trval méně jak 1 rok je odstupné ve výši minimálně jednonásobku průměrného výdělku. Při trvání pracovního poměru déle jak rok a méně než dva roky, musí být odstupné minimálně ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Trojnásobek průměrného výdělku náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval déle jak 2 roky.

Další formou skončení pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru, které může být podáno, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo hrubě porušil pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů. Zaměstnanec pak může podat okamžité zrušení pracovního poměru v případě, že dle lékařského posudku nemůže vykonávat dosavadní práci a zaměstnavatel mu neumožnil, v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku, výkon jiné vhodné práce. Druhým případem je, že nebyla zaměstnanci vyplacena mzda, plat nebo jejich náhrada do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

3.1.3 Pracovní smlouva

Jak ve své publikaci uvedl Šubrt (2020), pracovní smlouva musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotovení, pro zaměstnance i zaměstnavatele. Za písemně uzavřenou pracovní smlouvu se považuje taková smlouva, která je oběma smluvními stranami podepsaná nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je platná i pokud dojde k pozdějšímu podpisu pracovní smlouvy, než je den nástupu a to podle § 582 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Ten udává, že pracovní poměr vznikl dnem sjednaným ve smlouvě, i když byla smlouva podepsána později. Při této skutečnosti však nelze sjednat zkušební dobu, jelikož ta musí být sjednána písemně nejpozději v den nástupu do práce. Od smlouvy může zaměstnavatel odstoupit, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se o ní zaměstnavatel do týdne nedozvěděl. Odstoupení, stejně jako založení a změna pracovní smlouvy, musí být provedeno rovněž písemnou formou. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (např. délka dovolené, údaje o výpovědních dobách, údaje o mzdě apod.), musí s nimi být zaměstnanec obeznámen do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Nicméně § 34 zákoníku práce jasně vymezuje 3 základní náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat – druh práce, místo práce a den nástupu do práce.

3.1.4 Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr

V § 74 zákoníku práce je uvedené, že vykování zaměstnavatelských úkolů by mělo být zajištěno především zaměstnanci v pracovním poměru, avšak toto pravidlo je pouze deklarací bez právních důsledků. Zaměstnavatel se tedy může rozhodnout, zda výkon práce zajistí pracovním poměrem nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Dle Vybíhala (2020) je možné využít tyto dohody i k tzv. práci na zavalanou, protože zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Oba typy dohod musí být uzavřené písemně, stejně tak i ukončení těchto dohod. Dále Vybíhal (2020) uvedl, že lze dohody ukončit dohodou ke stanovenému dni, či jednostrannou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo s uvedením důvodu s 15denní výpovědní lhůtou. Okamžité zrušení dohody je možné pouze v případě, kdy lze okamžitě zrušit i pracovní poměr.

Dohoda o provedení práce

Právní úpravy dohody o provedení práce (DPP) jsou uvedeny v § 75 zákoníku práce. Rozsah práce u jednoho zaměstnavatele nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. To platí i v případě, že je práce u jednoho zaměstnavatele v jednom roce vykonávána na základě jiné dohody o provedení práce – hodiny se sčítají. V dohodě o provedení práce musí být sjednána doba platnosti, tato povinnost přišla v platnost až po novele zákoníku práce z roku 2012. Jak ve své práci uvedl Šubrt (2020), zaměstnanec zaměstnán na dohodu o provedení práce je účastněn nemocenského a důchodového pojištění, pokud jeho příjem z této dohody v kalendářním měsíci přesáhne částku 10 000 Kč.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti (DPC) je upravená dle § 76 zákoníku práce. DPC může být sjednána v průměru pouze na polovinu týdenní pracovní doby. Dodržení této hranice se posuzuje za celou dobu, na kterou je DPC uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. DPC může být tedy sjednána max. na 20 hodin týdně. V dohodě o pracovní činnosti musí být sjednán druh práce, rozsah pracovní doby, odměna a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Aby byl zaměstnanec účastněn na důchodovém a nemocenském pojištění, musí jeho příjem přesáhnout v roce 2020 za kalendářním měsíc částku alespoň 3 000 Kč.

3.2 Mzda, plat a odměny z dohod

Dle § 109 zákoníku práce náleží zaměstnanci za odvedenou práci mzda, plat nebo odměna z dohod. Výše mzdy a platu se odvíjí od odpovědnosti, namáhavosti a složitosti práce, dále závisí na pracovních podmínkách, pracovní výkonnosti a také jakých výsledků bylo prací dosaženo.

3.2.1 Plat

Zákoník práce definuje plat jako peněžité plnění, které náleží zaměstnanci za odvedenou práci, pokud je zaměstnán zaměstnavatelem, kterým je:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, v případě, že jsou náklady na platy plně hrazeny z příspěvků poskytovaných z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- regionální rada regionu soudržnosti (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

3.2.2 Odměna z dohod konaných mimo pracovní smlouvu

Za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti náleží zaměstnanci opět peněžité plnění (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Dle Šubrta (2020) zaměstnanci, s nímž je uzavřena DPP nebo DPČ, nenáleží mzda či plat, ale odměna za vykonanou práci. Výše a podmínky pro její poskytování musí být sjednány v příslušné dohodě. Odměňování v tomto případě není řízeno zákonnými pravidly o mzdě a platu, tudíž odměna nemusí zahrnovat povinné složky mzdy či platu, jako např. příplatky za práci přesčas, práci v noci apod. Nicméně pravidlo minimální mzdy a zásada rovnosti v odměňování se vztahuje i na dohody. Odměna tedy nesmí klesnout pod hranici minimální mzdy.

3.2.3 Mzda

Pokud zákoník práce nestanoví jinak, je mzda definována jako peněžité plnění anebo jako plnění peněžité hodnoty – naturální mzda. Mzda je vyplácena zaměstnancům

v podnikatelské sféře, resp. zaměstnancům, kteří nejsou zaměstnání zaměstnavatelem uvedeným v kapitole 3.2.1.

Mzda se sjednává v pracovní či kolektivní smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Musí být rovna nebo vyšší než minimální mzda a může být rozdělena na základní mzdu a pohyblivou složku. Pohyblivou složkou je v tomto případě myšleno např. osobní ohodnocení, prémie, příplatky, doplatky apod. (Vybíhal, 2020).

Dle Vybíhala (2020) se v podnikatelské sféře nejčastěji uplatňují tyto formy základní mzdy: časová, úkolová, osobní mzda, provizní nebo podílová.

Časová mzda se nejčastěji používá u činností, kde nelze objektivně měřit výstupy práce technologickými nebo hodnotovými ukazateli. Především je to typ práce tvůrčí či řídicí povahy. Časová mzda se určuje na základě odpracovaných hodin a vypočítá se jako součin mzdového tarifu a skutečně odpracované doby.

Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. Oproti časové mzdě je pro zaměstnance více motivující. Lze použít pouze při práci, kde lze objektivně stanovit výkonové normy, a kde lze mít pečlivou evidenci o kvalitě i kvantitě práce.

Osobní mzdu lze stanovit jak u dělnických pozic, tak u vedoucích pracovníků. Může být použita u zaměstnanců, kteří mají delší dobu stabilní pracovní tempo a odpovídající kvalitu práce.

Provizní mzda zpravidla představuje procentuální podíl z uskutečněných obchodů, zakázek apod.

Podílová mzda je formou základní mzdy, která představuje procentuální podíl např. z tržeb vyčíslený v korunách (Vybíhal, 2020).

3.2.4 Srážky z mezd a platů

Šubrt (2020) ve své práci upozornil, že jsou srážky z mezd a platů upravovány v mnoha právních předpisech, např. v zákoníku práce, exekučním řádu, správním či daňovém řádu, ale také v občanském zákoníku. Údaje o srážkách ze mzdy či platů a písemnosti o provedených srážkách je zaměstnavatel povinný evidovat.

Dle Vybíhala (2020) se srážky ze mzdy dělí na obligatorní (mohou být sražené bez souhlasu zaměstnance) a fakultativní, u kterých je nutná písemná dohoda o srážkách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Obligatorní srážkou ze mzdy je myšleno:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- zálohy na mzdu, kterou musí zaměstnanec vrátit z důvodu nesplnění podmínek pro přiznání mzdy,
- částky, které je nutno srazit dle exekučního příkazu,
- nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady a další nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů (Vybíhal, 2020).

3.3 Minimální mzda

Institut minimální mzdy ve světě existuje již několik let, poprvé se objevil na Novém Zélandě a Austrálii a to v 90. letech 19. století, dále se minimální mzda rozšířila do Velké Británie a USA. Během následujících let se minimální mzda rozšiřovala do dalších zemí, jak do průmyslových, tak i rozvojových. Do 90. let minulého století byla minimální mzda zavedena ve více než stovkách zemí na světě (Neumark, 2008).

V zákoníku práce je minimální mzda definovaná jako nejnižší možná úroveň odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Jako základní pracovněprávní vztah se dle zákoníku práce rozumí vztahy vytvořené na základě pracovního poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Z toho vyplývá, že odměna za práci nesmí být nižší než minimální mzda. Do minimální mzdy nejsou zahrnovány příplatky za práci v noci, ve svátek, plat ani mzda za přesčas, práci o víkendu ani příplatek za práci ve ztížených podmínkách.

Baštýř (2005) ve své publikaci definoval minimální mzdu jako nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit za vykonanou práci.

Mezi důležité dokumenty, které se týkají minimální mzdy jsou úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Úmluva č. 26 o zavedení metod stanovení minimální mzdy byla vydána v roce 1925. Pojednává o tom, že každý stát, který tuto smlouvu

ratifikoval musí zavést nebo zachovávat metody pro stanovení minimální sazby mezd v některých živnostech nebo odvětvích živností. Pro tyto živnosti platí, že mzdy z nich jsou velice nízké a neexistuje účinný systém, kterým by šlo stanovit mzdu kolektivní smlouvou nebo jinak. V roce 1951 byla vydána Úmluva č. 99 o stanovení minimálních mezd v zemědělství. Obě tyto úmluvy Česká republika ratifikovala. V roce 1970 byla vydána Úmluva č. 131, o stanovení minimálních mezd, která doplnila předchozí dvě úmluvy. Česká republika tuto úmluvu neratifikovala, jelikož se převážně týká nastavování minimálních mezd v rozvojových zemích a ochraně pracujících před nepřiměřeně nízkými mzdami (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020).

3.3.1 Zaručená mzda

Vedle minimální mzdy je v zákoníku práce definována také zaručená mzda. Pojem zaručená mzda je relativně novou právní úpravou, poprvé se v zákoníku práce objevil v roce 2007. Zaručená mzda, na rozdíl od minimální mzdy, představuje nejnižší možnou úroveň odměny za práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce (Fischer, 2015).

Výše zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Zaručená mzda v ČR v roce 2020 (v Kč)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v ČR	
	za hodinu	za měsíc
1	87,30	14 600
2	96,30	16 100
3	106,40	17 800
4	117,40	19 600
5	129,70	21 700
6	143,20	24 000
7	158,10	26 500
8	174,60	29 200

Zdroj: Nařízení vlády č. 347/2019 Sb. O minimální mzdě, 2020

3.3.2 Funkce minimální mzdy

Institut minimální mzdy vznikl pro ochranu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Podstatou je docílení její optimální výše. Funkce jsou dle Baštýře (2005) děleny na dvě základní – sociálně-ochranná funkce a ekonomicko-kriteriální funkce.

Kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnavatelům

Minimální mzda představuje pro zaměstnavatele nejnižší možnou hranici nákladů na mzdy zaměstnanců. Vyplývá z toho tedy, že zaměstnavatel musí mít výnosy, alespoň na úrovni minimálních mzdových nákladů (minimální mzda a povinné odvody zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění). Nedojde-li k pokrytí alespoň těchto nákladů zaměstnavatel bude nucen svou činnost ukončit (Baštýř, 2005).

Ochranná funkce ve vztahu k zaměstnavatelům

Minimální mzda je v dnešní ekonomice zavedena i z toho důvodu, že napomáhá k nastolení rovných podmínek konkurence, díky čemuž nedochází k takzvanému mzdovému dumpingu, brání tedy mzdovému podbízení ze strany zaměstnanců (Baštýř, 2005).

Durdisová (2005) ve své publikaci dále uvedla, že pokud nebude minimální mzda dostatečně motivující pro uchazeče daného státu, bude docházet k přesměrování zaměstnavatele na zahraniční trhy práce. Pokud nebudou občané daného státu ochotni pracovat za minimální mzdu, zaměří se zaměstnavatel na zahraniční zaměstnance, kteří budou ochotni za tuto cenu práci provádět. Toto jednání vede ke mzdové diskriminaci ze strany zaměstnavatele a u zahraničních pracovníků lze mluvit o mzdovém dumpingu.

Kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnancům

Minimální mzda by měla být stanovená na takové úrovni, aby zaměstnance dostatečně motivovala. Měla by motivovat tak, aby docházelo k vyhledávání a vykonávání legální práce placenou mzdou. Autor tím upozorňuje na souvislost minimální mzdy se sociálními příjmy. Pokud má minimální mzda splňovat tuto funkci, musí být na takové úrovni, aby pro zaměstnance bylo výhodnější pobírat minimální mzdu než pobírání sociálních dávek. (Baštýř, 2005).

Sociálně-ochranná funkce ve vztahu k zaměstnancům

Prvotním účelem minimální mzdy je ochranná funkce. Minimální mzda by měla být stanovena tak, aby chránila zaměstnance před chudobou a umožňovala mu uspokojit životní potřeby (Baštýř, 2005).

3.3.3 Mechanismy utváření minimální mzdy

Eyraud (2005) ve své publikaci uvádí dvě důležitá kritéria, která je potřeba brát v úvahu při určování systému sestavování minimální mzdy. Prvním kritériem je určit role kolektivního vyjednávání a rozsah vládních zásahů při stanovení minimální mzdy, resp. určit účastníky rozhodovacího procesu a vymezit jejich pravomoci. Druhým aspektem je počet sazeb minimální mzdy v dané zemi. Díky těmto kritériím lze rozlišit 4 mechanismy utváření minimální mzdy:

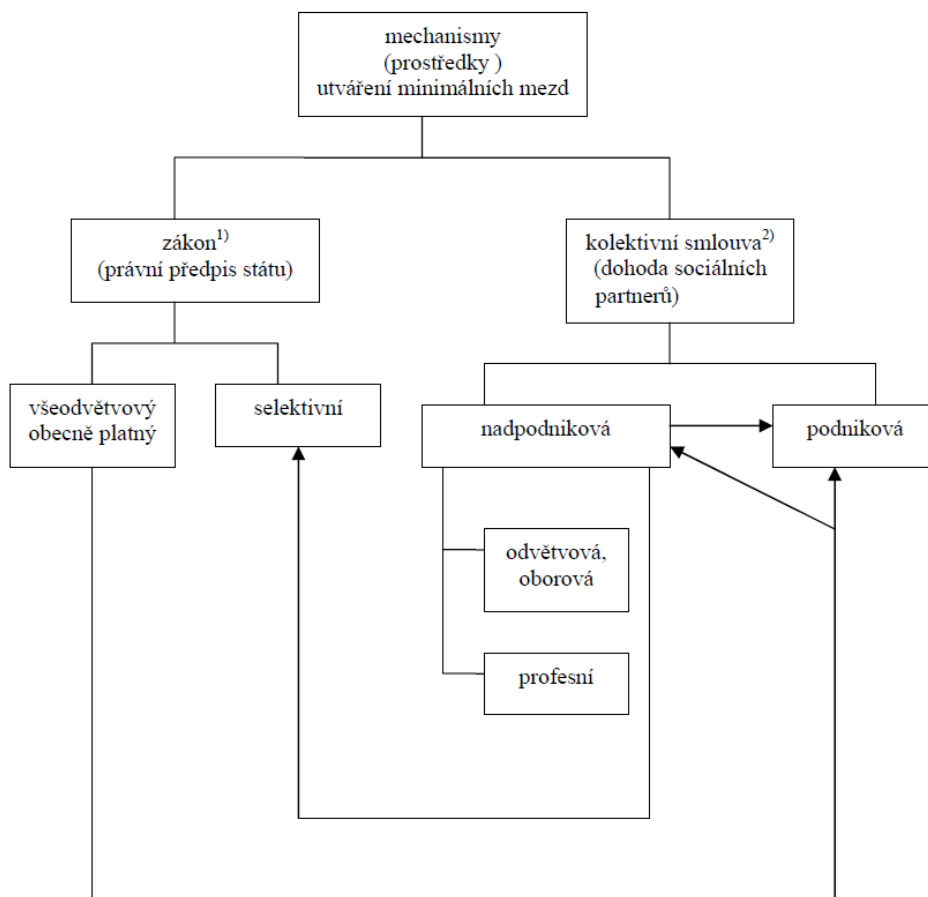
- jedna sazba minimální mzdy pro celou zemi, stanovená státem,
- několik sazeb minimálních mezd dle odvětví, hlavní rozhodování je opět v rukou státu,
- jedna sazba minimální mzdy pro zemi či region, která je stanovená na základě kolektivního vyjednávání,
- několik sazeb minimálních mezd lišící se dle odvětví či profese, určená kolektivním vyjednáváním (Eyraud, 2005).

Je možno říct, že Baštýř (2005) výše zmíněné systémy rozdělil do dvou hlavních skupin. Uvedl, že ve členských zemí OECD, EU a dalších zemí, kde je aplikován systém minimální mzdy, jsou mechanismy utváření minimální mzdy rozděleny na dvě hlavní skupiny:

1. stanovení mzdového minima zákonem, tzv. statutární minimální mzda,
2. stanovení mzdového minima kolektivní smlouvou, tzv. smluvní minimální mzda (Baštýř, 2005).

Dále Baštýř (2005) ve své práci upozornil, že v jednotlivých státech se oba typy utváření minimálních mezd modifikují a kombinují. Základní systém mechanismů utváření minimálních mezd je znázorněný na obrázku č. 1.

Obrázek 1: Systém mechanismů vytváření minimálních mezd



¹⁾ Tzv. „statutární utváření minimální mzdy“, ²⁾ smluvní utváření minimální mzdy

Zdroj: Baštýř, 2005

Minimální mzda stanovená zákonem

Jedná se o systém, který je založený na jednotných, právně upravených pravidlech, kterými se vymezuje:

- *okruh a podmínky uplatnění minimální mzdy.* Tedy jakého okruhu zaměstnanců, zaměstnavatelů či pracovních vztahů se minimální mzda týká, v členských státech EU se většinou jedná o co nejširší pole působnosti,
- *základní sazba minimální mzdy a podmínky jejího uplatnění.* V evropských zemích se většinou vztahuje na celé území státu. Některé skupiny zaměstnanců mohou být z působnosti minimální mzdy vyňati (důvodem může být např. délka praxe, věk, zdravotní handicap),
- *výše a podmínky uplatnění snížených úrovní minimální mzdy.* Smyslem snižování sazby minimální mzdy je především ochrana určité skupiny zaměstnanců, kteří by

mohly být na trhu práce znevýhodňovány nebo diskriminovány. Jedná se především o zaměstnance s nižší produktivitou práce,

- *zvyšování a valorizace minimální mzdy*. Minimální mzda se zpravidla zvyšuje v důsledku růstu spotřebitelských cen, růstu nominálních nebo reálných mezd apod. V některých zemích jsou detailně vypracované postupy, jak lze zvyšovat a valorizovat minimální mzdu, v některých zemích jsou naopak pouze rámcově stanovené směrnice,
- *podmínky pro stanovení minimální mzdy převyšující úroveň stanovenou zákonem v kolektivní smlouvě* (Baštýř, 2005).

V zemích EU převládá mechanismus stanovení minimální mzdy státem, resp. zákonem. Tento systém stanovení minimální mzdy je vhodný tam, kde není dostatečně velký rozsah kolektivního vyjednávání o mzdách. Mezi největší přednosti tohoto systému patří vytváření poměrně příznivých podmínek pro realizaci kriteriálních a ochranných funkcí minimální mzdy jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Mezi další pozitivní vlastnost patří i možnost poměrně jasně a lehce udržovat výši minimální mzdy ve vztahu k některým hospodářským veličinám, např. k indexu spotřebitelských cen, reálných a nominálních mezd (Baštýř, 2005).

Mezi nevýhody této metody jasně patří její poměrně nízká flexibilita vůči deflačnímu pohybu či poklesu reálné kupní síly mezd. Další nevýhodou minimální mzdy stanovené zákonem je i to, že její růst je ovlivněn pouze pohybem hladiny spotřebitelských cen a nominálních a reálných mezd. Nicméně profesní a odvětvové sazby mezd se mění na základě velké množiny faktorů (např. složitosti a odpovědnosti práce). Kvůli tomu, že jsou odvětvové průměrné mzdy měněny podle jiných parametrů, může docházet k vysokému odstupňování mezi hodnotami minimální a průměrné mzdy. Při určování výše všeodvětvové minimální mzdy by mělo být přihlíženo i k úrovni a změně odvětvových sazeb a k průměrům v celé národní ekonomice (Baštýř, 2005).

Minimální mzda stanovená smlouvou

I pro tuto metodu platí, že se minimální mzda může stanovit jednotnou minimální mzdou, nebo může být stanoveno více úrovní minimálních mezd pro různá odvětví či regiony (Eyraud, 2005).

Základním předpokladem metody stanovení minimální mzdy kolektivním vyjednáváním je existence fungujících svazů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Členové těchto svazů pak vyjednávají o nadpodnikových kolektivních smlouvách, které stanoví sazby minimálních mezd. Ve státě pak existuje několik minimálních mezd, pro každé odvětví jiná. Podle odpovědnosti a náročnosti práce je vytvořena tarifní struktura pro jednotlivá odvětví, přičemž nejnižší tarifní stupně tvoří minimální mzdu pro vybrané odvětví. Díky tomu, že se v kolektivních smlouvách porovnávají jednotlivé obory, odvětví či regiony samostatně, je tento mechanismus stanovení minimální mzdy schopný reagovat mnohem pružněji. Touto metodou lze stanovit minimální mzdu pro 90 až 95 % zaměstnanců ze všech jednotlivých odvětví. Na zaměstnance a obory, pro které se minimální mzda nestanovila kolektivní smlouvou, se aplikuje státní regulace. Tato státní regulace spočívá buď v rozšíření platnosti kolektivní smlouvy z podobného odvětví, nebo stát vydá právní předpis vztahující se pouze k této vybrané skupině zaměstnanců (Baštýř, 2005).

3.4 Daň z příjmů fyzických osob v ČR

Daň

Vančurová (2020) ve své publikaci definuje daň jako povinnou, zákonem vynutitelnou platbu, která se odvádí do veřejného rozpočtu. Jedná se o platbu neekvivalentní (neexistuje vztah mezi tím, jakým dílem se jednotlivec podílí na společných příjmech a tím, v jaké výši bude užívat veřejně financované statky), nenávratnou (osobě nevzniká žádný určitý nárok při zaplacení daně), a obvykle neúčelovou (subjekt, který platí daň, zpravidla neví, co bude z těchto finančních prostředků financováno).

Funkce daní

Základními funkcemi daní jsou:

- alokační funkce – využije se v momentě, kdy došlo ke špatné alokaci zdrojů a v důsledku toho selhává efektivita trhu,
- fiskální funkce – schopnost naplňovat a zvyšovat veřejný rozpočet,
- stimulační funkce – stát může udělit subjektům různé daňové úlevy nebo je naopak zatížit vyšším zdaněním,
- redistribuční funkce – tato funkce zabezpečuje přesun části důchodu od bohatších subjektů k chudším, díky čemuž dochází ke zmírnění rozdílnosti důchodů ve společnosti,

- stabilizační funkce – tato funkce je důležitá při zmírňování výkyvů v ekonomickém cyklu (Kubátová, 2018).

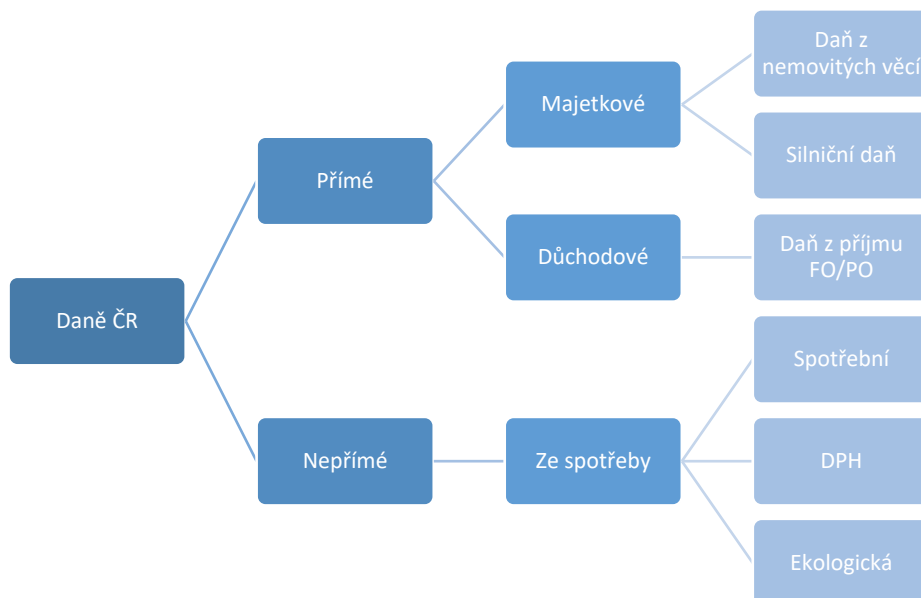
Vlastnosti daní

Podle Vančurové (2020) by měly být správně nastavené daně srozumitelné, flexibilní, jednoduché, efektivní, spravedlivé, neutrální a transparentní.

