

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem
minimální mzdy**

Bc. Kateřina Šimová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kateřina Šímová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální mzdy

Název anglicky

Evaluation of the taxpayer's discount in connection with the development of the minimum wage

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit vývoj slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální a průměrné mzdy v České republice. Dílčím cílem je posouzení zdanění minimální mzdy a jeho vliv na výši čisté mzdy. Na základě zjištěných výsledků bude zhodnocena stávající situace a navrženy varianty, které by optimalizovaly výši mzdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců.

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 pomocí modelových výpočtů vyhodnoceno daňového zatížení minimální mzdy v České 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

mzda, čistá mzda, hrubá mzda, sleva na poplatníka, daň z příjmu, minimální mzda, odvody z mezd

Doporučené zdroje informací

Daňové zákony: v úplném znění k 1.1.2020 s přehledy a komentáři změn včetně daňového balíčku k 1.1.2020. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-248-9

KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice. Olomouc: ANAG, 1996. ISBN 80-85646-49-8

Mzdy nově, archivace. 14.2.2020. Český Těšín: Poradce, [2020]. 100 otázek a odpovědí. ISBN 978-80-7365-439-9

PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK, Iva RINDOVÁ a Jana ROHLÍKOVÁ. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-307-3

ŠUBRT, B. – LEIBLOVÁ, Z. – PŘÍHODOVÁ, V. – SKOUMALOVÁ, A. – DANĚK, A. – PŘIKRYLOVÁ, H. – KRAJČÍKOVÁ, Z. – LUKEŠOVÁ, D. – DORČÁKOVÁ, J. – MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2019*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-189-5.

ŠUBRT, B. – LEIBLOVÁ, Z. – PŘÍHODOVÁ, V. – SKOUMALOVÁ, A. – DANĚK, A. – ZTRATIL, M. – PŘIKRYLOVÁ, H. – LUKEŠOVÁ, D. – DORČÁKOVÁ, J. – MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2020*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-253-3.

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2003: praktický průvodce. 6. vyd. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0492-7

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2021: praktický průvodce [zásadní změny v předpisech k 1.1.2021]. 2021. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3108-2.

Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1.2.2021: rejstřík : redakční uzávěrka 1.2.2021. Ostrava: Sagit, 2021. ÚZ. ISBN 978-80-7488-457-3

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 18. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální mzdy" 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 neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 02. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady, věcné připomínky, přístup a trpělivost při zpracování diplomové práce. Dále svým blízkým a spolupracovníkům za podporu a trpělivost.

Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální mzdy

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vyhodnocením a vývojem slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem mzdy minimální včetně navržení řešení, které by optimalizovaly výši čisté mzdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. V teoretické části jsou popsány a vysvětleny základní pojmy týkající se mzdové problematiky, a to především rozdíly mezi mzdou, platem a dohodami konanými mimo pracovní poměr. Dále je vysvětlen výpočet čisté mzdy, zdanění a slevy na dani, povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. V úvodu praktické části je představen vývoj minimální a průměrné mzdy, který je porovnán pomocí grafů. Dále dle teoretických základů jsou na modelových příkladech MM a průměrné mzdy vypočteny mzdy čisté za předpokladu uplatnění slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění. Následují modelové příklady ročního zúčtování zobrazující vliv ročních daňových slev a predikce. Výsledkem diplomové práce je vyhodnocení vývoje slevy na poplatníka a minimální mzdy, vytvoření jejich predikce, a posouzení zdanění mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Na základě provedených výpočtů a predikcí jsou navržena řešení pro stanovení optimální výše slevy na poplatníka a minimální mzdy, kdy aktuální situace není jednotná a změny jsou nepravidelné.

Klíčová slova: mzda, čistá mzda, hrubá mzda, sleva na poplatníka, daň z příjmu, minimální mzda, odvody z mezd

Evaluation of the taxpayer's discount in connection with the development of the minimum wage

Abstract

The diploma thesis deals with the evaluation and development of the discount for the taxpayer in connection with the development of the minimum wage, including the proposed solutions that would optimize the number of net wages for low-income groups of employees. The theoretical part describes and explains the basic concepts related to wage issues, especially the differences between wages, salaries and agreements concluded outside the employment relationship. The calculation of net wages, taxation and tax rebates, compulsory social and health insurance contributions are also explained. The introduction of the practical part presents the development of the minimum and average salary, which is compared using graphs. Furthermore, according to theoretical basis, net wages are calculated on the model examples of MM and average wages, assuming the application of a taxpayer's discount and a tax benefit. The model examples of the annual settlement showing the effect of annual tax rebates and forecasts followed. The result of the diploma thesis is the evaluation of the development of the taxpayer's discount and the minimum salary, the creation of their predictions, and the assessment of wage taxation for low-income groups of employees. Based on the performed calculations and predictions, solutions for determining the optimal amount of the taxpayer's discount and the minimum salary are proposed, when the current situation is not uniform, and the changes are irregular.

Keywords: wage, net wage, gross wage, taxpayer rebate, income tax, minimum wage, wage levies

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika	10
3 Teoretická východiska	12
3.1 Mzda, plat a odměna z dohody	12
3.1.1 Mzda	12
3.1.2 Plat	13
3.1.3 Odměny z dohod	13
3.2 Minimální mzda	14
3.2.1 Zaručená mzda	15
3.2.2 Vznik minimální mzdy	17
3.2.3 Minimální mzda ve vybraných státech EU	18
3.3 Průměrná mzda a průměrný výdělek.....	19
3.3.1 Vývoj průměrné mzdy od roku 1993	22
3.4 Hrubá mzda	23
3.4.1 Příplatky.....	24
3.4.2 Náhrady mzdy	25
3.4.3 Prémie a odměny	26
3.4.4 Superhrubá mzda	26
3.5 Sociální a zdravotní pojištění	27
3.5.1 Sociální pojištění.....	27
3.5.2 Zdravotní pojištění	29
3.6 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	32
3.6.1 Zálohová daň.....	33
3.6.2 Srážková daň.....	34
3.6.3 Slevy na dani.....	35
3.6.4 Daňové zvýhodnění	38
3.6.5 Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.....	39
3.7 Srážky ze mzdy	42
3.8 Čistá mzda	43
4 Vlastní práce	45
4.1 Vývoj minimální a průměrné mzdy, daňového zatížení a slevy na poplatníka	45
4.1.1 Vývoj minimální mzdy a srovnání s průměrnou mzdou.....	45
4.1.2 Vývoj zdanění	49

4.2	Zdanění minimální a průměrné mzdy, modelové výpočty.....	55
4.2.1	Vliv zdanění minimální mzdy na čistou mzdu	56
4.2.2	Vliv zdanění průměrné mzdy na čistou mzdu	58
4.2.3	Roční zúčtování minimální a průměrné mzdy v roce 2021	60
4.2.4	Vliv slevy na poplatníka pro zaměstnance s nízkými příjmy	65
4.3	Predikce výše minimální mzdy a slevy na poplatníka	67
4.3.1	Predikce minimální mzdy	67
4.3.2	Predikce slevy na poplatníka	70
4.3.3	Porovnání predikcí	72
5	Výsledky a diskuse	74
5.1	Výsledky vlastní práce	74
5.1.1	Vliv slev a zdanění na minimální mzdu.....	74
5.1.2	Vliv slev a zdanění na průměrnou mzdu	74
5.1.3	Predikce minimální mzdy a slevy na poplatníka	75
5.2	Zhodnocení stávající situace a návrh možných úprav.....	75
6	Závěr.....	83
7	Seznam použitých zdrojů	84
7.1	Literární zdroje.....	84
7.2	Zákony, vyhlášky, nařízení	85
7.3	Internetové zdroje.....	86
8	Přílohy	89

Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj minimální a průměrné mzdy	47
Graf 2 - Vývoj roční slevy na poplatníka	52
Graf 3 – Vliv slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců	66
Graf 4 – Porovnání daně a slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců...	67
Graf 5 - Predikce minimální mzdy	69
Graf 6 - Predikce výše slevy na poplatníka	72
Graf 7 - Predikce minimální mzdy a slevy na poplatníka.....	73
Graf 8 - Porovnání růstu minimální mzdy a slevy na poplatníka	73
Graf 9 - Vývoj průměrné a minimální mzdy a slevy na poplatníka	76
Graf 10 - Procentní podíly mezd a slevy na poplatníka.....	77
Graf 11 - Současná výše SnPo	81
Graf 12 - Návrh stanovení slevy na poplatníka	82

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Nejnižší úroveň zaručené mzdy v roce 2021 pro jednotlivé skupiny prací.....	17
Tabulka 2 - Vývoj minimální mzdy od roku 1995 do roku 2021	18
Tabulka 3 - Minimální mzda ve vybraných státech EU v roce 2021	19
Tabulka 4 - Vývoj průměrné mzdy od roku 1993	23
Tabulka 5 - Sazby sociálního pojištění v roce 2021	28
Tabulka 6 - Přehled zdravotních pojišťoven v ČR	31
Tabulka 7 - Hranice pro sazbu daně v roce 2021	33
Tabulka 8 - Přehled daní u dohod konaných mimo pracovní poměr.....	34
Tabulka 9 - Přehled měsíčních slev na dani v roce 2021.....	35
Tabulka 10 - Vývoj slevy na poplatníka	37
Tabulka 11 - Výše daňového zvýhodnění v roce 2021.....	39
Tabulka 12 - Přehled nezdanitelných částí základu daně	42
Tabulka 13 - Postup výpočtu čisté mzdy	43
Tabulka 14 - Zákonem stanovená pravidla pro zaokrouhlování.....	44
Tabulka 15 – Změny v minimální mzdě.....	46
Tabulka 16 - Vývoj maximálního limitu pro srážkovou daň u DPP a DPČ.....	48
Tabulka 17 -Vývoj sazeb daně.....	50
Tabulka 18 - Změny ve výši slevy na poplatníka	51
Tabulka 19 – Vývoj ostatních slev na dani (roční částky).....	52
Tabulka 20 - Vývoj daňového zvýhodnění.....	54
Tabulka 21 - Výše minimálních a maximálních daňových bonusů.....	55
Tabulka 22 - Zdanění minimální mzdy a vliv slevy na poplatníka	57
Tabulka 23 - Zdanění minimální mzdy a vliv daňového zvýhodnění	58
Tabulka 24 - Zdanění průměrné mzdy a vliv slevy na poplatníka.....	59
Tabulka 25 - Zdanění průměrné mzdy a vliv daňového zvýhodnění	60
Tabulka 26 - Modelový příklad č. 1	61
Tabulka 27 - Modelový příklad č. 2	63
Tabulka 28 - Modelový příklad č. 3	64
Tabulka 29 - Vliv slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců v roce 2021	65
Tabulka 30 - Predikce výše minimální mzdy	68
Tabulka 31 - Predikce výše minimální mzdy pro roky 2023 - 2032	70
Tabulka 32 - Predicke výše slevy na poplatníka.....	71
Tabulka 33 - Vliv slevy na poplatníka na výši minimální mzdy	74
Tabulka 34 - Procentní podíly mezd a slevy na poplatníka.....	77
Tabulka 35 - Návrh výše minimální mzdy	79
Tabulka 36 - Návrh stanovení slevy na poplatníka.....	80

Seznam použitých zkratk

HPP	Hlavní pracovní poměr
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

MM Minimální mzda
SnPo Sleva na poplatníka
SP Sociální pojištění
ZD Základ daně
ZP Zdravotní pojištění

1 Úvod

Mzdové účetnictví je nedílnou součástí podnikání a každá firma, která má zaměstnance, musí tuto problematiku řešit. Každému zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna ve formě mzdy v soukromém sektoru nebo platu ve veřejném sektoru. Další možností odměny je odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr. Výše této odměny záleží na vykonávané práci, pracovních podmínkách, náročnosti či výsledcích práce. Je sjednána v pracovní smlouvě, případně mzdovým výměrem zaměstnance.

Sjednaná mzda je ve formě hrubého výdělku a od čisté mzdy se liší tím, že nejsou vyčísleny ještě odvody na sociální a zdravotní pojištění, odvod daně, případně další srážky. Důležitou součástí je správný výpočet daně a následné uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění. Základní slevou je sleva na poplatníka, kterou lze uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele. Je nutné dále věnovat pozornost tomu, kterou slevu lze uplatnit měsíčně a kterou pouze ročně.

Sjednaná mzda dále nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda, která určuje minimální možnou hranici odměny za práci. Minimální mzda se v posledních letech stále zvyšuje a zaměstnavatel je povinen mít tuto hranici na vědomí.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je vyhodnotit vývoj slevy na poplatníka od roku 2006 do roku 2021 v souvislosti s vývojem minimální a průměrné mzdy v České republice. Dílčím cílem je vytvoření predikce a posouzení zdanění minimální mzdy a jeho vliv na výši čisté mzdy. Na základě zjištěných výsledků bude zhodnocena stávající situace a navrženy varianty, které by optimalizovaly výši mzdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců.

2.2 Metodika

Diplomová práce vychází z prostudované odborné literatury, dostupných internetových zdrojů, dalších odborných a právních předpisů a nasbíraných zkušeností týkajících se mzdové problematiky v České republice.

V úvodu teoretické části je vysvětleno, co je to mzda, plat a dohody konané mimo pracovní poměr, dále je vysvětlen pojem minimální, zaručená a průměrná mzda, a popsáno porovnání s ostatními státy v Evropské unii. Další část se zaměřuje na složení hrubé mzdy a na povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění, včetně výjimek. Dále navazuje daňová část, která popisuje daňové sazby, slevy na dani a daňové zvýhodnění. V závěru teoretické části jsou popsány srážky ze mzdy a výpočet mzdy čisté.

V praktické části je na úvod analyzován vývoj minimální a průměrné mzdy, dále vývoj slevy na poplatníka, daňových sazeb, slev a daňového zvýhodnění. Následují modelové výpočty, které jsou rozděleny na dvě části. První část uvažuje měsíční výpočet mezd při uplatnění slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění a druhá část uvažuje roční zúčtování, všechny modelové výpočty vychází z minimální a průměrné mzdy v letech 2004, 2006, 2008, 2013, 2017, 2020 a 2021. Dále jsou modelovány tři příklady ročního zúčtování, které vyplývají z minimální a průměrné mzdy v roce 2021 a zahrnují i nadprůměrnou mzdu. Hodnotící kritéria použitá pro modelové výpočty jsou pro Modelový příklad 1 pouze sleva na poplatníka, pro Modelový příklad 2 i děti a ostatní slevy, jako například sleva na manželku či odpočet úroků z hypotéky, pro Modelový příklad 3 je to studentská sleva a

darování krve. V závěru praktické části je provedena predikce výše minimální mzdy a slevy na poplatníka v dalších 10 letech pomocí excelovské funkce FORECAST.ETS. Predikce minimální mzdy počítá s několika časovými řadami, a to od roku 1996, 2000, 2008 a 2014. Predikce slevy na poplatníka uvažuje časové řady od roku 2005, 2008, 2014 a poté znovu 2014 s již známou aktuální výší slevy pro rok 2022. V obou případech výpočty vychází ze zmíněné časové řady a hodnot pro daný rok a vždy se započítává již nově vypočtená predikce předchozího roku.

Na základě zjištěných výsledků je zhodnocena současná mzdová situace v České republice a vytvořeny návrhy pro stanovení optimální výše minimální mzdy a slevy na poplatníka s ohledem na nízkopříjmové skupiny zaměstnanců.

Zjištěné výstupy řešení jsou pro potřeby vyhodnocení znázorněny graficky.

3 Teoretická východiska

3.1 Mzda, plat a odměna z dohody

„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat neb odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.“ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 1.

Výše mzdy, platu nebo odměny vychází z několika podmínek dle zákoníku práce § 109 odst. 4: *„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“*

Zaměstnavatel je povinen dodržovat zákony a další právní předpisy týkající se poskytování mezd. Je povinen zaměstnancům mzdu přiznat a vyplatit ve stanovené výši. Jedná-li se o výši mzdy, která je stanovená nad rámec zákona, musí tuto skutečnost zaevidovat do kolektivní smlouvy i podnikových mzdových předpisů. (Vybíhal, 2021, s. 91)

Smluvní mzdy lze najít nejčastěji v soukromých organizacích, ve státních organizacích se řídí především předpisy danými vládou nebo ministerstvy. Každý podnik však musí brát na vědomí obecně platné mzdové předpisy stanovené vládou a ministerstvy, kde je určena výše minimální mzdy, povinné příplatky apod. Pozor, tyto nároky se mohou každoročně měnit a zpravidla se i mění. Nižší nároky podnik nesmí stanovit. (Klínský, 2013, s. 103)

3.1.1 Mzda

Mzdu lze charakterizovat jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty¹, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za jeho práci. Výše mzdy se sjednává v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo mzdovým výměrem. Tato výše musí být určena před

¹ Naturální mzda

začátkem výkonu práce zaměstnance, za který mu má tato mzda náležet, a nesmí být nižší než minimální mzda (viz kapitola 3.2). (Vybíhal, 2021, s. 92–94)

3.1.2 Plat

Zákoník práce § 109 odst. 3 definuje plat jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace,
- e) školská právnická osoba zřízená MŠMT², krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- f) regionální rada regionu soudržnosti.

3.1.3 Odměny z dohod

V případě, že je zaměstnanec zaměstnán na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedení práce (DPP) náleží mu odměna z této dohody. Odměnu lze definovat jako peněžité plnění poskytované za práci. (Zákon č. 262/2006, zákoník práce, § 109 odst. 5)

Oba druhy dohod se musí uzavřít písemně a zaměstnavatel není povinen zaměstnancům pracujícím na jednu z dohod rozvrhnout pracovní dobu. Tyto dohody se využívají často pro tzv. nepravidelnou výpomoc. (Šubrt, 2020, s. 66)

Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce charakterizuje § 75 zákoníku práce, kdy rozsah práce této dohody nesmí být vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. V případě více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele se hodiny sčítají. Nezbytnou součástí této dohody je doba trvání této dohody. (Vybíhal, 2021, s. 92)

² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti definuje § 76 zákoníku práce, kdy rozsah práce není omezen 300 hodinami za kalendářní rok. Při uzavření této dohody nesmí zaměstnanec vykonávat práci, která by překročila v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Má-li pracovní týden 40 hodin, nesmí tedy při uzavření dohody o pracovní činnosti pracovní doba překročit 20 hodin za týden. (Vybíhal, 2021, s. 93). Dodržování pracovní doby se posuzuje za celou dobu trvání této dohody, nejdéle však za období 52 týdnů. (Zákon č. 262/2006, zákoník práce, § 76 odst. 3).

3.2 Minimální mzda

Zákon č. 262/2006, zákoník práce, § 111 odst. 1 definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny v základním pracovněprávním vztahu. Toto ustanovení se týká mzdy, platu i odměn z dohod. Mzda, plat i odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se počítá pouze základní mzda, nikoli příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí či práci o víkendech nebo v noci. (Mzdy nově, 2020).

Funkce minimální mzdy jsou dvě. První je sociálně-ochranná funkce, která má chránit zaměstnance před chudobou a dovolit mu, aby žil na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům pak tato funkce slouží k zajištění základních rovných podmínek mzdové konkurence. Druhou funkcí je funkce ekonomicko-kriteriální, která slouží k vytváření předpokladů pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, to znamená zvýhodnění zaměstnanců vůči osobám, které mají pouze sociální příjem. (Mzdy nově, 2020).

Aktuálně platná výše minimální mzdy se nachází v aktuálním Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a upravuje ji 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. Zmíněné nařízení se mění zpravidla každoročně z důvodu zvyšování minimální, ale i zaručené mzdy. (Mzdy nově, 2020)

Nařízením 487/2020 Sb., ze dne 16. listopadu 2020 se změnilo nařízení č. 567/2006 Sb. Předmětem bylo navýšení minimální a zaručené mzdy na rok 2021. V roce 2021 je minimální mzda rovna částce 15 200,- Kč, oproti minimálně mzdě roku 2020, která se rovnala 14 600,- Kč, se minimální mzda zvýšila o 600,- Kč. (Nařízení vlády 487/2020Sb.)