Členění daní

Daně lze členit podle různých hledisek. Mezi nejznámější členění daní se řadí členění na přímé a nepřímé daně, které je znázorněno na obrázku č. 2. Toto rozdělení daní se vztahuje k důchodu poplatníka. Přímé daně zatěžují vlastní důchod poplatníka, který peníze odvádí do veřejného rozpočtu. U těchto daní je tedy poplatník a plátcem tatáž osoba – jedná se např. o silniční daň nebo daň z příjmů. U nepřímých daní neodvádí do veřejného rozpočtu daň poplatník ale plátcem daně. Nepřímé daně jsou přeneseny do cen zboží a služeb. Pokud poplatník některou komoditu zatíženou nepřímou daní koupí, opět bude jeho důchod ponížen o daň. Plátcem daně je v tomto případě obchodník, který peníze od poplatníka vybere a následně je povinen tyto vybrané peníze odvézt do veřejného rozpočtu. Jedná se například o daň z přidané hodnoty, nebo daně spotřební (Kubátová, 2018).

Obrázek 2: Členění daní v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle Vančurová, 2020

Daňový subjekt

Definice daňového subjektu je ukotvena v § 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který říká, že poplatníkem daně z příjmů fyzických osob je daňový rezident, nebo nerezident České republiky. Daňovým rezidentem je osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště nebo se zde zdržuje alespoň 183 dnů v kalendářním roce. Daňový rezident je povinný priznat na území, kde má rezidenturu, všechny své příjmy bez ohledu na to, zda plynou z ČR nebo zahraničí.

Marková (2020) ve své publikaci uvádí, že pokud osoba nesplňuje výše uvedené podmínky, nebo tak není sjednáno v mezinárodních smlouvách, je o ní uvažováno jako o daňovém nerezidentovi. Daňová povinnost nerezidenta se v ČR vztahuje pouze na příjmy, které jsou získány z tuzemských zdrojů.

Předmět daně

Dle § 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů se předmět daně z příjmů fyzických osob skládá z těchto příjmů:

- a) příjmů ze závislé činnosti (§ 6 ZDP),
- b) příjmů ze samostatné činnosti (§ 7 ZDP),
- c) příjmů z kapitálového majetku (§ 8 ZDP),
- d) příjmů z nájmu (§ 9 ZDP),
- e) ostatních příjmů (§ 10 ZDP).

Dále je v § 3 zákona o daních z příjmů jednoznačně stanoveno, jaké příjmy nejsou předmětem daně. Mohou to být například příjmy plynoucí ze zápůjček a úvěrů, z vypořádání či rozšíření společného jmění manželů, příjmy obdržené nabytím podílových listů či akcií při splnění určitých podmínek apod.

Vedle příjmů, které nejsou předmětem daně, zákon o daních z příjmů pracuje i s příjmy, které jsou od daně osvobozené. V zákonu o daních z příjmů je možno najít rozsáhlý seznam podmínek, za kterých jsou příjmy považované za osvobozené. Marková (2020) ve své práci uvedla rozsáhlý přehled osvobozených příjmů. Jedním z nich je např. příjem z prodeje movitých i nemovitých věcí za přesně daných podmínek. Dále mezi osvobozené příjmy patří náhrady od pojišťoven za majetkové i nemajetkové újmy, důchodové pojištění, stipendia, státní dotace, příjmy v podobě dávek z nemocenského pojištění a další.

3.5 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v ČR

Příjmem ze závislé činnosti může být příjem z pracovněprávního, služebního či členského poměru, kdy je poplatník při výkonu práce povinen dbát příkazů plátce daně. Poplatníkem příjmů ze závislé činnosti je považován zaměstnanec a plátcem zaměstnavatel. Dále jsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti funkční požitky, příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti a také odměny člena orgánu právnické osoby nebo likvidátora. V § 6 odst. 7 zákona o daních z příjmů jsou uvedeny příjmy, které zdanění nepodléhají, jedná se např. o náhrady cestovních výdajů, poskytnuté ochranné pomůcky a oděvy nebo také částky přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele zálohově, aby je jeho jménem vydal. Dále může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout příjmy, které jsou součástí předmětu daně, ale zdanění nepodléhají. V § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů jsou taxativně vymezeny všechny osvobozené příjmy, jedná se například o zaměstnanecké benefity (odborný rozvoj zaměstnanců, poskytování nealkoholických nápojů, rekvalifikace apod.).

3.5.1 Základ daně

Daňovým základem pro závislou činnost je souhrn všech zúčtovaných či vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti (kromě příjmů, které jsou zdaněny srážkovou daní), které jsou navýšeny o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen pojistné), které je povinen platit zaměstnavatel. Toto pojistné se přičítá i k příjmům zaměstnance, u kterého nemá zaměstnavatel povinnost toto pojistné platit (může se jednat o zaměstnance, na kterého se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu) (§ 6 odst. 12 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

O základu daně z pracovněprávního vztahu lze v roce 2020 hovořit jako o superhrubé mzdě. Jak hovoří Vybíhal (2020) superhrubá mzda se může definovat jako úhrn příjmů ze závislé činnosti snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny a navýšen o částku odpovídající povinnému pojistnému, které se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.

Povinné pojistné je v roce 2020 ve výši 33,8 % z čehož 24,8 % tvoří pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zbylých 9 % představuje pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel výši tohoto pojistného zjišťuje u každého zaměstnance zvlášť (Šubrt, 2020).

3.5.2 Sazba daně

Dle Vybíhala (2020) je možné při zdaňování příjmů ze závislé činnosti uplatnit 2 režimy zdanění, a to:

- výběr daně prostřednictvím zálohy, nebo
- výběr daně zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně tzv. srážkou.

Od roku 2008 činí sazba daně 15 % a je pro všechny poplatníky stejná bez ohledu na výši jejich příjmů. (Marková, 2020)

Záloha na daň se vypočte jako 15% podíl z výše popsaného základu daně – tzv. superhrubá mzda. Srážková daň je také 15 %, nepočítá se však ze superhrubé mzdy, ale ze zúčtovaných příjmů plynoucích např. na základě DPP, pokud úhrnná výše u téhož zaměstnance nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč. Srážkovou daní je zatížen i příjem plynoucí z DPČ, pokud úhrn příjmů u jednoho zaměstnavatele nepřesáhne částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, v roce 2020 je tato hranice 3 000 Kč/měsíc (Finanční správa, 2019).

V tabulce č. 2 je zobrazen přehled, který uvádí, jak jsou příjmy ze závislé činnosti v ČR zdaněny.

Tabulka 2: Způsob zdanění příjmů ze závislé činnosti v ČR v roce 2020

Hrubá mzda (v Kč)	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
Z dohody o provedení práce		
1 až 10 000	na koruny dolů	srážková daň 15 %
10 001 a více	na stokoruny nahoru	zálohová daň 15 %
Z ostatních příjmů ze závislé činnosti		
1 až 2 999 včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 %
3 000 a více	na stokoruny nahoru	zálohová daň 15 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle Šubrt, 2020

3.5.3 Solidární daň

Jak již bylo uvedeno výše, sazba daně je 15 %, avšak § 16a zákona o daních z příjmů udává, že se daň může zvýšit o solidární zvýšení daně. Toto solidární zvýšení činí 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy, které jsou zahrnuty do základu pro výpočet zálohy na daň a 48násobku průměrné mzdy stanovené podle zákona upravující pojistné na sociální zabezpečení. Základem pro výpočet solidární daně pak není superhrubá mzda, ale rozdíl mezi hrubou mzdou a limitní částkou (Finanční správa, 2019).

Solidární daň se tedy týká zaměstnance, jehož příjmy za zdaňovací období překročily rozhodný limit (48násobek průměrné mzdy, pro rok 2020 činil tento limit 1 672 080 Kč). Při měsíčním zúčtování mzdy se povinnost platit solidární daň posuzuje dle poměrné částky (v roce 2020 se jednalo o hrubou mzdu 139 340 Kč). Pokud dojde k překročení limitu pouze v některých měsících a roční povinnost platby solidární daně nevznikne, získá zaměstnanec odvedenou solidární daň zpět po provedeném ročním zúčtování daně nebo podaném daňovém přiznání (Gola, 2020).

3.5.4 Nezdánitelné části základu daně

Základ daně si mohou zaměstnanci, v rámci ročního zúčtování daně nebo podaného daňového přiznání, snížit o nezdanitelné části základu daně, pokud splní zákonem dané podmínky. V § 15 zákona o daních z příjmů jsou uvedeny nezdanitelné položky základu daně, mezi které patří:

- bezúplatná plnění (dříve dary)
- úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období,
- příspěvky na penzijní připojištění,
- pojistné na soukromém životní pojištění,
- členské odborové příspěvky a
- úhrady za zkoušky.

3.6 Základní sleva na poplatníka

Na základní slevu, která v roce 2020 činí 24 840 Kč, má nárok každý poplatník, který podepíše prohlášení k dani z příjmů. Dále Vančurová (2020) uvádí, že veškeré uplatněné slevy na dani lze v jeden moment využít pouze u jednoho zaměstnavatele. Dále uvedla, že účelem této slevy je zabezpečení minimálního nezdanitelného příjmu pro každého poplatníka.

Vybíhal (2020) ve své publikaci upřesňuje, že na tuto slevu má nárok jak poplatník, který je daňovým rezidentem, tak i ten, který rezidentem není a jehož daňová povinnost se na území České republiky vztahuje výhradně na příjmy, které mu plynou z České republiky.

Při výpočtu zálohy na daň se vypočtená záloha sníží o jednu dvanáctinu roční částky, to je o 2 070 Kč. Avšak při ročním zúčtování se sníží vypočtená daň o roční částku slevy na dani bez ohledu na skutečnost v kolika měsících zaměstnanec pracoval (Vybíhal, 2020).

Tuto skutečnost ve své práci rozvedl také Pelech (2017), který upozornil, že jestliže má zaměstnanec pracovní poměr trvající 10 měsíců, uplatnil pro výpočet záloh slevu do výše 20 700 Kč. Při ročním zúčtování záloh má však nárok na uplatnění celoroční slevy, tudíž se mu zvýšila sleva o 4 140 Kč.

Prohlášení poplatníka

Každý zaměstnanec má právo u svého zaměstnavatele předložit podepsané prohlášení poplatníka, které má význam především pro uplatnění slev na dani a pro uplatnění daňového zvýhodnění na děti. Rozhodující pro uplatnění slev je tedy to, zda poplatník u zaměstnavatele prohlášení podepsal či ne. Přičemž lze toto prohlášení uplatnit pouze vždy u jednoho zaměstnavatele (Pelech, 2017).

Prohlášení poplatníka může být provedeno jak v písemné, tak i elektronické podobě. Prohlášení poplatníka je publikováno Ministerstvem financí, je jednoduché a platí pouze na jedno zdaňovací období.

Ze zákona je povinné podepsané Prohlášení poplatníka předat zaměstnavateli nejpozději 15. února a pokud se jedná o zahájení nového pracovního poměru tak do 30 dnů po nastoupení. Poplatníkovi, který u plátce nepodepíše prohlášení k dani, nelze uplatnit nezdanitelné části základu daně ani slev na dani (Vybíhal, 2020).

3.7 Další slevy na dani a daňové zvýhodnění v ČR

Právní úpravu zabývající se problematikou daňových slev lze najít především v § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Poplatník prokazuje u plátce daně nárok na uplatnění těchto slev podpisem prohlášení k dani a předložením předepsaných dokladů (Vybíhal, 2020).

Sleva na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti

Tuto slevu lze uplatnit, pokud příjem manželky či manžela, žijící ve společně hospodařící domácnosti s poplatníkem, nepřesáhne výši 68 000 Kč za zdaňovací období. V roce 2020 je výše slevy 24 840 Kč a v případě, že je druhý z manželů držitelem průkazu ZTP/P, se nárok na slevu zdvojnásobuje (Marková, 2020).

Vybíhal (2020) ve své publikaci uvedl příjmy, které se do vlastního příjmu druhého z manželů nezahrnují. Nelze do nich zahrnout např. dávky sociální podpory, dávky

pěstounské péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky osobám se zdravotním postižením, příspěvky na sociální služby, státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření, státní příspěvky dle zákona o stavebním spoření, státní příspěvky na penzijní připojištění, stipendium a příjem, který plyne z důvodu péče o jinou či blízkou osobu. Do vlastního příjmu manželky (manžela) se naopak zahrnuje mimo jiné příjem z pracovního poměru, nemocenské, ošetrovné, dividendy, dary, peněžitá pomoc v mateřství atd.

Sleva na invaliditu

Základní sleva na invaliditu činí v roce 2020 částku 2 520 Kč ročně, 210 Kč měsíčně. Tuto slevu může využít každý poplatník, kterému je přiznán důchod 1. nebo 2. stupně. Slevu lze využít i za předpokladu, že poplatníkovi skončil nárok na invalidní důchod z důvodu souběhu starobního a invalidního důchodu (Vybíhal, 2020).

Je-li poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně může uplatnit daňovou slevu ve výši 5 040 Kč za rok, 420 Kč měsíčně. Sleva je připsaná také poplatníkovi, který pobírá jiný důchod, u kterého je jednou z podmínek pro jeho přiznání invalidita třetího stupně. Dále na ni má nárok poplatník, který je invalidní osobou 3. stupně, ale byla mu zamítnuta žádost o důchod pro invaliditu 3. stupně z odlišných důvodů než proto, že není invalidní (Dvořáková, 2018).

Držiteli průkazu ZTP/P je poskytnut nárok čerpat daňovou slevu ve výši 16 140 Kč ročně. Držitel průkazu ZTP/P má na tuto slevu nárok i bez toho, aniž by měl připsaný invalidní důchod. Pokud je držitel průkazu současně i osoba, která invalidní důchod pobírá, dochází ke kumulaci slev – vznikne nárok na slevu na poplatníka, na plný invalidní důchod i na průkaz ZTP/P (Pelech, 2017).

Sleva na studenta

Jestliže se zaměstnanec soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, náleží mu sleva na studenta, která je 4 020 Kč ročně, 335 Kč měsíčně. Podmínkou je dodat příslušné potvrzení ze školy, studium musí probíhat prezenčně a zaměstnanec nesmí být starší 26 let, v případě doktorského studia je hranice věku 28 let (Šubrt, 2020).

Sleva na umístění dítěte

V roce 2015 byla do daňového systému v ČR zařazena nová sleva – sleva na umístění dítěte, tzv. školkovné. Slevu na umístění dítěte lze vždy uplatnit maximálně do výše minimální mzdy za každé vyživované dítě. Pro rok 2020 je tento limit 14 600 Kč za každé jedno dítě. Poplatník tuto slevu může uplatnit, pokud dítě, které je v předškolním věku, žije ve společně hospodařící domácnosti. Pokud je dítě vychovááno ve společné domácnosti více poplatníky, slevu může uplatnit pouze jeden z nich. Při výchově v režimu střídavé péče mohou tuto slevu uplatnit oba rodiče v plné výši. Slevu lze využít v rámci ročního zúčtování záloh na dani z příjmů nebo v daňovém priznání (Šubrt, 2020).

Vybíhal (2020) ve své práci doplnil, že výše této slevy odpovídá výši výdajů, které byly poplatníkem prokazatelně vynaloženy na umístění vyživovaného dítěte. Do těchto výdajů však nelze zahrnout například stravné v předškolních zařízeních.

Daňové zvýhodnění na děti

Na rozdíl od předešlých slev je tento druh daňové úlevy označován za daňové zvýhodnění. Důvodem je, že u daňového zvýhodnění může dojít k přesáhnutí daňové povinnosti a vzniku daňového bonusu, tedy záporné daně, která je poplatníkovi připočtena ke mzdě. Tento doplatek pak plátce (zaměstnavatel) získá od státu nazpět. Podmínkou pro vznik nároku na daňový bonus je mimo jiné i to, že souhrn daňových příjmů poplatníka musí za zdaňovací období přesáhnout alespoň 6násobku minimální mzdy. Do těchto příjmů jsou však zahrnuty pouze příjmy ze závislé nebo samostatné činnosti, příjmy z nájmu a kapitálové příjmy se do této hranice nezapočítávají. Druhá podmínka pro vyplacení je, aby daňový bonus přesáhl za rok alespoň 100 Kč, maximálně lze za jedno zdaňovací období vyplatit 60 300 Kč (Pelech, 2017).

Jak ve své práci uvádí Vybíhal (2020), daňové zvýhodnění náleží poplatníkovi, pokud s ním dítě žije ve společně hospodařící domácnosti. Vyživovaným dítětem je považováno dítě vlastní i osvojené, dítě převzaté do péče, dítě druhého z manželského páru, ale také vnuk či vnučka.

Dvořáková (2018) pak rozvedla, že je dítě pro daňové potřeby, definováno jako dítě nezletilé nebo dítě zletilé dosahující max. 26 let, které:

- nesmí pobírat invalidní důchod 3. stupně,

- soustavně se připravuje na budoucí povolání,
- se z důvodu úrazu či jiné nemoci není schopno připravovat soustavně na budoucí povolání, nebo
- není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost kvůli nepříznivému zdravotnímu stavu.

Výše daňového zvýhodnění se odvíjí od počtu dětí žijící ve společné domácnosti s poplatníkem, který zvýhodnění uplatňuje. Pokud je dítě držitel průkazu ZTP/P, tak se tato sleva zdvojnásobuje (Marková, 2020).

V tabulce č. 3 je zobrazeno daňové zvýhodnění pro rok 2020.

Tabulka 3: Výše daňového zvýhodnění na dítě v roce v ČR v roce 2020 (v Kč)

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

Zdroj: Vlastní zpracování dle Marková, 2020

3.8 Veřejné zdravotní pojištění v ČR

Dle § 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění jsou zdravotně pojištěny osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR a osoby, které trvalý pobyt na území ČR nemají, ale jejich zaměstnavatel má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR. Veřejné zdravotní pojištění je zákonné pojištění, které slouží pro částečnou nebo úplnou úhradu zdravotní péče, která je pojištěnci poskytována s cílem zlepšit nebo zachovat jeho zdravotní stav (Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění).

Ze zdravotního pojištění jsou některé osoby vyňaty, například osoby, které se dlouhodobě a nepřetržitě (alespoň 6 měsíců) zdržují na území jiného státu a jsou tak zdravotně pojištěny v cizině. Zdravotně pojištěny v ČR také nemusí být osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, jejich zaměstnavatel má v ČR sídlo a zároveň používají diplomatických výhod a imunit (Vybíhal, 2020).

Plátcem pojistného může být:

- individuální plátce – pojištěnec (samoplátce, OSVČ apod.),
- hromadný plátce – zaměstnavatel,
- stát (Vybíhal, 2020).

Jak ve své publikaci uvádí Šubrt (2020), pojištěnec si může vybrat u jaké pojišťovny bude pojištěn, změnu pojišťovny může provést jednou za 12 měsíců, a to vždy k 1. dni kalendářního pololetí. Na výběr má ze 7 zdravotních pojišťoven, jejich přehled je uveden v tabulce č. 4.

Tabulka 4: Přehled existujících zdravotních pojišťoven v ČR k 1.1.2020

Název	Kód	Zkratka
Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205	ČPZP
Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207	OZP
Revírní bratská pokladna, zdravotní pojišťovna	213	RBP
Vojenská zdravotní pojišťovna	201	VOZP
Všeobecná zdravotní pojišťovna	111	VZP
Zaměstnanecská pojišťovna Škoda	209	ZPŠ
Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky	211	ZPMV

Zdroj: Vlastní zpracování dle penize.cz, 2020

Vybíhal (2020) definoval vyměřovací základ zaměstnance, ze kterého se počítá zdravotní pojištění, jako úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a nejsou od této daně osvobozeny a zároveň jsou tyto příjmy zaměstnanci zúčtovány zaměstnavatelem v rámci zaměstnání.

Minimální vyměřovací základ se rovná výši minimální mzdy, v roce 2020 je to částka 14 600 Kč.

Pro rok 2020 je výše pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pro zaměstnance a zaměstnavatele je rozhodným obdobím kalendářní měsíc. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (Šubrt, 2020).

Vybíhal (2020) ve své publikaci doplnil, že 2/3 pojistného je zaměstnavatel povinný odvést a uhradit za zaměstnance, což odpovídá 9 %. Současně s tím je povinný odvést zbývající 1/3 pojistného, tedy 4,5 %, které je povinný hradit zaměstnanec. Zaměstnanci je pojistné strženo z platu a jelikož se jedná o obligatorní srážku, srazí se i bez jeho souhlasu.

3.9 Pojistné na sociální zabezpečení v ČR

Dle Vybíhala (2020) povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení vzniká osobě, která je účastněna nemocenského a důchodového pojištění a má příjem, který se započítává do vyměřovacího základu pojistného.

Pojistné se skládá z nemocenského pojištění, důchodového pojištění a také zahrnuje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné se odvádí okresní správě sociálního zabezpečení a za zaměstnance je povinný tento odvod uskutečnit zaměstnavatel. Odvody na sociální zabezpečení jsou jedním z nejvýznamnějších příjmů veřejných rozpočtů v České republice, do příjmů veřejného rozpočtu se vedle pojistného také zahrnují penále, pokuty a přirážky k pojistnému na sociální zabezpečení (Šubrt, 2020). Vybíhal (2020) k tomu doplnil, že oproti soukromému pojištění fungují příjmy ze zákonného sociálního pojištění na principu solidarity. Odvody se stávají zdrojem pro tzv. druhotné rozdělování a slouží pro dávky, které jsou vypláceny správou sociálního zabezpečení a dalšími veřejnými institucemi.

V publikaci od Vybíhala (2020) je uveden přehled poplatníků pojistného:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění a
- zahraniční zaměstnanci po dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění.

Vyměřovacím základem pro zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů všech jeho zaměstnanců, jež jsou účastněni na nemocenském pojištění. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a zaměstnavatel mu je zúčtoval. Může se jednat o zúčtovaný příjem jak v peněžité, tak i nepeněžité formě (Vybíhal, 2020). Oproti zdravotnímu pojištění není pro odvod sociálního pojištění stanoven minimální vyměřovací základ zaměstnance. Naopak maximální vyměřovací základ zaměstnance (platí i pro osoby samostatně výdělečně činné) činí v roce 2020 částku 1 672 080 Kč, což představuje 48násobek průměrné mzdy, která pro rok 2020 činí 34 835 Kč. Pokud zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele tuto hranici překročí během jednoho zdaňovacího období, neplatí pojistné z částky, která přesahuje maximální vyměřovací základ. Jestliže hranici překročí v rámci více zaměstnání u několika

zaměstnavatelů, vznikne mu přeplatek, který je mu okresní správa sociálního zabezpečení povinna vrátit (Šubrt, 2020).

Výše pojistného, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance od roku 2019 činí 24,8 % a snížilo se o 0,2 %. S touto změnou došlo ke zrušení karenční doby u výplaty náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti. Ze sazby 24,8 % připadá 21,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci v roce 2020 odvádějí pojistné ve výši 6,5 % na důchodové pojištění, na státní politiku zaměstnanosti ani na nemocenské pojištění nepřispívají (MPSV, 2020a).

3.10 Daň z příjmů fyzických osob v SR

Daň z příjmů fyzických osob je ve Slovenské republice legislativně upravena zákonem č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov. Tento zákon upravuje daň z příjmů fyzických osob i právnických osob a dále způsob placení a výběr daní. Daň z příjmů fyzických osob se stejně jako v České republice skládá z dílčích příjmů, jsou jimi příjmy ze závislé činnosti, z podnikání nebo jiné samostatné činnosti, kapitálové příjmy, příjmy z nájmu a ostatní příjmy, kterými mohou být např. příjmy z nahodilých činností, zemědělské výroby apod. Dále je v tomto zákoně definováno, jaké příjmy nejsou na Slovensku předmětem daně. Jedná se například o příjmy z dědictví, úvěry a půjčky apod.

3.11 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v SR

Příjmy ze závislé činnosti jsou definovány v § 5 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov, a jsou jimi především:

- příjmy z pracovněprávního vztahu, služebního poměru,
- platy a funkční příplatky ústavních činitelů Slovenské republiky,
- odměny za výkon funkce ve státních orgánech, v orgánech územní samosprávy,
- příjmy za práci likvidátora, prokuristy, členů družstev apod.,
- odměny obviněných ve vazbě,
- vrácené pojistné zaplacené bez právního důvodu,
- odměn za produktivní práci studenta v čase odborné praxe.

3.11.1 Základ daně

Základem daně z příjmů ze závislé činnosti je souhrn všech vyplacených či zúčtovaných zdanitelných příjmů, které jsou sníženy o pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které je

zaměstnanci strženo ze mzdy. Tento základ daně se dále sníží o nezdánitelné položky daně (Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov).

Do základu daně se dle § 5 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov, stejně jako v České republice, nezahrnují cestovní náhrady, náhrady za používání vlastních zařízení, náradí či předmětů potřebných k výkonu práce, či nepeněžní plnění v hodnotě poskytovaných ochranných pomůcek, také částky přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele zálohově, aby je jeho jménem vydal apod.

3.11.2 Sazba daně

Ve Slovenské republice je sazba daně z příjmů fyzických osob rozdílná v závislosti na tom, jak vysoký má poplatník základ daně snížený o nezdánitelné částky. Pokud snížený základ daně v roce 2020 nepřesáhne sumu 37 163,36 EUR, je sazba daně 19 %. V případě, že základ daně přesáhne částku 37 163,36 EUR, tak je sazba daně o 6 % vyšší, činní pak 25 %. Rozhodný základ daně, snížený o nezdánitelné částky, je ovlivněn výší životního minima – suma 37 163,36 EUR představuje 176,8násobek sumy platného životního minima (Finančná správa, 2020a).

Stejně jako v České republice existuje na Slovensku srážková daň, tou jsou však daněny pouze příjmy jako např. úroky, výhry z loterií, výnosy z vkladů apod. (Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov).

3.12 Základní nezdánitelná část základu daně

Tak jako je v České republice základní daňová sleva na poplatníka, tak ve Slovenské republice je základní sleva ve formě nezdánitelné části základu daně na poplatníka. Rozdíl mezi těmito daňovými úlevami je tedy v tom, že slovenská nezdánitelná část poplatníka se odečítá ze základu daně, nikoli z vypočtené zálohy na daň.

Nezdánitelnou část základu daně na poplatníka může zaměstnanec uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele, a to na základě podepsaného tiskopisu „Vyhlásenia na zdanenie príjmov fyzických osob“. Nezdánitelnou část může zaměstnanec uplatnit buď měsíčně nebo ročně v daňovém priznání či ročním zúčtování daně (Kubová, 2019).

Nezdánitelnou část základu daně v roce 2020 může uplatnit pouze poplatník, který má tzv. aktivní příjmy, kterými jsou příjmy ze závislé činnosti, z podnikání nebo příjmy z jiné samostatné činnosti (např. z vytvoření díla). Poplatníci, kteří mají pasivní příjmy, mezi které

patří např. příjem z pronájmu, si základ daně nemohou o nezdánitelnou část základu daně snížit (Kubová, 2019).

Podle § 11 zákona č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů platí, že pokud se základ daně poplatníka za zdaňovací období:

- rovná nebo je nižší než 92,8násobek sumy životního minima platného k 1.1. příslušného zdaňovacího období, je suma nezdánitelné části základu daně ročně ve výši 21násobku sumy platného životního minima, pro rok 2020 tj. 4 414,2 EUR,
- je vyšší jako 92,8násobek sumy životního minima platného k 1.1. příslušného zdaňovacího období, tak je suma nezdánitelné části základu daně ročně rovna sumě, která odpovídá rozdílu 44,2násobku platného životního minima a ¼ základu daně. V případě, že je tato částka nižší než 0 EUR je suma nezdánitelné části daně 0 EUR.

Vyhlášení na uplatnění nezdánitelné části základu daně na daňovníka a daňového bonusu

Vyhlášení na zdanění příjmů je tiskopis, který slouží pro uplatnění nezdánitelné části daně u zaměstnavatele, je to tedy obdoba tiskopisu, který je v České republice znám jako Prohlášení poplatníka. Vyhlášení na zdanění příjmů zaměstnanec podepisuje při nástupu do zaměstnání, může ho mít však v jednom období podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele. Od 1.1.2020 je zrušená povinnost každoročního vyplňování formuláře, zaměstnanec formulář znovu vyplní v případě, že u něj nastala nějaká změna (Vetráková, 2020).

3.13 Další nezdánitelné části základu daně a daňové zvýhodnění v SR

Nezdánitelná část základu daně na manželku (manžela)

Aby mohl poplatník uplatnit nezdánitelnou část základu daně na manželku (manžela), musí platit, že manželka (manžel) splňuje alespoň jednu z těchto podmínek:

- staral(a) se o dítě ve věku do 3 let (popř. 6 let), které žije ve stejné domácnosti,
- pobíral(a) peněžité příspěvek na opatrovnictví,
- byl(a) zařazen(a) do evidence uchazečů o zaměstnání,
- je evidován(a) jako osoba se zdravotním postižením (Kubová, 2019).

Výše nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela) závisí na sumě dosaženého základu daně poplatníka (zaměstnanec), ale také na výšce příjmu manželky (manžela). Výše nezdanitelné části a podmínky pro rok 2020 jsou uvedené v tabulce č. 5.

Tabulka 5: Výše nezdanitelné části základu daně na manželku v SR v roce 2020

	Základ daně poplatníka	Vlastní příjem manželky	Suma nezdanitelné části
Suma nezdanitelné části základu daně na manželku (manžela)		0,00 EUR	19,2násobek platného životního minima (tj. 4 035,84 EUR)
	\leq 176,8násobek platného životního minima (tj. 37 163,36 EUR)	nepřesahující 19,2násobek platného životního minima (tj. 4 035,84 EUR)	rozdíl 19,2násobku platného životního minima a vlastního příjmu manželky
		přesahující 19,2násobek platného životního minima (tj. 4 035,84 EUR)	0,00 EUR
	\geq 176,8násobek platného životního minima (tj. 37 163,36 EUR)	0,00 EUR	rozdíl 63,4násobku platného životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně (tj. 13 326,00 EUR - $\frac{1}{4}$ základu daně) *
		> 0,00 EUR	13 326,68 EUR - ($\frac{1}{4}$ základu daně poplatníka - vlastní příjem manželky) *

* Pokud je tato částka nižší než 0 EUR je suma nezdanitelné části daně rovna 0 EUR.

Zdroj: Kubová (2019)

Nezdanitelná část základu daně na příspěvky na doplňkové důchodové spoření

Maximální výše této nezdanitelné části pro rok 2020 je 180 EUR. Tato nezdanitelná část základu daně může být uplatněna pouze ročně v rámci daňového přiznání nebo v ročním zúčtování (Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov).

Nezdanitelná část základu daně na lázeňství

Jak je uvedené v § 11 odst. 12 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmov, maximální výše této nezdanitelné části pro rok 2020 je 50 EUR za rok. Nicméně lze nezdanitelnou část daně uplatnit také za manželku (manžela) a vyživované děti, pokud žijí ve společně hospodařící domácnosti a poplatník za ně uhradil lázeňské výlohy, za každou osobu lze uplatnit opět maximálně 50 EUR za rok.

Daňový bonus na dítě

Podle § 33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmov, vzniká poplatníkovi nárok na daňový bonus, pokud ve zdaňovacím období jeho zdanitelné příjmy dosáhly výše 6násobku minimální mzdy (pro rok 2020 sumu 3 480 EUR). Suma daňového bonusu, která snižuje vypočtenou daň, je pro rok 2020 stanovená ve výši 22,72 EUR na dítě, které již dovršilo 6 let věku. Na dítě, které nedovršilo věku 6 let je výše daňové zvýhodnění 45,44 EUR měsíčně (Solíková, 2019).

Daňový bonus na zaplacené úroky

Zaměstnanec si může uplatnit daňový bonus za zaplacené úroky vypočítané z poskytnutého úvěru na bydlení, nejvíce však ze sumy 50 000 EUR. Nárok na daňový bonus vzniká, pokud jsou splněny tyto podmínky:

- zaměstnanci je v den žádosti o úvěr na bydlení minimálně 18 let a maximálně 35 let,
- průměrný měsíční příjem zaměstnance dosažený v kalendářním roce, který předcházel kalendářnímu roku, ve kterém zaměstnanec o úvěr žádal, nepřesáhl 1,3násobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance ve stejném hospodářském odvětví, který je zjištěný statistickým úřadem za kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla smlouva uzavřena (Finančná správa, 2020a).

Daňový bonus za zaplacené úroky je pak ve výši 50 % ze zaplacených úroků v příslušném zdaňovacím období, nejvíce však 400 EUR za rok (§ 33a zákon č. 595/2003 Z. z. o daních z příjmov).

3.14 Veřejné zdravotní pojištění v SR

Veřejné zdravotní pojištění je ve Slovenské republice upraveno zákonem č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení. Tento zákon říká, že účastníkem zdravotního pojištění je každá

osoba, která má na území Slovenské republiky trvalý pobyt. Do veřejného zdravotního pojištění spadá i fyzická osoba, která nemá na území Slovenské republiky trvalý pobyt. A to za podmínky, že není účastníkem zdravotního pojištění v jiném členském státu EU či ve smluvním státě Dohody o Evropském hospodářském prostoru, a ve Švýcarsku, pokud je např. zaměstnán u zaměstnavatele se sídlem nebo stálou provozovnou na Slovensku, vykonává na území samostatně výdělečnou činnost, je cizincem zajištěným na území Slovenska apod.

V § 11 zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení jsou uvedeny osoby, které jsou povinné platit pojistné na zdravotní pojištění. Jsou jimi zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, stát a plátcí dividend. Stejně jako v ČR, tak i na Slovensku je zaměstnavatel povinen za zaměstnance pojistné odvést.

Sazba pojistného činí pro zaměstnance 4 % z vyměřovacího základu a 10 % pro zaměstnavatele. Pokud se jedná o osobu, která je zdravotně postižena, platí, že pro zaměstnance je sazba pojistného 2 % a pro zaměstnavatele 5 % (Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení).

Oproti České republice působí ve Slovenské republice pouze tři zdravotní pojišťovny, jsou jimi Dvera zdravotná poisťovňa, Všeobecná zdravotná poisťovňa a Union zdravotná poisťovňa (Netfinancie.sk, 2020).

3.15 Pojistné na sociální zabezpečení v SR

Jedním ze zákonů, kterému sociální pojištění na Slovensku podléhá, je např. zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení. Tento zákon vymezuje sociální pojištění ve Slovenské republice, upravuje rozsah sociálního pojištění, organizaci sociálního pojištění, financování sociálního pojištění apod.

Mezi složky pojistného na sociální zabezpečení patří následující:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění (starobní a invalidní),
- úrazové pojištění,
- garanční pojištění a
- pojištění v nezaměstnanosti (Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení).

Výše pojistného pro rok 2020, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance je 25,2 % z vyměřovacího základu. Tato výše je tvořena následujícími položkami:

- 1,40 % nemocenské pojištění,
- 14,00 % starobní pojištění,
- 3,00 % invalidní pojištění,
- 1,00 % pojištění v nezaměstnanosti,
- 0,25 % garanční pojištění,
- 0,80 % úrazové pojištění,
- 4,75 % rezervní fond solidarity (Sociálna poisťovna, 2020).

Zaměstnanci odvádí na sociální pojistné 9,4 % z vyměřovacího základu a tento odvod je tvořen z následujících složek:

- 1,4 % nemocenské pojištění,
- 4,0 % starobní pojištění,
- 3,0 % invalidní pojištění,
- 1,0 % pojištění v nezaměstnanosti (Sociálna poisťovna, 2020).

4 Vlastní práce

4.1 Vývoj minimální mzdy v České republice

Historie minimální mzdy v České republice je poměrně dlouhá, Československo patřilo mezi první státy v Evropě, ve kterých byla stanovena výše minimální mzdy pro vybrané skupiny profesí. Avšak poprvé byla minimální mzda statutárně upravena teprve od roku 1991 (Barošová, 2005).

Při stanovení výše minimální mzdy v roce 1991 nebylo přihlíženo k převládající mzdové hladině, tj. úrovni průměrné mzdy, průběhu mzdového rozložení zaměstnanců atd. Stejně tak nebylo přihlédnuto k statutárním sociálním příjmovým veličinám. K životnímu minimu se také nedalo přihlédnout, jelikož se hranice životního minima stanovovala ve stejné době jako minimální mzda. O výši životního minima bylo rozhodnuto až po stanovení hranice minimální mzdy. Na obě problematiky se nahlíželo samostatně, nebyly vzájemně propojené. V roce 1991 se minimální mzda stanovila ve výši 2 000 Kčs měsíčně, což představovalo téměř 53 % průměrné hrubé mzdy dosažené v roce 1991 (Baštýř, 2005).

V tabulce č. 6 je zachycen vývoj minimální mzdy v ČR. Ve vývoji minimální mzdy je vidět několikarocní období, kdy se její výše neměnila. První období beze změny bylo v letech 1992 až 1995, druhé a zároveň nejdelší období bylo od roku 2007 do srpna 2013. V roce 2014 pak zůstala úroveň minimální mzdy, která byla platná od srpna 2013. Naopak v letech 1999, 2000 a 2006 byla minimální mzda během roku navyšována dvakrát.

Tabulka 6: Vývoj minimální mzdy v ČR

Období		Minimální mzda	
rok	měsíc	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991	únor	2 000	10,80
1992	leden	2 200	12,00
1993	leden	2 200	12,00
1994	leden	2 200	12,00
1995	leden	2 200	12,00
1996	leden	2 500	13,60
1997	leden	2 500	13,60
1998	leden	2 650	14,80
1999	leden	3 250	18,00
1999	červenec	3 600	20,00
2000	leden	4 000	22,30
2000	červenec	4 500	25,00
2001	leden	5 000	30,00
2002	leden	5 700	33,90
2003	leden	6 200	36,90
2004	leden	6 700	39,60
2005	leden	7 185	42,50
2006	leden	7 570	44,70
2006	červenec	7 955	48,10
2007	leden	8 000	48,10
2008	leden	8 000	48,10
2009	leden	8 000	48,10
2010	leden	8 000	48,10
2011	leden	8 000	48,10
2012	leden	8 000	48,10
2013	srpen	8 500	50,60
2014	leden	8 500	50,60
2015	leden	9 200	55,00
2016	leden	9 900	58,70
2017	leden	11 000	66,00
2018	leden	12 200	73,20
2019	leden	13 350	79,80
2020	leden	14 600	87,30

Zdroj: MPSV, 2020b

Během 90. let minulého století se výše minimální mzdy výrazně neměnila. První změna sice přišla hned první rok po zavedení minimální mzdy, ale nárůst nominální mzdy o 10 % na 2 200 Kčs byl jediným navýšením až do konce roku 1995. Další změny nominální hodnoty

minimální mzdy jsou zaznamenány v roce 1996 a 1998, ale ani tyto změny nebyly příliš velké. Jak lze vidět v příloze č. 1, v těchto letech docházelo k téměř každoročnímu snižování reálné hodnoty minimální mzdy. Do konce roku 1998 vzrostla reálná hodnota minimální mzdy pouze v roce 1996 a to díky tomu, že se nominální minimální mzda zvýšila o necelých 14 %. V příloze č. 1 je vidět, že pokles reálné hodnoty minimální mzdy byl zapříčiněn stagnující hodnotou minimální mzdy a působením inflace.

V důsledku nepříznivého vývoje minimální mzdy, přestala minimální mzda splňovat jednu ze svých hlavních funkcí – sociálně-ochrannou. Pro zaměstnance nebylo motivující za minimální mzdu pracovat, jelikož výše životního minima byla v tomto období velice obdobná sumě minimální mzdy, v některých letech i vyšší. Například v roce 1995 byla nominální minimální mzda pouze 2 200 Kč a životní minimum přitom dosahovalo výše 2 440 Kč. Životní minimum se v následujících letech zvyšovalo a reálná hodnota minimální mzdy naopak stále klesala. V důsledku tohoto nepříznivého vývoje minimální mzdy a rostoucí míře nezaměstnanosti vydala vláda Národní plán zaměstnanosti České republiky, ve kterém bylo mimo jiné slíbeno postupné zvyšování minimální mzdy. Od roku 1999 až do roku 2007 lze pozorovat pravidelné zvyšování minimální mzdy. V roce 1999 a 2000 dochází k meziročnímu zvýšení minimální mzdy přibližně o 20 %, minimální mzda ke konci roku 2000 činila 4 500 Kč.

V národním akčním plánu sociálního začleňování na období 2004–2006 bylo uvedeno, že se bude zvyšovat podíl minimální mzdy k průměrné mzdě na úroveň, která je obvyklá v zemích EU (MPSV, 2004).

Nicméně již v roce 2008 došlo k dalšímu zmrazení hodnoty nominální minimální mzdy, ta od roku 2008 nabývala hodnoty 8 000 Kč, a to až do roku 2012. Toto bezezměnné období bylo mimo jiné ovlivněné i tím, že v roce 2008 zasáhla Českou republiku světová hospodářská krize. Po tomto poměrně dlouhém období, se v roce 2013 nominální minimální mzda zvýšila na 8 500 Kč, tato hodnota zůstala platná i v roce 2014. Od roku 2015 až do současnosti docházelo ke každoročnímu zvyšování minimální mzdy – jak nominální, tak i reálné.

V roce 2017 došlo poprvé k navýšení minimální mzdy o více než 1 000 Kč oproti předchozímu období. Minimální mzda byla zvýšena na 11 000 Kč z původních 9 900 Kč a jednalo se tak o nárůst nominální mzdy o 11,11 %. V důsledků nízké inflace došlo

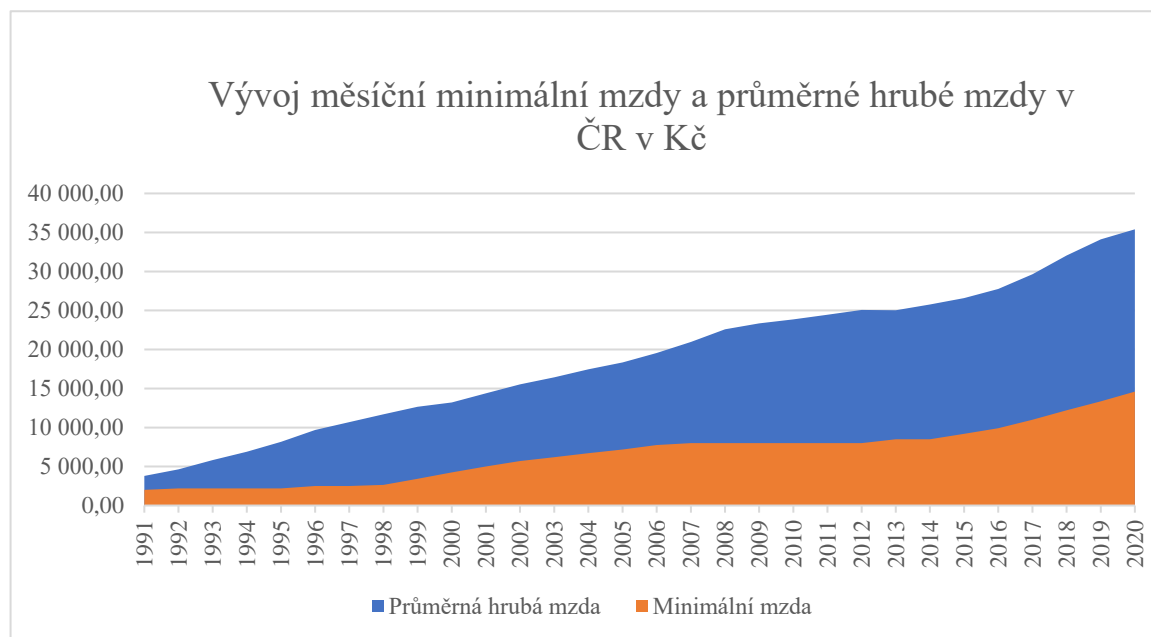
k poměrně vysokému nárůstu také reálné hodnoty minimální mzdy a to o 8,40 %. Jak lze vidět v tabulce č. 6 vláda i v následujících letech minimální mzdu zvyšovala o více než 1 000 Kč.

Pravidelný nárůst minimální mzdy má v české společnosti také odpůrce. Například tehdejší prezident hospodářské komory upozorňoval, že zvyšování minimální mzdy je vládou využíváno také proto, aby do státního rozpočtu přibylo z odvodů více peněz. S tímto názorem souvisí i fakt, že s rostoucí minimální mzdou rostou zaměstnavatelům výrazně mzdové náklady. V ČR dosud není stanovený mechanismus pro zvyšování minimální mzdy, zaměstnavatelé tedy nemohou předem odhadnout k jakému nárůstu v dalším období dojde a připravit se na ně (CT24.ceskatelevize.cz, 2017).

Na základě přílohy č. 1 lze konstatovat, že v letech, kdy nominální hodnota minimální mzdy rostla, docházelo i k meziročnímu růstu reálné hodnoty. V devadesátých letech lze pozorovat postupný propad reálné hodnoty minimální mzdy. Svou původní hodnotu z roku 1991 převýšila minimální mzda až v roce 2001, a to i přes konstantní nominální mzdu v některých letech. V roce 2020 dosahovala reálná minimální mzda zhruba 183 % své původní hodnoty z roku 1991.

Z grafu č. 1 vyplývá, že v důsledku zmrazení hodnoty minimální mzdy se prohluboval rozdíl mezi minimální mzdou a průměrnou měsíční mzdou. Stagnace výše minimální mzdy v několika letech měla za důsledek výrazné rozdělení společnosti. Je však důležité uvědomit si, že v letech, kdy došlo ke zvýšení minimální mzdy, bylo toto zvýšení v procentuálním vyjádření skoro v každém roce vyšší než meziroční nárůst průměrné mzdy (převážně v posledních několika letech).

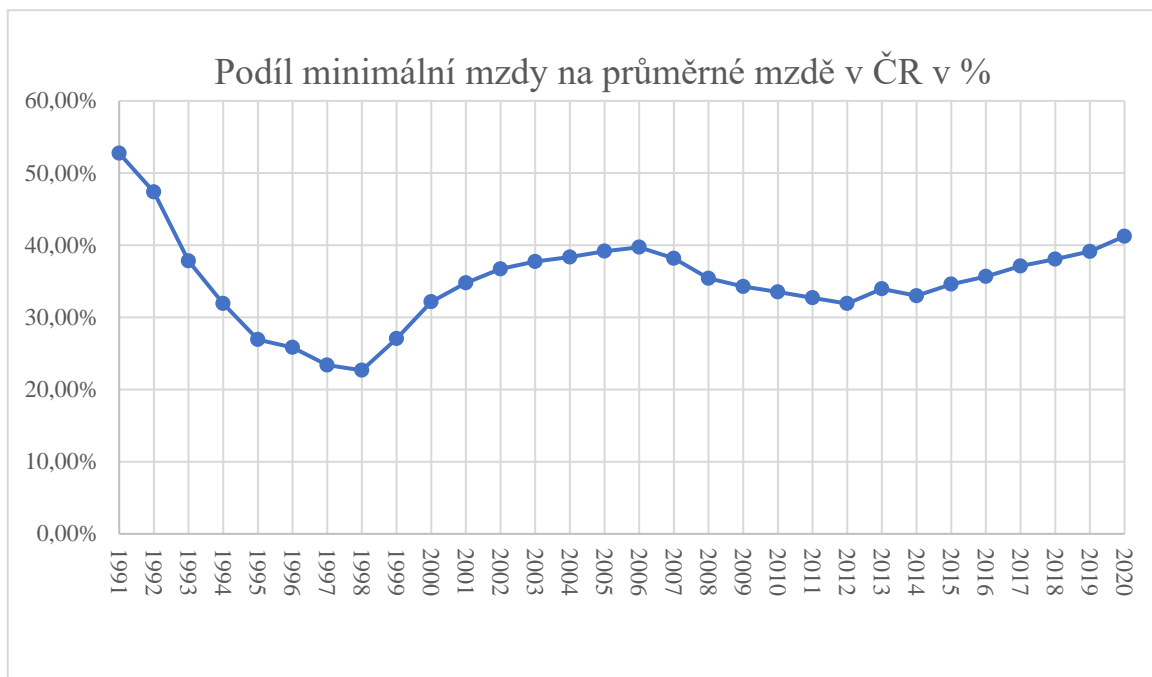
Graf 1: Vývoj minimální mzdy a průměrné mzdy v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020a; vupsv.cz, 2012

V následujícím grafu č. 2 lze vidět podíl minimální mzdy na průměrné, tzv. Kaitzův index. V roce 1991 byla minimální mzda nastavena jako 53% podíl průměrné měsíční mzdy. Následující roky docházelo k propadu indexu, nejnižšího podílu minimální mzda dosahovala v roce 1998, a to necelých 23 %. Ve stejném roce dosahovala svého minima i reálná hodnota minimální mzdy. V následujících letech docházelo k pravidelnému zvyšování minimální mzdy a díky tomu se zvyšoval také Kaitzův index. V roce 2006 byl podíl minimální mzdy na průměrné téměř 40 %, od roku 2007 (kdy se přestala minimální mzda zvyšovat) došlo opět k meziročnímu poklesu tohoto podílu. V roce 2012 nedosahoval index ani 32 %, v návaznosti na dlouhotrvající propad uvedla vláda v Programovém prohlášení vlády ČR z roku 2014, že bude připraven návrh na úpravu minimální mzdy a postupně se bude zvyšovat minimální mzda tak, aby se přiblížila k 40 % průměrné mzdy. Na grafu č. 2 lze vidět, že se postupným navyšováním minimální mzdy, index zvyšoval a v roce 2020 dosáhl 41 % (vlada.cz, 2014).