Dle tiskové zprávy a stránek Ministerstva práce a sociálních věcí vláda schválila zvýšení minimální mzdy pro rok 2022 o 1 000 Kč na 16 200 Kč. (MPSV, 2021)

Nedosáhne-li mzda zaměstnance minimální mzdy, má nárok na doplatek do výše minimální mzdy od zaměstnavatele. (Šubrt, 2020, s. 96)

3.2.1 Zaručená mzda

Zaručenou mzdu lze definovat jako mzdu nebo plat, na kterou vzniká zaměstnanci právo na základě zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového či platového výměru. Týká se zaměstnanců, kteří nemají mzdu sjednanou kolektivní smlouvou, a zaměstnanců, kteří za práci dostávají plat. Tuto mzdu stanoví vláda nařízením č. 567/2006 Sb., včetně podmínek pro její poskytování. (Vybíhal, 2021, s. 93)

U zaručené mzdy stejně jako u minimální mzdy náleží zaměstnanci doplatek do výše zaručené mzdy v případě, kdy je jeho mzda nižší než zaručená mzda. Do zaručené mzdy se počítá základní mzda bez příplatků za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém prostředí, za práci v noci nebo o víkend. Netýká se zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pouze zaměstnanců, kteří dostávají mzdu či plat. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci nejnižší možnou úroveň minimální mzdy, jedná se o hrubé porušení zákona. (Šubrt, 2020, s. 97)

Podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací je zaručená mzda rozdělena do osmi skupin a platí pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. 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 charakterizuje jednotlivé skupiny následovně:

1. **skupina prací:** manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami, bez vazeb na další procesy. Patří sem například běžný úklid, doručování zásilek, pomocné práce při výrobě jídel apod.
2. **skupina prací:** stejnorodé práce s přesně vymezenými výstupy a návaznostmi na další procesy, mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatnými úkoly, například práce sanitářů, prodej tabákových výrobků nebo domovnícké práce.
3. **skupina prací:** různorodé práce s vazbami na další procesy, práce s ucelenými systémy s návazností na další systémy, koordinace prací, usměrňování jednoduchých prací ve skupině, odpovědnost za škodu. Do třetí skupiny se řadí práce ošetřovatelů, pokladních, fakturantů, truhlářské nebo kadeřnické práce.
4. **skupina prací:** odborné práce konané samostatnými ucelenými systémy a návaznost na další systémy, psychická námaha ze samostatného řešení úkolů, přizpůsobivost různým podmínkám, logické myšlení, představivost, pozornost na detaily, vysoké svalové zatížení. Patří sem například práce sester a porodních asistentek, záchranářů, instalatérů nebo opravářů vozidel.
5. **skupina prací:** odborné specializované práce, samostatný komplexní systém zpracovávání, koordinace odborných prací, vysoká psychická námaha, vysoké nároky na paměť, flexibilita, schopnost analyzovat. V páté skupině si lze představit povolání jako mzdová účetní nebo personalistka.
6. **skupina prací:** systémové práce, předem neurčité způsoby a postupy řešení, vazba na další procesy, odbornost se širokou působností, psychická námaha spojená z velké složitosti kognitivních procesů, představivost, nutnost rozhodování, například zajišťování výpočetní techniky, účetní metodiky, příprava projektů.
7. **skupina prací:** systémové specializované práce, obory s rozsáhlou vnitřní strukturou, komplexní koordinace a usměrňování prací, neurčité vstupy a způsoby řešení, vymezené výstupy, tvůrčí rozvojová činnost, obory s vazbami na další obory s dopadem na širší skupinu obyvatel, objevování nových postupů netradičním způsobem, aplikace metod z jiných odvětví,

rozhodování, vysoká psychická námaha, tvůrčí myšlení. V této skupině lze najít zubaře, farmaceuty, psychology, marketingové obchodníky apod.

- 8. skupina prací:** nejnáročnější obory zásadního významu, vědní obory, nejširší a nejnáročnější systémy, velmi vysoká psychická námaha, vysoké tvůrčí myšlení. Do poslední a nejlépe hodnocené skupiny se řadí tvůrčí systémové práce, finanční strategie, operace na kapitálovém trhu apod.

Výše zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny v roce 2021 činí:

Tabulka 1 - Nejnižší úroveň zaručené mzdy v roce 2021 pro jednotlivé skupiny prací

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu
1.	15 200	90,50
2.	16 800	99,90
3.	18 500	110,30
4.	20 500	121,80
5.	22 600	134,40
6.	24 900	148,40
7.	27 500	163,90
8.	30 400	181,00

zdroj: vlastní zpracování dle Mzdové účetní 01/2021

3.2.2 Vznik minimální mzdy

V roce 1992 proběhla radikální ekonomická reforma, základní zásady byly schváleny vládou České a Slovenské Federativní Republiky usnesením č. 887/1990, součástí byla i mzdová reforma. Vznikl nový tržní ekonomický systém a bylo potřeba vymezit nové pojetí mezd jako cen práce a také nové právní úpravy, které zajistí úpravu všech subjektů a zajistí minimální zásahy státu. Této realizaci předcházela úprava systému kolektivního vyjednávání, která byla přijata zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V úpravě byl upraven postup vyjednávání při uzavírání kolektivních smluv, v nichž byly zakotveny kolektivní a individuální vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jejich práva a povinnosti, včetně druhů kolektivních smluv, platnosti a účinnosti nebo postupy při řešení sporů. Nová právní úprava tak ukládala zaměstnavatelům povinnost, vyplatit svým zaměstnancům minimální mzdu stanovenou vládou, a v případě úprav v kolektivní smlouvě nesměla být minimální mzda nižší, ale pouze vyšší. Na rozdíl od současné týdenní pracovní

doby 40 hodin (případně 37,5 hodin) byla minimální mzda stanovena pro týdenní pracovní dobu 42,5 hodin. (Kocourek, 1996, s. 121, 127)

Tabulka 2 - Vývoj minimální mzdy od roku 1995 do roku 2021

Platnost od	Vyměřovací základ - minimální mzda hodinová	Vyměřovací základ - minimální mzda měsíční
01.01.1991	10,80 Kč	2 000,00 Kč
01.01.1992	12,00 Kč	2 200,00 Kč
01.01.1996	13,60 Kč	2 500,00 Kč
01.01.1998	14,80 Kč	2 650,00 Kč
01.01.1999	18,00 Kč	3 250,00 Kč
01.07.1999	20,00 Kč	3 600,00 Kč
01.01.2000	22,30 Kč	4 000,00 Kč
01.07.2000	25,00 Kč	4 500,00 Kč
01.01.2001	30,00 Kč	5 000,00 Kč
01.01.2002	33,90 Kč	5 700,00 Kč
01.01.2003	36,90 Kč	6 200,00 Kč
01.01.2004	39,60 Kč	6 700,00 Kč
01.01.2005	42,50 Kč	7 185,00 Kč
01.01.2006	44,70 Kč	7 570,00 Kč
01.07.2006	48,10 Kč	7 955,00 Kč
01.01.2007	48,10 Kč	8 000,00 Kč
01.08.2013	50,60 Kč	8 500,00 Kč
01.01.2015	55,00 Kč	9 200,00 Kč
01.01.2016	58,70 Kč	9 900,00 Kč
01.01.2017	66,00 Kč	11 000,00 Kč
01.01.2018	73,20 Kč	12 200,00 Kč
01.01.2019	79,80 Kč	13 350,00 Kč
01.01.2020	87,30 Kč	14 600,00 Kč
01.01.2021	90,50 Kč	15 200,00 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a webu MPSV

3.2.3 Minimální mzda ve vybraných státech EU

Evropská unie (dále jen EU) má k 1. 1. 2021 celkem 27 členských států, z nichž 21 zemí má zákonem stanovenou minimální mzdu, jedná se například o Belгии, Nizozemsko, Francii nebo Španělsko. Naopak Rakousko, Švédsko, Finsko, Dánsko, Itálie a Kypr minimální mzdu stanovenou nemají. Údaje z ledna 2021 udávají, že ve východní části EU, kam se řadí i Česká republika a Slovensko, minimální mzda nepřevyšuje hranici 700 € měsíčně, což je v přepočtu 17 853,50 Kč (při kurzu 25,50 Kč/€ ze dne 29. 7. 2021). Jižní část EU,

kam se řadí Malta, Řecko, Portugalsko, Slovinsko a Španělsko, má minimální mzdu v rozmezí od 700 € do 1 100 €, v českých korunách to je od zmíněných 17 800,- Kč přibližně do 28 000,- Kč. Nejlépe na tom jsou státy severní a západní části EU, kde minimální mzda překračuje hranici 1 500 € (38 257,50 Kč). (Sociální politika EU, 2021)

V zemích, kde není minimální mzda stanovena zákonem, se její výše upravuje většinou v kolektivních smlouvách, kde může být rozdělena podle odvětví, oborů nebo kvalifikačních struktur. (Mzdy nově, 2020)

Tabulka 3 zobrazuje minimální mzdu ve vybraných státech EU. Nejnižší minimální mzdu má v současnosti Bulharsko, Česká republika je na šestém místě, nejvyšší minimální mzda je v Lucembursku. (Sociální politika EU, 2021)

Tabulka 3 - Minimální mzda ve vybraných státech EU v roce 2021

Stát	Minimální mzda v roce 2021 v EUR	Minimální mzda v roce 2021 v Kč
Bulharsko	332,00 EUR	8 437,78 Kč
Lotyšsko	500,00 EUR	12 707,50 Kč
Česká republika	579,00 EUR	14 715,29 Kč
Slovensko	623,00 EUR	15 833,55 Kč
Řecko	758,30 EUR	19 272,19 Kč
Francie	1 554,58 EUR	39 509,65 Kč
Lucembursko	2 202,00 EUR	55 963,83 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle webů www.uradprace.cz, www.socialnipolitika.eu a www.kurzy.cz

Jak již bylo zmíněno, v Itálii minimální mzda není stanovena, bývá zakotvena v kolektivních smlouvách a v různých odvětvích se liší. Dle webu Fondik.cz je nejnižší mzda v italském zemědělství a to 874,65 €, v přepočtu asi 22 300,- Kč. Mezi nejhůře placené profese patří také číšníci, naopak kuchaři si mohou vydělat až 60 000,- Kč. (Fondik, 2021)

3.3 Průměrná mzda a průměrný výdělek

Průměrná mzda je definována jako statistická veličina, kterou zjišťuje statistický úřad a Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ji definuje v § 21g takto: „Průměrnou mzdou se

pro účely daní z příjmů rozumí průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.“ (Zákon o daních z příjmů, § 21g)

Průměrnou mzdu stanovuje nařízení vlády č. 381/2020 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2019, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2019, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2021 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2021 a o zvýšení důchodů v roce 2021. V roce 2021 je průměrná mzda 35 441,- Kč a je důležitou součástí při výpočtu daně z příjmů, kdy určuje hranici pro určení sazby. (Rindová, 2021, s. 12-13)

Od průměrné mzdy je nutné rozlišovat průměrný výdělek. Ten slouží pouze k pracovněprávním účelům. K jiným účelům (nemocenského a důchodového pojištění) slouží vyměřovací základ. Rozdíl mezi vyměřovacím základem a průměrným výdělkem je v rozhodném období, kdy u vyměřovacího základu je počítáno s rozhodným obdobím 12 měsíců a u průměrného výdělku je to obvykle čtvrtletí. (Šubrt, 2020, s. 136)

Zákoník práce říká, že není-li v pracovněprávních předpisech uvedeno jinak, tak se průměrným výdělkem rozumí hrubý výdělek za rozhodné období, kterým je zpravidla kalendářní čtvrtletí. Zjišťuje se vždy k 1. kalendářnímu dni v měsíci, který následuje po rozhodném období. Veličinami pro výpočet průměrného výdělku jsou zúčtované hrubé mzdy zaměstnance a odpracovaná doba včetně přesčasů za rozhodné období. Pro zjišťování průměrného výdělku k pracovněprávním účelům se musí postupovat pouze podle Hlavy XVIII Zákoníku práce. (Zákoník práce, § 351 - § 354)

Zjišťuje se průměrný hrubý hodinový výdělek, průměrný hrubý měsíční výdělek a průměrný čistý výdělek. V případě, že zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dní v rozhodném období, počítá se výdělek pravděpodobný, který je uměle konstruovaný a lze jej zjistit více způsoby, nejčastěji se uvádí mzda, kterou by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, kdyby odpracoval celý měsíc. (Vybíhal, 2021, s. 115)

Průměrný výdělek je nedílnou součástí mzdové problematiky a výrazným ukazatelem. Nejčastěji se používá ke zjištění výše náhrady mzdy v případech jako jsou překážky

na straně zaměstnavatele i zaměstnance, dovolená zaměstnance, příplatek za práci ve svátek, náhradní volno, práce přesčas, práce v noci a o víkendech nebo ve ztíženém prostředí, pracovní pohotovost, pro případ výpočtu odstupného nebo náhrady škody, a v neposlední řadě při prvních čtrnácti dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. (Vybíhal, 2021, s. 119-120)

Příklad výpočtu průměrného hrubého hodinového výdělku:

- Hrubá mzda za leden 2021 = 31 250,- Kč
- Hrubá mzda za únor 2021 = 32 120,- Kč
- Hrubá mzda za březen 2021 = 32 980,- Kč
- Odpracované hodiny za 1/2021 = 168 hodin
- Odpracované hodiny za 2/2021 = 172 hodin
- Odpracované hodiny za 3/2021 = 184 hodin

Postup výpočtu:

1. součet hrubých mezd = $31\,250 + 32\,120 + 32\,980 = 96\,350$ Kč
2. součet odpracovaných hodin = $168 + 172 + 184 = 524$ hodin
3. podíl součtu hrubých mezd a odpracovaných hodin = $96\,350 / 524 = 183,87$ Kč/hod

Odpověď: Výsledkem je průměrný výdělek, se kterým se bude počítat následující čtvrtletí (březen, duben, květen), ve výši 183,87 Kč/hod.

Podle toho, který typ průměrného výdělku se počítá, se stanoví vstupní hodnoty a jednotky odpracované doby (v hodinách, v měsících). Výsledkem je číslo, které nemá v právních předpisech zakotveny pravidla zaokrouhlování, při hodinovém výdělku v praxi fungují čtyři způsoby, a to zaokrouhlování matematicky na dvě desetinná místa, na desetihaléře, na haléře nahoru nebo vůbec nezaokrouhlovat. Při výpočtu měsíčního výdělku se pak nejjednodušším a nejpraktičtějším způsobem používá zaokrouhlení na celé koruny nahoru, podobně jako u klasické mzdy. (Vybíhal, 2021, s. 117)

3.3.1 Vývoj průměrné mzdy od roku 1993

V tabulce 4 lze vidět vývoj průměrné mzdy od roku 1993 do roku 2020, ovšem hodnoty z roku 2020 jsou zatím předběžné. Údaje vychází z databáze Českého statistického úřadu viz přílohy č. 1 a 2 – Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE).

Nejvyšší průměrná mzda až od roku 1993 do roku 2012, a poté v roce 2014, byla v oblasti finančního zprostředkování, peněžnictví a pojišťovnictví, v roce 2010 byla minimální mzda 8 000,- Kč a průměrná mzda v oblasti finančního zprostředkování se rovnala 45 638,- Kč, což je skoro dvojnásobek průměrné mzdy ze všech oblastí. V roce 2013 a dále od roku 2015 pak nejvyšší průměrná mzda byla v oblasti Informační a komunikační činnosti, kdy se v roce 2020 pohybovala okolo 62 000,- Kč za měsíc.

Naopak nejnižší mzdy se nejprve objevovaly v oblasti sociálních, veřejných a ostatních služeb, střídavě poté od roku 1996 v oblasti zemědělství, myslivosti a lesnictví a v oblasti ubytování a stravování, kde je pak nejnižší průměrná mzda od roku 2004. V roce 2020 se průměrná mzda u ubytovacích a stravovacích služeb pohybovala okolo 19 800,- Kč za měsíc, přičemž celková průměrná mzda byla téměř dvojnásobná.

Pod průměrem se nacházela většina mezd z různých odvětví, ale v posledních letech se mzdy v řadě odvětví přibližují průměrné mzdě. Například v oblasti zdravotní a sociální péče, průmyslu nebo maloobchodě a velkoobchodě mzdy výrazně zvýšily oproti průměru. Ve zdravotnictví v roce 2005 průměrná mzda rovnala 17 560,- Kč, v roce 2020 je pak značně nad průměrem v hodnotě 41 290,- Kč.

Tabulka 4 - Vývoj průměrné mzdy od roku 1993

rok	průměrná mzda	rok	průměrná mzda
1993	5 904	2007	20 927
1994	7 004	2008	22 653
1995	8 307	2009	23 425
1996	9 825	2010	23 903
1997	10 802	2011	24 466
1998	11 801	2012	25 100
1999	12 797	2013	25 051
2000	13 594	2014	25 753
2001	14 750	2015	26 629
2002	15 911	2016	27 790
2003	16 905	2017	29 635
2004	18 025	2018	32 097
2005	18 283	2019	34 559
2006	19 447	2020	35 611

zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu

3.4 Hrubá mzda

Hrubá mzda se skládá z několika složek, a to ze základní mzdy (časové, úkolové, případně jiné, viz kapitola 3.1.1), příplatků, náhrad mzdy a premií a odměn. (Štohl, 2014, s. 118)

Rozdělení hrubé mzdy se může v různých literaturách lišit, například Klínský hrubou mzdu dělí na základní mzdu, pobídkové složky mzdy a náhrady mzdy. Základní mzdu dělí na časovou, úkolovou a podílovou. Mezi pobídkové složky řadí osobní ohodnocení, příplatky, premie a odměny. Do náhrad pak spadá náhrada za dovolenou, svátky nebo za překážky v práci. (Klínský, 2013, s. 103-104)

Vybíhal ve svém praktickém průvodci zmiňuje, že za složky mzdy lze považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, pravidelné a nepravidelné premie, naturální mzdu, příplatky nebo doplatky. Základní mzdu poté rozlišuje na:

- časovou, která se odvíjí od skutečně odpracovaných hodin
- úkolovou, která závisí na výkonu pracovníka (například počet vyrobených výrobků za měsíc)
- podílovou, která se určí jako procentický podíl z jednotky vyjádřené v korunách
- provizní, která je obdobná jako podílová, ale podíl se určuje například z realizovatelných obchodů nebo získaných klientů
- osobní, která se využívá u pracovníků se stabilním pracovním tempem a požadovanou kvalitou práce (Vybíhal, 2021, s. 94-95)

Rozdělení základní mzdy se opět může lišit. Štohl ve své učebnici účetnictví pro střední školy rozlišuje základní mzdu pouze na časovou a úkolovou. (Štohl, 2014, s. 118)

3.4.1 Příplatky

Příplatky má zaměstnavatel povinnost vyplácet alespoň v minimální výši, která je stanovena ve mzdových předpisech či v zákoníku práce. Zákoník práce rozlišuje tyto zákonné příplatky:

- **Práce přesčas:** Zaměstnanec má nárok na příplatek za práci přesčas ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku nebo na čerpání náhradního volna za tento přesčas, pokud se tak domluví se zaměstnavatelem. (Šubrt, 2020, s. 98)
- **Práce ve svátek:** Při práci ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a k ní náhradní volno, které musí být poskytnuto nejpozději do 3 měsíců od odpracovaného svátku, případně lze domluvit jinou lhůtu pro vybrání náhradního volna. Náhradní volno je proplaceno formou náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na poskytnutí příplatku místo náhradního volna, náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku. (Vybíhal, 2021, s. 97)
- **Práce v sobotu a v neděli:** Dle § 118 zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci v sobotu a v neděli příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku a dosažená mzda. Výši příplatku je možné sjednat jinou. (Zákon č. 262/2006, zákoník

práce, § 118 odst. 1). V případě platu je minimální výše příplatku 25 % průměrného výdělku. (Zákon č. 262/2006, zákoník práce, § 126 odst. 1)

- **Práce v noci:** Je vykonávána v době od 22:00 hodin do 6:00 hodin. Práce v noční době je pravidelná a trvá nejméně 3 hodiny vcelku v rámci jednoho dne a alespoň jednou týdně. Zaměstnanec pracující v noci musí být vyšetřen pracovním lékařem nejméně jednou ročně, lékařskou prohlídku je povinen zajistit zaměstnavatel. Za noční práce náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku, výši příplatku i způsob určení lze změnit. (Vybíhal, 2021, s. 52-53)
- **Práce ve ztíženém prostředí:** Ztížené pracovní prostředí vymezuje 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, § 6 tohoto nařízení uvádí, že se jedná o prostředí, kde je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Ztěžující vlivy jsou vymezeny v § 6 odstavci 2 a jedná se o: prach, chemické látky, směsi chemických látek, pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity, ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, vibrace, prostředí překračující mikroklimatické podmínky, zacházení s biologickými činiteli nebo jejich zdroji, zvýšený tlak, radiační činnost, práce spojená s léčením infekčních onemocnění a rozdělení směny. Každé prostředí má určené podmínky, které je řadí do ztíženého prostředí. Výše příplatku je stanovena minimální hranicí za ztěžující vliv na 10 % základní sazby minimální mzdy. (Nařízení vlády č. 567/2006, § 6 a § 7)

3.4.2 Náhrady mzdy

Náhrada mzdy je mzda za neodpracovaný čas. Na tuto náhradu má nárok každý zaměstnanec a jedná se například o dny čerpání dovolené nebo státní svátky. Další náhradou mzdy je náhrada za dočasnou pracovní neschopnost, která se ale na rozdíl od ostatních náhrad nezahrnuje do hrubé mzdy, nedaní se a ani se z ní nepočítá a neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel je povinen náhradu za dočasnou pracovní neschopnost zaměstnanci poskytnout prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti, od patnáctého dne

pak dávky nemocenského pojištění vyplácí zaměstnanci místně příslušná správa sociálního zabezpečení. (Štohl, 2014, s. 118-119)

3.4.3 Prémie a odměny

Prémie jsou závislé na výši mzdy, výsledcích práce a výkonnosti zaměstnanců. Jsou pružné a počítají se z konkrétně vyčíslitelných a měřitelných ukazatelů, jež ovlivňují práci. Odměny se poskytují většinou podle předem stanovených kritérií. Výši odměny určuje zpravidla nadřízený a může se jednat o pravidelné výkonnosti odměny za splnění úkolů nebo o mimořádné odměny za nepravidelné a zvláštní pracovní úkoly. (d'Ambrosová, 2014, s. 153)

Obě varianty může poskytovat zaměstnavatel, aby zvýšil motivaci svých pracovníků k vyššímu pracovnímu výkonu, jejich výše musí být upravena vnitřními předpisy. (Štohl, 2014, s. 183)

3.4.4 Superhrubá mzda

Superhrubá mzda byla zavedena v roce 2008 a představovala celkové mzdové náklady zaměstnavatelů. Jednalo se o hrubou mzdu navýšenou o sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem, hrubá mzda se tak navyšovala o 34 % do 30. 6. 2019 a o 33,8 % od 1. 7. 2019. Postup výpočtu byl následující: hrubá mzda se vynásobila koeficientem 1,34 a později 1,338. Výsledek se zaokrouhlil na celé 100 Kč nahoru a sloužil jako základ daně. (Průvodce podnikáním, 2021)

Od 1. 1. 2021 se novelou zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ruší superhrubá mzda a základem daně pro výpočet pojistného a daně z příjmu je tak hrubá mzda zaměstnance. (Mzdová účetní, 1/2021, s. 8)

Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které má povinnost platit zaměstnavatel, od roku 2021 nenavyšuje příjem pro výpočet daně z příjmů. Dle aktuálního a fiskálního vývoje daňového režimu bude rozhodnuto později, zda bude zrušení superhrubé mzdy platit pouze na zamýšlené dva roky do roku 2023 nebo déle. (Rindová, 2021, s. 14)

3.5 Sociální a zdravotní pojištění

Účetní jednotka má závazky k institucím sociálního a zdravotního pojištění ve dvou případech. V prvním případě strhává z hrubých mezd zaměstnanců sociální a zdravotní pojištění, a tím snižuje svůj závazek vůči zaměstnancům. V druhém případě je zaměstnavatel plátcem za své zaměstnance, kdy stržené sociální a zdravotní pojištění odvede příslušným institucím. (Ryneš, 2017, s. 225)

Vyměřovacím základem pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění je součet hrubých mezd zúčtovaných jedním zaměstnavatelem daného zaměstnance. Pozor na některé situace, kdy se díky zaměstnaneckým benefitům, vyměřovací základ pro výpočet pojistného (placeného zaměstnancem i zaměstnavatelem) i samotný základ daně zvyšuje o nepeněžitě plnění. Nepeněžitě plnění poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci například ve formě využívání osobního automobilu i pro soukromé účely, v tomto případě se vyměřovací základ navýší o 1 % z pořizovací ceny³ automobilu. Dalším druhem nepeněžitě plnění může být poskytování vlastních výrobků nebo služeb za výhodnější cenu, vyměřovací základ se pak zvýší o rozdíl mezi cenou obvyklou a výhodnější (zaměstnaneckou) cenou. (Štohl, 2015, s. 119, 122)

3.5.1 Sociální pojištění

Sociální pojištění je významným příjmem státního rozpočtu ČR, jeho podíl je kolem 30 % a je považován za typ důchodové daně. V sociálním pojištění je zahrnuto důchodové a nemocenské pojištění, dále pak příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti. (Vybíhal, 2021, s. 171)

Vybíhal (2021) ve svém praktickém průvodci mzdovým účetnictvím vypisuje, které právní předpisy upravují sociální pojištění, jedná se o:

- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

³ Pořizovací cena je cena pořízení + vedlejší pořizovací náklady, např.: pojistné, doprava, clo, montáž, uvedení do provozu apod. (Štohl, 2015, s. 51)

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení

V tabulce 5 jsou uvedeny sazby sociálního pojištění včetně sazeb pro jednotlivé položky tohoto pojištění pro rok 2021, které jsou platné od 1. 7. 2019:

Tabulka 5 - Sazby sociálního pojištění v roce 2021

	celkem	důchodové pojištění		nemocenské pojištění		příspěvek na státní politiku nezam.	
zaměstnavatel	24,8 %	povinně	21,5 %	povinně	2,1 %	povinně	1,2 %
zaměstnanec	6,5 %	povinně	6,5 %	x	x	x	x

zdroj: vlastní zpracování dle webu MPSV⁴

Do 30. 6. 2019 bylo sociální pojištění placené zaměstnavatelem rovno 25 % z vyměřovacího základu, pro zaměstnance zůstalo stejné ve výši 6,5 %. U zaměstnavatele se snížilo nemocenské pojištění z 2,3 % na současných 2,1 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021)

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn všech příjmu, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob, jež mu zaměstnavatel zúčtoval. Zpravidla se jedná o hrubou mzdu zaměstnance. Existují příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují, například: náhrada škody, odstupné nebo jednorázová sociální výpomoc. Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí celkem 24,8 %, vyměřovacím základem je pak součet všech vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří se účastní nemocenského pojištění. Tento úkon provádí každý kalendářní měsíc, který je rozhodným obdobím jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Sociální pojištění je splatné od 1. do 20. kalendářního dne následujícího po rozhodném období a obě částky, jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance, odvádí zaměstnavatel. (Vybíhal, 2021, s. 171, 178-179)

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí

Povinnost odvádět sociální pojištění mají zaměstnanci, kteří pracují na hlavní pracovní poměr, ti, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti a jejich měsíční příjem je vyšší než 3 500,- Kč, a ti, kteří pracují na základě dohody o provedení práce a jejich měsíční příjem činí více než 10 000,- Kč. (Šubrt, 2020, s. 433)

3.5.2 Zdravotní pojištění

Mezi nejzásadnější Právní předpisy upravující veřejné zdravotní pojištění patří především:

- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
- Zákon č. 428/2020 Sb., vyhláška o stanovení hodnot bodu, výše úhrad hrazených služeb a regulačních omezení pro rok 2021
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- a další (Zákony pro lidi, 2021)

Podle zákona č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, § 2 odst. 1 jsou povinně pojištěny všechny osoby, které mají trvalý pobyt v České republice a ti, kteří nemají trvalý pobyt v České republice, ale jejich zaměstnavatel má sídlo nebo trvalý pobyt v České republice. Paragraf 3 tohoto zákona pak vymezuje vznik zdravotního pojištění. Zdravotní pojištění vzniká narozením a trvalým pobytem v ČR, nebo pokud osoba nemá trvalý pobyt v ČR, ale stane se zaměstnancem na území ČR, nebo pokud získá trvalý pobyt v ČR. (Vybíhal, 2021, s. 142)

Plátce pojistného jsou: stát, zaměstnavatelé, OSVČ nebo osoby bez zdanitelných příjmů. Stát platí pojistné nejčastěji za nezaopatřené děti, důchodce, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské dovolené a osoby na rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávku v hmotné nouzi, osoby závislé na péči jiné osoby, osoby ve výkonu trestu, osoby pečující o děti do 7 nebo 15 let věku dítěte, osoby mající invaliditu třetího stupně, příjemce dávek nemocenského pojištění, mladistvé nezařazené mezi nezaopatřenými dětmi. (Šubrt, 2020, s. 341–346)

Výše zdravotního pojištění v roce 2021 je rovna 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je u zaměstnanců kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem stejně jako u sociálního pojištění se rozumí úhrn všech zúčtovaných příjmů za kalendářní měsíc, a sníží se v případě vyplacení náhrady škody, odstupného, věrnostního příplatku horníků, plnění poskytnutého v souvislosti se starobním a invalidním důchodem třetího stupně vyplaceného do jednoho roku od skončení zaměstnání, jednorázové sociální výpomoci (živelná pohroma, požár). Tyto položky se do vyměřovacího základu nezahrnují. (Vybíhal, 2021, s. 155-157)

Minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění zaměstnance určuje minimální mzda a projevuje se například i v situaci, kdy je příjem zaměstnance nižší než aktuálně stanovená minimální mzda a je potřeba provést dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu, nebo v situaci, kdy se vyměřovací základ snižuje z důvodu nemoci zaměstnance nebo pracovního poměru, který netrval celý kalendářní měsíc. V případě dohod konaných mimo pracovní poměr musí být vyměřovací základ dodržen také, pokud výše příjmu zaměstnance tuto povinnost zakládá. (Mzdová účetní, 12/2020, s. 7)

Minimální mzda v roce 2021 je 15 200,- Kč a minimální vyměřovací základ se určí jako 13,5 % z této částky (níže uvedeno na příkladu):

$$\text{Výpočet: } 15\,200 * 0,135 = 2\,052 \text{ Kč}$$

$$\text{Zaměstnavatel odvádí: } 2\,052 / 3 * 2 = 1\,368 \text{ Kč}$$

$$\text{Zaměstnanec odvádí: } 2\,052 / 3 = 684 \text{ Kč}$$

(Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, 2021)

Minimální odvod pojistného je ve výši nejméně 2 052 Kč pro rok 2021 za každého zaměstnance, který má povinnost odvodu. Pokud jeho minimální mzda je nižší, provede zaměstnavatel dopočet pojistného (doplatek). Doplatek je roven rozdílu mezi minimálním pojistným 2 052 Kč a pojistným, které vzniklo. Tento doplatek hradí vždy zaměstnanec, odvádět ho může buď zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Dopočet do minima se neprovádí u dohod o provedení práce do 10 000 Kč a u dohod o pracovní činnosti do 3 500 Kč. (Šubrt, 2020, s. 381)

Pojistné odvádí zaměstnavatel za sebe i za své zaměstnance konkrétním zdravotním pojišťovně. Za sebe odvádí 2/3 z 13,5 % a 1/3 pak sráží zaměstnancům z jejich mzdy. Splatnost pojistného je do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost odvodu. (Vybíhal, 2021, s. 163-164)

Za zaměstnance se nepovažují a nemají povinnost odvádět zdravotní pojištění osoby, které mají příjmy, jež nejsou předmětem daně, dále studenti, kteří vykonávají praktickou výuku, osoby pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a jejich odměna z této dohody u DPP nepřesáhne 10 000,- Kč a u DPČ 3 500,- Kč, člen družstva a dobrovolný pracovník pečovatelské služby, jejichž příjmy nepřesáhnou 3 500,- Kč. (Šubrt, 2020, s. 349-350)

Ze zákona má každý pojištěnec právo na výběr zdravotní pojišťovny. K 31.12.2020 existovalo v České republice sedm zdravotních pojišťoven, které zobrazuje tabulka 6. (Vybíhal, 2021, s. 142)

Tabulka 6 - Přehled zdravotních pojišťoven v ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování dle Šubrt (2020)

Zaměstnanec je povinen při nástupu do pracovního poměru nahlásit zdravotní pojišťovnu, u které je registrován, stejně tak je povinen nahlásit případnou změnu zdravotní pojišťovny, a to do 8 dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny. Tuto změnu je možné provést pouze jednou za kalendářní rok, a to vždy k 1. dni kalendářního pololetí, tedy k 1.1. nebo 1.7. v daném roce. Změnu je třeba nahlásit nové zdravotní pojišťovně nejpozději 3 měsíce před dnem, od kterého má změna nastat. V případě, že změna pojišťovny bude od 1.7., přihlášku je nutné podat v termínu od 1.1. do 31.3., ve druhém čtvrtletí žádnou změnu provést nelze, stejně tak ve čtvrtém, v termínu od 1.7. do 30.9. pak lze podat přihlášku ke změně od 1.1. následujícího roku. (Šubrt, 2020, s. 332)

3.6 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti upravuje Zákon č. 586/1992, o daních z příjmů. Poplatníky této daně jsou fyzické osoby, kterými jsou daňoví rezidenti nebo daňoví nerezidenti. Daňoví rezidenti mají daňovou povinnost na příjmy z České republiky i ze zahraničí. Daňová povinnost nerezidentů je pouze na příjmy plynoucí z České republiky. (Rindová, 2021, s. 272)

Závislá činnost je dle § 2 Zákoníku práce taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a je vykonávána osobně zaměstnancem. Za závislou práci musí být vyplacena mzda, plat nebo odměna za práci, která je vykonávána na pracovišti v dané pracovní době a na náklady zaměstnavatele. (Zákoník práce, § 2, odst. 1 a 2)

Daň z příjmu ze závislé činnosti se vybírá pomocí zaměstnavatele. Ten vyplácí příjem, ze kterého zaměstnanci sráží daň nebo zálohu na daň. (Vančurová, 2012, s. 212)

Předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 Zákona č. 586/1992, o daních z příjmu, jsou příjmy pravidelné nebo jednorázové a mezi nejčastější patří:

- ze současného zaměstnání
- ze současného nebo dřívějšího služebního poměru
- z členství v družstvu (současného i dřívějšího)

- z jiného poměru uzavřeného dle občanského⁵ zákoníku v podobě příkazní smlouvy, mandátní smlouvy nebo smlouvy o dílo
- studentů vykonávajících praktické vyučování
- za práci členů družstev, společníků, jednatelů a komanditistů
- v podobě odměn likvidátorů a členů orgánu právnické osoby (Vybíhal, 2021, s. 285–286)

3.6.1 Zálohová daň

Základ daně pro zálohu na daň je součet příjmů ze závislé činnosti, které jsou zúčtované za zdaňovací období. Základem daně je zpravidla hrubý příjem, který se zaokrouhluje na celé 100 Kč nahoru, výjimka je v případě, že základ daně vyjde do 100 Kč, tehdy se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. (Rindová, 2021, s. 78)

Pro určení sazby daně v měsíčním i ročním výpočtu je potřeba vycházet z průměrné mzdy, která je v roce 2021 ve výši 35 441,- Kč. V případě ročního zúčtování se sazba 15 % použije do výše základu daně 1 701 168 Kč, což je 48násobek průměrné mzdy. U měsíčního výpočtu zálohy na daň je hranicí pro použití patnácti procentní sazby 4násobek průměrné mzdy (141 764 Kč). (Rindová, 2021, s. 13)

Tabulka 7 - Hranice pro sazbu daně v roce 2021

	násobek průměrné mzdy	Sazba 15 % do základu daně
hranice pro roční daň	48	1 701 168 Kč
hranice pro měsíční zálohu	4	141 764 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle Rindové, 2021, s.13

Z důvodu zavedení dvou sazeb daně bylo zrušeno tzv. sedmiprocentní solidární zvýšení daně. Při překročení hranice pro sazbu 15 % se použije tzv. klouzavá progresivní daň ve výši 23 %. To znamená, že částka, která je nad stanovenou hranicí, se zdaní sazbou 23 %. Se zrušením solidárního zvýšení souvisí i změna v podávání daňového přiznání.

⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

V případě, že roční základ daně poplatníka přesáhne hranici pro 15 % a poplatník jiné zákonné důvody pro podání daňového přiznání nemá, podávat ho nemusí. (Mzdová účetní, 1/2021, s. 8)

Sražené zálohy na daň je plátce povinen odvést příslušnému finančnímu úřadu do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po zdaňovacím období (kalendářní měsíc). Do 20. března následujícího roku je pak povinen podat příslušnému správci daně vyúčtování daně z příjmu fyzických osob za předchozí kalendářní rok. (Vybíhal, 2021, s. 300)

3.6.2 Srážková daň

Jedná se o daň, která je vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně v případě, že poplatník nepodepsal tiskopis prohlášení k dani, nebo je zaměstnán na základě dohody o provedení práce a jeho příjem za měsíc nepřesáhl 10 000 Kč. (Zákon o dani z příjmů, § 6, odst. 4)

V dalším případě se jedná poplatníka, jehož příjmy za kalendářní měsíc nepřekročily rozhodnou částku 3 500 Kč pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. (Vybíhal, 2021, s. 71)

V tabulce 8 je uveden přehled částek a typ daně, která souvisí s daným pracovním poměrem:

Tabulka 8 - Přehled daní u dohod konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce	Do 10 000 Kč	nad 10 000 Kč
podepsal prohlášení	zálohová	zálohová
nepodepsal prohlášení	srážková	zálohová

Dohoda o pracovní činnosti	do 3 500 Kč	nad 3 500 Kč
podepsal prohlášení	zálohová	zálohová
nepodepsal prohlášení	srážková	zálohová

zdroj: vlastní zpracování dle Vybíhala

Srážkovou daň má plátce daně povinnost odvést místně příslušnému správci daně a musí být připsána na účet finančního úřadu do konce měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla srážka daně provedena. (Šubrt, 2020, s. 280)

3.6.3 Slevy na dani

U svého zaměstnavatele má poplatník (zaměstnanec) právo podepsat tiskopis pro něj určený tzv. „Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzické osoby ze závislé činnosti“, který slouží k uplatnění nezdánitelných částí základu daně po skončení roku, k uplatnění slev na dani a k uplatnění daňového zvýhodnění. Toto prohlášení lze podepsat pouze u jednoho plátce za zdaňovací období, pokud má tedy zaměstnanec dvě různá zaměstnání, nelze tiskopis podepsat u obou zaměstnavatelů. V tiskopise se evidují všechny změny ohledně uplatnění nároků na slevy na dani a daňová zvýhodnění. Prohlášení je nutné provést do 30 dnů od začátku pracovního poměru, každoročně do 15. února, nebo do konce měsíce, v němž nastala nějaká změna a do 30 dnů od narození dítěte. (Šubrt, 2020, s. 285-286)

Tabulka 9 zobrazuje slevy, které obsahuje tiskopis a jejich výši při měsíčním zdanění a při ročním vyúčtování:

Tabulka 9 - Přehled měsíčních slev na dani v roce 2021

Sleva na dani	roční výše	měsíční výše
Základní sleva na poplatníka	27 840 Kč	2 320 Kč
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle Rindové, 2021

Sleva na poplatníka

Nárok na tuto slevu mají daňoví rezidenti i nerezidenti ČR a lze ji uplatňovat měsíčně a následně i v ročním zúčtování. (Šubrt, 2020, s. 260)

Sleva se odečítá od záloh na dani měsíčně pokud má poplatník příjem. Při ročním zúčtování pak v plné výši i v případě, že zaměstnanec neměl příjmy ze závislé činnosti po celý rok, například z důvodu dlouhodobé nemoci nebo nezaměstnanosti. Nebude-li mít jiné příjmy zahrnované do daňového přiznání, vznikne mu přeplatek na dani. (Rindová, 2021, s. 78)

Od roku 2021 je sleva na poplatníka zvýšena o 3 000,- Kč ročně, tedy o 450,- Kč měsíčně. Nová výše této slevy tak činí měsíčně 2 320,- Kč a ročně 27 840,- Kč. Současná právní úprava zakládá zvýšení slevy pro rok 2022 slevu na poplatníka ve výši 30 840,- Kč ročně, tedy 2 570,- Kč měsíčně. (Mzdová účetní, 1/2021, s. 9)

Ministerstvo financí České republiky pro rok 2022 zvýšilo slevu na poplatníka na 30 840,- Kč ročně, měsíčně je výše slevy rovna 2 570,- Kč. (MFČR, 2022)

V tabulce 10 lze vidět vývoj slevy na poplatníka od roku 1993, kdy bylo možné slevu uplatnit pouze jako roční odčitatelnou položku od základu daně. Od 1. 1. 2006 se pak jednalo o slevu na poplatníka. (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2021)

Od roku 2008 byla sleva ve výši 2 070 Kč a pokles zaznamenala jen v letech 2011 až 2013, kdy klesla na 1 970 Kč, tedy o 1 200 Kč z 2 070 Kč, z důvodu povodňové stokoruny měsíčně. (Finance.cz, 2022)

Povodňová stokoruna byla odváděna z mezd poplatníků jako sociální příspěvek na škody po povodních. (iDnes.cz, 2022)

Tabulka 10 - Vývoj slevy na poplatníka

rok	měsíční sleva	roční sleva
1993	x	20 400 Kč
1994	x	21 600 Kč
1995	x	24 000 Kč
1996	x	26 400 Kč
1997	x	28 800 Kč
1998	x	32 040 Kč
1999	x	34 920 Kč
2000	x	34 920 Kč
2001-2005	x	38 040 Kč
2006-2007	600 Kč	7 200 Kč
2008-2010	2 070 Kč	24 840 Kč
2011-2013	1 970 Kč	23 640 Kč
2014-2020	2 070 Kč	24 840 Kč
2021	2 320 Kč	27 840 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a webu VÚPSV, 2021

Základní sleva na invaliditu

Nárok na slevu základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč ročně a 210 Kč měsíčně má poplatník, je-li mu přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. (Běhounek, 2020, s. 53).

Pro nárok na slevu musí poplatník doložit doklad o výplatě důchodu. (Vybíhal, 2021, s. 311)

Rozšířená sleva na invaliditu

Je určena pro poplatníka, kterému je přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, jiný invalidní důchod pod podmínkou plné invalidity nebo je-li invalidní ve třetím stupni, ale jeho žádost o invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než pro invaliditu. Sleva je v měsíční výši 420 Kč a v roční 5 040 Kč. (Vybíhal, 2021, s. 311)

Pro uplatnění slevy je potřeba doložit prohlášení, výměr o přiznání invalidního důchodu třetího stupně, potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu, následně každoroční potvrzení o výplatě důchodu a potvrzení správce daně, že má zaměstnanec přiznaný invalidní důchod třetího stupně. (Šubrt, 2020, s. 263)

Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Tato sleva se uplatní v případě, že poplatník vlastní průkaz ZTP/P, který předloží zaměstnavateli k ověření, případně doloží rozhodnutí od Úřadu práce, že mu byl průkaz přiznán. Sleva činí 1 345 Kč měsíčně a 16 140 Kč ročně. (Rindová, 2021, s. 84)

Sleva na studenta

Studenti mohou během svého studia vykonávat zaměstnaneckou činnost na základně pracovní smlouvy nebo dohody a náleží jim sleva na studenta. Aby mohla být sleva uplatněna, student musí doložit potvrzení o studiu ze školy. (Štohl, 2015, s. 126)

Podmínkou této slevy, kdy se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání, je dovršení do věku 26 let, případně do 28 let při doktorském studijním programu a prezenční formě studia. Dle zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmu, § 35ba odst. je roční sleva na studenta rovna výši 4 020,- Kč, což je 335,- Kč za jeden měsíc. (Zákon o daních z příjmů, § 35ba, odst. f).

3.6.4 Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě dle § 35c Zákona o daních z příjmů. Jedná se o slevu, která je uplatněna až po výpočtu daně, a odečítá se od daně snížené o slevy na dani. Poplatník ji může uplatnit jako daňové zvýhodnění nebo daňový bonus v případě, že částka je vyšší než vypočtená daň. Nárok na uplatnění má poplatník, jehož příjmy jsou minimálně 7 600 Kč měsíčně a 91 200 Kč ročně. (Vybíhal, 2021, s. 313). Měsíční daňový bonus lze uznat v minimální výši 50 Kč a maximální výši 5 025 Kč, roční minimum ani maximum není stanoveno. (Rindová, 2021, s. 24)

Za vyživované dítě je dle Zákona č. 586/1992 Sb., § 35c odst. 6 považováno dítě vlastní, osvojené, dítě v náhradní péči, dítě, které přestalo být u poplatníka z důvodu nabytí plné svéprávnosti nebo zletilosti v pěstounské péči, dítě druhého z manželů, vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit, a především musí být: nezletilým dítětem, zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let a soustavně se připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání či vykonávat výdělečnou činnost z důvodu

nemoci nebo úrazu, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, a jestliže mu není přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. (Zákon o daních z příjmů, § 35c, odst. 6)

Tabulka 11 - Výše daňového zvýhodnění v roce 2021

Daňové zvýhodnění	roční výše	měsíční výše
na 1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
na 2. dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
na 3. a další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle Rindové, 2021

3.6.5 Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

Pro zpracování ročního zúčtování u svého zaměstnavatele je potřeba vyplnit dokument zvaný: „Žádost o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění“. V úvodu jsou osobní údaje zaměstnance, případně předchozí zaměstnavatelé za zdaňovací období, poté následují slevy a to, sleva na manžela či manželku a na umístění dítěte v předškolním zařízení. Další částí jsou pak nezdanitelné části základu daně, kam patří: bezúplatná plnění – dary, úroky z úvěru na financování bytových potřeb, penzijní připojištění nebo penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření, pojistné na soukromé životní pojištění, členské příspěvky člena odborové organizace a úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Podmínky pro uplatnění nezdanitelných částí základu daně jsou ukotveny v § 15 Zákona o daních z příjmu. Druhá strana dokumentu pak slouží k bližší identifikaci v případě uplatnění úroků z úvěru a ke ztvrzení podpisem. Vychází se i z tiskopisu prohlášení poplatníka, kdy se uplatní všechny zaškrtnuté slevy, případně se zohlední změny. (Finanční správa, 2021)

Slevy na dani

Sleva na manželku nebo manžela a dle zákona, který upravuje registrované partnerství, i na partnera nebo partnerku, je pro rok 2021 rovna částce 24 840,- Kč ročně. Měsíčně tuto slevu nelze využít. Podmínkou pro uplatnění je společně hospodařící domácnost a příjem manželky, manžela, partnera či partnerky nižší než 68 000,- Kč za zdaňovací období, za které se vyúčtování podává. Do tohoto příjmu se započítává úhrn všech hrubých příjmů dosažených za dané období, příjmy zdaněné srážkovou daní a příjmy, které

nepodléhají dani z příjmu fyzických osob nebo nejsou předmětem daně. Naopak do příjmu se nezapočítávají dávky státní sociální podpory, dávky pěstounské péče s výjimkou odměny pěstouna, dávky zdravotně postiženým osobám, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a sociální služby, státní příspěvky na penzijní a stavební spoření, stipendium a příjem z důvodu péče o jinou osobu. (Šubrt, 2020, s. 260-261)

Druhou roční slevou na dani je **sleva za umístění dítěte v předškolním zařízení**, která se rovná výši výdajů, které poplatník prokazatelně vynaložil za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení za dané zdaňovací období. (Šubrt, 2020, s. 265)

Jedná se o tzv. školkovné a uplatnit ho lze od roku 2014. Rozhodným obdobím je potvrzení, kde je uvedeno, za které zdaňovací období (kalendářní rok) bylo školkovné zapláceno. Maximální výše školkovného je rovna minimální mzdě, v roce 2021 tedy nelze uplatnit slevu vyšší než 15 200 Kč za každé vyživované dítě. (Rindová, 2021, s. 80-81)

Nezdanitelné části základu daně

Z názvu kapitoly lze pochopit, že tyto částky budou snižovat základ daně. Nezdanitelné části upravuje § 15 Zákona o daních z příjmů. Vymezuje limity a podmínky pro uplatnění.

Bezúplatná plnění lze chápat jako dary poskytnuté obcím, krajům, organizačním složkám státu, pořadatelům veřejných sbírek nebo právnickým osobám v ČR. Tyto plnění mohou být poskytnuta především na vědu, vzdělávání, výzkum, vývoj, kulturu, školství, na náboženské účely církvím či jiným náboženským společnostem, pro účely ekologické, humanitární nebo charitativní. Mohou být pro politické strany, policii, hasiče, zdravotnictví apod. (Rindová, 2021, s.127)

Darem se rozumí i darování krve nebo kostní dřeně, kdy za jeden bezplatný odběr lze odečíst 3 000 Kč, za darování orgánu od žijícího dárce a odběr krvetvorných buněk až 20 000 Kč. Dary si může poplatník uplatnit v případě, že výše tohoto daru přesáhne 2 % ze základu daně nebo je rovna minimálně 1 000 Kč. Maximální limit je stanoven na 15 % základu daně. (Vybíhal, 2021, s. 301)

Úroky z úvěru na financování bytových potřeb, a to z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru poskytnutého bankou, použitým na financování bytových potřeb, si může poplatník nárokovat v případě, že doloží smlouvu o úvěru, potvrzení o zaplacených úrocích, výpisem z listu vlastnictví, případně potvrzení, že úroky neuplatňuje další osoba, jež s ním sdílí tuto bytovou potřebu. (Vybíhal, 2021, s. 303–305)

„Použije-li se nebo používá-li se bytová potřeba nebo její část k činnosti, ze které plyne příjem ze samostatné činnosti, anebo k nájmu, lze odečít úroků po dobu užívání bytové potřeby k uvedeným účelům uplatnit pouze v poměrné výši.“ (Zákon o daních z příjmů, § 15, odst. 3)

Od roku 2021 se snížil roční limit pro odpočet úroků z úvěrů poplatníků, kteří mají společně hospodařící domácnost, z 300 000 Kč na 150 000 Kč ročně. (Mzdová účetní, 01/2021, s. 10)

O maximálně 24 000 Kč v součtu si lze snížit základ daně o příspěvky placené na **penzijní připojištění, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření**. Nárok na odečtení poplatník musí doložit smlouvou o daném pojištění, připojištění nebo spoření a potvrzením o zaplaceném pojistném. (Vybíhal, 2021, s. 306)

Poplatník si může dále uplatnit zaplacené **pojistné na soukromé životní pojištění**, které si založil a které platil. Při prvním uplatnění je nutné doložit smlouvu s pojišťovnou a potvrzení od pojišťovny o zaplaceném pojistném, v dalších letech poté stačí pouze potvrzení o zaplaceném pojistném. Maximálně lze ročně odečíst 24 000 Kč. (Rindová, 2021, s. 136)

Za předchozí zdaňovací období si může poplatník uplatnit zaplacené **členské příspěvky člena odborové organizace**, ve které obhájí a hájí zájmy zaměstnanců na sociální a hospodářské úrovni. Maximálně lze odečíst částku 1,5 % zdanitelných příjmů, ne zdaněných srážkovou daní, částka zároveň nesmí být vyšší než 3 000 Kč. (Finanční správa, 2021). Poplatník doloží potvrzení od odborové organizace o zaplacených příspěvcích. (Šubrt, 2020, s. 287)

Při doložení potvrzení, že proběhla **úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání**, je možné si od základu daně odečíst maximálně 10 000 Kč, v případě poplatníka

se zdravotním postižením až 13 000 Kč a 15 000 Kč u poplatníka s těžkým zdravotním postižením. Tyto zkoušky nesmí být hrazeny zaměstnavatelem nebo uplatněny jako výdaj v případě podnikání na živnostenský list. (Finanční správa, 2021)

Tabulka 12 zobrazuje přehled minimálních a maximálních částek pro uplatnění jednotlivých typů nezdanitelných částí základu daně:

Tabulka 12 - Přehled nezdanitelných částí základu daně

	MINIMÁLNÍ VÝŠE	MAXIMÁLNÍ VÝŠE
Bezúplatná plnění - dary	2 % ZD nebo 1 000 Kč	15 % ZD
Úroky z úvěru na financování bytových potřeb	není stanovena	150 000 Kč
Penzijní připojištění nebo penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření	není stanovena	24 000 Kč
Pojistné na soukromé životní pojištění	není stanovena	24 000 Kč
Členské příspěvky člena odborové organizace	není stanovena	1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, max 3 000 Kč
Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	není stanovena	10 000 Kč poplatník
		13 000 Kč poplatník se zdrav. postižením
		15 000 Kč poplatník s těžkým zdrav. postižením

ZD = základ daně

zdroj: vlastní zpracování dle Vybihala, 2021

3.7 Srážky ze mzdy

Zaměstnavatel má právo ze mzdy nebo platu srážet zaměstnanci srážky, na kterých se s ním dohodl, a dále srážky bez dohody se zaměstnancem a to dle § 146 a § 147 zákoníku práce. Srážky lze rozdělit do dvou skupin, a to:

- **obligatorní**, kam patří srážky bez souhlasu zaměstnance (záloha na daň z příjmu FO ze závislé činnosti, záloha na mzdu nebo plat, exekuce, nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady, pojistné na zdravotní a sociální

pojištění, náhrada mzdy za dovolenou, na kterou zaměstnanci nevznikl nárok, a ostatní nevyúčtované zálohy).

- **fakultativní**, kam patří srážky, s kterými musí zaměstnanec souhlasit. Nejlepším řešením je podepsání dohody o srážkách ze mzdy. Tyto srážky nesmí být vyšší, než by byly srážky exekuční. (Vybíhal, 2021, s. 112)

3.8 Čistá mzda

Čistá mzda se zjistí tak, že se od hrubé mzdy odečtou povinné odvody, daň a případné dohodnuté srážky. Pro lepší přehlednost je stručný postup výpočtu uveden v tabulce 13:

Tabulka 13 - Postup výpočtu čisté mzdy

	Základní mzda	časová, úkolová, podílová, apod
+	Příplatky	za práci přesčas, v noci, za svátek, za práci v sobotu a v neděli, za ztížené pracovní prostředí
+	prémie	
+	odměny	
+	náhrady mzdy	za dovolenou, za neodpracovaný svátek
=	HRUBÁ MZDA	
-	Sociální pojištění	6,5 % z hrubé mzdy
-	Zdravotní pojištění	1/3 z 13,5 % z hrubé mzdy
-	Daň z příjmu po slevách	15 % ze základu daně (zaokrouhlená hrubá mzda na 100 Kč nahoru) - slevy na dani - daňové zvýhodnění
-	ostatní srážky	dle dohody o srážkách
=	ČISTÁ MZDA	

zdroj: vlastní zpracování

Velkým problémem při výpočtu bývá zaokrouhlování. U některých výpočtů je zákonem stanovené zaokrouhlování jednotlivých částí mzdy:

Tabulka 14 - Zákonem stanovená pravidla pro zaokrouhlování

Část mzdy	Zaokrouhlení
Sociální pojištění	na Kč nahoru
Zdravotní pojištění	na Kč nahoru
Základ daně	na 100 Kč nahoru
Základ daně při ročním zúčtování	na 100 Kč dolů
Základ pro výpočet srážkové daně	na Kč dolů
Srážková daň	na Kč dolů

zdroj: vlastní zpracování dle Klínského, 2014, s. 168

U ostatních výpočtů zákon pravidla nestanovuje. Klínský ve své knize u ostatních výsledků doporučuje zaokrouhlovat dle matematických pravidel a na dvě desetinná místa, hrubou mzdu na celé koruny. (Klínský, 2014, s. 168)

Čistá mzda nebo plat se pak zaokrouhluje na celé koruny nahoru a jejich splatnost je zpravidla následující měsíc po měsíci, ve kterém na tuto mzdu či plat vznikl zaměstnanci nárok. V pracovní nebo kolektivní smlouvě lze sjednat i kratší splatnost než jeden měsíc a určit pravidelný termín výplaty. (Vybíhal, 2021, 110-111)

4 Vlastní práce

Vlastní práce je rozdělena na tři části. V první části jsou popsány vývoje minimální a průměrné mzdy, dále vývoj zdanění. Druhá část srovnává pomocí modelových výpočtů vliv slevy na poplatníka a vliv zdanění na výši čisté mzdy, vychází ze mzdy minimální a průměrné a zohledňuje skupiny zaměstnanců s nízkými příjmy. Srovnává výpočty na měsíční a roční bázi provedeného na modelovém výpočtu ročního zúčtování. Třetí část se zabývá predikcí výše minimální mzdy a slevy na poplatníka v dalších deseti letech.

4.1 Vývoj minimální a průměrné mzdy, daňového zatížení a slevy na poplatníka

Pro zpracování porovnání a vlivu slevy na poplatníka na čistou mzdu je potřeba znát veškerá data pro výpočet v jednotlivých letech 2006-2021. Rok 2006 byl zvolen z důvodu, že mohla být poprvé uplatněna sleva na poplatníka měsíčně. Pro správnost výpočtů je tedy nutné znát výši minimálních mezd, výši sazby daně z příjmů ze závislé činnosti, a především výši slevy na poplatníka. Nedílnou součástí výpočtu je i sociální a zdravotní pojištění, které mají vliv na čistou mzdu.

4.1.1 Vývoj minimální mzdy a srovnání s průměrnou mzdou

Tabulka 15 zobrazuje meziroční procentní změnu u minimální mzdy. První známá minimální mzda byla rovna 2 000 Kč a za rok se zvýšila o 10 %, další roky byla ale neměnná a změna přišla až v roce 1996, a to o necelých 14 %. Největší změna přišla v roce 1999, kdy se zvedla o 22,6 % oproti roku předcházejícímu, zároveň další zvedání přišlo hned za půl roku, a to o skoro 11 %. V dalších letech do roku 2002 se pak pravidelně zvedala průměrně o 11 %. Po roce 2003 byly změny menší a nejmenší nárůst byl v roce 2007, ani ne o 1 % na 8 000 Kč a tato hranice se držela až do srpna 2013, kdy narostla o 6 %. Postupně se meziroční procentní nárůst přibližoval k 10 %. Výrazný pokles je evidentní až v roce 2021, kdy oproti roku 2020 byl nárůst něco málo přes 4 %, nejpravděpodobnějším důvodem této nízké hodnoty je pandemie COVID-19⁶, která jednoznačně zasáhla do mzdové oblasti.

⁶ COVID-19 je onemocnění, které se v České republice poprvé potvrdilo v březnu 2020, v závislosti na omezení šíření nemoci bylo vydáno několik opatření, které souvisely se zavřením obchodů, restaurací a dalších podnikatelských činností. (Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2021)

Od roku 2008 byla zavedena jednotná výše minimální mzdy pro všechny skupiny zaměstnanců. Zvláštní sazby pro mladé zaměstnance, pro mladistvé zaměstnance, pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu I., II. nebo III. stupně či pro mladistvého invalidního zaměstnance ve III. stupni, který nepobírá invalidní důchod, byly zrušeny. (Finance, 2022)

Rozdílná velikost meziročního nárůstu je spojena s aktuální ekonomickou situací a také složením vlády. Levicová vláda dbala na rychlejší nárůst, kdežto pravicová preferovala pomalejší nárůst. (Vláda ČR, 2021)

Tabulka 15 – Změny v minimální mzdě

	minimální mzda	změna
01.01.1991	2 000	
01.01.1992	2 200	10,0 %
01.01.1996	2 500	13,6 %
01.01.1998	2 650	6,0 %
01.01.1999	3 250	22,6 %
01.07.1999	3 600	10,8 %
01.01.2000	4 000	11,1 %
01.07.2000	4 500	12,5 %
01.01.2001	5 000	11,1 %
01.01.2002	5 700	14,0 %
01.01.2003	6 200	8,8 %
01.01.2004	6 700	8,1 %
01.01.2005	7 185	7,2 %
01.01.2006	7 570	5,4 %
01.07.2006	7 955	5,1 %
01.01.2007	8 000	0,6 %
01.08.2013	8 500	6,3 %
01.01.2015	9 200	8,2 %
01.01.2016	9 900	7,6 %
01.01.2017	11 000	11,1 %
01.01.2018	12 200	10,9 %
01.01.2019	13 350	9,4 %
01.01.2020	14 600	9,4 %
01.01.2021	15 200	4,1 %

zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSÚ

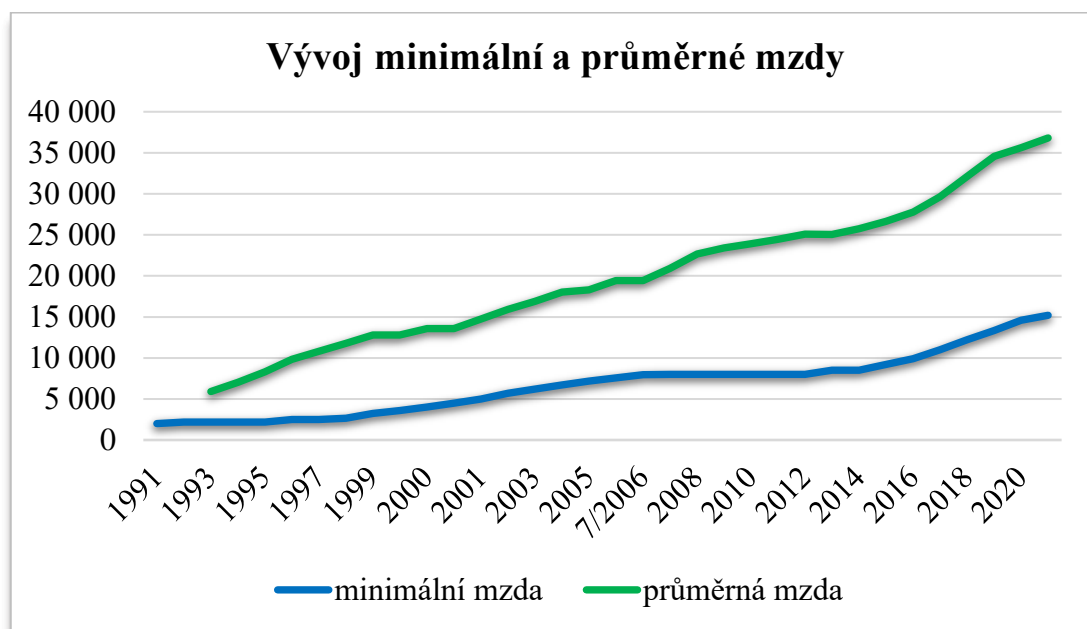
Srovnání minimální a průměrné mzdy zobrazuje graf 1, kde je na první pohled patrné, že průměrná mzda rostla rychleji než minimální mzda. Křivka průměrné mzdy je tedy strmější především z důvodu, že průměrná mzda se měnila každý rok, kdežto minimální mzda byla některé roky neměnná, konkrétně v letech 1992-1995 byla rovna 2 000 Kč a v letech 2007-2012 se rovnala 8 000 Kč.

Patrně největší rozdíl je zaznamenán v roce 1997 a 1998, kdy byla průměrná mzda až 4,5krát vyšší než mzda minimální. Důvodem bylo právě nezvyšování minimální mzdy v předchozích letech. V ostatních letech byl rozdíl okolo trojnásobku a v posledních třech letech se rozdíl snížil na 2,5násobek s klesající tendencí.

Od roku 1991, kdy byla stanovena první minimální mzda, se do roku 2021 zvýšila o 13 200 Kč a na rok 2022 se bude opět zvedat, a to o 1 000 Kč na 16 200 Kč. (MPSV, 2021)

Průměrná mzda je známá od roku 1993, kdy byla rovna částce 5 904 Kč, a do prvního pololetí roku 2021 vzrostla o 30 903 Kč na 36 807 Kč. (ČSÚ, 2021)

Graf 1 - Vývoj minimální a průměrné mzdy



zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSÚ

Vývoj DPP a DPČ

V souvislosti s minimální mzdou by měly být brány v úvahu i tzv. limity pro dohodu o provedení práce a pro dohodu o pracovní činnosti. V tabulce 16 jsou uvedeny maximální limity (měsíční), pro které platí srážková daň. Pro DPP byl stanoven limit od 1. 1. 2014 ve výši 10 000 Kč a od té doby nebyl změněn. Pro DPČ byl měněn výrazně častěji, ale kolísavě. Od roku 2018 se pak pomalu zvedá. Pod tyto částky poplatník odváděl daň srážkovou ve výši 15 %. Byl-li jeho výdělek vyšší než uvedené hranice, musel odvádět zálohu na daň. Tyto limity zobrazují i hranici pro povinnost odvodu sociálního a zdravotního pojištění. V případě, že si osoba v pracovním poměru vydělá nad uvedený limit, musí odvést sociální a zdravotní pojištění, a to i v případě, že osoba je zároveň studentem, a pojistným je stát.

Tabulka 16 - Vývoj maximálního limitu pro srážkovou daň u DPP a DPČ

Platnost od	Maximální základ pro srážkovou daň (DPČ)	Maximální základ pro srážkovou daň (DPP)
01.01.1995	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.1996	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.1997	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.1998	2 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.1999	2 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2000	2 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2001	3 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2004	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2008	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2013	5 000,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2014	0,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2015	0,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2016	0,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2017	0,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2018	2 500,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2019	2 500,00 Kč	10 000,00 Kč
01.05.2019	3 000,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2020	3 000,00 Kč	10 000,00 Kč
01.01.2021	3 500,00 Kč	10 000,00 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL

4.1.2 Vývoj zdanění

Do roku 2007 byla sazba daně z příjmu fyzických osob velmi proměnná, tzv. progresivně klouzavá. Při zavedení superhrubé mzdy se zavedla i lineární sazba daně z příjmu FO, a to ve výši 15 %. (Vančurová, 2012, s. 204)

Progresivně klouzavou sazbu lze chápat jako výpočet daně ze dvou základů. Pro hodnotu, která převyšuje limit základu daně, se použije vyšší sazba. Tento postup zaručuje, že při zvýšení mzdy nedojde k propadu disponibilních prostředků. (Dvořáková, 1997, s. 27)

Vývoj sazeb daně ukazuje tabulka 17. Kde jsou zobrazeny limity a jejich sazba při překročení. Překročení limitu se u minimální mzdy stát nemohlo. Od roku 2008 nenastala žádná změna, až v roce 2021, kdy pro základ daně, který převyšuje roční hodnotu 1 701 168,00 Kč, je sazba 23 %.