Graf 2: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020a; vupsv.cz, 2012

4.2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v ČR v letech 2006–2020

Během sledovaného období prošla problematika zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v České republice mnoha změnami. Mezi nejvýznamnější změny patří zavedení superhrubé mzdy v roce 2008. Zároveň byla od roku 2008 zavedena lineární sazba daně, následně byla v roce 2013 opět zavedena klouzavě progresivní daň.

Zdaňovací období 2006–2007

Jak lze vidět v následující tabulce č. 7, základ daně z příjmů fyzických osob byl v těchto letech tvořený rozdílem hrubé mzdy a příspěvků na zdravotní a sociální pojištění, které odvádí ze své mzdy zaměstnanec. V lednu 2006 přišla v platnost novelizace zákona o dani z příjmů, a to v podobě slev na dani, které se odečítaly od vypočtené zálohy na daň. V předchozích letech bylo možné uplatňovat odpočty od základu daně. Z toho vyplývá, že se základ daně, po odečtení příspěvků zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění, dále neupravoval a zaokrouhlil se na 100 Kč nahoru. Následně se zaokrouhlený základ daně vynásobil sazbou daně, která se určila dle daňového pásma. V dalším kroku výpočtu se od vypočtené daně odečetly slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti. Výslednou daní mohla být daňová povinnost nebo daňový bonus.

Tabulka 7: Výpočet zálohy na daň v ČR v letech 2006–2007

HM
- ZP zaměstnanec
- SP zaměstnanec
=
základ daně z příjmu (zaokrouhlení na celé 100 Kč nahoru)
× sazba daně
- slevy na dani (např. na poplatníka, studenta, invaliditu apod.)
- daňové zvýhodnění na děti
=
výsledná záloha na daň

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příjmy fyzických osob byly v daném období zatíženy klouzavě progresivní daní, to znamená, že pokud se poplatníkovi zvyšoval základ daně, vypočtená daň rostla rychleji než základ daně. Základ daně byl rozdělen do 4 daňových pásem, pro která platila odlišná sazba daně. Minimální mzda v roce 2006 činila v průměru 7 763 Kč, ročně 93 156 Kč. Jak lze vidět v tabulce č. 8, minimální mzda byla zatížena nejnižší sazbou daně a to 12 %. Pokud by roční základ daně přesáhl hranici 121 200 Kč činila by daň 14 544 Kč a k této částce by se přičetlo 19 % z přesahujícího základu daně nad 121 200 Kč. Třetí zdaňovací pásmo bylo zatíženo daní 33 012 Kč a zároveň 25 % ze základu daně přesahující částku 218 400 Kč. Poslední pásmo zdanění se týká základu daně, který je vyšší než 331 200 Kč, měsíčně to odpovídá hrubé mzdě přibližně ve výši 31 500 Kč. Při takto vysokém základu daně je roční daň 61 212 Kč + 32 % přesahující částku 331 200 Kč.

Tabulka 8: Vývoj sazby daně z příjmu fyzických osob v ČR v letech 2006–2007 (v Kč)

Základ daně		Daň	Ze základu přesahující částku
od	do		
0	121 200	12 %	-
121 200	218 400	14 544 + 19 %	121 200
218 400	331 200	33 012 + 25 %	218 400
331 200	a více	61 212 + 32 %	331 200

Zdroj: Zákon č. 586/1992, o daních z příjmů ve znění k 31.12.2006 a 2007

Zdaňovací období 2008–2020

V roce 2008 došlo k zásadní změně ve výpočtu daně z příjmů fyzických osob. Do tohoto roku byl vyměřovací základ daně z příjmů ze závislé činnosti stanoven jako rozdíl hrubé

mzdy a zdravotního a sociálního pojištění, které za sebe hradil zaměstnanec. V roce 2008 vzešla v platnost tzv. superhrubá mzda (SHM) a nahradila dřívější základ daně. V tabulce č. 9 je znázorněn výpočet zálohy na daň podle novely zákona. Další zásadní změnou bylo stanovení jednotné sazby daně, a to ve výši 15 %. Tato změna měla nejvíce znevýhodnit tzv. nízkopříjmové skupiny, kterým by byl příjem zdaněn oproti minulému období o další 3 %. S lineární sazbou daně však přišla další velice významná změna, a to v podobě nových hodnot daňových slev. Měsíční základní sleva na dani z příjmů poplatníka se od 01.01.2008 zvýšila na 2 070 Kč, přičemž v roce 2007 činila tato sleva pouze 600 Kč měsíčně. Při porovnání výši čisté minimální mzdy v roce 2007 a 2008 (v těchto letech byla hodnota hrubé minimální mzdy stejná – 8 000 Kč) vyplývá, že i přes zvýšení základu daně a sazby daně, získá v roce 2008 zaměstnanec, jenž byl minimální mzdou odměňován, o 240 Kč více než v roce 2007. Tato daňová úleva byla způsobena výrazným nárůstem základní slevy na dani z příjmů.

Tabulka 9: Výpočet zálohy na daň v ČR v letech 2008–2020

HM
+ ZP zaměstnavatel
+ SP zaměstnavatel
=
základ daně z příjmu = tzv. SHM (zaokrouhlení na celé 100 Kč nahoru)
× sazba daně
- slevy na dani (např. na poplatníka, studenta, invaliditu apod.)
- daňové zvýhodnění na děti
=
výsledná záloha na daň

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Další změna, která nastala v roce 2013, se týkala vysokopříjmové skupiny poplatníků, po pěti letech byla opět zavedena klouzavě progresivní sazba daně. Od roku 2013 lze najít v § 16a zákona o daních z příjmů, že se daň může zvýšit o solidární daň. Toto solidární zvýšení je rovno 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy, které jsou zahrnuty do základu pro výpočet zálohy na daň a 48násobku průměrné mzdy stanovené podle zákona upravující pojistné na sociální zabezpečení, jak již bylo uvedeno v teoretické části kapitole 3.5.3.

4.3 Základní sleva na dani z příjmů v ČR v letech 2006–2020

Na základě zákona č. 545/2005 Sb., kterým se změnil zákon č. 586/1992 Sb. došlo v roce 2006 k zásadním změnám v problematice daňových slev. Od roku 2006 byly některé

nezdanitelné části základu daně zrušeny a převedly se do podoby slev na dani. Jednalo se o základní slevu na poplatníka, na manželku/manžela, invalidní důchod a slevu na vlastní studium. Daňové zvýhodnění na děti bylo převedeno do podoby slev už v roce 2005.

V roce 2008 došlo k výraznému zvýšení slev na dani, důvodem bylo zavedení lineární patnáctiprocentní sazby daně. Díky zvýšení slev bylo zaručeno, že i nadále bude zdanění příjmů fyzických osob progresivní. Měsíční částka slevy na poplatníka vzrostla z původních 600 Kč na 2 070 Kč. Díky tomuto navýšení docházelo v roce 2008 ke zdanění mzdy až od výše 10 200 Kč, což je o 2 200 Kč více než minimální mzda v daném roce. Dále progresivitu zdanění obnovilo zavedení solidárního zvýšení daně v roce 2013.

V tabulce č. 10 lze vidět, že od roku 2006 došlo ke změně výše slevy na poplatníka pouze 3krát. Druhá změna proběhla v roce 2011, kdy došlo ke snížení slevy na 1 970 Kč/měsíc, sleva se však vrátila na částku 2 070 Kč/měsíc hned v roce 2012. Důvodem tohoto meziročního snížení byla tzv. povodňová daň.

Tabulka 10: Základní sleva na dani z příjmu v ČR v letech 2006–2020 (v Kč)

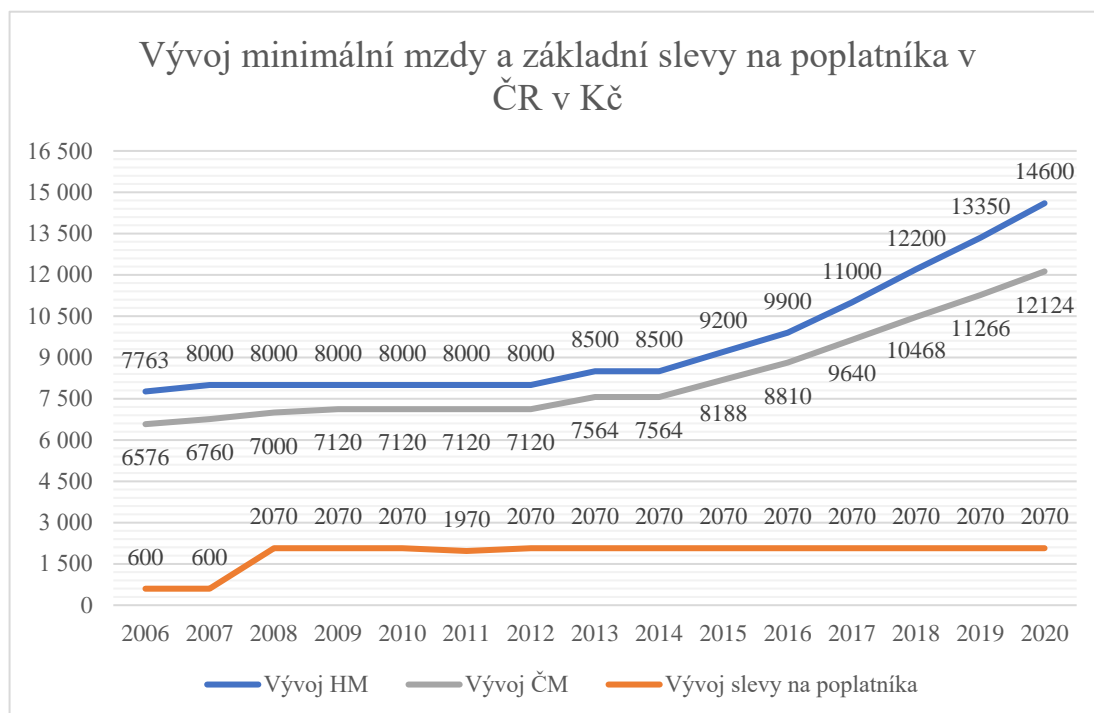
Rok	Základní sleva na dani z příjmu	
	za rok	za měsíc
2006	7 200	600
2007	7 200	600
2008	24 840	2 070
2009	24 840	2 070
2010	24 840	2 070
2011	23 640	1 970
2012	24 840	2 070
2013	24 840	2 007
2014	24 840	2 070
2015	24 840	2 070
2016	24 840	2 070
2017	24 840	2 070
2018	24 840	2 070
2019	24 840	2 070
2020	24 840	2 070

Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění k danému roku

Sleva na dani ovlivňuje výši čisté minimální mzdy. Z grafu č. 3 je vidět, že během sledovaného období čistá minimální mzda kopírovala vývoj hrubé minimální mzdy. Od roku 2017 je však sklon vývoje čisté minimální mzdy mírnější, a meziroční nárůst čisté mzdy není

tak vysoký jako nárůst hrubé mzdy. Tato skutečnost je způsobena konstantní slevou na poplatníka. Respektive v důsledku narůstající výše minimální mzdy od roku 2017 nedochází k pokrytí daňového zatížení minimální mzdy slevou na poplatníka.

Graf 3: Vývoj minimální mzdy a slevy na poplatníka v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

4.4 Zdravotní a sociální pojištění v ČR v letech 2006–2020

Ve sledovaném období nedošlo k výrazným změnám v problematice sociálního pojištění a ve zdravotním pojištění dokonce nedošlo během sledovaného období k žádným změnám. Po celé analyzované období byla sazba zdravotního pojištění 13,5 %, z čehož 1/3 je strhávána zaměstnanci z hrubé mzdy a zbytek pojistného je hrazeno zaměstnavatelem. V tabulce č. 11 je pak pojistné vyjádřeno v procentech.

Tabulka 11: Vývoj zdravotního pojištění v ČR v letech 2006–2020

Období	Zdravotní pojištění (v %)		
	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem
2006–2020	4,5	9,0	13,5

Zdroj: Vlastní zpracování dle Zákon č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Jak lze vidět v tabulce č. 12, nejvíce se na sociální pojištění odvádělo v období 2006–2008, kdy sazba pojistného, které se strhávalo zaměstnanci ze mzdy, činila 8 % a zaměstnavatelem za zaměstnance bylo odváděno 26 % z vyměřovacího základu. I přesto, že do roku 2012 byla

výše hrubé minimální mzdy stále 8 000 Kč, od roku 2009 se výše čisté minimální mzdy změnila. Důvodem bylo, že se v roce 2009 snížily sazby pojistného na sociální zabezpečení. Zaměstnanci je od roku 2009 ze mzdy strženo pouze 6,5 % a sazba pojistného se pro zaměstnavatele snížila na 25 %. Díky této změně se v roce 2009 výše čisté mzdy zvýšila o 120 Kč.

Od července 2019 se změnila sazba sociálního pojištění zaměstnavatele. Nemocenské pojištění hrazené zaměstnavatelem se od 01.07.2019 snížilo pouze na 2,1 % z původních 2,3 %, celková sazba pojistného je 24,8 %. Díky snížení pojistného se také snížil základ daně z příjmů ze závislé činnosti, SHM činí 133,8 % HM. Dále s tímto snížením pojistného přišlo v platnost zrušení třídní karenční doby. Náhrada mzdy v době pracovní směny se tedy nově vyplácí již od prvního dne pracovní neschopnosti.

Tabulka 12: Vývoj sociálního pojištění v ČR v letech 2006–2020

Platnost		Sociální pojištění (v %)		
od	do	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem
01.01.2006	31.12.2008	8,0	26,0	34,0
01.01.2009	30.06.2019	6,5	25,0	31,5
01.07.2019	současnosti	6,5	24,8	31,3

Zdroj: Vlastní zpracování dle Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

4.5 Vývoj čisté minimální mzdy v ČR v letech 2006–2020

V předchozích kapitolách byl detailně zanalyzován vývoj instrumentů, které ovlivňují čistou mzdu v České republice od roku 2006 po rok 2020. Během analyzovaných patnácti letech došlo ke změně výpočtu čisté minimální mzdy pouze jednou – daňový základ byl od roku 2008 tvořen tzv. superhrubou mzdou. Shrne-li se daňové zatížení minimální mzdy, je patrné, že sazba daně, která ovlivňovala minimální mzdu, byla 2 roky ve výši 12 % a po zbytek období byla sazba 15 %. Pokud se však hovoří o zdanění mzdy nesmí se opomenout sazby souhrnného pojištění na všeobecné zdravotní pojištění, důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. V prvních třech letech byla minimální mzda zatížena odvody na SP a ZP v souhrnné sazbě 12,5 %, od roku 2009 se snížila sazba na SP a souhrnná sazba činila 11 %.

Vývoj hrubé mzdy, jejího zdanění a také vývoj čisté mzdy je zobrazen v následující tabulce č. 13.

Tabulka 13: Vývoj hrubé a čisté mzdy v ČR v letech 2006–2020 (v Kč)

Rok	HM	Pojistné na SP a ZP	Záloha na daň před slevou	Sleva na dani	Záloha na daň	ČM	Rozdíl HM/ČM	Změna HM (v %)	Změna slevy (v %)	Změna ČM (v %)
2006	7 763	971	816	600	216	6 576	1 187	-	-	-
2007	8 000	1 000	840	600	240	6 760	1 240	3,05	0,00	2,80
2008	8 000	1 000	1 620	2 070	0	7 000	1 000	0,00	245,00	3,55
2009	8 000	880	1 620	2 070	0	7 120	880	0,00	0,00	1,71
2010	8 000	880	1 620	2 070	0	7 120	880	0,00	0,00	0,00
2011	8 000	880	1 620	1 970	0	7 120	880	0,00	-4,83	0,00
2012	8 000	880	1 620	2 070	0	7 120	880	0,00	5,08	0,00
2013	8 500	936	1 710	2 070	0	7 564	936	6,25	0,00	6,24
2014	8 500	936	1 710	2 070	0	7 564	936	0,00	0,00	0,00
2015	9 200	1 012	1 860	2 070	0	8 188	1 012	8,24	0,00	8,25
2016	9 900	1 090	1 995	2 070	0	8 810	1 090	7,61	0,00	7,60
2017	11 000	1 210	2 220	2 070	150	9 640	1 360	11,11	0,00	9,42
2018	12 200	1 342	2 460	2 070	390	10 468	1 732	10,91	0,00	8,59
2019	13 350	1 469	2 685	2 070	615	11 266	2 084	9,43	0,00	7,62
2020	14 600	1 606	2 940	2 070	870	12 124	2 476	9,36	0,00	7,62

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

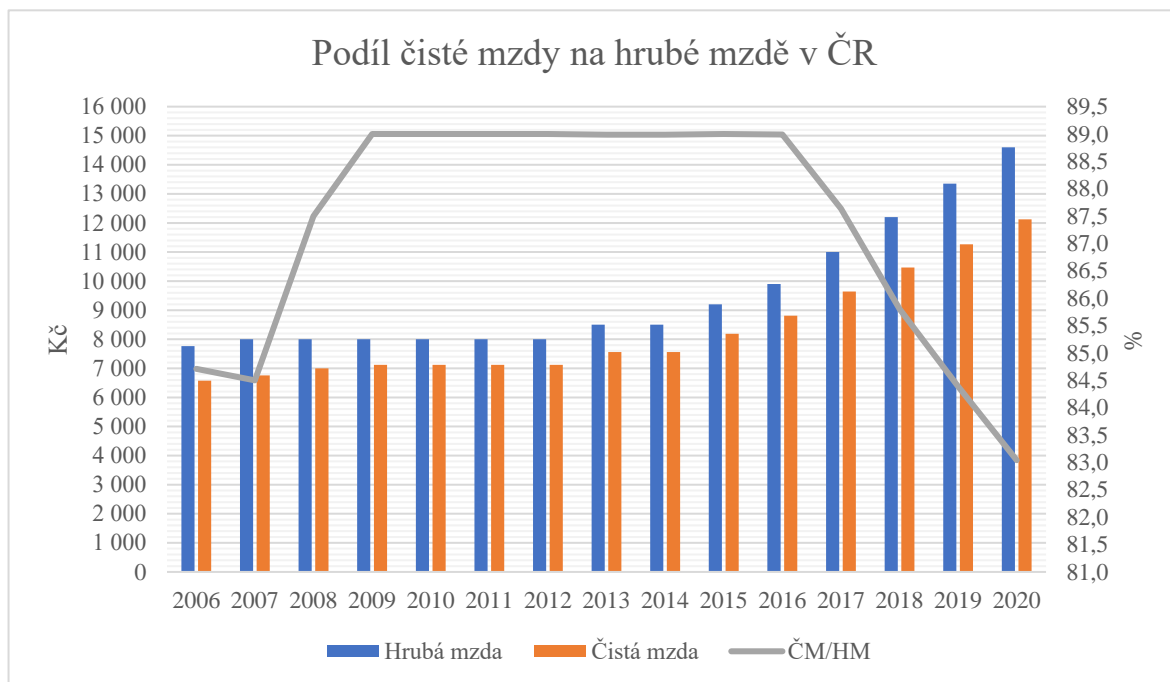
V tabulce č. 13 lze vidět vývoj hrubé a čisté mzdy a také vývoj základní slevy na poplatníka, dále jsou v ní zobrazeny odvody, které jsou zaměstnanci z hrubé mzdy sráženy. Podrobný přehled výpočtu čisté mzdy je zobrazen v příloze č. 5. Z tabulky č. 13 je patrné, že ve sledovaném období se výše čisté minimální mzdy měnila výrazně častěji než hrubá minimální mzda. Důvodem je změna sazby daně, pojistného a také změna výpočtu základu daně. Největší nárůst čisté minimální mzdy lze pozorovat v roce 2017, tedy v roce, kdy došlo k největšímu nárůstu i hrubé mzdy.

Jak je z tabulky č. 13 patrné, v letech 2008–2016 ovlivňovala výši čisté minimální mzdy pouze výše odvodů na SP a ZP. V těchto letech se daň po uplatnění daňové slevy dostala na nulovou hodnotu. Změny, které byly v problematice zdanění mezd a platů v roce 2008 zavedeny, zvýhodnily poplatníka, který minimální mzdu pobíral. Naopak v roce 2017, ve kterém došlo k nejvyššímu nárůstu minimální mzdy, nedosahovala základní sleva na poplatníka na daňové zatížení minimální mzdy a tím se čistý příjem poplatníka začal

snižovat i o daň. Do roku 2020 nedošlo v ČR k navýšení základní slevy na poplatníka a rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou a se tak postupně prohluboval.

V následujícím grafu č. 4 je zobrazen vývoj čisté a hrubé minimální mzdy, zároveň je v grafu č. 4 znázorněn podíl čisté minimální mzdy na hrubé mzdě v procentech. V prvním sledovaném roce tvořila minimální čistá mzda téměř 85 % hodnoty hrubé mzdy, tento podíl se v následujícím roce snížil přibližně o 2 desetiny procenta. V následujícím roce však došlo k daňové reformě, zvýšila se sleva na poplatníka, a to mělo za následek zvýšení podílu až na 87,5 %. Minimální mzda byla nejméně zatížena daní a odvody v letech 2009–2016, kdy podíl obligatorních srážek z hrubé mzdy tvořil pouhých 11 %, to odpovídá výši pojistného, které se sráželo zaměstnanci ze mzdy. Od roku 2017 se zatížení minimální mzdy průběžně zvyšuje, v roce 2020 byl podíl čisté minimální mzdy na hrubé ve výši 83 %, což bylo nejméně za sledované období.

Graf 4: Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v ČR v letech 2006–2020



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

4.6 Minimální mzda v ČR v roce 2021 a 2022

Oproti předchozím rokům došlo v roce 2021 k meziročnímu navýšení minimální mzdy pouze o 600 Kč (v předchozích několika letech docházelo k navýšování o více než 1 000 Kč). Hodnota minimální mzdy se v roce 2021 zvýšila na 15 200 Kč. Vláda však

měla původně v plánu minimální mzdu v roce 2021 zvýšit výrazněji. Ministerstvo práce připravovalo novelizaci zákoníku práce na základě, které by v roce 2022 vzrostla minimální mzda na polovinu průměrné mzdy za předminulý rok. Minimální mzda by činila v roce 2022 polovinu průměrné mzdy z roku 2020. Předpokládalo se, že by touto novelizací v roce 2022 minimální mzda skokově vzrostla. Aby nedošlo k tak vysokému přechodu mělo dojít k vyššímu růstu minimální mzdy už v roce 2021. Valorizace minimální mzdy však stále není v českém právním prostředí závazně zakotvena. O navýšení minimální mzdy rozhoduje i nadále vláda (Ceskenoviny.cz, 2020).

Vedle zvýšení nominální hodnoty minimální mzdy došlo v ČR k zásadní změně v problematice zdanění mezd. Po třinácti letech došlo ke zrušení tzv. superhrubé mzdy a od roku 2021 se záloha na daň vypočítá jako součin hrubé mzdy a sazby daně. Minimální mzda je i nadále zdaněna 15 %, avšak zaměstnanec, kterému měsíční příjem převyší částku 141 764 Kč odvede na dani 23 % z hrubé mzdy. Tato sazba nahradila tzv. solidární zvýšení daně (Bartůšková, 2020).

Mezi další významné změny, které od 01.01.2021 vstoupily v platnost, patří i změna daňové slevy na poplatníka, která nově činí 27 840 Kč za rok. Při měsíčním výpočtu čisté mzdy si tak zaměstnanec uplatní slevu ve výši 2 320 Kč.

Na první pohled je zřejmé, že se situace pro zaměstnance v ČR výrazně zlepšila. Pro zjištění, jak vysoké úspory tyto změny přinesly, bylo vypočteno daňové zatížení minimální mzdy ve třech různých situacích. V tabulce č. 14 je znázorněný výpočet čisté minimální mzdy pro tři různé modelové situace.

V modelovém příkladu A je vypočtena čistá mzda za podmínek, které byly platné v roce 2020. V modelovém příkladu B je základem daně tzv. SHM, ale sleva na poplatníka odpovídá platné částce v roce 2021. V modelovém příkladu C je znázorněn výpočet čisté mzdy podle platné novely zákona od 01.01.2021.

Tabulka 14: Porovnání výpočtu čisté minimální mzdy v ČR v roce 2021 (v Kč)

Výpočet ČM	A	B	C
HM	15 200	15 200	15 200
Pojistné na SP a ZP	1 672	1 672	1 672
Základ daně	20 338	20 338	15 200
Zaokrouhlený základ daně	20 400	20 400	15 200
Záloha na daň před slevou	3 060	3 060	2 280
Sleva na poplatníka	2 070	2 320	2 320
Záloha na daň	990	740	0
ČM	12 538	12 788	13 528
Poměr ČM/HM (v %)	82,49	84,13	89,00

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Pokud by v roce 2021 minimální mzda podléhala stejnému daňovému zatížení jako v předchozím roce, i nadále by docházelo k poklesu poměru čisté minimální mzdy na hrubé. Oproti roku 2020 by tento podíl klesnul přibližně o dalších 0,50 %.

Jestliže by se v roce 2021 počítala čistá mzda podle modelového příkladu B, došlo by díky navýšení základní slevy na poplatníka, alespoň k částečnému ponížení daňového zatížení minimální mzdy. Daňové zatížení by za těchto podmínek činilo necelých 16 %, z čehož 11 % tvoří odvody na SP a ZP. V tomto případě by poměr čisté minimální mzdy na hrubé meziročně mírně vzrostl.

V modelovém příkladu C byla čistá minimální mzda vypočtena podle nové novely zákona. Díky tomu, že výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti prošel novelizací a zároveň se zvýšila základní sleva na poplatníka, získá zaměstnanec o 990 Kč více než kdyby platily předpisy platné v roce 2020. Zároveň je základní sleva na poplatníka nastavená na takové úrovni, že dochází k pokrytí celé 15% dani, díky tomu se daňové zatížení minimální mzdy opět snížilo na svou historicky nejnižší hodnotu – 11 %.

Vláda schválila navýšení základní slevy na poplatníka i pro rok 2022, kdy se má zvýšit na roční částku 30 840 Kč. Měsíčně si bude moct zaměstnanec uplatnit slevu na dani ve výši 2 570 Kč. Za předpokladu, že v roce 2022 budou platit stejná pravidla pro výpočet čisté mzdy jako v roce 2021, lze říct, že hodnota nominální minimální mzdy může být navýšena až na 17 100 Kč. Při této úrovni minimální mzdy nedojde díky zvýšené slevě na poplatníka ke srážce dani a minimální mzda tak bude i nadále zatížená pouze 11 %, tedy odvody na SP a ZP (kurzy.cz, 2021).

4.7 Vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice

V předchozích kapitolách byla zanalyzována minimální mzda a její vývoj v České republice v letech 1991–2020 a současný stav v roce 2021. Nyní se bude práce zabývat vývojem minimální mzdy ve Slovenské republice, analyzovat se bude stejné časové období.

V tabulce č. 15 je zobrazen vývoj minimální mzdy od roku 1991 až do roku 2020. V roce 1991 a 1992 se hodnoty shodují s analýzou ČR, neboť se jednalo o jeden stát. Slovenská republika přijala v roce 2009 EURO jako národní měnu, všechny částky z předchozích let jsou převedeny konverzním kurzem $1 \text{ EUR} = 30,126 \text{ SKK}$.

Z tabulky č. 15 je patrné že od roku 1991 docházelo ve Slovenské republice k pravidelnému růstu minimální mzdy. Pouze čtyřikrát za sledované období nebyla meziročně hodnota minimální mzdy změněna, a to v letech 1994, 1995, 1997 a pak až v roce 2008. Naopak v roce 2000 se minimální mzda zvyšovala dvakrát.

Tabulka 15: Vývoj minimální mzdy v SR

Období		Minimální mzda	
rok	měsíc	v EUR za měsíc	v EUR za hodinu
1991	březen	66,39	0,378
1992	leden	73,03	0,398
1993	říjen	81,33	0,441
1994	leden	81,33	0,441
1995	leden	81,33	0,441
1996	duben	89,62	0,485
1997	leden	89,62	0,485
1998	leden	99,58	0,538
1999	duben	119,50	0,644
2000	leden	132,78	0,717
2000	říjen	146,05	0,790
2001	říjen	163,31	0,883
2002	říjen	184,89	0,939
2003	říjen	201,82	1,062
2004	říjen	215,76	1,162
2005	říjen	229,04	1,318
2006	říjen	252,27	1,451
2007	říjen	268,87	1,547
2008	leden	268,87	1,547
2009	leden	295,50	1,698
2010	leden	307,70	1,768
2011	leden	317,00	1,822
2012	leden	327,20	1,880
2013	leden	337,70	1,941
2014	leden	352,00	2,023
2015	leden	380,00	2,184
2016	leden	405,00	2,328
2017	leden	435,00	2,500
2018	leden	480,00	2,759
2019	leden	520,00	2,989
2020	leden	580,00	3,333

Zdroj: MM SK, 2020

V prvním roce samostatné Slovenské republiky došlo ke zvýšení minimální mzdy z původních 66,39 EUR na 73,03 EUR. Tato minimální mzda byla platná i v následujících dvou letech. Od roku 1996 do roku 2000 se pravidelně měnil a doplňoval zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde, díky kterému docházelo k úpravě minimální

mzdy zákonem. V prvních dvou letech tohoto období byla hodnota minimální mzdy necelých 90 EUR, v roce 1998 dosahovala hodnoty téměř 100 EUR a v roce 1999 vzrostla o dalších 20 EUR. V příloze č. 2, ve které je zachycen meziroční vývoj reálné minimální mzdy, lze vidět, že v prvním roce samostatné Slovenské republiky došlo k poklesu reálné hodnoty minimální mzdy, reálná hodnota klesala i následující dva roky. Díky tomu, že se nominální hodnota minimální mzdy v roce 1996 zvýšila o 10,19 % a míra inflace byla v tomto roce nižší, činila 5,80 %, rostla i reálná hodnota minimální mzdy. Dosavadní postup stanovení minimální mzdy byl dle odborů nedostatečný, proto naléhaly na vládu, aby byl v zákoně ukotven postup úpravy minimální mzdy a termín pro přijetí nové výše minimální mzdy. To se uskutečnilo v roce 1999, kdy došlo k přijetí zákona č. 346/1999 Z. z., o minimálnej mzde, ve kterém byly stanovené mechanismy pro úpravu minimální mzdy. Dle tohoto zákona platilo, že nová výše minimální mzdy bude platná vždy od 01.10. a měsíční hodnota minimální mzdy bude dosahovat alespoň hodnoty odpovídající součinu průměrné měsíční nominální mzdy předcházejícího roku a koeficientu. Koeficient navrhovali zástupci státu a sociální partneři na základě návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí, který byl schválen tripartitním orgánem státu. Koeficient musel být stanovený tak, aby nová výše minimální mzdy převýšila sumu životního minima, zvýšenou o příslušné sumy daně z příjmů, pojistného na důchodové zabezpečení a příspěvku na pojištění v nezaměstnanosti. V říjnu 2000 se podle tohoto postupu zvýšila minimální mzda na 146,05 EUR. Zároveň v tomto roce došlo i k meziročnímu zvýšení reálné hodnoty minimální mzdy i přes to, že byla na Slovensku poměrně vysoká inflace, 12 %. V následujících letech se vždy k 01.10. minimální mzda navyšovala, a to až do roku 2008, kdy zůstala stejná jako v roce 2007, a to ve výši necelých 270 EUR. V roce 2002 se také poprvé za sledované období reálná minimální mzda vyrovnala úrovni minimální mzdy z roku 1991.

Rok 2008 byl posledním rokem, kdy za sledované období nedošlo ve Slovenské republice k meziročnímu nárůstu minimální mzdy. Hodnota minimální mzdy v roce 2009 dosahovala 295,50 EUR a byla upravena novým zákonem č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Nové znění zákona, oproti předchozímu zákonu, umožňovalo větší prostor pro sociální partnery a vládu při vyjednávání o nové výše minimální mzdy. Na základě tohoto zákona se při stanovení nové výši minimální mzdy přihlíželo na celkovou ekonomickou a sociální situaci v SR za předchozí dvě období. Od roku 2009 o nové sumě minimální mzdy rozhodovali zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, pokud se dohodli, přednesli návrh vládě a ta

o finální výši minimální mzdy rozhodla na základě předložených návrhů. Pokud se sociální partneři nedomluvili, Ministerstvo práce a sociálních věcí předneslo další návrh státní tripartitě (zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců). Došlo-li mezi zúčastněnými k dohodě, vláda pak dohodu musela schválit. Pokud by však nedošlo k dohodě ani v tomto případě, vláda by určila výši minimální mzdy na základě návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí, a to nejméně ve výši podle daného vzorce. Vyplyvá z toho, že o finální sumě minimální mzdy vždy rozhodne vláda, ale vždy je rozhodnutí podložené doporučením a do rozhodování je zapojeno více stran a návrhů.

V následujících letech se ve Slovenské republice nominální hodnota minimální mzdy postupně zvyšovala, zároveň rostla i reálná hodnota minimální mzdy, pouze v letech 2011 a 2012 reálná hodnota kvůli inflaci klesla.

V roce 2016 vzrostla minimální mzda na částku 405 EUR a v následujícím roce tehdejší předseda vlády pronesl, že díky příznivé makroekonomické situaci státu, předpokládá, že v roce 2019 minimální mzda přesáhne úroveň 500 EUR (Istp.sk, 2017).

Od roku 2016 se začala minimální mzda zvyšovat poměrně rychleji než v předchozích letech. V roce 2018 vzrostla o 10,34 % a následující rok o 8,33 %. Minimální mzda tak opravdu v roce 2019 přesáhla úroveň 500 EUR, její výše byla 520 EUR. V roce 2020 došlo k navýšení minimální mzdy o dalších 60 EUR, tedy na úroveň 580 EUR.

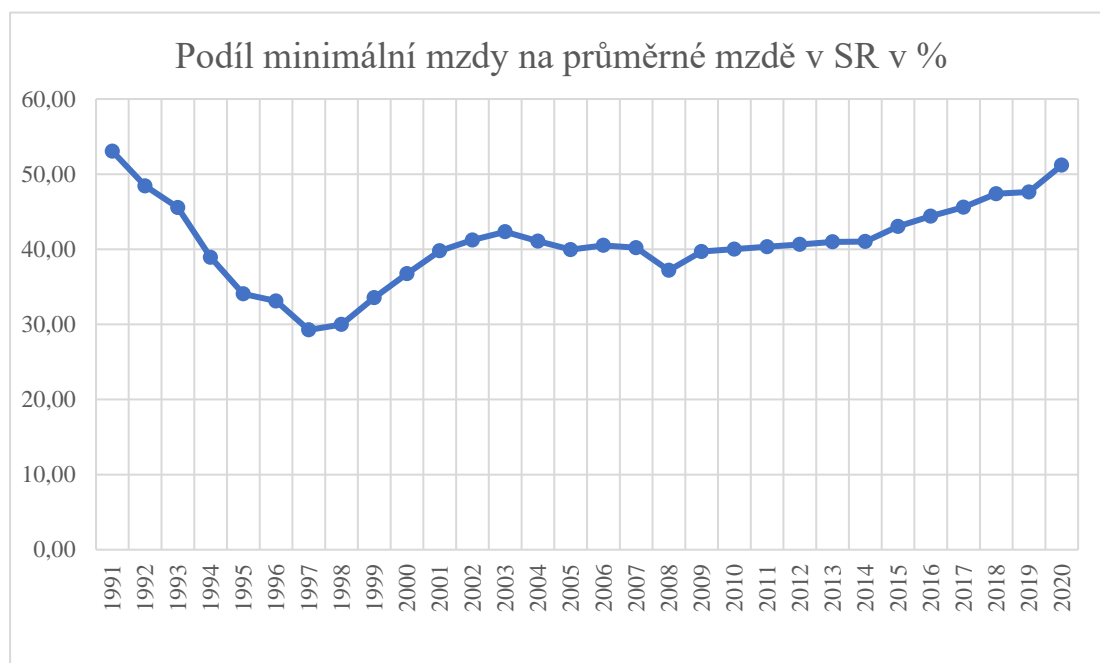
Od 01.01.2020 je účinný nový zákon č. 375/2019 Z. z., který doplňuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Minimální mzda se od roku 2021 bude stanovovat na základě tohoto zákona, který změnil postup určování minimální mzdy.

Od 01.01.2021 sumu minimální mzdy určují zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, pokud se nedohodnou, bude novou výši minimální mzdy projednávat Hospodářská a sociální rada Slovenské republiky. Pokud se na návrhu Hospodářská a sociální rada shodne se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, je minimální mzda stanovená touto dohodou.

Pokud se nedosáhne dohody podle výše uvedeného, stanoví se minimální mzda ve výši 60 % průměrné měsíční nominální mzdy v SR, která byla platná dva roky před rokem, pro který se minimální mzda stanovuje. Minimální mzda platná pro rok 2021 by byla odvozena od průměrné mzdy z roku 2019. V roce 2021 je výše minimální mzdy 623 EUR, což odpovídá 57 % průměrné měsíční mzdy z roku 2019 (Šutyová, 2020).

V následujícím grafu č. 5 je znázorněn tzv. Kaitzův index, který představuje podíl minimální mzdy na průměrné měsíční mzdě. V prvním sledovaném roce tvořila minimální mzda 53 % průměrné mzdy. Následující roky se však index postupně propadal, nejnižší hodnoty dosahoval v roce 1997, a to necelých 30 %. Od tohoto roku se díky pravidelnému zvyšování minimální mzdy začal Kaitzův index zvyšovat a ve většině období se pohyboval okolo 40 %. Od roku 2010 hodnota indexu neklesla pod 40 % a jak jde v grafu č. 5 vidět, v roce 2020 tvořila minimální mzda více jak 50 % průměrné mzdy.

Graf 5: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020; SSÚ, 2020

4.8 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v SR v letech 2006–2020

Ve sledovaném období nedošlo v problematice zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti k velkým změnám. Základ daně z příjmů ze závislé činnosti je po celé sledované období tvořen rozdílem HM a odvody pojistného na SP a ZP, které jsou zaměstnanci sráženy ze mzdy. Následně se základ daně sníží o nezdanitelnou částku základu daně na poplatníka a vznikne upravený základ daně. Po vynásobení základu daně z příjmů sazbou daně vyjde výsledná záloha na daň z příjmů. Výpočet zálohy na daň je znázorněn v tabulce č. 16.

Tabulka 16: Výpočet zálohy na daň v SR v letech 2006–2020

HM
- ZP zaměstnanec
- SP zaměstnanec
- nezdanitelná část základu daně na poplatníka
=
základ daně z příjmu
× sazba daně
=
výsledná záloha na daň

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Již v roce 2004 byla na Slovensku zavedena jednotná sazba daně z příjmů tzv. rovná daň. Činila 19 % a byla pro všechny fyzické osoby platná až do konce roku 2012. Od 01.01.2013 byla zavedena druhá sazba daně ve výši 25 %, tou je zdaněn základ daně, který přesáhne za zdaňovací období 176,8násobek životního minima, které je platné k prvnímu dni daného zdaňovacího období. Se životním minimem, v souvislosti se zdaněním příjmů ze závislé činnosti, úzce souvisí i výše nezdanitelné části základu daně, která je podrobně analyzovaná v následující kapitole.

4.9 Základní nezdanitelná část základu daně v SR v letech 2006–2020

V prvním sledovaném roce činila nezdanitelná část základu daně 251,21 EUR měsíčně, tato částka odpovídala 19,2násobku platného životního minima k 01.01.2006. Daňovou úlevu mohli zaměstnanci v roce 2006 využít v plné výši bez ohledu na to, jak vysoký měli příjem. Avšak hned v následujícím sledovaném roce musely být splněny dvě podmínky pro uplatnění slevy v celkové výši. Hodnota nezdanitelné části základu daně na poplatníka se odvíjela od výše základu daně a sumy životního minima platného k 01.01. daného roku. Pro správné určení sumy nezdanitelné části základu daně se porovnal základ daně poplatníka a pokud byl nižší než 100násobek životního minima, byla nezdanitelná část základu daně ve výši 19,2násobku životního minima. Pokud měl zaměstnanec mzdu vyšší než 100násobek životního minima, výše nezdanitelné části základu daně se vypočítala jako rozdíl 44,2násobku životního minima a čtvrtiny základu daně zaměstnance. Při vysokých příjmech poplatníka mohlo vyjít záporné číslo, v takovém případě byla hodnota nezdanitelné části základu daně na poplatníka rovna nule. Díky této úpravě zákona byl do problematiky zdanění příjmů zakomponován prvek solidarity. Zjednodušeně lze tento vztah vyjádřit tak, že čím vyšší základ daně, tím nižší nezdanitelná část daně. V dalších letech se posuzoval

nárok na nezdanitelnou část základu daně stejně, pouze docházelo v některých letech ke změně násobků, v následující tabulce č. 17 jsou uvedené podmínky v jednotlivých letech.

Tabulka 17: Suma nezdanitelné části základu daně v SR v letech 2006–2020

Období	Základ daně poplatníka	Suma nezdanitelné částky
2006	bez omezení	19,2 * ŽM
2007–2008	nižší jako 100násobek ŽM	19,2 * ŽM
	vyšší jako 100násobek ŽM	44,2 * ŽM - 1/4 základu daně
2009–2010	nižší jako 86násobek ŽM	22,5 * ŽM
	vyšší jako 86násobek ŽM	44 * ŽM - 1/4 základu daně
2011–2019	nižší jako 100násobek ŽM	19,2 * ŽM
	vyšší jako 100násobek ŽM	44,2 * ŽM - 1/4 základu daně
2020	nižší jako 92,8násobek ŽM	21 * ŽM
	vyšší jako 92,8násobek ŽM	44,2 * ŽM - 1/4 základu daně

Zdroj: Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmov ve znění k danému roku

Jak je patrné z tabulky č. 17, v roce 2009 a 2010 došlo k úpravě hodnot násobků. Tato úprava byla provedena v rámci přijatých opatření, které měly zmírnit dopady celosvětové hospodářské krize. V těchto letech nebyla nezdanitelná část základu daně upravena § 11 zákona o daních z příjmů, ale řídila se § 52g zákona č. 60/2009 Z. z., díky kterému došlo ke změně výpočtu nezdanitelné části základu daně na poplatníka. Pro nízkopříjmové poplatníky tato novela znamenala poměrně výraznou úsporu na dani, zároveň nedošlo k výraznému zvýšení daňového zatížení poplatníků s vyššími příjmy. Na plnou výši nezdanitelné části měli nárok poplatníci s nižší mzdou, avšak s tímto omezením zároveň vzrostla samotná výše nezdanitelné části základu daně. Nezdanitelná část základu daně pro zaměstnance s nízkou mzdou se zvýšila z 3 435,27 EUR na 4 025,70 EUR, to znamenalo měsíční úsporu na dani přibližně ve výši 49,20 EUR. V roce 2011 se princip výpočtu nezdanitelné části základu daně vrátil k podmínkám platných od roku 2007, další změna přišla až v roce 2020. Od tohoto roku platí, že výše nezdanitelné části základu daně na poplatníka závisí na tom, zda je jeho základ daně nižší nebo vyšší než 92,8násobek platného životního minima. Pokud je jeho základ daně nižší, tak může uplatnit nezdanitelnou část ve výši 21násobku životního minima. Pro poplatníka s minimální mzdou to v roce 2020 znamená úsporu na dani ve výši 31,53 EUR měsíčně. Je-li základ daně vyšší jako 92,8násobek snižuje se výše nezdanitelné části daně opět s ohledem na výši základu daně.

Nezdanitelná část základu daně se během sledovaného období neměnila pouze v důsledku změn ve výpočtu její výše, ale také díky tomu, že ve Slovenské republice docházelo

k pravidelné změně životního minima. Životní minimum se za sledované období neměnilo pouze čtyřikrát, což odpovídá počtu let, ve kterých nedošlo k meziroční změně nezdanitelné části základu daně na poplatníka. V následující tabulce č. 18 je znázorněn vývoj nezdanitelné části základu daně na poplatníka a také výše životního minima v jednotlivých letech.

Tabulka 18: Základní nezdanitelná část základu daně na poplatníka v SR v letech 2006–2020

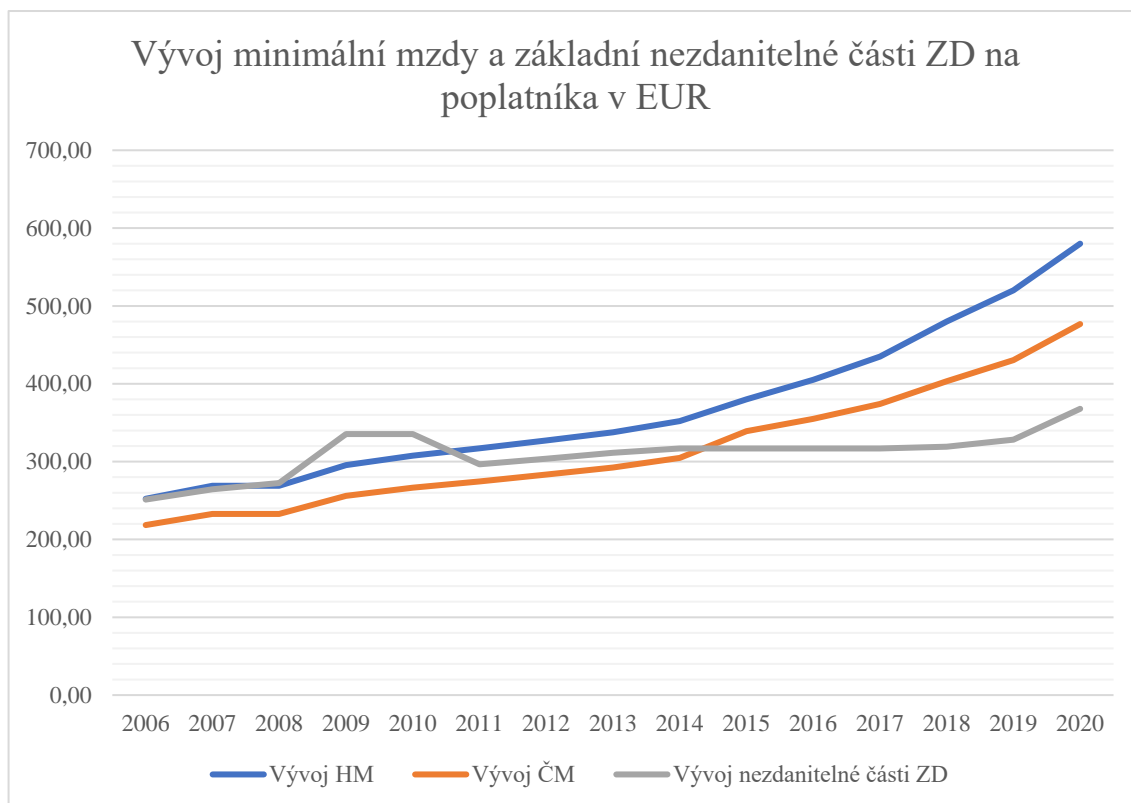
Rok	Životní minimum (v EUR)	Výpočet (v %)	Nezdanitelná část ZD na poplatníka (v EUR)	
			za rok	za měsíc
2006	157,01	ŽM * 19,20	3 014,54	251,21
2007	165,31	ŽM * 19,20	3 173,87	264,49
2008	170,28	ŽM * 19,20	3 269,47	272,46
2009	178,92	ŽM * 22,50	4 025,70	335,48
2010	178,92	ŽM * 22,50	4 025,70	335,48
2011	185,38	ŽM * 19,20	3 559,30	296,60
2012	189,83	ŽM * 19,20	3 644,74	303,72
2013	194,58	ŽM * 19,20	3 735,94	311,32
2014	198,09	ŽM * 19,20	3 803,33	316,94
2015	198,09	ŽM * 19,20	3 803,33	316,94
2016	198,09	ŽM * 19,20	3 803,33	316,94
2017	198,09	ŽM * 19,20	3 803,33	316,94
2018	199,48	ŽM * 19,20	3 830,02	319,17
2019	205,07	ŽM * 19,20	3 937,35	328,11
2020	210,20	ŽM * 21,00	4 414,20	367,85

Zdroj: *employment.gov.sk*, 2020, Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov ve znění k danému roku

V následujícím grafu č. 6 je znázorněn vývoj hrubé a čisté minimální mzdy a také vývoj nezdanitelné části základu daně. V grafu č. 6 lze vidět, že vývoj čisté a hrubé minimální mzdy byl totožný až do roku 2015, od tohoto roku dochází k rozdílnému vývoji čisté a hrubé mzdy. Sklon vývoje čisté minimální mzdy je mírnější, jelikož byl od tohoto roku nárůst čisté mzdy nižší než nárůst hrubé minimální mzdy. Děje se tak z důvodu daňového zatížení minimální mzdy. Do roku 2015 byla nezdanitelná část základu daně dostatečně vysoká, aby poplatníkovi z minimální mzdy nebyla daň srážena. Křivka nezdanitelné části základu daně v prvních třech letech v podstatě kopírovala křivku vývoje hrubé mzdy. V letech 2009 a 2010 byla v důsledku vládních opatření dokonce vyšší než minimální mzda. Z toho vyplývá, že část poplatníků s nízkým příjmem, zároveň však vyšším, než je suma minimální mzdy, nemusela odvádět v těchto dvou letech daň. Z grafu č. 6 je patrné, že se nezdanitelná

část základu daně na poplatníka poměrně pravidelně zvyšovala. V roce 2020, kdy došlo k úpravě výpočtu nezdanitelné části, došlo oproti předchozím obdobím k poměrně vysokému nárůstu.