Tabulka 17 - Vývoj sazeb daně

Platnost od	Zálohová daň - roční základ nad	Zálohová daň - sazba v %	Platnost od	Zálohová daň - roční základ nad	Zálohová daň - sazba v %
01.01.1995	0,00 Kč	15	01.01.2000	0,00 Kč	15
	60 000,00 Kč	20		102 000,00 Kč	20
	120 000,00 Kč	25		204 000,00 Kč	25
	180 000,00 Kč	32		312 000,00 Kč	32
	540 000,00 Kč	40		1 104 000,00 Kč	40
	1 080 000,00 Kč	43			
01.01.1996	0,00 Kč	15	01.01.2001	0,00 Kč	15
	84 000,00 Kč	20		109 200,00 Kč	20
	144 000,00 Kč	25		218 400,00 Kč	25
	204 000,00 Kč	32		331 200,00 Kč	32
	564 000,00 Kč	40	01.01.2002	0,00 Kč	15
01.01.1997	0,00 Kč	15		109 200,00 Kč	20
	84 000,00 Kč	20		218 400,00 Kč	25
	168 000,00 Kč	25	331 200,00 Kč	32	
	252 000,00 Kč	32	01.01.2003	0,00 Kč	15
756 000,00 Kč	40	109 200,00 Kč		20	
01.01.1998	0,00 Kč	15		218 400,00 Kč	25
	91 440,00 Kč	20	331 200,00 Kč	32	
	183 000,00 Kč	25	01.01.2004	0,00 Kč	15
	274 200,00 Kč	32		109 200,00 Kč	20
	822 600,00 Kč	40		218 400,00 Kč	25
01.01.1999	0,00 Kč	15		331 200,00 Kč	32
	102 000,00 Kč	20	01.01.2006	0,00 Kč	12
	204 000,00 Kč	25		121 200,00 Kč	19
	312 000,00 Kč	32		218 400,00 Kč	25
	1 104 000,00 Kč	40		331 200,00 Kč	32
			01.01.2008	0,00 Kč	15
			01.01.2021	0,00 Kč	15
				1 701 168,00 Kč	23

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL

Vývoj slevy na poplatníka

Od roku 1993 byla zavedena roční sleva na poplatníka, která se dala odečíst jako sleva na dani pouze při ročním zúčtování. V tabulce 18 je oranžovou barvou vypočtena i měsíční výše slevy v letech, kdy se měsíčně uplatnit nedala. Od roku 2006 pak nastala změna

a sleva byla uplatnitelná i měsíčně, ovšem její výše zaznamenala výrazný pokles oproti předchozím obdobím. Od roku 2008 pak nabrala naopak výrazný nárůst o více než 200 %, hlavně z důvodu, že byla zavedena tzv. superhrubá mzda, ze které byla vypočtena vyšší daň než v letech předchozích a díky slevě na poplatníka se daň snížila. Od roku 2014 pak byla sleva šest let neměnná, i přes růst minimální mzdy. Zvýšila se až od roku 2021 a za hlavní důvody lze považovat zrušení superhrubé mzdy nebo pandemii COVID-19.

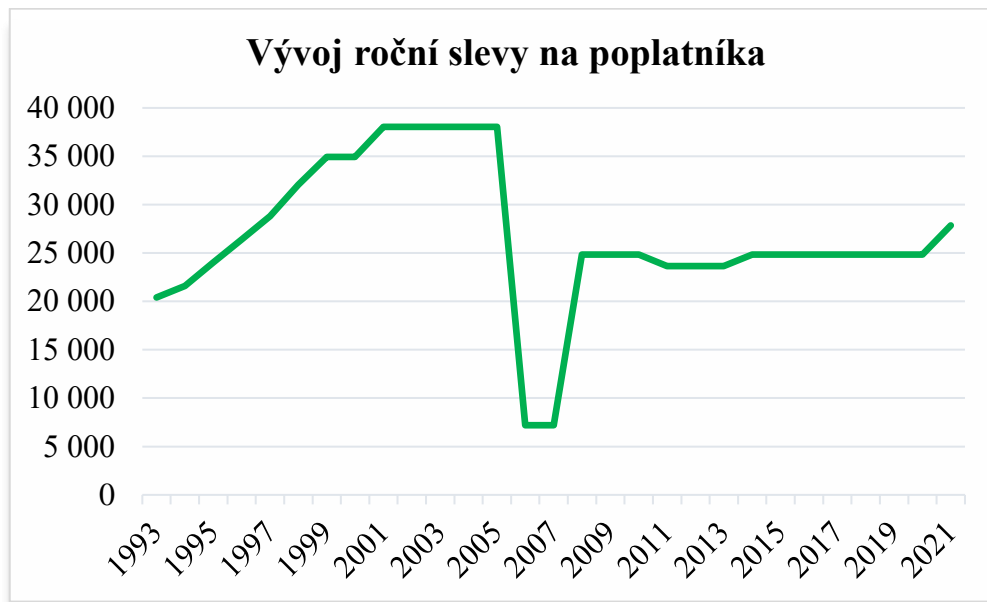
Tabulka 18 - Změny ve výši slevy na poplatníka

rok	měsíční sleva	roční sleva	změna
1993	1 700 Kč	20 400 Kč	
1994	1 800 Kč	21 600 Kč	5,9 %
1995	2 000 Kč	24 000 Kč	11,1 %
1996	2 200 Kč	26 400 Kč	10,0 %
1997	2 400 Kč	28 800 Kč	9,1 %
1998	2 670 Kč	32 040 Kč	11,3 %
1999	2 910 Kč	34 920 Kč	9,0 %
2000	2 910 Kč	34 920 Kč	0,0 %
2001-2005	3 170 Kč	38 040 Kč	8,9 %
2006-2007	600 Kč	7 200 Kč	-81,1 %
2008-2010	2 070 Kč	24 840 Kč	245,0 %
2011-2013	1 970 Kč	23 640 Kč	-4,8 %
2014-2020	2 070 Kč	24 840 Kč	5,1 %
2021	2 320 Kč	27 840 Kč	12,1 %

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a VÚPSV, 2021

Na grafu 2 je pak zřetelně vidět pokles a následný nárůst slevy na poplatníka v období zavedení superhrubé mzdy.

Graf 2 - Vývoj roční slevy na poplatníka



zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a VÚPSV, 2021

Vývoj ostatních daňových slev a daňového zvýhodnění

Většina daňových slev se v posledních deseti letech nezměnila, jak ukazuje tabulka 19. Sleva na invaliditu, pro držitele průkazu ZTP/P i pro studenty je dlouhodobě neměnná, ačkoliv minimální mzda je vládou pravidelně zvyšována.

Tabulka 19 – Vývoj ostatních slev na dani (roční částky)

	Invalidita I. a II. stupně	Invalidita III. stupně	Držitel průkazu ZTP/P	Student
2021	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2019 a 2020	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2018	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2017	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2016	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2015	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2014	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2013	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2012	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč
2011	2520 Kč	5040 Kč	16 140 Kč	4020 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a webu mesec.cz

Od roku 2005 lze slevu na dítě uplatnit měsíčně u toho zaměstnance, který u svého zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka, a zároveň na to samé dítě již slevu neuplatňuje někdo jiný (manžel, manželka, otec, matka), a to ve výši 500 Kč měsíčně.

Tato sleva není chápána jako sociální dávka pro rodiny s nízkými příjmy, ale jako daňová úleva. Rodiny s více dětmi mohou dosáhnout na daňový bonus. (MFČR, 2021)

Výrazné zvýšení bylo provedeno poprvé v roce 2008 z důvodu zavedení superhrubé mzdy, kdy od 1. ledna 2008 byla měsíční sleva 890 Kč.

Změny v daňovém zvýhodnění nebyly každoroční ani pravidelné. V tabulce 20 lze vidět jak měsíční, tak roční částky tzv. slevy na dítě v prvním a druhém pásmu. Částky se nemění vždy všechny najednou, nýbrž vždy například jen sleva na 1. dítě, která se naposledy změnila v roce 2018, částka na druhé dítě byla však zvýšena již o rok dříve.

Do roku 2014 byla sleva na další dítě stejná jako na dítě první. Žlutě je v tabulce zvýrazněna změna v průběhu roku, jinak byly změny platné vždy od začátku roku.

U daňového zvýhodnění na děti, které jsou držitelem průkazu ZTP/P, jsou pak částky (roční i měsíční) vždy dvojnásobné.

Tabulka 20 - Vývoj daňového zvýhodnění

Platnost od	Měsíční sleva na dítě v 1. pásmu	Roční sleva na dítě v 1. pásmu	Měsíční sleva na dítě ve 2. pásmu	Roční sleva na dítě ve 2. pásmu
01.01.2005	500,00 Kč	6 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2006	500,00 Kč	6 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2007	500,00 Kč	6 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2008	890,00 Kč	10 680,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2009	890,00 Kč	10 680,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2010	967,00 Kč	11 604,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2011	967,00 Kč	11 604,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2012	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2013	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2014	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
01.01.2015	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	1 317,00 Kč	15 804,00 Kč
01.01.2016	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	1 317,00 Kč	15 804,00 Kč
01.05.2016	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	1 417,00 Kč	17 004,00 Kč
01.01.2017	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	1 417,00 Kč	17 004,00 Kč
01.07.2017	1 117,00 Kč	13 404,00 Kč	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč
01.01.2018	1 267,00 Kč	15 204,00 Kč	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč
01.01.2019	1 267,00 Kč	15 204,00 Kč	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč
01.01.2020	1 267,00 Kč	15 204,00 Kč	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč
01.01.2021	1 267,00 Kč	15 204,00 Kč	1 617,00 Kč	19 404,00 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL a webu mfcf.cz

Ve vývoji daňového zvýhodnění nutno zmínit i minimální a maximální výplatu daňového bonusu, kterou zobrazuje tabulka 21. Minimální měsíční i roční bonus je dlouhodobě neměnný a jeho výše je 50 Kč a 100 Kč, vyjde-li tedy daňový bonus ve výši například 45,- Kč za měsíc, nelze ho vyplatit. Naopak, aby nebylo bonusu zneužíváno je stanoven i maximální limit, který se v čase již dvakrát změnil. Jedna z výrazných novějších změn je z roku 2021, kdy byl stanovena neomezená částka pro maximální roční bonus. Pro přehlednost a zajištění správnosti při výpočtu například účetní program DUEL má limit stanovený na extrémně vysokou částku.

Od roku 2022 je pak zrušen i maximální limit pro měsíční bonus. (Finance, 2022)

Tabulka 21 - Výše minimálních a maximálních daňových bonusů

Platnost od	Měsíční bonus minimální	Měsíční bonus maximální	Roční bonus minimální	Roční bonus maximální
01.01.2005	50	2 500	100	30 000
01.01.2006	50	2 500	100	30 000
01.01.2007	50	2 500	100	30 000
01.01.2008	50	4 350	100	52 200
01.01.2009	50	4 350	100	52 200
01.01.2010	50	4 350	100	52 200
01.01.2011	50	4 350	100	52 200
01.01.2012	50	5 025	100	60 300
01.01.2013	50	5 025	100	60 300
01.01.2014	50	5 025	100	60 300
01.01.2015	50	5 025	100	60 300
01.01.2016	50	5 025	100	60 300
01.05.2016	50	5 025	100	60 300
01.01.2017	50	5 025	100	60 300
01.07.2017	50	5 025	100	60 300
01.01.2018	50	5 025	100	60 300
01.01.2019	50	5 025	100	60 300
01.01.2020	50	5 025	100	60 300
01.01.2021	50	5 025	100	999 999 999

zdroj: vlastní zpracování dle účetního programu DUEL

4.2 Zdanění minimální a průměrné mzdy, modelové výpočty

V následujících podkapitolách jsou uvedeny modelové výpočty, které ukazují vliv zdanění a slevy na poplatníka na minimální a průměrnou mzdu. První tabulka vždy uvažuje pouze slevu na poplatníka a jaký vliv má na čistou mzdu, druhá tabulka poté zobrazuje navíc daňové zvýhodnění na dvě děti, které často do zdanění mezd zasahuje a má vliv na výši čisté mzdy. Hlavním rozdílem mezi vlivem slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění je daňový bonus. Daň po uplatnění slevy na poplatníka nemůže být záporná, u daňového zvýhodnění to pak možné je a vzniká tak daňový bonus.

Pro modelové výpočty bylo vybráno sedm let, ve kterých byla zanedána nějaká změna v sazbách či výpočtech. Důvody pro výběr byly následující:

- **2004** – nemožnost uplatnit slevu na poplatníka měsíčně, ale pouze ročně,
- **2006** – došlo ke snížení sazby daně na 12 % ze základu daně,

- **2008** – zavedení superhrubé mzdy
- **2013** – snížení slevy na poplatníka
- **2017** – navýšení slevy na poplatníka, navýšení daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každí další dítě
- **2020** – srovnání s rokem 2021 a uvažování předchozího zvýšení daňového zvýhodnění na 1. dítě (v roce 2018)
- **2021** – zrušení superhrubé mzdy a navýšení slevy na poplatníka

Jelikož některé změny proběhly v průběhu zmíněných let, ve výpočtech je vždy uvážován konec daného roku.

4.2.1 Vliv zdanění minimální mzdy na čistou mzdu

Tabulka 22 porovnává zdanění minimální mzdy, která je v tabulce uvedena jako hrubá mzda, a uplatnění slevy na poplatníka za předpokladu, že poplatník má podepsané prohlášení. Nepodepsané prohlášení pak symbolizuje řádek „Čistá mzda bez slev na dani“, kde není zmíněná sleva uplatněna.

V porovnání je třeba věnovat pozornost řádkům 8 – 11. Řádek 8 uvádí výši daně z minimální mzdy daného roku, řádek 9 pak udává výši měsíční slevy na poplatníka. Od vypočtené daně je odečtena SnPo a výsledek je na řádku 10. Jelikož daň po slevách nesmí být záporná, je na řádku 11 uvedena konečná daň po slevách, která je součástí pro výpočet čisté mzdy. Řádky 12 a 13 pak zobrazují čistou mzdu v závislosti na podepsaném a nepodepsaném prohlášením. Rozdíl je roven výši slevy na poplatníka, která je nižší než záloha na daň, a to v letech 2006, 2017 a 2020. V případě nulové zálohy na daň je pak rozdíl roven výši daně, a to v letech 2008, 2013 a 2021. V roce 2004 nebylo možné slevu na poplatníka uplatnit měsíčně, proto je rozdíl nulový. Podíl čisté mzdy na mzdě hrubé je vypočten na řádku 15.

Tabulka 22 - Zdanění minimální mzdy a vliv slevy na poplatníka

		2004	2006	2008	2013	2017	2020	2021
1	Hrubá mzda	6 700	7 570	8 000	8 500	11 000	14 600	15 200
2	Pojistné zaměstnance	838	946	1 000	935	1 210	1 606	1 672
3	- Sociální pojištění	536	606	640	553	715	949	988
4	- Zdravotní pojištění	302	341	360	383	495	657	684
5	Superhrubá mzda	x	x	10 720	11 390	14 740	19 535	20 338
6	Základ daně	6 700	7 600	10 800	11 400	14 800	14 600	15 200
7	Sazba daně	15%	12%	15%	15%	15%	15%	15%
8	Daň	1 005	912	1 620	1 710	2 220	2 190	2 280
9	Sleva na poplatníka	0	600	2 070	1 970	2 070	2 070	2 320
10	Daň po slevách	1 005	312	-450	-260	150	120	-40
11		1 005	312	0	0	150	120	0
12	Čistá mzda	4 858	6 312	7 000	7 565	9 640	12 874	13 528
13	Čistá mzda bez slev na dani	4 858	5 712	5 380	5 855	7 570	10 804	11 248
14	Rozdíl	0	600	1 620	1 710	2 070	2 070	2 280
15	Podíl ČM na HM	73%	83%	88%	89%	88%	88%	89%

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z účetního programu DUEL

Kromě slevy na poplatníka ovlivňuje výrazně minimální mzdu i daňové zvýhodnění. Tabulka 23 porovnává čisté mzdy poplatníka s podepsaným prohlášením a dvěma dětmi (řádek 15) a s nepodepsaným prohlášením (řádek 16), rozdíl mezi těmito částkami je na řádku 17.

Rok 2004 je bez rozdílu z důvodu nemožnosti uplatnit slevy měsíčně. Ovšem v ostatních letech vzniká vždy daňový bonus. Pro poplatníka je pak ve většině případů čistá mzda vyšší než mzda hrubá. Oproti čisté mzdě bez podepsaného prohlášení (řádek 16) jsou pak rozdíly vysoké. V tabulce 23 na řádku 18 je opět vypočten podíl čisté mzdy na hrubé mzdě, v posledních letech při daňovém bonusu čistá mzda převyšuje mzdu hrubou.

Tabulka 23 - Zdanění minimální mzdy a vliv daňového zvýhodnění

		2004	2006	2008	2013	2017	2020	2021
1	Hrubá mzda	6 700	7 570	8 000	8 500	11 000	14 600	15 200
2	Pojistné zaměstnance	838	946	1 000	935	1 210	1 606	1 672
3	- Sociální pojištění	536	606	640	553	715	949	988
4	- Zdravotní pojištění	302	341	360	383	495	657	684
5	Superhrubá mzda	x	x	10 720	11 390	14 740	19 535	20 338
6	Základ daně	6 700	7 600	10 800	11 400	14 800	14 600	15 200
7	Sazba daně	15%	12%	15%	15%	15%	15%	15%
8	Daň	1 005	912	1 620	1 710	2 220	2 190	2 280
9	Sleva na poplatníka	0	600	2 070	1 970	2 070	2 070	2 320
10	Daň po slevách	1 005	312	-450	-260	150	120	-40
11		1 005	312	0	0	150	120	0
12	Sleva na 1. dítě	0	500	890	1 117	1 117	1 267	1 267
13	Sleva na 2. dítě	0	500	890	1 117	1 617	1 617	1 617
14	Daň po daňovém zvýhodnění	1 005	-688	-1 780	-2 234	-2 584	-2 764	-2 884
15	Čistá mzda	4 858	7 312	8 780	9 799	12 374	15 758	16 412
16	Čistá mzda bez slev na dani a daň. zvýh.	4 858	5 712	5 380	5 855	7 570	10 804	11 248
17	Rozdíl	0	1 600	3 400	3 944	4 804	4 954	5 164
18	Podíl ČM na HM	73%	97%	110%	115%	112%	108%	108%

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z účetního programu DUEL

4.2.2 Vliv zdanění průměrné mzdy na čistou mzdu

Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu zobrazuje tabulka 24 opět za předpokladu, že poplatník má podepsané prohlášení. Bez podepsaného prohlášení je čistá mzda značně nižší (řádek 12). Rozdíl mezi podepsaným a nepodepsaným prohlášením je vypočten na řádku 13 a vždy je ve výši slevy na poplatníka. Jelikož daň u průměrné mzdy je vždy vyšší než SnPo, nemůže dojít k situaci, že by daň byla nulová, pokud poplatník neuplatňuje daňové zvýhodnění. Při uplatnění pouze SnPo u průměrné mzdy se výše čisté mzdy pohybuje okolo 80 % hrubé mzdy (řádek 14).

Tabulka 24 - Zdanění průměrné mzdy a vliv slevy na poplatníka

	2004	2006	2008	2013	2017	2020	2021
1 Hrubá mzda	18 025	19 447	22 653	25 051	29 635	35 611	55 480
2 Pojistné zaměstnance	2 253	2 431	2 832	2 756	3 260	3 917	6 103
3 - Sociální pojištění	1 442	1 556	1 812	1 628	1 926	2 315	3 606
4 - Zdravotní pojištění	811	875	1 019	1 127	1 334	1 602	2 497
5 Superhrubá mzda	x	x	30 355	33 568	39 711	47 648	74 232
6 Základ daně	18 100	19 500	30 400	33 600	39 800	35 700	55 500
7 Sazba daně	15%	12%	15%	15%	15%	15%	15%
8 Daň	2 715	2 340	4 560	5 040	5 970	5 355	8 325
9 Sleva na poplatníka	0	600	2 070	1 970	2 070	2 070	2 320
10 Daň po slevách	2 715	1 740	2 490	3 070	3 900	3 285	6 005
11 Čistá mzda	13 057	15 276	17 331	19 225	22 475	28 409	43 372
12 Čistá mzda bez slev na dani	13 057	14 676	15 261	17 255	20 405	26 339	41 052
13 Rozdíl	0	600	2 070	1 970	2 070	2 070	2 320
14 Podíl ČM na HM	72%	79%	77%	77%	76%	80%	78%

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z účetního programu DUEL

Výrazný vliv na výši čisté průměrné mzdy má daňové zvýhodnění. Poplatník se dvěma dětmi a podepsaným prohlášením zaplatil v roce 2021 daň ve výši pouze 331 Kč. Poplatník bez dětí zaplatil 3 215 Kč. Vliv daňového zvýhodnění v rámci vybraných let porovnává tabulka 25. Aby byl vidět rozdíl mezi slevou na poplatníka daňovým zvýhodněním je do tabulky vložen řádek 14, kde je vypočtena čistá mzda pouze se slevou na poplatníka. Samotná čistá mzda je vypočtena na řádku 15 a rozdíl oproti nepodepsanému prohlášení, a tím pádem neuplatňováním žádných slev, je na řádku 15.

Při věnování pozornosti řádkům 14, 15 a 16 lze vidět tři různé výše čisté mzdy. Na řádku 18 je pak zobrazen podíl čisté mzdy na hrubé mzdě, který se zvyšuje, ale oproti tabulce 23 již nepřesáhne 100 %.