Graf 6: Vývoj minimální mzdy a nezdanitelné části základu daně na poplatníka v SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020; employment.gov.sk 2020; Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov

4.10 Zdravotní a sociální pojištění v SR v letech 2006–2020

Ve Slovenské republice během sledovaného období nedošlo v sazbách pojistného k žádným změnám. Zaměstnavatel z hrubé mzdy sráží zaměstnanci odvod na sociální pojištění ve výši 9,4 %. Odvod sociálního pojištění, které je nákladem pro zaměstnavatele je pak ve výši 25,2 % z hrubé mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel je povinný zdravotní pojišťovně odvést 14 % z hrubé mzdy zaměstnance, přičemž 4 % jsou stržena zaměstnanci z hrubé mzdy a zbývajících 10 % platí za své zaměstnance zaměstnavatel. Vyměřovacím základem je opět hrubá mzda zaměstnance. Odvody na zdravotní i sociální pojištění se zaokrouhlují na eurocenty dolů.

Ve Slovenské republice přišla v platnost od 01.01.2015 novela zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení, která přináší novinku v podobě odpočitatelné položky na zdravotní

pojištění. Odpočitatelná položka má za cíl zvýšit čistou mzdu zaměstnancům s nízkou mzdou, a to díky tomu, že se o její hodnotu sníží základ pro výpočet odvodu na zdravotní pojištění. Měsíčně činí odpočitatelná položka maximálně 380 EUR a lze uplatnit pouze u mezd, které nejsou vyšší jak 570 EUR za měsíc. V prvních třech letech od zavedení odpočitatelné položky platilo, že se vztahovala jak na snížení základu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Avšak od roku 2018 může odpočitatelnou položku uplatnit pouze zaměstnanec, zaměstnavatel tedy odvádí pojistné na ZP opět z hrubé mzdy zaměstnance. V následující tabulce č. 19 je přehledně znázorněna výše odpočitatelné položky pro jednotlivé hodnoty mzdy.

Tabulka 19: Měsíční odpočitatelná položka na zdravotní pojištění v SR (v EUR)

Hrubá mzda	Výše měsíční odpočitatelné položky
do 380,00	stejná jako hrubá mzda
380,00	380,00
od 380,00 do 570,00	$380,00 - 2 * (HM - 380,00)$
570,00 a více	0,00

Zdroj: Vlastní zpracování dle Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení

V roce 2015 odpovídala hodnota odpočitatelné položky výši minimální mzdy, tudíž nebylo na veřejné zdravotní pojištění z minimální mzdy odváděno. V následujících letech pak docházelo pouze k poměrnému snížení vyměřovacího základu, např. v roce 2016 činil vyměřovací základ u minimální mzdy pouze 75 EUR z původních 405 EUR. Zaměstnanci, kteří v roce 2020 pracovali za minimální mzdu, nemohli odpočitatelnou položku uplatnit. Odpočitatelná položka je od roku 2020 použitelná pouze pro zaměstnance, kteří mají např. poloviční úvazek a jejich měsíční mzda je nižší než 570 EUR.

4.11 Vývoj čisté minimální mzdy v SR v letech 2006–2020

Na základě provedených analýz vývoje proměnných, které ovlivňují výši čisté mzdy, je v této kapitole analyzováno, jaký vliv měly tyto proměnné na vývoj minimální mzdy ve Slovenské republice během období 2006–2020. Během sledovaných let nebyl princip výpočtu čisté mzdy měněn, hodnotu čisté mzdy lze zjistit odečtením povinného pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení a daně z příjmů. Veškeré sazby ve sledovaném období zůstaly neměnné, sazba daně byla 19 % a na pojistné bylo odváděno v souhrnné sazbě 13,40 %. I přesto, že sazby obligatorních srážek zůstávaly stejné, často se jejich výše v absolutním vyjádření ve sledovaném období měnila. Prvním důvodem je samozřejmě

téměř každoroční změna minimální mzdy. Také však se ve sledovaném období měnila nezdanitelná částka základu daně a její výpočet, zároveň se měnila výše pojistného na ZP, protože od roku 2015 se při výpočtu odvodu mohla uplatnit odpočitatelná položka. Vývoj hrubé mzdy, jejího zdanění a také vývoj čisté mzdy je zobrazen v následující tabulce č. 20. Podrobný přehled výpočtu čisté mzdy je zobrazen v příloze č. 6.

Tabulka 20: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v SR v letech 2006–2020 (v EUR)

Rok	HM	Pojistné na SP a ZP	Základ daně před úpravou	Nezdanitelná část ZD	Základ daně	Záloha na daň	ČM	Rozdíl HM/ČM	Změna HM (v %)	Změna NČZD (v %)	Změna ČM (v %)
2006	252,27	33,80	218,47	251,21	0,00	0,00	218,47	33,80	-	-	-
2007	268,87	36,02	232,85	264,49	0,00	0,00	232,85	36,02	6,58	5,29	6,58
2008	268,87	36,02	232,85	272,46	0,00	0,00	232,85	36,02	0,00	3,01	0,00
2009	295,50	39,59	255,91	335,48	0,00	0,00	255,91	39,59	9,90	23,13	9,90
2010	307,70	41,22	266,48	335,48	0,00	0,00	266,48	41,22	4,13	0,00	4,13
2011	317,00	42,47	274,53	296,60	0,00	0,00	274,53	42,47	3,02	-11,59	3,02
2012	327,20	43,83	283,37	303,72	0,00	0,00	283,37	43,83	3,22	2,40	3,22
2013	337,70	45,24	292,46	311,32	0,00	0,00	292,46	45,24	3,21	2,50	3,21
2014	352,00	47,16	304,84	316,94	0,00	0,00	304,84	47,16	4,23	1,81	4,23
2015	380,00	35,72	344,28	316,94	27,34	5,19	339,09	40,91	7,95	0,00	11,23
2016	405,00	41,07	363,93	316,94	46,99	8,93	355,00	50,00	6,58	0,00	4,69
2017	435,00	47,49	387,51	316,94	70,57	13,41	374,10	60,90	7,41	0,00	5,38
2018	480,00	57,12	422,88	319,17	103,71	19,70	403,18	76,82	10,34	0,70	7,77
2019	520,00	65,68	454,32	328,11	126,21	23,98	430,34	89,66	8,33	2,80	6,74
2020	580,00	77,72	502,28	367,85	134,43	25,54	476,74	103,26	11,54	12,11	10,78

Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020 a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

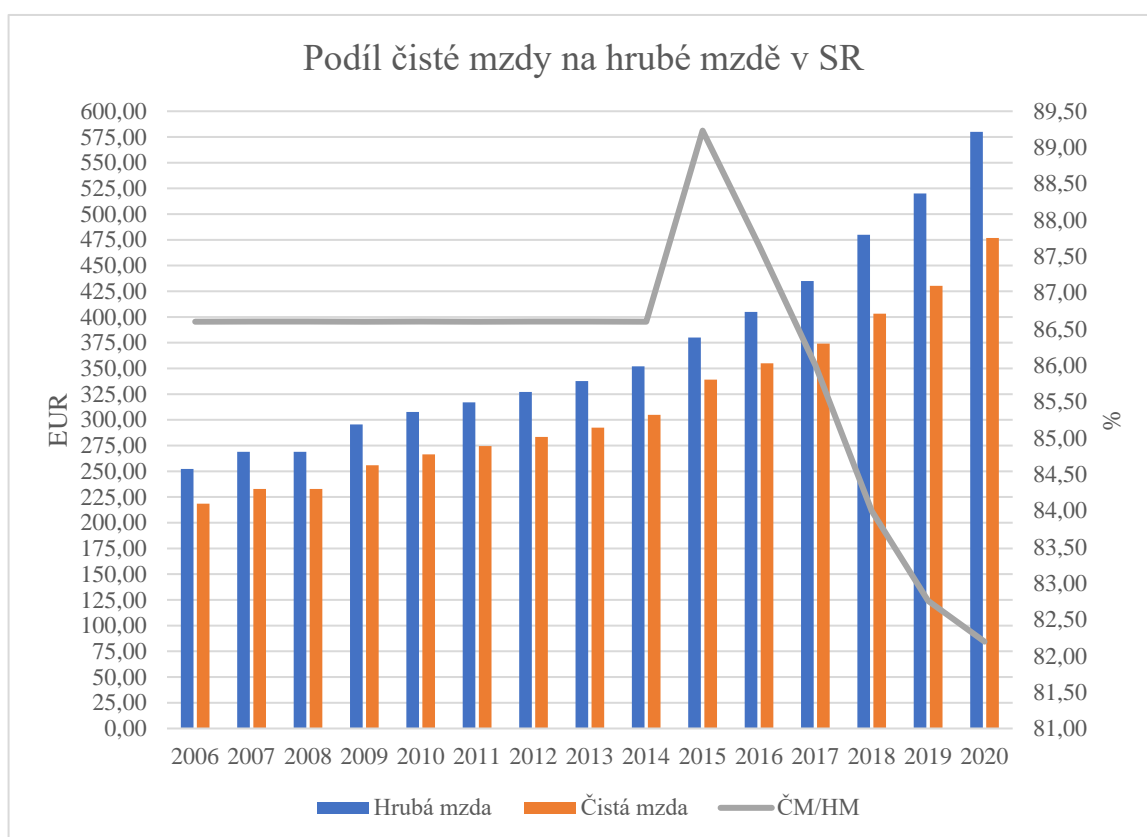
Ve sledovaném období se HM i ČM měnila téměř každý rok, pouze v roce 2008 zůstala mzda stejná jako předchozí rok. Meziroční změny hrubé a čisté mzdy se vyvíjely až do roku 2014 stejně. Tento jev byl zapříčiněn dostatečně vysokou nezdanitelnou částí základu daně, která pokrývala celkové daňové zatížení minimální mzdy. Z minimální mzdy bylo v těchto letech odváděno pouze na zdravotní a sociální zabezpečení. Největší nárůst čisté minimální mzdy ve sledovaném období lze pozorovat v roce 2015.

Od roku 2015 sice nedocházelo k pokrytí daňového zatížení minimální mzdy nezdanitelnou částí ZD, ale přesto byl v tomto roce vyzorován nejvyšší meziroční nárůst čisté mzdy.

V tomto roce přišla v platnost odpočitatelná položka na zdravotní pojištění, díky které dochází k poměrně vysokému snížení odvodu na ZP, jelikož se základ pro výpočet odvodů snižoval. V roce 2015 byla odpočitatelná položka rovna výši minimální mzdy, proto nebylo na ZP z minimální mzdy odváděno. Zároveň však v důsledku snížení odvodu na ZP došlo ke zvýšení základu daně. I přes tuto skutečnost bylo pro zaměstnance s minimální mzdou výhodnější odčitatelnou položku uplatnit.

Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy je znázorněn v grafu č. 7, kde je zároveň zobrazen i podíl čisté minimální mzdy na hrubé mzdě v procentech. V prvních 9 letech tvořila minimální mzda 86,60 % hodnoty hrubé mzdy. Zbývajících 13,40 % představuje povinné odvody na SP a ZP. Nejméně bylo zaměstnanci ze mzdy strženo v roce 2015, hrubá mzda byla zatížena přibližně 10,80 % procent, z čehož 9,40 % tvořil odvod na SP, zbývajících část tvoří daň. Od tohoto roku však dochází ke každoročnímu poklesu podílu ČM/HM, v roce 2020 byl tento podíl ve výši 82,20 %, což bylo ve sledovaném období nejméně.

Graf 7: Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě v SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020 a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

4.12 Minimální mzda v SR v roce 2021 a 2022

V roce 2021 se měla úroveň minimální mzdy poprvé stanovit na základě zákona č. 375/2019 Z. z., dle kterého se má minimální mzda stanovit jako 60% podíl průměrné mzdy z předloňského roku. Pokud by se stanovila na základě těchto pravidel, minimální mzda by stoupla až na 655 EUR. Avšak v důsledku celosvětové pandemie schválila vláda návrh na pomalejší růst minimální mzdy. Na základě schváleného návrhu se minimální mzda v roce 2021 zvýšila pouze na 623 EUR, což je 57 % z průměrné mzdy z roku 2019 (Šutyová, 2020)

Prozatím lze vycházet z předpokladu, že by se výše minimální mzdy v roce 2022 měla stanovit podle zákona č. 663/2007 Z. z, tedy jako 57% podíl průměrné mzdy z roku 2020.

Jako každý rok se ve Slovenské republice zvýšila suma nezdanitelné části základu daně na poplatníka, v roce 2021 nabývá hodnoty 375,95 EUR/měsíc. K dalším změnám, které by ovlivňovaly hodnotu minimální mzdy nebo výpočet její čisté hodnoty, nedošlo. V tabulce č. 21 je zobrazen výpočet ČM v roce 2021. Zaměstnanec v porovnání s rokem 2020 dostane vyplaceno o 31,70 EUR více. V tabulce je však patrné, že podíl ČM/HM proti roku 2020 klesl 0,59 %. Vývoj zdanění minimální mzdy tedy pokračuje ve stejném klesajícím trendu, jako v předchozím letech.

Pokud bude chtít Slovenská republika v roce 2022 ulehčit poplatníkům na odvodech a zvýšit jim tak pro následující rok čistou mzdu, je zapotřebí upravit hodnoty nezdanitelné částky. Případně zvážit určitou valorizaci odpočitatelné položky na zdravotní pojištění, kterou si už od roku 2020 zaměstnanec pracující za minimální mzdu nemůže uplatnit.

Tabulka 21: Výpočet čisté minimální mzdy v SR v roce 2021 (v EUR)

Výpočet ČM	2021
HM	623,00
Pojistné na SP a ZP	83,48
Základ daně před úpravou	539,52
Nezdanitelná část ZD	375,95
Základ daně	163,57
Záloha na daň	31,08
ČM	508,44
Poměr ČM/HM (v %)	81,61

Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

5 Výsledky a diskuse

Pro získání ucelených výsledků je potřeba údaje o minimální mzdě v ČR a SR, které byly zjištěny ve vlastní práci diplomové práce, vzájemně porovnat. Nejprve dojde ke komparaci vývoje nominální hodnoty minimální mzdy a jejího poměru k průměrné měsíční mzdě od roku 1991. Dále bude komparován vývoj reálné hodnoty minimální mzdy a zhodnocena reálná hodnota minimální mzdy ve sledovaných letech vůči roku 1991. Poté dojde k porovnání vývoje daňového zatížení minimální mzdy v ČR a SR a vyhodnocení vývoje čisté minimální mzdy v letech 2006–2020.

V tabulce č. 22 jsou uvedeny hodnoty minimálních mezd a průměrných mezd v jednotlivých letech za obě sledované země. Aby mohlo dojít k porovnání vývoje nominální minimální mzdy, jsou hodnoty minimální a průměrné mzdy ve Slovenské republice převedeny na české koruny. Údaje pro rok 1991 a 1992 jsou pro obě země totožné, v příloze č. 7 jsou uvedeny měnové kurzy, které byly použity pro přepočítání slovenských mezd. První část tabulky se týká České republiky, v prvním sloupci jsou uvedeny hodnoty minimální mzdy v daném roce. V roce 1999, 2000 a 2006 došlo ke zvýšení minimální mzdy dvakrát, uvedené hodnoty odpovídají průměru těchto částek. V druhém sloupci jsou uvedeny průměrné mzdy v jednotlivých letech, ve třetím sloupci je zobrazen podíl minimální mzdy na průměrné mzdě. V další části tabulky jsou zobrazeny údaje platné pro Slovenskou republiku. Ve Slovenské republice byla minimální mzda v roce 2000 zvýšená také dvakrát, i v tomto případě je použit průměr z těchto částek. V posledním sloupci je uvedeno o kolik procent se liší česká minimální mzda od slovenské.

Tabulka 22: Porovnání nominální minimální mzdy a průměrné mzdy v ČR a SR (v Kč)

Rok	Česká republika			Slovenská republika			Rozdíl ČR – SR (v %)
	Minimální mzda	Průměrná mzda	MM/PM (v %)	Minimální mzda	Průměrná mzda	MM/PM (v %)	
1991	2 000	3 792	52,74	2 000	3 792	52,74	0,00
1992	2 200	4 644	47,37	2 200	4 644	47,37	0,00
1993	2 200	5 817	37,82	2 193	4 814	45,55	0,34
1994	2 200	6 894	31,91	2 193	5 633	38,93	0,34
1995	2 200	8 172	26,92	2 193	6 439	34,05	0,34
1996	2 500	9 676	25,84	2 391	7 222	33,11	4,34
1997	2 500	10 691	23,38	2 543	8 689	29,27	-1,72
1998	2 650	11 693	22,66	2 748	9 164	29,99	-3,71
1999	3 425	12 666	27,04	3 011	8 973	33,56	12,09
2000	4 250	13 219	32,15	3 513	9 560	36,75	17,34
2001	5 000	14 378	34,78	3 871	9 729	39,79	22,58
2002	5 700	15 524	36,72	4 023	9 758	41,23	29,42
2003	6 200	16 430	37,74	4 667	11 026	42,33	24,73
2004	6 700	17 466	38,36	5 180	12 611	41,07	22,69
2005	7 185	18 344	39,17	5 323	13 327	39,94	25,91
2006	7 763	19 546	39,72	5 788	14 288	40,51	25,44
2007	8 000	20 957	38,17	6 658	16 561	40,21	16,77
2008	8 000	22 592	35,41	6 466	17 387	37,19	19,18
2009	8 000	23 344	34,27	7 814	19 688	39,69	2,32
2010	8 000	23 864	33,52	7 782	19 448	40,01	2,73
2011	8 000	24 455	32,71	7 794	19 325	40,33	2,58
2012	8 000	25 067	31,91	8 227	20 240	40,65	-2,83
2013	8 500	25 035	33,95	8 771	21 403	40,98	-3,19
2014	8 500	25 768	32,99	9 692	23 623	41,03	-14,02
2015	9 200	26 591	34,60	10 368	24 091	43,04	-12,69
2016	9 900	27 764	35,66	10 948	24 654	44,41	-10,59
2017	11 000	29 638	37,11	11 454	25 119	45,60	-4,12
2018	12 200	32 051	38,06	12 309	25 976	47,38	-0,89
2019	13 350	34 111	39,14	13 349,00	28 034,00	47,62	0,00
2020	14 600	35 611	41,00	15 338,00	29 961,00	51,19	-5,05

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020a; vupsv.cz, 2012; MM SK, 2020; SSÚ, 2020

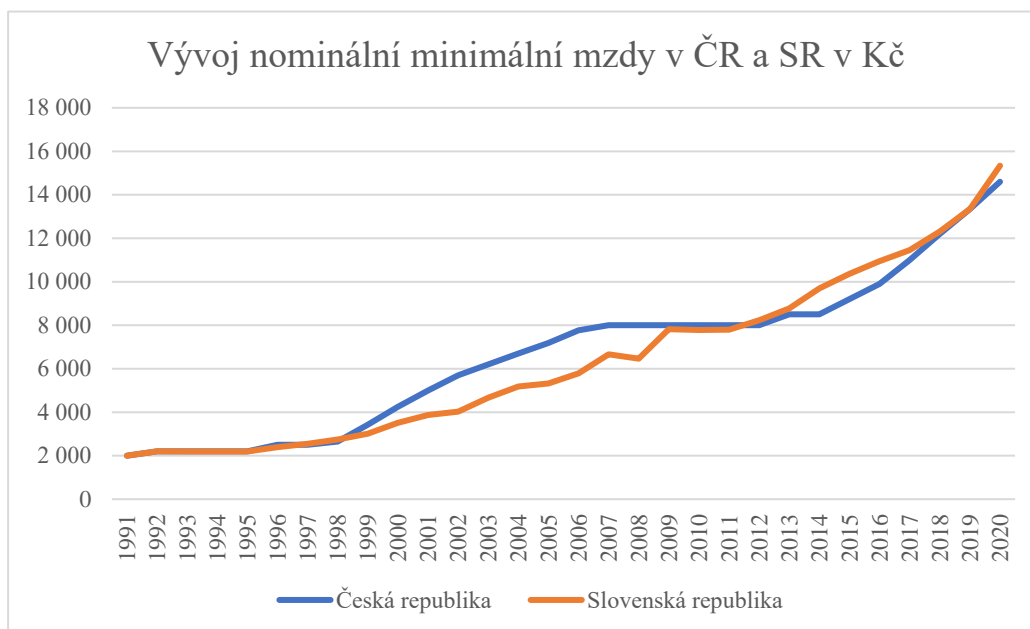
V prvních osmi sledovaných letech nevznikly mezi zeměmi velké rozdíly v nominálních hodnotách minimální mzdy. Od roku 1993 lze ve Slovenské republice pozorovat mírný propad minimální mzdy oproti roku 1992, což je však způsobeno převodem měny

(nominální minimální mzda v žádném roce neklesla v ČR ani SR). V roce 1997 poprvé slovenská minimální mzda převyšovala tu českou, což však trvalo pouze následující rok.

Od roku 1999 až po rok 2008 docházelo k poměrně vysokému rozdílu mezi nominální minimální mzdou v České a Slovenské republice. Největší rozdíl je vidět v roce 2002, kdy byla nominální hodnota minimální mzdy v České republice vyšší téměř o 29,50 %. V následujících letech byla minimální mzda v České republice vyšší okolo 20 %. Rozdíl se snížil až v roce 2009, kdy byla minimální mzda v České republice vyšší přibližně o 2 %. Od roku 2012 byla minimální mzda v České republice nižší než na Slovensku o necelá 3 %. V následujících letech byla i nadále česká minimální mzda nižší, nejvíce v roce 2014 o 14 %. Tento rozdíl se opět začal snižovat, v roce 2018 tvořil pouhé 1 % a v roce 2019 byla nominální mzda v obou zemích téměř vyrovnaná. V roce 2020 byla hodnota české minimální mzdy opět nižší než slovenské minimální mzdy, a to o 5 %.

Vývoj nominální minimální mzdy v obou zemích je zobrazen v grafu č. 8, kde lze vidět téměř totožný vývoj v první sledované dekádě. V následujících 10 letech byla minimální mzda v ČR vyšší a jak lze na grafu č. 8 pozorovat, od roku 2012, s výjimkou roku 2019, je vyšší minimální mzda v SR.