Tabulka 25 - Zdanění průměrné mzdy a vliv daňového zvýhodnění

		2004	2006	2008	2013	2017	2020	2021
1	Hrubá mzda	18 025	19 447	22 653	25 051	29 635	35 611	36 807
2	Pojistné zaměstnance	2 253	2 431	2 832	2 756	3 260	3 917	4 049
3	- Sociální pojištění	1 442	1 556	1 812	1 628	1 926	2 315	2 392
4	- Zdravotní pojištění	811	875	1 019	1 127	1 334	1 602	1 656
5	Superhrubá mzda	x	x	30 355	33 568	39 711	47 648	49 248
6	Základ daně	18 100	19 500	30 400	33 600	39 800	35 700	36 900
7	Sazba daně	15%	12%	15%	15%	15%	15%	15%
8	Daň	2 715	2 340	4 560	5 040	5 970	5 355	5 535
9	Sleva na poplatníka	0	600	2 070	1 970	2 070	2 070	2 320
10	Daň po slevách	2 715	1 740	2 490	3 070	3 900	3 285	3 215
11	Sleva na 1. dítě	0	500	890	1 117	1 117	1 267	1 267
12	Sleva na 2. dítě	0	500	890	1 117	1 617	1 617	1 617
13	Daň po daňovém zvýhodnění	2 715	740	710	836	1 166	401	331
14	Čistá mzda se slevou na poplatníka a bez daň. zvýhodnění	13 057	15 276	17 331	19 225	22 475	28 409	29 543
15	Čistá mzda	13 057	16 276	19 111	21 459	25 209	31 293	32 427
16	Čistá mzda bez slev na dani	13 057	14 676	15 261	17 255	20 405	26 339	27 223
17	Rozdíl řádků 15 a 16	0	1 600	3 850	4 204	4 804	4 954	5 204
18	Podíl ČM na HM	72%	84%	84%	86%	85%	88%	88%

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z účetního programu DUEL

4.2.3 Roční zúčtování minimální a průměrné mzdy v roce 2021

Vliv na zdanění mezd má také roční zúčtování mezd, především proto, že některé slevy na dani lze uplatnit pouze ročně a v některých případech tak vzniká přeplatek na dani. Ve třech modelových výpočtech jsou simulovány tři různé situace a zobrazeno porovnání mezi minimální a průměrnou mzdou v jednotlivých situacích.

Modelový příklad ročního zúčtování č. 1

Na modelovém příkladu č. 1 je vypočteno roční zúčtování zaměstnance (pana Nováka) s minimální mzdou a s průměrnou mzdou v roce 2021. V obou případech je předpokládáno, že zaměstnanec odpracoval celý rok u jednoho zaměstnavatele a podepsal

prohlášení poplatníka. V tomto případě je zaměstnanec bezdětný a neuplatňuje žádné další slevy, jen slevu na poplatníka.

Výpočet prvního modelového příkladu je uveden v tabulce 26, kdy cílem bylo zjistit, zda roční zúčtování bude mít vliv na vrácení přeplatku na dani z důvodu uplatnění pouze slevy na poplatníka. V případě minimální mzdy základní sleva na poplatníka na vrácení daně vliv nemá. Naopak u průměrné mzdy vzniká přeplatek na dani ve výši 180 Kč, a to právě z důvodu zaokrouhlování. Při měsíčním výpočtu se základ daně zaokrouhluje na 100 Kč nahoru a při ročním na 100 Kč dolů, proto může docházet k přeplatku na dani i v situaci, kdy žádné roční slevy poplatník neuplatňuje.

Tabulka 26 - Modelový příklad č. 1

Modelový příklad 1		minimální	průměrná
1	Hrubá mzda (roční)	182 400	441 684
2	- bezúplatná plnění - dary	x	x
3	- úroky z úvěru (hypotéka)	x	x
4	- penzijní připojištění	x	x
5	- soukromé životní pojištění	x	x
6	- členské příspěvky	x	x
7	- úhrada za zkoušky	x	x
8	Průběžný základ daně	182 400	441 684
9	Průběžný ZD zaokrouhlený	182 400	441 600
10	sazba daně	15%	15%
11	Daň	27 360	66 240
12	- Sleva na poplatníka	27 840	27 840
13	- Sleva na manželku	x	x
14	- školkové	x	x
15	Daň po slevách	-480	38 400
		0	38 400
17	- daňové zvýhodnění na 1. dítě	x	x
18	- daňové zvýhodnění na 2. dítě	x	x
19	Daň po daň. zvýhodnění	0	38 400
20	- zaplacené zálohy na daň	0	38 580
21	Přeplatek (-) / nedoplatek	0	-180

zdroj: vlastní zpracování

Modelový příklad ročního zúčtování č. 2

V modelovém příkladu č. 2 jsou dále uvažovány i ostatní slevy a situace, které mohou nastat, a to:

- Manželka pana Nováka je na rodičovské dovolené a její příjem z rodičovského příspěvku činil 120 000 Kč/rok.
- Pan Novák má dvě děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, ve věku 2 a 4 roky.
- Doložení potvrzení od banky, že zaplatil za uvedený rok na úrocích z hypotečního úvěru 16 540 Kč.
- Potvrzení, že zaplatil za uvedený rok na penzijním připojištění 24 000 Kč.
- Potvrzení, že jednou daroval krev.
- Potvrzení z Mateřské školy, že zaplatil za uvedený rok školkovné ve výši 16 000 Kč.

Výpočet zadání druhého příkladu je proveden v tabulce 27. Aby byl dobře vidět rozdíl a vliv slev je přidán sloupec pro nadprůměrnou mzdu, kdy byla uvažována měsíční mzda zaměstnance 55 480 Kč. U tohoto příkladu je také nutné si dát pozor na maximální částky, které lze uplatnit. Například u penzijního pojištění bylo nutné od zaplacených 24 000 Kč odečíst 1 000 Kč za každý měsíc, u školkovného lze uplatnit maximálně částku ve výši minimální mzdy.

Oproti prvnímu příkladu, zde nastal přeplatek na dani ve všech případech, a to právě díky slevám, které bylo možné uplatnit až při ročním zúčtování, nikoli při měsíčním. Z příkladu vyplývá, že s vyšší mzdou je vyšší i přeplatek. V případě minimální a průměrné mzdy vyšla již samotná daň nulová a přeplatek vznikl na základě daňového zvýhodnění jako daňový bonus. U průměrné a nadprůměrné mzdy pak byly zaplacený i zálohy na daň během roku, které přeplatek ještě navýšily.

U tohoto příkladu by se dalo usuzovat o možnosti, zda by pan Novák dosáhl na hypotéku s minimální mzdou, ale pro účely výpočtu a porovnání je uvažováno, že ano.

Tabulka 27 - Modelový příklad č. 2

Modelový příklad 2		minimální	průměrná	nadprůměrná
1	Hrubá mzda (roční)	182 400	441 684	665 760
2	- bezúplatná plnění - dary	3 000	3 000	3 000
3	- úroky z úvěru (hypotéka)	16 540	16 540	16 540
4	- penzijní připojištění	12 000	12 000	12 000
5	- soukromé životní pojištění	x	x	x
6	- členské příspěvky	x	x	x
7	- úhrada za zkoušky	x	x	x
8	Průběžný základ daně	150 860	410 144	634 220
9	Průběžný ZD zaokrouhlený	150 800	410 100	634 200
10	sazba daně	15%	15%	15%
11	Daň	22 620	61 515	95 130
12	- Sleva na poplatníka	27 840	27 840	27 840
13	- Sleva na manželku	24 840	24 840	24 840
14	- školkovné	15 200	15 200	15 200
15	Daň po slevách	-45 260	-6 365	27 250
		0	0	27 250
17	- daňové zvýhodnění na 1. dítě	15 204	15 204	15 204
18	- daňové zvýhodnění na 2. dítě	19 404	19 404	19 404
19	Daň po daň. zvýhodnění	-34 608	-34 608	-7 358
20	- zaplacené zálohy na daň	0	3 972	37 452
21	Přeplatek (-) / nedoplatek	-34 608	-38 580	-44 810

zdroj: vlastní zpracování

Modelový příklad ročního zúčtování č. 3

Ve třetím případě (v tabulce 28) je zohledněno, že pan Novák je student vysoké školy prezenční formy, podepsal prohlášení poplatníka, nemá žádné děti a doložil potvrzení, že dvakrát daroval krev. I v tomto příkladu je započítána nadprůměrná mzda.

U minimální mzdy žádný přeplatek nevyšel, ani během roku nebyly zaplacené žádné zálohy na daň, protože slevy byly vyšší než samotné zálohy na daň. Průměrná i nadprůměrná mzda poté vykazuje přeplatek ve výši kolem 1 000 Kč.

Tabulka 28 - Modelový příklad č. 3

Modelový příklad 3		minimální	průměrná	nadprůměrná
1	Hrubá mzda (roční)	182 400	441 684	665 760
2	- bezúplatná plnění - dary	6 000	6 000	6 000
3	- úroky z úvěru (hypotéka)	x	x	x
4	- penzijní připojištění	x	x	x
5	- soukromé životní pojištění	x	x	x
6	- členské příspěvky	x	x	x
7	- úhrada za zkoušky	x	x	x
8	Průběžný základ daně	176 400	435 684	659 760
9	Průběžný ZD zaokrouhlený	176 400	435 600	659 700
10	sazba daně	15 %	15 %	15 %
11	Daň	26 460	65 340	98 955
12	- Sleva na poplatníka	27 840	27 840	27 840
13	- Sleva na studenta	4 020	4 020	4 020
15	Daň po slevách	-5 400	33 480	67 095
		0	33 480	67 095
17	- daňové zvýhodnění na 1. dítě	x	x	x
18	- daňové zvýhodnění na 2. dítě	x	x	x
19	Daň po daň. zvýhodnění	0	33 480	67 095
20	- zaplacené zálohy na daň	0	34 560	68 040
21	Přeplatek (-) / nedoplatek	0	-1 080	-945

zdroj: vlastní zpracování

Při ročním zúčtování příjmů ze závislé činnosti dochází ve většině případů k přeplatku na dani a v rámci mezd, nejpozději v březnové mzdě, se přeplatek poplatníkovi vrátí. Dojde-li se k nedoplatku, je nutné podat daňové přiznání na příslušném finančním úřadě a nedoplatek doplatit. K nedoplatku může dojít například při špatném výpočtu mzdy nebo při uplatnění slevy na poplatníka u dvou zaměstnavatelů, případně i z důvodu daňového zvýhodnění, kdy je uplatněno v období, ve kterém sleva nenáleží (například z důvodu ukončení studia dítěte zaměstnance).

Modelové příklady ukazují, že SnPo při ročním zúčtování má vliv menší než ostatní slevy. Výraznou slevou jsou především úroky z hypotéky nebo sleva na manželku (za splnění určitých podmínek). Rozhodně se ale nejedná o zanedbatelnou slevu. Sleva má svůj význam hlavně u nízkopříjmových skupin zaměstnanců (viz kapitola 4.2.4).

4.2.4 Vliv slevy na poplatníka pro zaměstnance s nízkými příjmy

Pro zobrazení vlivu slevy na poplatníka na výši mzdy u nízkopříjmových skupin zaměstnanců je provedeno několik mzdových výpočtů v tabulce 29. Mzda se pohybuje od minimální mzdy až po 27 000 Kč. Ve výpočtu je uvažováno s pravidly výpočtu mezd pro rok 2021, dále s podepsaným prohlášením a uplatněním pouze slevy na poplatníka, neuvažují se zde děti ani žádné další slevy.

Z výpočtů vyplývá, že čím vyšší je hrubá mzda, tím vyšší je daň a větší rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou (řádek 14). Na řádku 15 je zobrazen podíl čisté mzdy na hrubé mzdě. S vyšší hrubou mzdou podíl klesá. Důvodem je především to, že při prvním výpočtu s hrubou mzdou 15 200 Kč se daň rovná nule a od hrubé mzdy je odečteno pouze sociální a zdravotní pojištění. S rostoucí mzdou již daň vychází kladná i po odečtení slevy na poplatníka.

Tabulka 29 - Vliv slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců v roce 2021

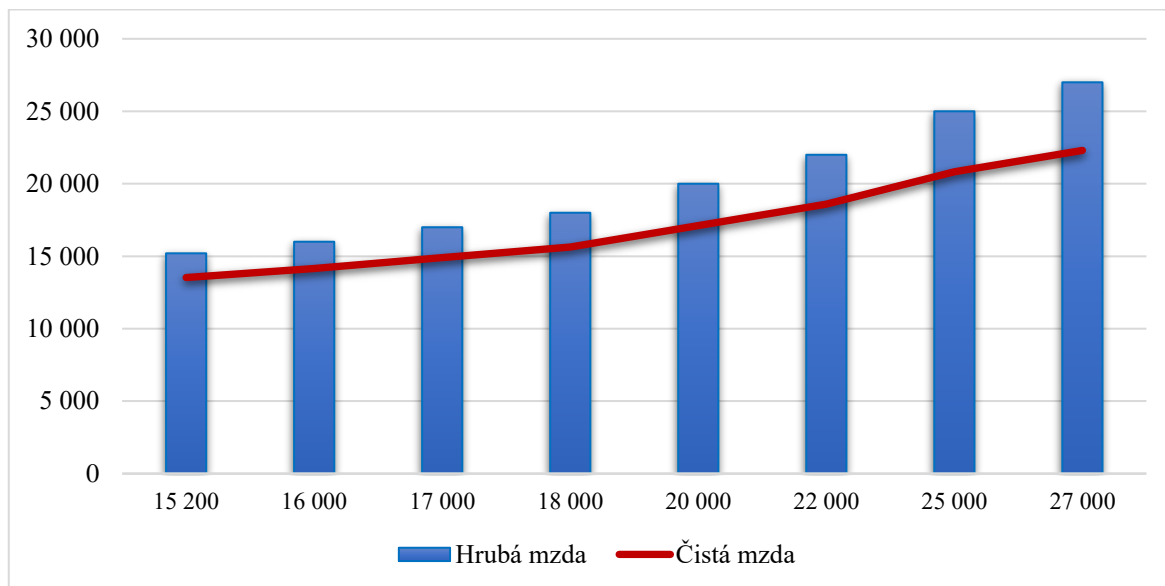
1	Hrubá mzda	15 200	16 000	17 000	18 000	20 000	22 000	25 000	27 000
2	Pojistné zaměstnance	1 672	1 760	1 870	1 980	2 200	2 420	2 750	2 970
3	- SP	988	1 040	1 105	1 170	1 300	1 430	1 625	1 755
4	- ZP	684	720	765	810	900	990	1 125	1 215
6	Základ daně	15 200	16 000	17 000	18 000	20 000	22 000	25 000	27 000
7	Sazba daně	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
8	Daň	2 280	2 400	2 550	2 700	3 000	3 300	3 750	4 050
9	Sleva na poplatníka	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320
10	Daň po slevách	-40	80	230	380	680	980	1 430	1 730
11		0	80	230	380	680	980	1 430	1 730
12	Čistá mzda	13 528	14 160	14 900	15 640	17 120	18 600	20 820	22 300
13	Čistá mzda bez slev na dani	11 248	11 840	12 580	13 320	14 800	16 280	18 500	19 980
14	Rozdíl (HM-ČM)	1 672	1 840	2 100	2 360	2 880	3 400	4 180	4 700
15	Podíl ČM na HM	89%	89%	88%	87%	86%	85%	83%	83%

zdroj: vlastní zpracování

Pro lepší zobrazení rozdílů je zpracován graf 3, kde modré sloupce zobrazují výši hrubé mzdy a červená křivka výši čisté mzdy. Výchozí data jsou z tabulky 29.

Na grafu 3 lze s rostoucí hrubou mzdou vidět větší rozpětí mezi hrubou a čistou mzdou při stejné výši slevy na poplatníka. SnPo má větší vliv u nižších mezd než u vyšších.

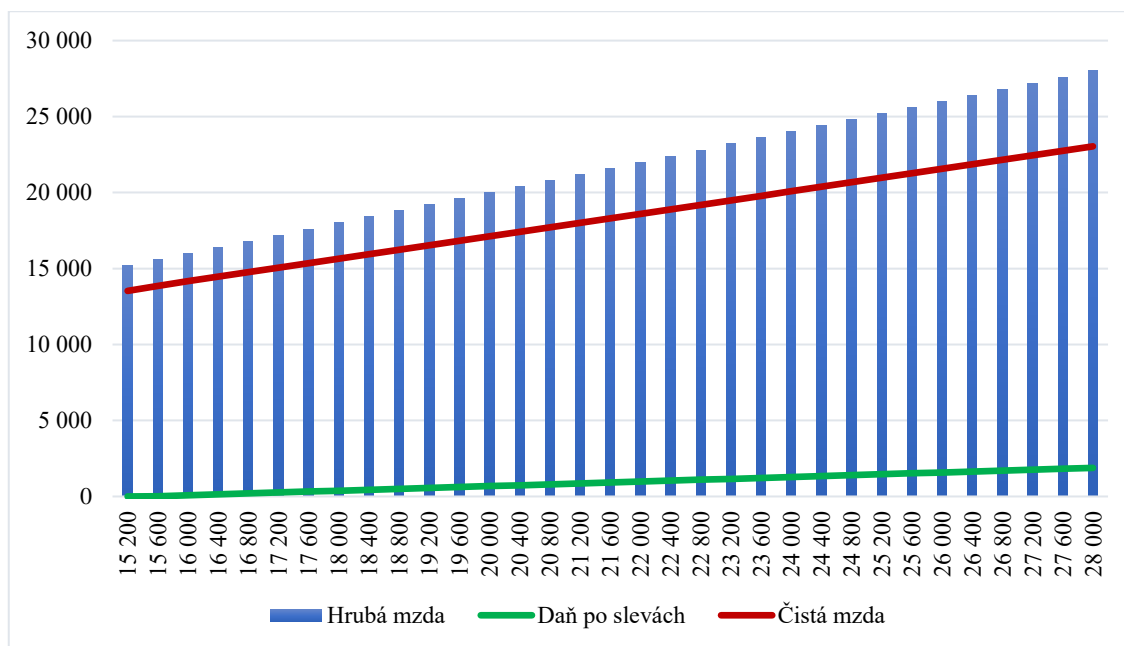
Graf 3 – Vliv slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců



zdroj: vlastní zpracování

Detailnější členění vlivu slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců včetně zobrazení výše daně ukazuje graf 4. Rozmezí mezi mzdami je 400 Kč a začíná u minimální mzdy. Data pro graf jsou uvedeny v příloze č. 3 – Výpočty mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Zmíněný graf kromě modrých sloupců (hrubé mzdy) a červené křivky (čisté mzdy) vykazuje i zelenou křivku, která představuje výši daně po slevě na poplatníka s hodnotami na pravé ose (dále daňová křivka). V podrobnějším členění je lépe vidět zvyšující se rozpětí mezi hrubou a čistou mzdou, a narůstající daňová povinnost poplatníka. Při minimální mzdě povinnost odvést zálohu na daň nevzniká, protože sleva na poplatníka je vyšší než daň, naopak u hrubé mzdy 28 000 Kč je daň ve výši 1 880 Kč.

Graf 4 – Porovnání daně a slevy na poplatníka u nízkopříjmových skupin zaměstnanců



zdroj: vlastní zpracování

4.3 Predikce výše minimální mzdy a slevy na poplatníka

Minimální mzda se na rozdíl od slevy na poplatníka od roku 2014 pravidelně zvedá a předpokládá se rostoucí trend i v dalších letech. Proto je vytvořena předpověď, která zobrazuje pravděpodobnou výši minimální mzdy a slevy na poplatníka v následujících 10 letech. Výpočty vycházejí z historicky platných dat a jsou provedeny v Excelu pomocí funkce FORECAST.ETS.

4.3.1 Predikce minimální mzdy

Pro předpověď minimální mzdy na dalších 10 let je zvolena funkce FORECAST.ETS v aplikaci Excel, která vrátí prognózu hodnoty k zadanému budoucímu datu pomocí exponenciálního vyhlazování, což znamená, že při výpočtu budoucí předpovědi přikládá větší váhu novějším hodnotám, starší vzorky pak mají menší váhu. Dále tato funkce bere v úvahu i náhodné rušení v časové řadě, jako například v tomto případě stejná minimální mzda několik let po sobě. (Matematická biologie, 2022)

Předpověď je vypočtena v tabulce 30, která obsahuje pět sloupců. První sloupec zobrazuje časovou řadu v letech, druhý sloupec udává predikci měsíční minimální mzdy a

vychází z dat od roku 1996 až 2021 a následujících. Třetí až pátý sloupec předpovídá výši měsíční minimální mzdy, ale vychází z kratší časové řady, začátek časové řady je vždy uveden v záhlaví tabulky (označeno žlutě). Pro následující hodnoty je vždy uvažována časová řada začínající rokem v záhlaví a končící rokem předcházejícím, než je počítán. Tedy pro rok 2023 se vychází z dat z let 2014 – 2022, pro rok 2024 z dat 2014 – 2023, a dále.

Při porovnání predikcí a informace, že minimální mzda v roce 2022 vzrostla na 16 200 Kč vyplývá, že nejpřesnější předpověď vychází v posledním sloupci, kde jsou výchozími hodnotami ty nejnovější. V tomto případě predikce vyšla o 56 Kč více, než je stanovena minimální mzda pro rok 2022. Lze tedy předpokládat, že pro rozhodování o minimální mzdě vláda vychází z nejnovějších hodnot, protože se jedná o pravidelná data, která nejsou konstantní. Při započítávání dat před rokem 2008, kdy byla minimální mzda v několika letech stejná a neměnná, pak vychází předpověď nižší, protože bere v úvahu právě konstantní data z minulosti.