Graf 8: Vývoj nominální minimální mzdy v ČR a SR



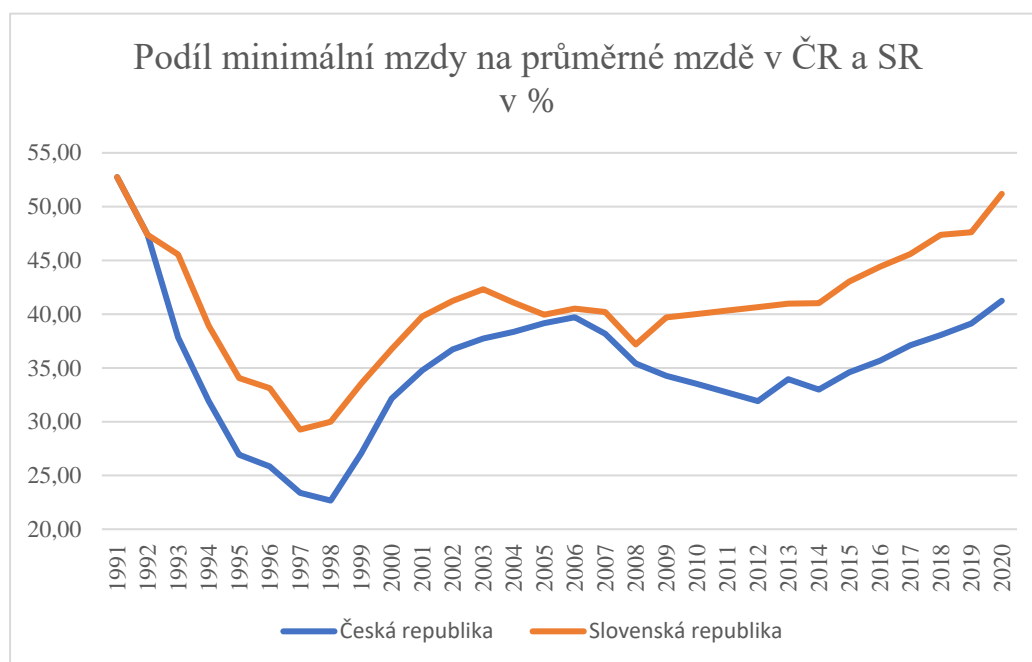
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; MM SK, 2020

Dále je ve sledovaných zemích komparován vývoj minimální mzdy ve vztahu k průměrné mzdě. Vývoj poměru minimální a průměrné mzdy je zobrazen v grafu č. 9, hodnoty jsou

uvedené také v tabulce č. 22 a přílohách č. 3 a 4. Z grafu je patrné, že za celé sledované období je tento poměr o poznání vyšší ve Slovenské republice. V ČR i SR docházelo na začátku sledovaného období k poklesu poměru MM/PM, nejnižších hodnot dosahovaly obě země ve stejném období, a to v letech 1997 a 1998. Nejnižší rozdíl mezi zeměmi lze pozorovat v roce 2005 a 2006, kdy obě země dosahovaly poměru okolo 40 %. V následujících letech se minimální mzda v SR i nadále pohybovala okolo 40 % průměrné mzdy. V ČR však od roku 2008 nedocházelo ke zvyšování minimální mzdy a tím se sledovaný poměr začal propadat. V roce 2013 došlo v ČR k opětovnému zvýšení minimální mzdy. Od tohoto roku lze vidět opětovný nárůst poměru v obou zemích. Slovenská republika má však oproti ČR v posledních letech náskok, přibližně o 9 %. S ohledem na to, že se má od roku 2021 minimální mzda ve Slovenské republice stanovovat okolo 57 % průměrné mzdy, která byla platná před dvěma roky, lze očekávat, že dojde k prohlubování rozdílu mezi zeměmi. Tato domněnka vyplývá z předpokladu, že se v ČR bude minimální mzda i nadále pohybovat kolem 40 % průměrné mzdy, jak tomu bylo v posledních sledovaných letech.

Důležité je však zmínit, že průměrná mzda v ČR byla během celého sledovaného období vyšší než v SR, a to v průměru o 4 000 Kč.

Graf 9: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v ČR a SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020a; vupsv.cz, 2012; MM SK, 2020; SSÚ, 2020

Nominální minimální mzda je stanovena na základě nařízení státu, po zohlednění změn cenové hladiny lze zjistit jakou kupní sílu měla minimální mzda, tedy jakých reálných hodnot minimální mzda dosahovala. V následující tabulce je zobrazený vývoj nominální minimální mzdy, míra inflace a změna reálné mzdy. V posledním sloupci lze vidět, jakou hodnotu nabývala minimální mzda ve vztahu k roku 1991, tento vývoj je zachycen v grafu č. 10. Detailní vývoj minimálních mezd v obou zemích je zobrazen v příloze č. 1 a 2.

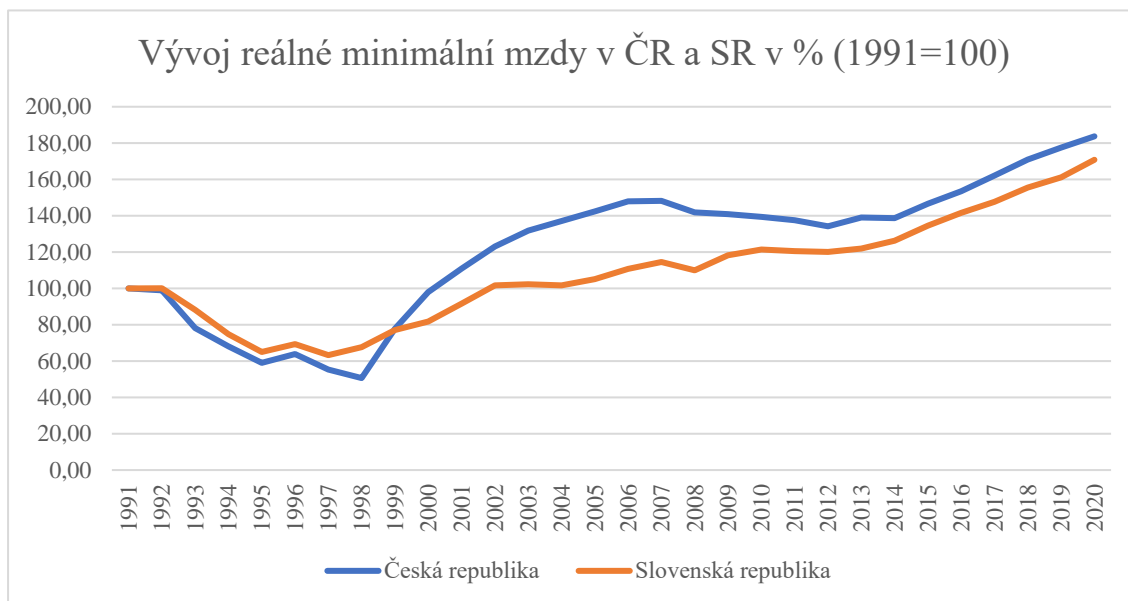
Tabulka 23: Vývoj reálné minimální mzdy v ČR a SR

Rok	Česká republika					Slovenská republika				
	Minimální mzda (v Kč)	Změna MM (v %)	Míra inflace (v %)	Změna reálné MM (v %)	Hodnota reálné MM (v %)	Minimální mzda (v EUR)	Změna MM (v %)	Míra inflace (v %)	Změna reálné MM (v %)	Hodnota reálné MM (v %)
1991	2 000,00	-	-	-	100,00	66,39	-	-	-	100,00
1992	2 200,00	10,00	11,10	-0,99	98,90	73,03	10,00	9,9	0,09	100,10
1993	2 200,00	0,00	20,80	-17,22	78,10	81,33	11,37	23,30	-9,68	88,17
1994	2 200,00	0,00	10,00	-9,09	68,10	81,33	0,00	13,40	-11,82	74,77
1995	2 200,00	0,00	9,10	-8,34	59,00	81,33	0,00	9,80	-8,93	64,97
1996	2 500,00	13,64	8,80	4,45	63,84	89,62	10,19	5,80	4,15	69,36
1997	2 500,00	0,00	8,50	-7,83	55,34	89,62	0,00	6,10	-5,75	63,26
1998	2 650,00	6,00	10,70	-4,25	50,64	99,58	11,11	6,70	4,14	67,67
1999	3 425,00	29,25	2,10	26,59	77,78	119,50	20,00	10,60	8,50	77,08
2000	4 250,00	24,09	3,90	19,43	97,97	139,42	16,67	12,00	4,17	81,74
2001	5 000,00	17,65	4,70	12,37	110,92	163,31	17,14	7,30	9,17	91,58
2002	5 700,00	14,00	1,80	11,98	123,12	184,89	13,21	3,10	9,81	101,70
2003	6 200,00	8,77	0,10	8,66	131,79	201,82	9,16	8,60	0,51	102,25
2004	6 700,00	8,06	2,80	5,12	137,05	215,76	6,91	7,50	-0,55	101,66
2005	7 185,00	7,24	1,90	5,24	142,39	229,04	6,15	2,70	3,36	105,12
2006	7 763,00	8,04	2,50	5,41	147,94	252,27	10,14	4,50	5,40	110,76
2007	8 000,00	3,05	2,80	0,25	148,19	268,87	6,58	2,80	3,68	114,54
2008	8 000,00	0,00	6,30	-5,93	141,89	268,87	0,00	4,60	-4,40	109,94
2009	8 000,00	0,00	1,00	-0,99	140,89	295,50	9,90	1,60	8,17	118,24
2010	8 000,00	0,00	1,50	-1,48	139,39	307,70	4,13	1,00	3,10	121,37
2011	8 000,00	0,00	1,90	-1,86	137,49	317,00	3,02	3,90	-0,84	120,49
2012	8 000,00	0,00	3,30	-3,19	134,19	327,20	3,22	3,60	-0,37	120,11
2013	8 500,00	6,25	1,40	4,78	139,04	337,70	3,21	1,40	1,78	121,92
2014	8 500,00	0,00	0,40	-0,40	138,64	352,00	4,23	-0,10	4,34	126,25
2015	9 200,00	8,24	0,30	7,91	146,57	380,00	7,95	-0,30	8,28	134,51
2016	9 900,00	7,61	0,70	6,86	153,48	405,00	6,58	-0,50	7,11	141,59
2017	11 000,00	11,11	2,50	8,40	162,09	435,00	7,41	1,30	6,03	147,70
2018	12 200,00	10,91	2,10	8,63	170,90	480,00	10,34	2,50	7,65	155,54
2019	13 350,00	9,43	2,80	6,45	177,53	520,00	8,33	2,70	5,49	161,17
2020	14 600,00	9,36	3,20	5,97	183,69	580,00	11,54	1,90	9,46	170,81

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020b; ČSÚ, 2020c; MM SK, 2020; OECD, 2020

Inflace na začátku sledovaného období dosahovala poměrně vysokých hodnot v České i Slovenské republice. Dojde-li ke komparaci reálné hodnoty minimální mzdy se svou původní hodnotou z roku 1991, lze konstatovat, že vysoká inflace na začátku sledovaného období měla v obou zemích za důsledek postupné snižování reálné hodnoty minimální mzdy. Situace však byla na začátku sledovaného období příznivější ve Slovenské republice, jelikož se reálná hodnota propadala v porovnání s Českou republikou pomaleji a dosahovala tak vyšších hodnot. Svého minima dosáhla reálná mzda ve Slovenské republice v roce 1997, kdy klesla přibližně na 63 % své původní hodnoty. V ČR nejnižších hodnot reálná mzda dosahovala v roce 1998, tehdy klesla téměř na polovinu své původní hodnoty z roku 1991. Díky tomu, že se v ČR od roku 1999 míra inflace oproti předchozím obdobím výrazně snížila, meziroční změna reálné hodnoty minimální mzdy v ČR nabývala vyšších hodnot než v SR. V důsledku vyšších meziročních hodnot reálné mzdy došlo v ČR také k převýšení SR u reálné hodnoty minimální mzdy ve vztahu k roku 1991. Zároveň v ČR reálná hodnota minimální mzdy překonala svou původní hodnotu o rok dříve než v SR. Jak vyplývá z grafu č. 10, od nového tisíciletí dochází spíše k nárůstu reálné hodnoty minimální mzdy. Pouze v období velké hospodářské krize lze v obou zemích pozorovat mírný propad reálné hodnoty minimální mzdy. Přibližně od roku 2015 dochází ke snižování rozdílu mezi zeměmi v reálných hodnotách minimální mzdy a vývoje reálných hodnot minimální mzdy jsou velice podobné. V roce 2020 byla reálná hodnota minimální mzdy v ČR na úrovni 183,69 % své původní hodnoty a v SR dosahovala 170,81 %. Na konci sledovaného období dosahuje lepších hodnot ČR, zároveň byla úroveň reálné hodnoty minimální mzdy v ČR vyšší v téměř celém sledovaném období. Na základě těchto poznatků, lze konstatovat, že je hodnota reálné minimální mzdy příznivější v ČR.

Graf 10: Vývoj reálné minimální mzdy v ČR a SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020b; ČSÚ, 2020c; MM SK, 2020; OECD, 2020

Diplomová práce se dále zabývala daňovým zatížením minimální mzdy od roku 2006 až po současnost. Vývoj daně z příjmů a povinného pojistného, které se z minimální mzdy odvádí, byl detailně popsán ve vlastní části diplomové práce. Na základě zjištěných poznatků bude komparováno, jaký dopad mělo daňové zatížení v jednotlivých letech na vývoj čisté minimální mzdy v ČR a SR v letech 2006–2020. V tabulce č. 24 je zobrazen vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v ČR a SR a daňové zatížení minimální mzdy v jednotlivých letech.

Tabulka 24: Vývoj čisté minimální mzdy v ČR a SR

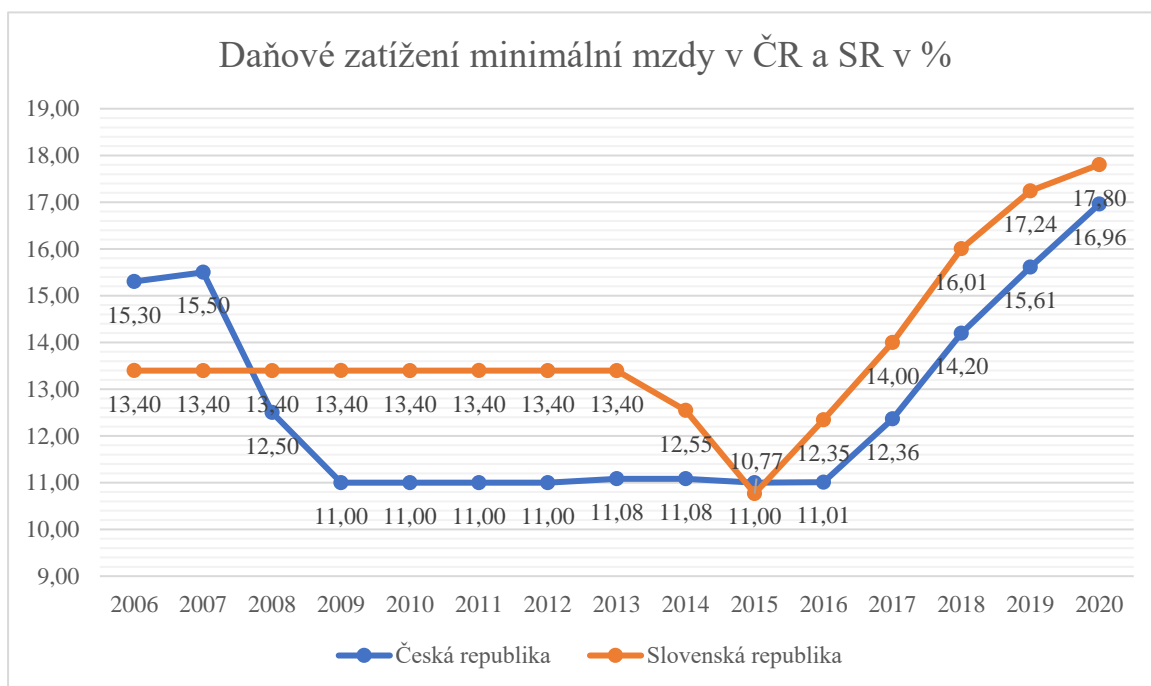
Rok	Česká republika			Slovenská republika		
	HM (v Kč)	ČM (v Kč)	Daňové zatížení (v %)	HM (v EUR)	ČM (v EUR)	Daňové zatížení (v %)
2006	7 763,00	6 575,00	15,30	252,27	218,47	13,40
2007	8 000,00	6 760,00	15,50	268,87	232,85	13,40
2008	8 000,00	7 000,00	12,50	268,87	232,85	13,40
2009	8 000,00	7 120,00	11,00	295,50	255,91	13,40
2010	8 000,00	7 120,00	11,00	307,70	266,48	13,40
2011	8 000,00	7 120,00	11,00	317,00	274,53	13,40
2012	8 000,00	7 120,00	11,00	327,20	283,37	13,40
2013	8 500,00	7 558,00	11,08	337,70	292,46	13,40
2014	8 500,00	7 558,00	11,08	352,00	307,84	12,55
2015	9 200,00	8 188,00	11,00	380,00	339,09	10,77
2016	9 900,00	8 810,00	11,01	405,00	355,00	12,35
2017	11 000,00	9 640,00	12,36	435,00	374,10	14,00
2018	12 200,00	10 468,00	14,20	480,00	403,18	16,01
2019	13 350,00	11 266,00	15,61	520,00	430,34	17,24
2020	14 600,00	12 124,00	16,96	580,00	476,74	17,80

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; MM SK, 2020 a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

Ve Slovenské republice bylo daňové zatížení až do roku 2013 konstantní, po tuto dobu tvořil podíl daňového zatížení na minimální mzdě 13,40 %. Jak bylo popsáno v praktické části práce, nezdanitelná část základu daně na poplatníka byla v těchto letech dostatečně vysoká na to, aby nedocházelo k daňové povinnosti poplatníka. V roce 2006 bylo daňové zatížení v České republice 15,30 % a v dalším roce vzrostlo o dalších 0,20 %. Díky tomu, že se v České republice od roku 2008 změnil výpočet zálohy na daň a vzrostla základní sleva na poplatníka, došlo ke snížení daňového zatížení na 12,50 %. Od tohoto roku bylo poplatníkovi v České republice z minimální mzdy sráženo méně než ve Slovenské republice. V České republice byla od roku 2009 minimální mzda zatížena 11 %, v těchto letech byla v České republice nastavená adekvátní hodnota základní slevy na poplatníka a nedocházelo tak ke srážení daně z minimální mzdy. To však v roce 2017 přestalo platit a minimální mzda byla každý rok zatížena vyšší daní. Nejnižší daňové zatížení lze ve Slovenské republice pozorovat v roce 2015, kdy bylo nižší než 11 %. V tomto roce snižovala daňovou povinnost poplatníka jak základní nezdanitelná část základu daně, tak i odpočitatelná položka zdravotního

pojištění. Se zvyšující se minimální mzdou docházelo ke snižování odpočitatelné položky zdravotního pojištění. Od roku 2020 nešla při výpočtu čisté minimální mzdy tato úleva použít, což způsobilo zvyšování daňového zatížení. Díky tomu, že se ve Slovenské republice téměř každý rok zvyšovala hodnota nezdanitelné části základu daně, docházelo k pomalejšímu nárůstu daňového zatížení. I přesto je však daňové zatížení minimální mzdy v České republice téměř v každém roce nižší než ve Slovenské republice. V roce 2020 je v České republice daňové zatížení rovno 16,96 %, což je 0,84 % více než ve Slovenské republice. Vývoj daňového zatížení je znázorněn v grafu č. 11. Při porovnání křivek grafu je patrné, že minimální mzda ve Slovenské republice byla méně daňově zatížena pouze ve třech sledovaných letech a z toho v jednom roce o pouhých 0,20 %.

Graf 11: Daňové zatížení minimální mzdy v ČR a SR



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; MM SK, 2020 a legislativních předpisů vztahujících se k výpočtu čisté mzdy

Cílem diplomové práce bylo vyhodnotit a porovnat vývoj minimální mzdy v České a Slovenské republice. Dílčím cílem bylo posouzení zdanění minimální mzdy a jeho vlivu na výši čisté mzdy. Z výsledků jednotlivých částí diplomové práce vyplynulo:

- Na přelomu tisíciletí se začal mezi Českou a Slovenskou republikou zvyšovat rozdíl mezi nominální minimální mzdou ve prospěch České republiky, a to až o 29,40 %. Situace se v roce 2012 obrátila a od té doby lze pozorovat vyšší nominální minimální mzdu ve Slovenské republice.

- Ve většině sledovaného období byl poměr minimální mzdy na průměrné mzdě vyšší ve Slovenské republice. Je však nutné podotknout, že po celé sledované období, byla průměrná mzda ve Slovenské republice nižší. V České republice navíc několik let minimální mzda stagnovala, čímž se rozdíl ještě více zvyšoval.
- Hodnota reálné minimální mzdy ve vztahu k roku 1991 byla až do roku 1998 vyšší ve Slovenské republice. Od roku 1999 se situace změnila a hodnota reálné minimální mzdy je až do roku 2020 vyšší v České republice. Svou původní hodnotu z roku 1991 překonala hodnota reálné minimální mzdy v České republice v roce 2001. Ve Slovenské republice byla hodnota reálné mzdy z roku 1991 překonána až v roce 2002.
- V letech 2009–2016 byla minimální mzda v ČR zatížena pouze odvody na SP a ZP. V těchto letech byla výše slevy na poplatníka správně nastavena a zvládla pokrýt daňové zatížení minimální mzdy. Od roku 2017 sleva na poplatníka neplní svůj účel a z minimální mzdy je od tohoto roku odváděna i daň. V roce 2021 došlo v ČR k zásadní změně ve výpočtu čisté mzdy. Byla zrušena SHM a zároveň zvýšena sleva na poplatníka. Díky tomu je minimální mzda zatížena opět pouze odvody na SP a ZP, sleva na poplatníka tak znovu plní svůj účel. Oproti roku 2020 tak zaměstnanci v ČR s minimální mzdou ušetří na daních necelých 1000 Kč.
- Minimální mzda ve Slovenské republice byla až do roku 2015 zatížena pouze odvody na SP a ZP. Základní nezdanitelná část základu daně na poplatníka byla na dostatečně vysoké úrovni, díky tomu docházelo k pokrytí daňové zátěže minimální mzdy. V roce 2015 byla ve Slovenské republice zavedena odpočitatelná položka na ZP, která snižovala daňové zatížení minimální mzdy, v tomto roce bylo z minimální mzdy odváděno nejméně za sledované období. Od roku 2016 není nezdanitelná část základu daně ani odpočitatelná položka na takové úrovni, aby docházelo k pokrytí daňového zatížení minimální mzdy. Zatížení minimální mzdy v každém roce roste.
- Téměř po celou dobu sledovaného období byla minimální mzda méně daňově zatížena v České republice. Avšak velký vliv na to mají povinné odvody na ZP a SP, které se zaměstnanci strhávají ze mzdy. Ve Slovenské republice tyto odvody dohromady tvoří 13,40 % a v České republice pouhých 11 %. Zároveň je sazba daně z příjmů ve Slovenské republice vyšší o 4 %.

6 Závěr

Na základě zjištěných poznatků je možné oběma zemím doporučit, aby při stanovení nové výše minimální mzdy vždy dostatečně projednávaly návrhy se zástupci zaměstnavatelů, odborů ale také s odborníky na ekonomickou a sociální situaci v zemi. Nemělo by se dít, že se minimální mzda a její zvyšování stane předmětem politického populismu. České republice je možné doporučit, aby zavedla legislativu na základě, které půjde předvídat vývoj minimální mzdy. Jako vhodným způsobem se jeví navázat minimální mzdu na úroveň průměrné mzdy minulých let, stejně jak to lze pozorovat ve Slovenské republice. Bez jasně stanovených pravidel nemůže zaměstnavatel pružně reagovat na změny, což může mít za následek mimo jiné i zvyšování nezaměstnanosti.

V souvislosti se současnou situací je oběma zemím možné doporučit, aby bylo zvyšování minimální mzdy v následujících letech mírnější. Neúměrné navýšení minimální mzdy by v dnešní době mohlo způsobit hromadné propouštění zaměstnanců, jelikož by pro podnikatele mohlo být zvýšení mzdových nákladů neúnosné. Případně by se na trhu práce mohla zvýšit šedá ekonomika z důvodu nelegální práce.

Jak vyplývá z výsledků zpracované analýzy ve vlastní práci, se zvyšováním minimální mzdy souvisí i zvyšující se daňové zatížení minimální mzdy. Pokud má minimální mzda splňovat jednu ze svých funkcí, sociálně-ochranou, měla by být minimální mzda zatížena odvody co nejméně. Lze tedy doporučit, aby v České republice docházelo k navyšování základní slevy na poplatníka v adekvátním poměru k nárůstu minimální mzdy. V České republice došlo v roce 2021 k navýšení základní slevy na poplatníka a daň tak není z minimální mzdy srážena. Pokud dojde v dalších letech ke zvýšení minimální mzdy, mělo by dojít ke zvýšení i základní slevy na dani z příjmů. Ve Slovenské republice dochází k navyšování nezdanitelné části základu daně každý rok. I přes tuto skutečnost už však několik let nedochází k pokrytí daňového zatížení minimální mzdy. Slovenské republice lze doporučit zvýšení nezdanitelné části základu daně, nebo valorizování odpočitatelné položky zdravotního pojištění, která v minulosti sloužila ke snížení daňového zatížení minimální mzdy.

Na základě komparace získaných výsledků bylo zjištěno, že ve Slovenské republice dosahuje nominální hodnota minimální mzdy vyšších hodnot. Avšak úroveň reálné hodnoty minimální mzdy dosahuje vyšších hodnot v České republice. Z analýzy daňového zatížení

vyplýnulo, že je minimální mzda méně daňově zatížena v České republice. Lze tedy konstatovat, že pro zaměstnance je výhodnější minimální mzda v České republice.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty:

Českomoravská konfederace odborových svazů, Úmluvy Mezinárodní organizace práce. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.

DURDISOVÁ, Jaroslava. *Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy)*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.

DVOŘÁKOVÁ A SPOL., Veronika. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2018*. 15.05.2018. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7552-125-5.

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7598-165-3.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2020: úplná znění platná k 1. 1.2020: včetně daňového balíčku*. 31. vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1333-0.

PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. 25. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2017. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-064-5.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-253-3.

VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Hana ZÍDKOVÁ. *Daňový systém ČR 2020*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-887-4.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020*. 2020. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2.

Elektronické dokumenty:

BAROŠOVÁ, Margita. *Mechanismy úpravy minimální mzdy*. [online]. Rodina a práce. 2005. č. 1 [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>.

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana. Novinky v daních z příjmů v roce 2020 a 2021. *Portál.pohoda.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/novinky-v-danich-z-prijmu-v-roce-2020-a-2021/>

BAŠTÝŘ, Ivo. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. [online]. VÚPSV Praha. 2005. [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf.

Ceskenoviny.cz, 2020. *MPSV navrhlo minimální mzdu jako polovinu průměrné mzdy | ČeskéNoviny.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/mpsv-navrhlo-minimalni-mzdu-jako-polovinu-prumerne-mzdy/1923526>

CT24.ceskatelevize.cz, 2017. *Minimální mzda příští rok vzroste o 1200 korun. Pracovat se musí vyplatit, říká Sobotka — ČT24 — Česká televize* [online]. 2017 [cit. 2021-01-30]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2216230-minimalni-mzda-pristi-rok-vzroste-o-1200-korun-rozhodla-vlada>

ČNB, 2020a. *Kurzy devizového trhu – měsíční průměry - Česká národní banka* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/prumerne_mena.html?mena=SKK

ČNB, 2020b. *Kurzy devizového trhu – měsíční průměry - Česká národní banka* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/prumerne_mena.html?mena=EUR

ČSÚ, 2020a. *Průměrná mzda v ČR 2000-2020* [online]. 2020 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&pvo=MZD01-A&evo=v208!_MZD-LEG4_1#w=

ČSÚ, 2020b. *Míra inflace v ČR 1991-2019* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/123502879/32018120_0304.pdf/3d5f4e16-562b-4a81-9271-0d91effe6bed?version=1.1

ČSÚ, 2020c. *Míra Inflace v ČR 2000-2020 [online]*. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace

employment.gov.sk, 2020. *Životné minimum - MPSVR SR [online]*. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>

EYRAUD, Francois & Catherine SAGET. *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. [online]. Geneva: International Labour Organization. 2005. [cit. 2020-07-20], Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164972.pdf.

Finančná správa, 2020a. *Sadzba dane z príjmov za rok 2020 [online]*. 2020 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/275188-Sadzba-dane-z-pr%C3%ADjmov-za-rok-2020>

Finančná správa, 2020b. *Podmienky na uplatnenie daňového bonusu na zaplatené úroky [online]*. 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/797363-Podmienky-na-uplatnenie-da%C5%88ov%C3%A9ho-bonusu-na-zaplaten%C3%A9-%C3%BAroky>

Finanční správa, 2019. *Zaměstnanci - zaměstnavatelé | Daň z příjmů | Daně | Finanční správa*. Finanční správa [online]. 2019 [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele?#zalohynadan>

FISCHER, Jakub, Kateřina DUSPIVOVÁ a Martin MATĚJKA. *Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. [online]*. VŠE Praha. 2015. [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/14396/6/VLIV_MINIMALNI_MZDY_NA_ZAMESTNANOST.pdf.

GOLA, Petr. *Solidární daň v roce 2020: kdo ji platí a jak se počítá | E15.cz. E15.cz - Byznys, politika, ekonomika, finance, události [online]*. 2020, 22.ledna 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/danove-priznani/solidarni-dan-v-prikladech-limit-se-pro-rok-2020-opet-zvysuje-1363114>

- Istp.sk, 2017. *Minimálna mzda v roku 2019 dosiahne 500 eur* [online]. 2017 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.istp.sk/clanok/13208/minimalna-mzda-v-roku-2019-dosiahne-500-eur>
- KUBOVÁ, Simona. *Nezdaniteľné časti základu dane v roku 2020* [online]. 2019 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/nezdanitelne-casti-zakladu-dane-2020>
- Kurzy.cz, 2021. *Sleva na poplatníka v roce 2021* [online]. 2021 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/sleva-na-poplatnika/>
- MM SK, 2020. *Minimálna mzda na Slovensku (1991 – 2021) - výška a právna úprava* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-na-slovensku>
- MPSV, 2004. *Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 - 2006* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/nap_incl_2004_cz.pdf
- MPSV, 2020a. *Sociální pojištění v roce 2020* [online]. 2020 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni-v-roce-2020>
- MPSV, 2020b. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2020 [cit. 2021-01-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- Netfinancie.sk, 2020. *Zdravotné poistenie – porovnanie poisťovní* [online]. 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.netfinancie.sk/zdravotne-poistenie/>
- NEUMARK, David a William L. WASCHER. *Minimum Wages* [online]. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2008 [cit. 2020-04-03]. ISBN 978-0-14102-4. Dostupné z: databáze Proquest
- OECD, 2020. *Míra inflace v SR 1991-2020* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>
- penize.cz, 2020. *Zdravotní pojišťovny | Peníze.cz. Peníze.cz - Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. 2020 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zdravotni-pojistovny>

Sociálna poisťovňa, 2020. *Sociálna poisťovňa - Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2020* [online]. 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2020-nkw/68495s>

SOLÍKOVÁ, Veronika. *Daňový bonus na diéta v roku 2020* [online]. 2019 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/danovy-bonus-dieta-2020>

SSÚ, 2020. *Průměrná mzda v SR 1991-2020* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: http://datacube.statistics.sk/?fbclid=IwAR3DJg1aZa24411eleryyG__69T8nEWCmygj3OeVDbeMkE0En_Zb4yH8ODc#!/view/sk/VBD_SLOVSTAT/np2018qs/v_np2018qs_00_00_00_sk

ŠUTYOVÁ, Zuzana. Minimální mzda od 1.1.2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2020 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-1-1-2021>

VETRÁKOVÁ, Michaela. *Vyhlasenie na uplatnenie nezdanitelnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu ku stiahnutiu* [online]. 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.ako-uctovat.sk/clanok.php?t=Vyhlasenie-na-uplatnenie-nezdanitelnej-casti-zakladu-dane-na-danovnika-a-danoveho-bonusu&idc=427>

vlada.cz, 2014. *Programové prohlášení vlády ČR | Vláda ČR* [online]. 2020 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

vupsv.cz, 2012. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2011* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2012 [cit. 2021-02-15]. ISBN 978-80-7416-101-8. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo27.pdf>

Legislativní předpisy:

Nařízení vlády č. 347/2019 Sb., nařízení vlády, kterým se mění 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, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 375/2019 Z. z., který doplňuje zákon č. 663/2007 Z. z., o minimální mzdě

Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení

Zákon č. 545/2005 Sb., ktorým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení

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

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

Zákon č. 601/2003 Z. z., o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 663/2007 Z. z., o minimálnej mzde

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 346/1999 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov

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

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

Zákon č. 90/1996 Z. z., o minimálnej mzde

8 Přílohy

Příloha č. 1: Vývoj nominální a reálné minimální mzdy v ČR

Období	Výše minimální mzdy (v Kč)		Meziroční změna MM (v %)		Míra inflace (v %)	Meziroční změna reálné MM (v %)		Hodnota reálné mzdy		Meziroční změna MM (v Kč)	
	Hrubá MM	Čistá MM	Hrubá MM	Čistá MM		Hrubá MM	Čistá MM	r. 1991= 100	Hrubá MM	Čistá MM	
1991	2 000,00	1 900,00	-	-	56,6	-	-	-	100	-	-
1992	2 200,00	2 090,00	10,00	10,00	11,10	-0,99	-0,99	-1,10	98,90	200,00	190,00
1993	2 200,00	1 858,00	0,00	-11,10	20,80	-17,22	-26,41	-20,80	78,10	0,00	-232,00
1994	2 200,00	1 878,00	0,00	1,08	10,00	-9,09	-8,11	-10,00	68,10	0,00	20,00
1995	2 200,00	1 908,00	0,00	1,60	9,10	-8,34	-6,88	-9,10	59,00	0,00	30,00
1996	2 500,00	2 187,00	13,64	14,62	8,80	4,45	5,35	4,84	63,84	300,00	279,00
1997	2 500,00	2 187,00	0,00	0,00	8,50	-7,83	-7,83	-8,50	55,34	0,00	0,00
1998	2 650,00	2 318,00	6,00	5,99	10,70	-4,25	-4,25	-4,70	50,64	150,00	131,00
1999*	3 425,00	2 981,00	29,25	28,60	2,10	26,59	25,96	27,15	77,78	775,00	663,00
2000*	4 250,00	3 583,00	24,09	20,19	3,90	19,43	15,68	20,19	97,97	825,00	602,00
2001	5 000,00	4 180,00	17,65	16,66	4,70	12,37	11,43	12,95	110,92	750,00	597,00
2002	5 700,00	4 702,00	14,00	12,49	1,80	11,98	10,50	12,20	123,12	700,00	522,00
2003	6 200,00	5 080,00	8,77	8,04	0,10	8,66	7,93	8,67	131,79	500,00	378,00
2004	6 700,00	5 457,00	8,06	7,42	2,80	5,12	4,50	5,26	137,05	500,00	377,00
2005	7 185,00	5 806,00	7,24	6,40	1,90	5,24	4,41	5,34	142,39	485,00	349,00
2006*	7 763,00	6 575,00	8,04	13,24	2,50	5,41	10,48	5,54	147,94	578,00	769,00
2007	8 000,00	6 760,00	3,05	2,81	2,80	0,25	0,01	0,25	148,19	237,00	185,00
2008	8 000,00	7 000,00	0,00	3,55	6,30	-5,93	-2,59	-6,30	141,89	0,00	240,00
2009	8 000,00	7 120,00	0,00	1,71	1,00	-0,99	0,71	-1,00	140,89	0,00	120,00
2010	8 000,00	7 120,00	0,00	0,00	1,50	-1,48	-1,48	-1,50	139,39	0,00	0,00
2011	8 000,00	7 120,00	0,00	0,00	1,90	-1,86	-1,86	-1,90	137,49	0,00	0,00
2012	8 000,00	7 120,00	0,00	0,00	3,30	-3,19	-3,19	-3,30	134,19	0,00	0,00
2013	8 500,00	7 558,00	6,25	6,15	1,40	4,78	4,69	4,85	139,04	500,00	438,00
2014	8 500,00	7 558,00	0,00	0,00	0,40	-0,40	-0,40	-0,40	138,64	0,00	0,00
2015	9 200,00	8 188,00	8,24	8,34	0,30	7,91	8,01	7,94	146,57	700,00	630,00
2016	9 900,00	8 810,00	7,61	7,60	0,70	6,86	6,85	6,91	153,48	700,00	622,00
2017	11 000,00	9 640,00	11,11	9,42	2,50	8,40	6,75	8,61	162,09	1 100,00	830,00
2018	12 200,00	10 468,00	10,91	8,59	2,10	8,63	6,36	8,81	170,90	1 200,00	828,00
2019	13 350,00	11 266,00	9,43	7,62	2,80	6,45	4,69	6,63	177,53	1 150,00	798,00
2020	14 600,00	12 124,00	9,36	7,62	3,20	5,97	4,28	6,16	183,69	1 250,00	858,00

* Průměr minimální mzdy za daný rok

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020b; ČSÚ, 2020c

Příloha č. 2: Vývoj nominální a reálné minimální mzdy v SR

Období	Výše minimální mzdy (v EUR)		Meziroční změna MM (v %)		Míra inflace (v %)	Meziroční změna reálné MM (v %)		Hodnota reálné mzdy (v %)		Meziroční změna MM (v EUR)	
	Hrubá MM	Čistá MM	Hrubá MM	Čistá MM		Hrubá MM	Čistá MM	r. 1991= 100		Hrubá MM	Čistá MM
1991	66,39	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-
1992	73,03	-	10,00	-	9,9	0,092	-	0,10	100,10	6,64	-
1993	81,33	-	11,37	-	23,30	-9,68	-	-11,93	88,17	8,30	-
1994	81,33	-	0,00	-	13,40	-11,82	-	-13,40	74,77	0,00	-
1995	81,33	-	0,00	-	9,80	-8,93	-	-9,80	64,97	0,00	-
1996	89,62	-	10,19	-	5,80	4,15	-	4,39	69,36	8,29	-
1997	89,62	-	0,00	-	6,10	-5,75	-	-6,10	63,26	0,00	-
1998	99,58	-	11,11	-	6,70	4,14	-	4,41	67,67	9,96	-
1999	119,50	-	20,00	-	10,60	8,50	-	9,40	77,08	19,92	-
2000*	139,42	-	16,67	-	12,00	4,17	-	4,67	81,74	19,92	-
2001	163,31	-	17,14	-	7,30	9,17	-	9,84	91,58	23,90	-
2002	184,89	-	13,21	-	3,10	9,81	-	10,11	101,70	21,58	-
2003	201,82	-	9,16	-	8,60	0,51	-	0,56	102,25	16,93	-
2004	215,76	-	6,91	-	7,50	-0,55	-	-0,59	101,66	13,94	-
2005	229,04	-	6,15	-	2,70	3,36	-	3,45	105,12	13,28	-
2006	252,27	218,47	10,14	-	4,50	5,40	-	5,64	110,76	23,23	-
2007	268,87	232,85	6,58	6,58	2,80	3,68	3,68	3,78	114,54	16,60	14,38
2008	268,87	232,85	0,00	0,00	4,60	-4,40	-4,40	-4,60	109,94	0,00	0,00
2009	295,50	255,91	9,90	9,90	1,60	8,17	8,17	8,30	118,24	26,63	23,06
2010	307,70	266,48	4,13	4,13	1,00	3,10	3,10	3,13	121,37	12,20	10,57
2011	317,00	274,53	3,02	3,02	3,90	-0,84	-0,85	-0,88	120,49	9,30	8,05
2012	327,20	283,37	3,22	3,22	3,60	-0,37	-0,37	-0,38	120,11	10,20	8,84
2013	337,70	292,46	3,21	3,21	1,40	1,78	1,78	1,81	121,92	10,50	9,09
2014	352,00	307,84	4,23	5,26	-0,10	4,34	5,36	4,33	126,25	14,30	15,38
2015	380,00	339,09	7,95	10,15	-0,30	8,28	10,48	8,25	134,51	28,00	31,25
2016	405,00	355,00	6,58	4,69	-0,50	7,11	5,22	7,08	141,59	25,00	15,92
2017	435,00	374,10	7,41	5,38	1,30	6,03	4,03	6,11	147,70	30,00	19,10
2018	480,00	403,18	10,34	7,77	2,50	7,65	5,14	7,84	155,54	45,00	29,07
2019	520,00	430,34	8,33	6,74	2,70	5,49	3,93	5,63	161,17	40,00	27,17
2020	580,00	476,74	11,54	10,78	1,90	9,46	8,72	9,64	170,81	60,00	46,40

* Průměr minimální mzdy za daný rok

Zdroj: Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020; OECD, 2020

Příloha č. 3: Vývoj průměrné mzdy v ČR

Období	Průměrná mzda (v Kč)	Minimální mzda (v Kč)	MM/PM (v %)	Změna PM (v %)	Změna MM (v %)
1991	3 792	2 000	52,74	-	-
1992	4 644	2 200	47,37	22,47	10,00
1993	5 817	2 200	37,82	25,26	0,00
1994	6 894	2 200	31,91	18,51	0,00
1995	8 172	2 200	26,92	18,54	0,00
1996	9 676	2 500	25,84	18,40	13,64
1997	10 691	2 500	23,38	10,49	0,00
1998	11 693	2 650	22,66	9,37	6,00
1999	12 666	3 425	27,04	8,32	29,25
2000	13 219	4 250	32,15	4,43	24,09
2001	14 378	5 000	34,78	8,77	17,65
2002	15 524	5 700	36,72	7,97	14,00
2003	16 430	6 200	37,74	5,84	8,77
2004	17 466	6 700	38,36	6,31	8,06
2005	18 344	7 185	39,17	5,03	7,24
2006	19 546	7 763	39,72	6,55	8,04
2007	20 957	8 000	38,17	7,22	3,05
2008	22 592	8 000	35,41	7,80	0,00
2009	23 344	8 000	34,27	3,33	0,00
2010	23 864	8 000	33,52	2,23	0,00
2011	24 455	8 000	32,71	2,48	0,00
2012	25 067	8 000	31,91	2,50	0,00
2013	25 035	8 500	33,95	-0,13	6,25
2014	25 768	8 500	32,99	2,93	0,00
2015	26 591	9 200	34,60	3,19	8,24
2016	27 764	9 900	35,66	4,41	7,61
2017	29 638	11 000	37,11	6,75	11,11
2018	32 051	12 200	38,06	8,14	10,91
2019	34 111	13 350	39,14	6,43	9,43
2020	35 611*	14 600	41,00	3,78	9,36

* Předběžný údaj

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; ČSÚ, 2020a; vupsv.cz, 2012

Příloha č. 4: Vývoj průměrné mzdy v SR

Období	Průměrná mzda (v EUR)	Minimální mzda (v EUR)	MM/PM (v %)	Změna PM (v %)	Změna MM (v %)
1991	125,14	66,39	53,05	-	-
1992	150,80	73,03	48,43	20,51	10,00
1993	178,55	81,33	45,55	18,40	11,37
1994	208,92	81,33	38,93	17,01	0,00
1995	238,83	81,33	34,05	14,32	0,00
1996	270,66	89,62	33,11	13,33	10,19
1997	306,25	89,62	29,26	13,15	0,00
1998	332,04	99,58	29,99	8,42	11,11
1999	356,10	119,50	33,56	7,25	20,00
2000	379,41	139,42	36,75	6,55	16,67
2001	410,44	163,31	39,79	8,18	17,14
2002	448,48	184,89	41,23	9,27	13,21
2003	476,83	201,82	42,33	6,32	9,16
2004	525,29	215,76	41,07	10,16	6,91
2005	573,39	229,04	39,94	9,16	6,15
2006	622,75	252,27	40,51	8,61	10,14
2007	668,72	268,87	40,21	7,38	6,58
2008	723,03	268,87	37,19	8,12	0,00
2009	744,50	295,50	39,69	2,97	9,90
2010	769,00	307,70	40,01	3,29	4,13
2011	786,00	317,00	40,33	2,21	3,02
2012	805,00	327,20	40,65	2,42	3,22
2013	824,00	337,70	40,98	2,36	3,21
2014	858,00	352,00	41,03	4,13	4,23
2015	883,00	380,00	43,04	2,91	7,95
2016	912,00	405,00	44,41	3,28	6,58
2017	954,00	435,00	45,60	4,61	7,41
2018	1 013,00	480,00	47,38	6,18	10,34
2019	1 092,00	520,00	47,62	7,80	8,33
2020	1 133,00	580,00	51,19	3,75	11,54

Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020; SSU, 2020

Příloha č. 5 Výpočet čisté mzdy v ČR (v Kč)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimální mzda	7 763	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600
SP zaměstnanec	621	640	640	520	520	520	520	553	553	598	644	715	793	868	949
ZP zaměstnanec	350	360	360	360	360	360	360	383	383	414	446	495	549	601	657
SP zaměstnavatel	2 018	2 080	2 080	2 000	2 000	2 000	2 000	2 125	2 125	2 300	2 475	2 750	3 050	3 311	3 621
ZP zaměstnavatel	699	720	720	720	720	720	720	765	765	828	891	990	1 098	1 202	1 314
ZD	6 792	7 000	10 800	10 720	10 720	10 720	10 720	11 390	11 390	12 328	13 266	14 740	16 348	17 863	19 535
ZD zaokrouhlení	6 800	7 000	10 800	10 800	10 800	10 800	10 800	11 400	11 400	12 400	13 300	14 800	16 400	17 900	19 600
Sazba daně	12%	12%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
Záloha na daň před slevou	816	840	1 620	1 620	1 620	1 620	1 620	1 710	1 710	1 860	1 995	2 220	2 460	2 685	2 940
Sleva	600	600	2 070	2 070	2 070	1 970	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň	216	240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150	390	615	870
ČM	6 576	6 760	7 000	7 120	7 120	7 120	7 120	7 564	7 564	8 188	8 810	9 640	10 468	11 266	12 124
Rozdíl HM/ČM	1 187	1 240	1 000	880	880	880	880	936	936	1 012	1 090	1 360	1 732	2 084	2 476
Podíl ČM/HM (v %)	84,71	84,50	87,50	89,00	89,00	89,00	89,00	88,99	88,99	89,00	88,99	87,64	85,80	84,39	83,04
Změna HM (v %)		3,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,25	0,00	8,24	7,61	11,11	10,91	9,43	9,36
Změna Slevy (v %)		0,00	245,00	0,00	0,00	-4,83	5,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Změna ČM (v %)		2,80	3,55	1,71	0,00	0,00	0,00	6,24	0,00	8,25	7,60	9,42	8,59	7,62	7,62

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2020b; vupsv.cz, 2012; Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Příloha č. 6: Výpočet čisté mzdy v SR (v EUR)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minimální mzda	252,27	268,87	268,87	295,50	307,70	317,00	327,20	337,70	352,00	380,00	405,00	435,00	480,00	520,00	580,00
Upravený základ pro ZP	252,27	268,87	268,87	295,50	307,70	317,00	327,20	337,70	352,00	0,00	75,00	165,00	300,00	420,00	580,00
ZP zaměstnanec	10,09	10,75	10,75	11,82	12,30	12,68	13,08	13,50	14,08	0,00	3,00	6,60	12,00	16,80	23,20
SP zaměstnanec	23,71	25,27	25,27	27,77	28,92	29,79	30,75	31,74	33,08	35,72	38,07	40,89	45,12	48,88	54,52
ZP zaměstnavatel	25,22	26,88	26,88	29,55	30,77	31,70	32,72	33,77	35,20	0,00	7,50	16,50	48,00	52,00	58,00
SP zaměstnavatel	63,57	67,75	67,75	74,46	77,54	79,88	82,45	85,10	88,70	95,76	102,06	109,62	120,96	131,04	146,16
Základ daně před úpravou	218,47	232,85	232,85	255,91	266,48	274,53	283,37	292,46	304,84	344,28	363,93	387,51	422,88	454,32	502,28
Nezdanitelná část daně	251,21	264,49	272,46	335,48	335,48	296,60	303,72	311,32	316,94	316,94	316,94	316,94	319,17	328,11	367,85
Základ daně	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27,34	46,99	70,57	103,71	126,21	134,43
Sazba daně	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%
Daň	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,19	8,93	13,41	19,70	23,98	25,54
Čistá mzda	218,47	232,85	232,85	255,91	266,48	274,53	283,37	292,46	304,84	339,09	355,00	374,10	403,18	430,34	476,74
Rozdíl HM/ČM	33,80	36,02	36,02	39,59	41,22	42,47	43,83	45,24	47,16	40,91	50,00	60,90	76,82	89,66	103,26
Podíl ČM/HM (v %)	86,60	86,60	86,60	86,60	86,60	86,60	86,60	86,60	86,60	89,23	87,65	86,00	83,99	82,76	82,20
Změna HM (v %)		6,58	0,00	9,90	4,13	3,02	3,22	3,21	4,23	7,95	6,58	7,41	10,34	8,33	11,54
Změna NČZD (v %)		5,29	3,01	23,13	0,00	-11,59	2,40	2,50	1,81	0,00	0,00	0,00	0,70	2,80	12,11
Změna ČM (v %)		6,58	0,00	9,90	4,13	3,02	3,22	3,21	4,23	11,23	4,69	5,38	7,77	6,74	10,78

Zdroj: Vlastní zpracování dle MM SK, 2020; employment.gov.sk, 2020; Zákon č.595/2003 Z. z., o dani z příjmov; Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení; Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení

Příloha č. 7: Měnové kurzy

Období	Kurz	Období	Kurz
1993*	89,493 CZK/100 SKK	2007	82,203 CZK/100 SKK
1994*	89,493 CZK/100 SKK	2008	79,825 CZK/100 SKK
1995	89,493 CZK/100 SKK	2009	26,445 CZK/EUR
1996	88,574 CZK/100 SKK	2010	25,290 CZK/EUR
1997	94,184 CZK/100 SKK	2011	24,586 CZK/EUR
1998	91,608 CZK/100 SKK	2012	25,143 CZK/EUR
1999	83,640 CZK/100 SKK	2013	25,974 CZK/EUR
2000	83,643 CZK/100 SKK	2014	27,533 CZK/EUR
2001	78,681 CZK/100 SKK	2015	27,283 CZK/EUR
2002	72,223 CZK/100 SKK	2016	27,033 CZK/EUR
2003	76,754 CZK/100 SKK	2017	26,330 CZK/EUR
2004	79,690 CZK/100 SKK	2018	25,643 CZK/EUR
2005	77,150 CZK/100 SKK	2019	25,672 CZK/EUR
2006	76,160 CZK/100 SKK	2020	26,444 CZK/EUR

*v roce 1993 a 1994 byl použit kurz z roku 1995

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČNB, 2020a; ČNB, 2020b