V nejbližších letech je tedy možné očekávat navyšování minimálních mezd přibližně o 1 000 Kč ročně. Nutno ale brát v potaz i inflaci a ekonomickou situaci v ČR, která má na stanovení výše minimální mzdy určitě vliv.

Tabulka 30 - Predikce výše minimální mzdy

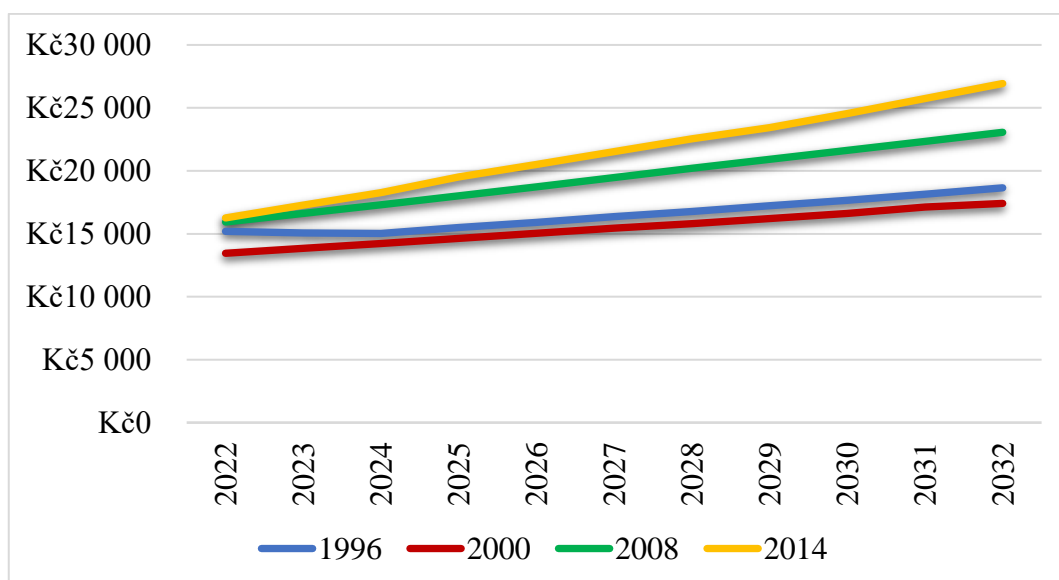
1	2	3	4	5
ROK	1996	2000	2008	2014
2022	15 188 Kč	13 449 Kč	15 934 Kč	16 256 Kč
2023	15 057 Kč	13 841 Kč	16 605 Kč	17 268 Kč
2024	15 024 Kč	14 233 Kč	17 293 Kč	18 278 Kč
2025	15 493 Kč	14 625 Kč	18 007 Kč	19 507 Kč
2026	15 910 Kč	15 036 Kč	18 720 Kč	20 503 Kč
2027	16 373 Kč	15 446 Kč	19 463 Kč	21 524 Kč
2028	16 770 Kč	15 801 Kč	20 205 Kč	22 547 Kč
2029	17 213 Kč	16 216 Kč	20 915 Kč	23 441 Kč
2030	17 667 Kč	16 626 Kč	21 633 Kč	24 539 Kč
2031	18 135 Kč	17 121 Kč	22 347 Kč	25 740 Kč
2032	18 650 Kč	17 411 Kč	23 061 Kč	26 936 Kč

zdroj: vlastní zpracování

Pravděpodobný předpoklad růstu minimální mzdy lépe než tabulka 30, ukazuje graf 5. Graf vychází z tabulky 30 a jednotlivé křivky simulují sloupce 3, 4 a 5. Nejvíce pravidelný, lineární tvar má červená křivka, která nezahrnuje roky před rokem 2000, a křivka zelená. Naopak nejvíce nepravidelný tvar má křivka modrá, která vychází z největšího souboru dat. Žlutá křivka pak simuluje nejpravděpodobnější vývoj.

Výrazný je také rozdíl mezi žlutou a červenou křivkou z čehož lze usoudit, že pokud by se vláda rozhodovala na základě předešlých dat od roku 1996, byla by minimální mzda za 10 let výrazně nižší, než jaká pravděpodobně bude.

Graf 5 - Predikce minimální mzdy



zdroj: vlastní zpracování

Pro porovnání budoucích výší je v tabulce 31 vypočtena predikce s již známou minimální mzdou pro rok 2022. Sloupec 2014 – 2021 počítá s neznámou minimální mzdou pro rok 2022 a sloupec 2014 – 2022 s novou mzdou již počítá. V prvních předpovědích se nejedná o velký rozdíl, ale v posledních předpovídaném roce je rozdíl přibližně 400 Kč. Nelze tedy s jistotou určit, jaká bude minimální mzda v dlouhodobém horizontu.

Tabulka 31 - Predikce výše minimální mzdy pro roky 2023 - 2032

	2014 - 2021	2014 - 2022
2022	16 256 Kč	16 200,00 Kč
2023	17 268 Kč	17 213,48 Kč
2024	18 278 Kč	18 217,96 Kč
2025	19 507 Kč	19 258,60 Kč
2026	20 503 Kč	20 257,83 Kč
2027	21 524 Kč	21 260,82 Kč
2028	22 547 Kč	22 263,80 Kč
2029	23 441 Kč	23 125,97 Kč
2030	24 539 Kč	24 203,72 Kč
2031	25 740 Kč	25 312,00 Kč
2032	26 936 Kč	26 533,57 Kč

zdroj: vlastní zpracování

4.3.2 Predikce slevy na poplatníka

Pro výpočet predikce slevy na poplatníka je použita stejná funkce jako pro výpočet predikce minimální mzdy. Data pro výpočet jsou od roku 2005 až do roku 2021 nebo 2022. Tabulka 32 obsahuje pět sloupců. První sloupec charakterizuje rok platnosti predikce, druhý, třetí a čtvrtý sloupec počítá predikci od roku uvedeného v záhlaví až po rok 2021, poslední (pátý) sloupec predikci počítá od roku 2014 až po rok 2022, kdy je měsíční sleva na poplatníka již známá. Následující roky (2023 a dále) jsou počítány vždy předchozích let včetně vypočtené predikce roku předcházejícího. Pro lepší porovnání s MM je zvolena měsíční výše, nikoliv roční.

Je-li pro rok 2022 měsíční SnPo ve výši 2 570,- Kč, odpovídá této hodnotě nejbližší predikce ze sloupce druhého, rozdíl je 157,- Kč. Lze tedy předpokládat, že u této slevy Ministerstvo financí vychází, kromě aktuální ekonomické situace, z historických dat. V pátém sloupci, kde je pro rok 2023 vycházeno již ze známého roku 2022 je predikce přibližně o 100 Kč rozdílná než predikce nejvíce odpovídající roku 2022. Za tabulky vyplývá, že do roku 2029 by sleva na mohla na měsíční bázi mohla dosáhnout hranice 3 000 Kč.

Z předchozího výpočtu predikce MM bylo zjištěno, že se vláda řídí z velké části aktuální situací a zahrnuje do výpočtů nejnovější data. V tomto případě predikci SnPo odpovídá sloupec čtyři a pět, kde se prvotně vychází z dat od roku 2014. Za této situace by do deseti let hranici 3 000 Kč sleva přesáhla mohem později nebo dokonce vůbec.

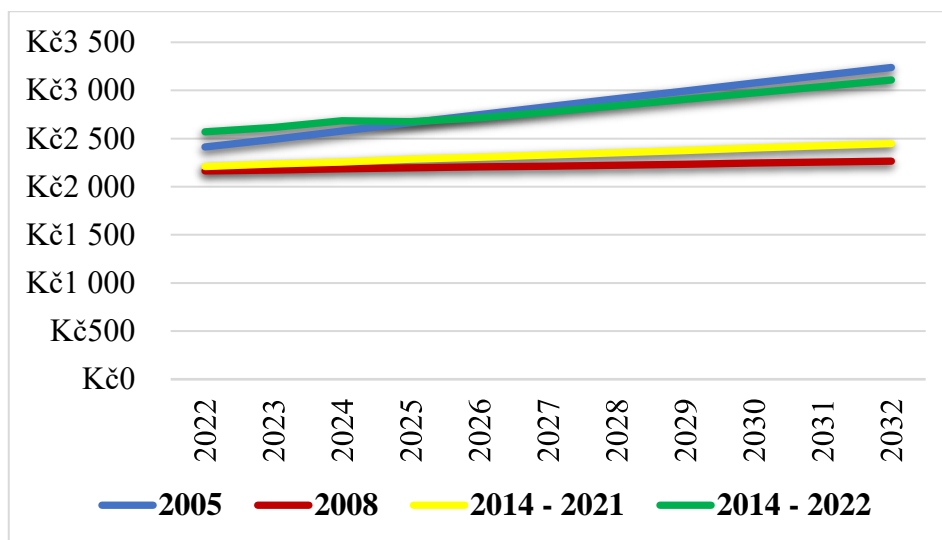
Tabulka 32 - Predikce výše slevy na poplatníka

1	2	3	4	5
ROK	2005	2008	2014	2014
01.01.2022	2 413 Kč	2 164 Kč	2 210 Kč	2 570 Kč
01.01.2023	2 492 Kč	2 175 Kč	2 236 Kč	2 616 Kč
01.01.2024	2 580 Kč	2 185 Kč	2 257 Kč	2 686 Kč
01.01.2025	2 665 Kč	2 195 Kč	2 285 Kč	2 674 Kč
01.01.2026	2 749 Kč	2 206 Kč	2 306 Kč	2 714 Kč
01.01.2027	2 832 Kč	2 213 Kč	2 330 Kč	2 774 Kč
01.01.2028	2 914 Kč	2 223 Kč	2 354 Kč	2 842 Kč
01.01.2029	2 996 Kč	2 234 Kč	2 377 Kč	2 909 Kč
01.01.2030	3 077 Kč	2 245 Kč	2 401 Kč	2 976 Kč
01.01.2031	3 158 Kč	2 255 Kč	2 425 Kč	3 042 Kč
01.01.2032	3 238 Kč	2 265 Kč	2 448 Kč	3 109 Kč

zdroj: vlastní zpracování

Zobrazení možných budoucích výší slev na poplatníka možno vidět na grafu 6. Modrá a zelená křivka předpokládají rychlejší růst, ačkoliv pracují s jiným základním datovým souborem. Díky značnému navýšení slevy v letech 2021 a 2022 křivky rostou strměji. Modrá křivka zahrnuje nejvíce dat a předpoklad tak odhadovat jako nejpřesnější. Naopak zelená křivka obsahuje dat nejméně, ale zahrnuje i poslední platné navýšení slevy. Žlutá a červená křivka poté vychází hlavně z dlouhodobě neměnné slevy, která byla 12 let ve výši 2 070 Kč, proto je křivka plošší a předpokládá pomalejší nárůst.

Graf 6 - Predikce výše slevy na poplatníka



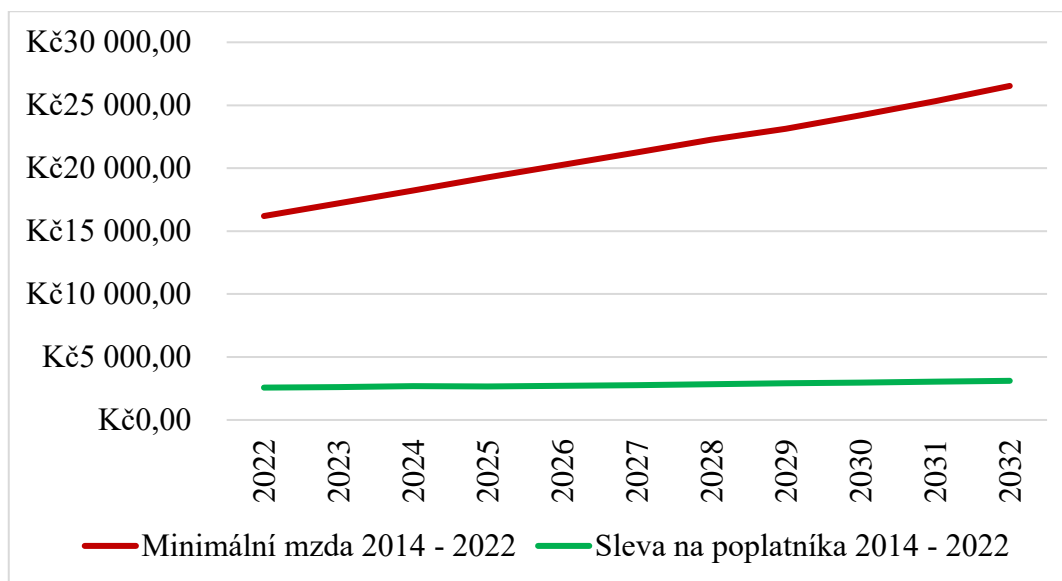
zdroj: vlastní zpracování

4.3.3 Porovnání predikcí

Z předchozích výpočtů bylo zjištěno, které předpovědi budou pravděpodobně nejvíce odpovídat budoucím hodnotám minimální mzdy a slevy na poplatníka. Pro zobrazení porovnání je sestaven graf 7, kde jsou dvě křivky. Červená křivka charakterizuje predikci minimální mzdy a vychází z dat od roku 2014 a započítává i aktuální hodnotu roku 2022. Zelená křivka poté charakterizuje predikci slevy na poplatníka a její data jsou brána ze stejného datového souboru jako pro minimální mzdu.

Na grafu 7 je možné velmi výrazně vidět rozdíl mezi rostoucím trendem obou křivek, který je různoběžný. Rovnoběžné křivky by zobrazovaly linerání a pravidelný nárůst. V tomto případě křivky ukazují na nepravidelný trend, a to z důvodu, že SnPo byla dlouho neměnná, proto je zelená křivka plošší než křivka minimální mzdy, která se měnila pravidelně.

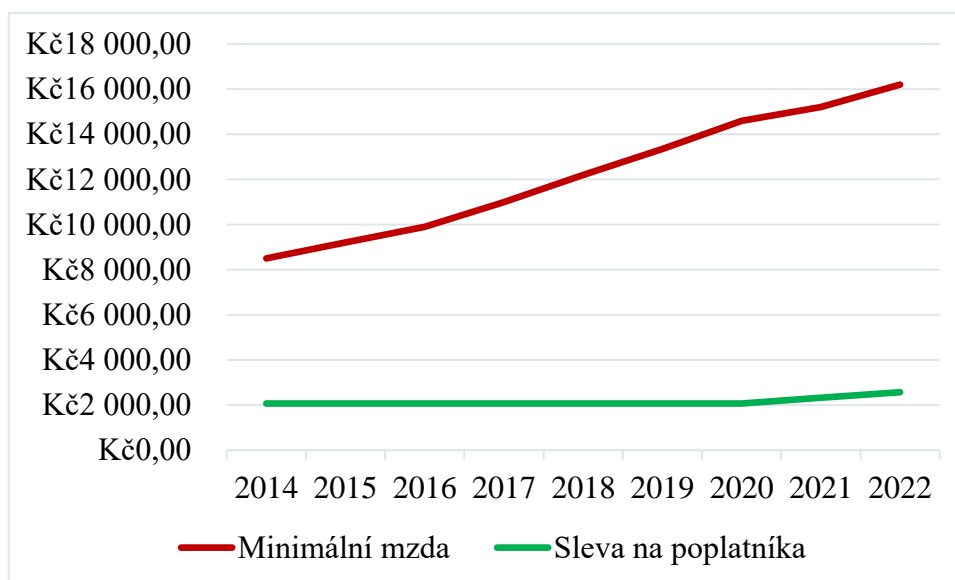
Graf 7 - Predikce minimální mzdy a slevy na poplatníka



zdroj: vlastní zpracování

Historický vývoj minimální mzdy a slevy na poplatníka ukazuje graf 8. Zelená křivka zobrazující slevu na poplatníka je dlouhodobě konstantní a až v letech 2021 a 2022 mírně roste. Naopak křivka minimální mzdy roste v každém roce. Tento graf vychází z dat od roku 2014 do roku 2022.

Graf 8 - Porovnání růstu minimální mzdy a slevy na poplatníka



Zdroj: vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

Z modelových výpočtů vyplývá, jaký vliv má daňové zatížení, sleva na poplatníka, ostatní slevy a daňové zvýhodnění na výši mezd v měsíčním a ročním zúčtování.

5.1 Výsledky vlastní práce

5.1.1 Vliv slev a zdanění na minimální mzdu

Z výpočtů v tabulce 22 vyplývá, že SnPo výrazně přilepšuje poplatníkům s minimální mzdou a s podepsaným prohlášením, a to tím způsobem, že mají nižší nebo dokonce nulové měsíční zálohy na daň.

U minimální mzdy má sleva na poplatníka vliv pouze do výše takové hodnoty, která se rovná výši zálohy na daň ze základu daně. Pro rok 2021 je to hodnota 15 % z 15 200 Kč, což je 2 280 Kč. Vyšší SnPo by měla stejný vliv, záloha by byla nulová. Naopak menší sleva by způsobila vyšší zálohu na daň. Vše za předpokladu podepsaného prohlášení. Výši zálohy na daň zobrazuje tabulka 33.

Tabulka 33 - Vliv slevy na poplatníka na výši minimální mzdy

Uplatnění slevy na poplatníka	NE	ANO		
		Sleva nižší (2000 Kč)	Sleva ve výši sazby daně (2280 Kč)	Sleva vyšší (3000 Kč)
Minimální mzda 15 200 Kč	Záloha na daň (15 %)			
Záloha na daň	2 280	280	0	-720
Záloha na daň upravená	2 280	280	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Větší vliv, než sleva na poplatníka má daňové zvýhodnění na děti dle výpočtů v tabulce 23. Vezme-li se v úvahu i neomezený roční a měsíční maximální bonus, může se v některých případech jednat o vysokou částku a výrazné přilepšení pro poplatníka s minimální mzdou.

5.1.2 Vliv slev a zdanění na průměrnou mzdu

Na výši průměrné mzdy má sleva na poplatníka vliv právě ve výši této uplatňované slevy. Daň z průměrné mzdy je zpravidla vyšší než samotná sleva, záloha na daň se tedy, při podepsaném prohlášení poplatníka, o tuto slevu sníží, ale nebude nulová. Při průměrné mzdě

a neuplatňování ostatních slev na dani či daňového zvýhodnění tedy daň nikdy nevyjde nulová.

Největší vliv na čistou mzdu má uplatnění slevy na poplatníka i daňového zvýhodnění, daň tak může vyjít jen na pár stovek, což je v porovnání s 3 000 Kč (při neuplatňování dětí) značný rozdíl a poplatníkovi se dostává většího obnosu.

5.1.3 Predikce minimální mzdy a slevy na poplatníka

Z výpočtů lze predikovat, že výše minimální mzdy se v nejbližších letech bude navyšovat o přibližně 1 000 Kč, v následujících pěti až deseti letech pak o větší částku. Vláda se řídí aktuálními daty a aktuální situací, protože ze čtyř simulovaných predikcí, byla nejpřesnější predikce s daty z posledních sedmi let. Predikce zahrnující data z předchozích 25 let by za 10 let předpokládala minimální mzdu až o 8 000 Kč nižší, než predikce vycházející z nejnovějších dat.

Z výpočtů predikce slevy na poplatníka lze usoudit, že zmíněná sleva bude růst přibližně o 100 – 200 Kč ročně a do roku 2030 by mohla atakovat hranici 3 000 Kč, a to za předpokladu, je-li nejpravděpodobnější predikcí ta, která se nejvíce shoduje s odhadem pro rok 2022 a finální výši stanovenou Ministerstvem financí ČR.

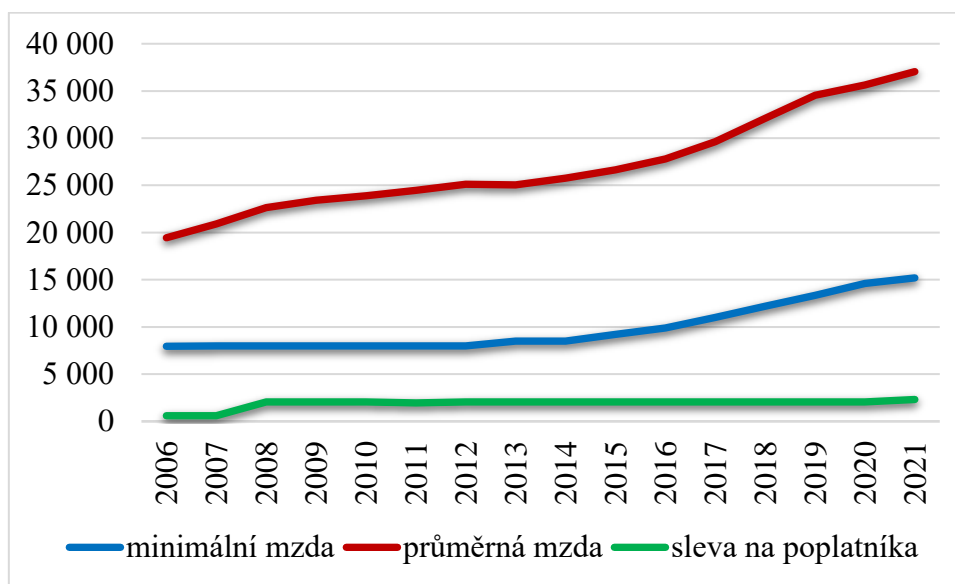
5.2 Zhodnocení stávající situace a návrh možných úprav

Aktuální výše minimální mzdy a slevy na poplatníka není optimálně nastavena. Vyplývá to především z grafů 7 a 8, kdy křivky nejsou rovnoběžné a pravděpodobně v blízké době ani nebudou. Minimální mzda roste vzhledem ke slevě na poplatníka rychleji a zaměstnanci s nízkými příjmy tak odvedou na daních více než by odveli při stejném růstu. Jejich už tak nízký příjem, bude ještě menší.

Do grafu 9 jsou zaneseny 3 křivky, kromě minimální mzdy a slevy na poplatníka je zde i průměrná mzda v letech 2006 až 2021. Průměrná mzda pro rok 2021 je brána z Českého statistického úřadu pro 3. čtvrtletí, neboť konečná mzda ještě není známa v době zpracování této práce.

Stávající situace tedy je taková, že průměrná mzda roste nejrychleji ze všech pozorovaných položek, nejpomalejší růst má sleva na poplatníka. Tato situace není dlouhodobě udržitelná a křivky by měly růst podobně rychle. Pomalý růst slevy na poplatníka má vliv na výši čistých mezd. S tímto růstem budou do budoucna čisté mzdy nižší a daně vyšší, především u lidí s nízkými příjmy.

Graf 9 - Vývoj průměrné a minimální mzdy a slevy na poplatníka

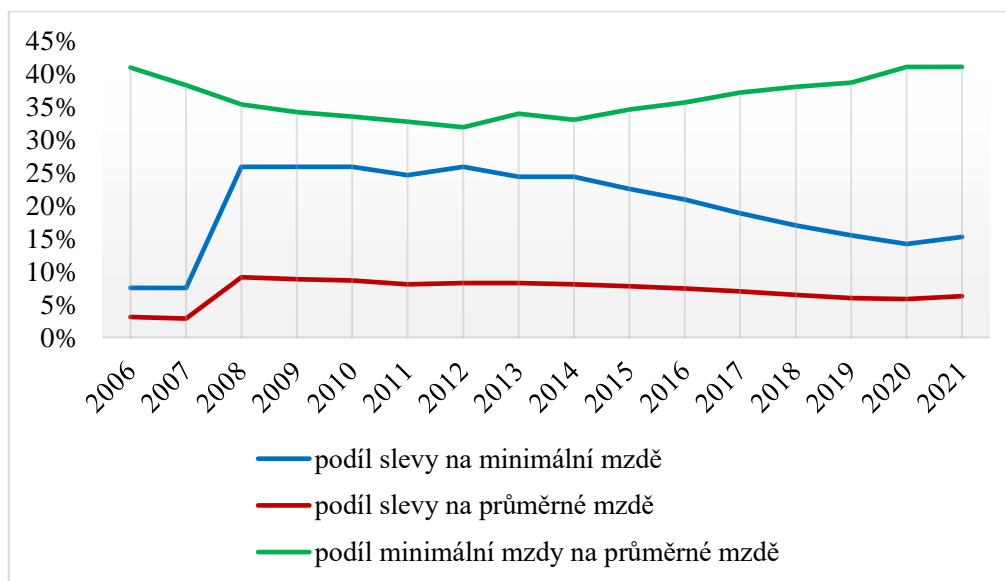


zdroj: vlastní zpracování

Když se vypočtou podíly slevy na poplatníka na minimální a průměrné mzdě (tabulka 34) lze vidět, že podíl slevy na jednotlivých mzdách klesá, a to může mít negativní vliv na čistou mzdu. Naopak podíl minimální mzdy na mzdě průměrné roste, což lze hodnotit jako pozitivní znamení. Jednotlivé podíly simuluje graf 10 a konkrétní hodnoty jsou uvedené v tabulce 34.

Nejstabilnější křivkou v grafu 10 je červená křivka zobrazující podíl SnPo na průměrné mzdě, který se pohybuje kolem 7 %. Modrá křivka ukazující podíl SnPo na mzdě minimální je nepravidelná a od roku 2014 výrazně klesá, nepatrný nárůst je zaznamenán až v roce 2021. Křivka podílu minimální mzdy na mzdě průměrné se stabilně pomalu blíží, v posledních letech nejsou zaznamenány velké změny a podíly rostou, což lze hodnotit pozitivně.

Graf 10 - Procentní podíly mezd a slevy na poplatníka



zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 34 - Procentní podíly mezd a slevy na poplatníka

rok	podíl slevy na minimální mzdě	podíl slevy na průměrné mzdě	podíl minimální mzdy na průměrné mzdě
2006	8%	3%	41%
2007	8%	3%	38%
2008	26%	9%	35%
2009	26%	9%	34%
2010	26%	9%	33%
2011	25%	8%	33%
2012	26%	8%	32%
2013	24%	8%	34%
2014	24%	8%	33%
2015	23%	8%	35%
2016	21%	7%	36%
2017	19%	7%	37%
2018	17%	6%	38%
2019	16%	6%	39%
2020	14%	6%	41%
2021	15%	6%	41%

zdroj: vlastní zpracování

Za optimální situaci lze považovat takovou situaci, kdy by minimální mzda a sleva na poplatníka rostly stejnou rychlostí. Aby se aktuální situace dostala do stabilní (optimální) existují dvě možnosti: Za prvé, kdyby sleva na poplatníka rostla dle vypočtené predikce, cca o 100 až 200 Kč za rok, musela by být minimální mzda pár let konstantní a poté růst pomaleji, než se předpokládá. Druhou možností je rychlejší růst slevy na poplatníka, vyšší navyšování slevy by pak mělo stále stejný vliv na minimální mzdu. Druhá možnost je rozhodně příznivější než možnost první, protože neměnit několik let minimální mzdu by mohlo vést k vyšší chudobě obyvatelstva.

Vychází-li se se z vypočtených podílů a průměru těchto podílů, vychází průměrné procentní podíly, okolo kterých se navyšování pohybuje. Podíl slevy na poplatníka na minimální mzdě se pohybuje v průměru okolo 20 %. Podíl slevy na mzdě průměrné je pak jen kolem 7 %. A minimální mzda je v průměru rovna 36 % průměrné mzdy. Situaci lze hodnotit jako nestabilní především kvůli historicky nepravidelnému zvyšování slevy na poplatníka a výrazně nízké minimální mzdě oproti mzdě průměrné.

Za příznivé pro růst mezd lze rozhodně považovat procentní podíl minimální mzdy na mzdě průměrné, který je v roce 2021 roven 41 %. Pro zlepšení finanční situace zaměstnanců s nízkými příjmy, považují-li se za tyto zaměstnance lidé, kteří mají mzdu výrazně nižší než průměrnou, lze navrhnout navýšení tohoto podílu na alespoň 50 %. Minimální mzda by tak byla rovna přesně polovině průměrné mzdy.

Pro stanovení MM by se vycházelo z průměrné mzdy roku předchozího, protože pro aktuální rok se mzda stanovuje až po uplynutí tohoto roku. Tabulka 35 zobrazuje návrh minimální mzdy a její výši od roku 2015 do roku 2022, kdyby byla MM stanovována dle navrženého řešení. Z tabulky 35 je patrné, že MM mohla být každý rok v průměru o 2 600 Kč vyšší, v roce 2022 je rozdíl nižší, protože procentní podíl aktuálně roste.

Tabulka 35 - Návrh výše minimální mzdy

rok	Průměrná mzda	Aktuální výše MM	Navrhovaná výše MM	Rozdíl mezi aktuální a navrhovanou výší
2014	25 753	x	x	x
2015	26 629	9 200	12 877	3 677
2016	27 790	9 900	13 315	3 415
2017	29 635	11 000	13 895	2 895
2018	32 097	12 200	14 818	2 618
2019	34 559	13 350	16 049	2 699
2020	35 611	14 600	17 280	2 680
2021	37 047	15 200	17 806	2 606
2022	x	16 200	18 524	2 324

zdroj: vlastní zpracování

Pro výši slevy na poplatníka je možné navrhnout také dvě řešení. Prvním navrhovaným řešením je vycházet z tabulky 33, kdy by sleva na poplatníka byla rovna minimálně sazbě daně z MM nebo sazbě vyšší. Pro rok 2021 by tedy sleva na poplatníka byla rovna 15 % z částky 15 200 Kč, pro rok 2022 by to bylo 15 % z 16 200 Kč. Ti, kteří mají nízkou mzdu a podepsané prohlášení by tak neměli vysoké zálohy na daň, v lepším případě při vyšší sazbě by mohly být zálohy nulové nebo jen pár desítek korun vysoké, a to i zaměstnanci s příjmem o něco vyšším, než je MM a zároveň nižším než průměrná mzda.

Komplikace může ovšem způsobit opětovné zavedení superhrubé mzdy, proto je vhodné doporučit vycházet spíše ze základu daně MM a sazby daně.

Druhým návrhem pro stanovení výše SnPo je vycházet z průměrného podílu SnPo na minimální mzdě z tabulky 34. Průměr vychází na 20 % MM.

Obě navrhovaná řešení ukazuje tabulka 36. V tabulce je pak zahrnut i třetí návrh, ve kterém SnPo je rovna 25 % ze základu daně MM. Navrhované výše jsou vypočítány ze základu daně.

Sloupec „Záloha na daň“ je vypočten jako 15 % ze zaokrouhleného základu daně, v letech 2006 a 2007 je daň rovna 12 %. Od zálohy se odečítá SnPo. Při vyšší SnPo poplatník neodvádí žádnou daň, naopak je-li vyšší záloha na daň, tak po odečtení SnPo rozdílnou částku poplatník odvede.

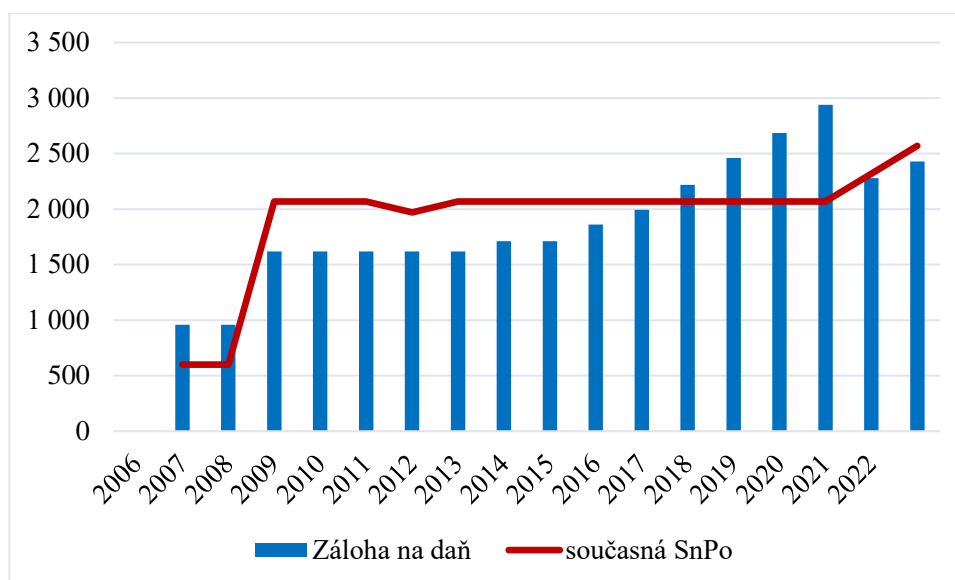
Tabulka 36 - Návrh stanovení slevy na poplatníka

rok	MM	Základ daně	Záloha na daň	současná SnPo	návrh 1	návrh 2	návrh 3
					SnPo = 15 % ZD	SnPo = 20 % ZD	SnPo = 25 % ZD
2006	7 955	8 000	960	600	1 200	1 600	2 000
2007	8 000	8 000	960	600	1 200	1 600	2 000
2008	8 000	10 800	1 620	2 070	1 620	2 160	2 700
2009	8 000	10 800	1 620	2 070	1 620	2 160	2 700
2010	8 000	10 800	1 620	2 070	1 620	2 160	2 700
2011	8 000	10 800	1 620	1 970	1 620	2 160	2 700
2012	8 000	10 800	1 620	2 070	1 620	2 160	2 700
2013	8 500	11 400	1 710	2 070	1 710	2 280	2 850
2014	8 500	11 400	1 710	2 070	1 710	2 280	2 850
2015	9 200	12 400	1 860	2 070	1 860	2 480	3 100
2016	9 900	13 300	1 995	2 070	1 995	2 660	3 325
2017	11 000	14 800	2 220	2 070	2 220	2 960	3 700
2018	12 200	16 400	2 460	2 070	2 460	3 280	4 100
2019	13 350	17 900	2 685	2 070	2 685	3 580	4 475
2020	14 600	19 600	2 940	2 070	2 940	3 920	4 900
2021	15 200	15 200	2 280	2 320	2 280	3 040	3 800
2022	16 200	16 200	2 430	2 570	2 430	3 240	4 050

zdroj: vlastní zpracování

Současná situace je zobrazena v grafu 11, kde modré sloupce vyznačují výši zálohy na daň v jednotlivých letech a červená křivka simuluje slevu na poplatníka v daných letech. Je-li křivka nad sloupci jedná se o příznivou situaci a tedy moment, kdy poplatník s minimální mzdou má daň nulovou. Situace, kdy se křivka se sloupci kryje, pak značí roky, kdy poplatník s minimální mzdou daň odváděl.

Graf 11 - Současná výše SnPo

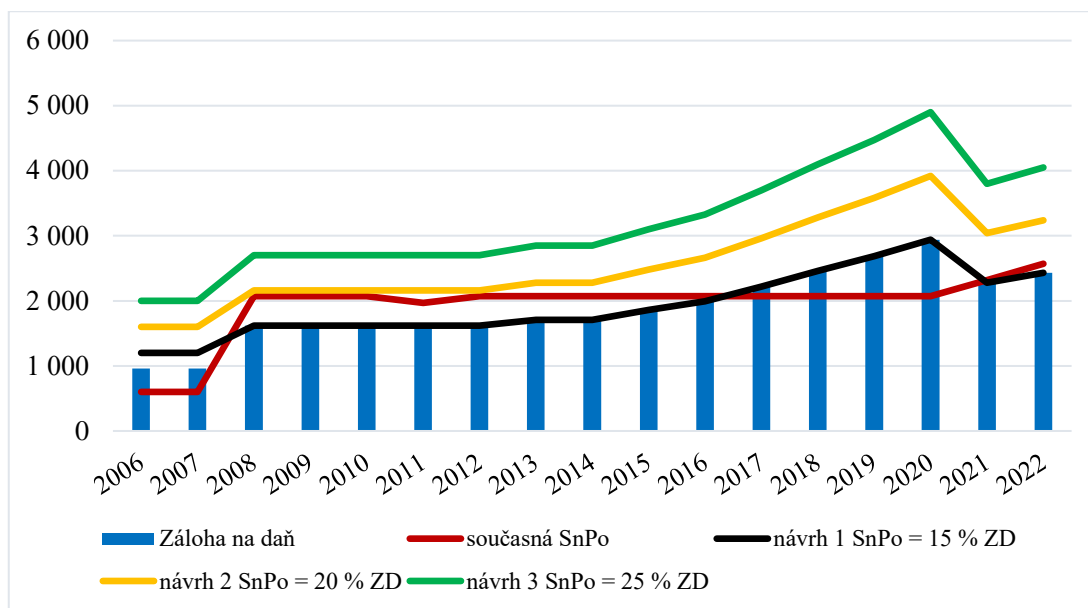


zdroj: vlastní zpracování

Poplatník s nízkým příjmem by rád odváděl na daních co nejméně, aby měl dostatek prostředků pro sebe či svou rodinu. Graf 12 již zahrnuje tři návrhy SnPo vycházející z tabulky 36. Ani jeden návrh neuvažuje s tím, že by při minimální mzdě byla odváděna záloha na daň.

Modré sloupce opět značí výši zálohy na daň a červená křivka historicky platnou výši SnPo. Přidaná černá křivka kopíruje výši zálohy na daň, tudíž by nulovou daň odváděl jen poplatník s minimální mzdou. Poplatníkům s vyšší mzdou než minimální, ale zároveň nižší, než průměrná bude více vyhovovat návrh 2 (žlutá křivka) nebo 3 (zelená křivka).

Graf 12 - Návrh stanovení slevy na poplatníka



zdroj: vlastní zpracování

Pro poplatníka je nejvýhodnější, aby neodváděl vysoké daně, ty si může snížit slevou na poplatníka a dle výše jeho mzdy vyžaduje slevu takovou, aby pokryla jeho daňovou povinnost. Poplatníkům s minimální mzdou bude stačit SnPo ve výši 15 % ze ZD. Má-li však poplatník příjem vyšší, konkrétně do 20 000 Kč hrubého v roce 2021, je pro něj ideální výše této slevy 20 % ze ZD. Třetí navrhované řešení 25 % ze ZD je pak příznivé pro zaměstnance s hrubým příjmem do 25 200 Kč v roce 2021. Vliv na čistou mzdu při navrhované SnPo ve výši 20 a 25 % je vypočten v příloze č. 4: Výpočty mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců s navrhovanou slevou na poplatníka ve výši 20 % a 25 % ze ZD minimální mzdy v roce 2021. Příloha obsahuje dvě tabulky, kdy tabulka č. 1 počítá se slevou na poplatníka ve výši 20 % ZD MM v roce 2021 a tabulka č. 2 počítá s 25 %.

Vzhledem k dalším slevám na dani a daňovému zvýhodnění lze za optimální považovat sazbu 20 % ZD z MM za aktuální situace. V případě výrazné změny ekonomické situace nebo velkého nárůstu inflace lze navrhnout sazbu vyšší, protože právě zaměstnance a jejich mzdu rostoucí inflace ovlivní nejvíce.

6 Závěr

Diplomová práce byla napsána se záměrem vyhodnotit vývoj slevy na poplatníka od roku 2006 do roku 2021 v souvislosti s vývojem minimální a průměrné mzdy v ČR a navrhnout řešení, která by optimalizovala výši čisté mzdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Dílčími cíli bylo vytvořit predikci slevy na poplatníka a minimální mzdy a zhodnotit zdanění minimální a průměrné mzdy.

Z výsledků práce a zhodnocení stávající situace vyplývá, že aktuální situace není optimální, lidé s minimální mzdou musejí odvádět zálohu na daň a jejich už tak nízký příjem se stává ještě nižším. Nepomáhá tomu ani sleva na poplatníka, která by právě těmto lidem měla přilepšit, její změny jsou nepravidelné a při zvyšování MM byla dlouhodobě konstantní.

Na základě provedených výpočtů byla navržena varianta, že minimální mzda by měla být ve výši 50 % průměrné mzdy roku předcházejícího, tato varianta by stabilizovala situaci a vedla by k pravidelnému zvyšování minimální mzdy. Brala by ohled na zvyšující se mzdy a platy ve všech odvětvích či inflaci předchozího roku, v současné době by pak mzda plynula i z aktuální covidové situace a zavedených opatření.

Z výsledků práce vyplývá, že nízkopříjmové skupiny zaměstnanců by získaly vyšší nominální příjem, kdyby výše slevy na poplatníka byla stanovena v hodnotě sazby daně z MM nebo v sazbě vyšší, optimálně nejméně 20 % ze základu daně, tedy z minimální mzdy pro aktuální rok. Zaměstnanci s nižšími příjmy by tak zálohy na daň měli nulové a jejich příjem by nebyl tak nízký jako za stávající situace.

Jednotná pravidla pro stanovování minimální mzdy a slevy na poplatníka by stabilizovaly jejich růst a zároveň by vycházely z aktuální situace, tedy předešlého roku. Stanovení vazby minimální mzdy na průměrnou mzdu a slevy na poplatníka vycházející z minimální mzdy by kladně ovlivnilo nízkopříjmové kategorie a zlepšilo jejich ekonomickou situaci.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Literární zdroje

- 1 D'AMBROSOVÁ, Hana, Helena ČORNEJOVÁ, Vlasta LEŠTINSKÁ, et al. *Abeceda personalisty*. 2014. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-869-7.
- 2 *Daňové zákony: v úplném znění k 1. 1. 2020 s přehledy a komentáři změn včetně EU předpisů upravujících DPH od 1. 1. 2020 a EET od 1. 5. 2020*. 2020. Olomouc: ANAG, 2020. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-248-9.
- 3 DVOŘÁKOVÁ, CSC., Doc. Ing. Lilia, JUDr. Jaroslav KOBÍK, Ing. Jiří MAREK, CSC., Ing. Blažena ONDRUŠOVÁ, Mgr. Petr PELECH, Ing. Eva SEDLÁKOVÁ, JUDr. Ludmila TRNKOVÁ a Ing. Marta ŽENÍŠKOVÁ. *SVAZ ÚČETNÍCH. Daně I.: Edice "Vzdělávání účetních v ČR"*. Bilance, 1997.
- 4 KLÍNSKÝ, Petr a Otto MÜNCH. *Ekonomika pro obchodní akademie a ostatní střední školy*. 6., upr. vyd. Praha: Eduko, 2014. ISBN 978-80-87204-67-2.
- 5 KLÍNSKÝ, Petr a Otto MÜNCH. *Ekonomika pro obchodní akademie a ostatní střední školy*. Sedmé, upravené vydání. Praha: Eduko nakladatelství, 2015. ISBN 978-80-87204-86-3.
- 6 KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice*. Olomouc: ANAG, 1996. ISBN 80-85646-49-8.
- 7 *Mzdová účetní 1/2021: měsíčník pro praxi mzdových účetních*. 2021. Olomouc: ANAG, 2021. ISSN 1211-1430.
- 8 *Mzdová účetní 12/2020: měsíčník pro praxi mzdových účetních*. 2020. Olomouc: ANAG, 2020. ISSN 1211-1430.
- 9 *Mzdy nově, archivace*. Český Těšín: Poradce, [2020]. 100 otázek a odpovědí. ISBN 978-80-7365-439-9.
- 10 PELECH, Petr, Milan LOŠTÁK, Iva RINDOVÁ a Jana ROHLÍKOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021*. Olomouc: ANAG, 2021. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-307-3.
- 11 RYNEŠ, Petr. *Podvojný účetnictví a účetní závěrka: průvodce podvojným účetnictvím k 1.1.2017*. 2017. Praha: Trizonia, 2017. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-061-4.

- 12 ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2014: pro střední školy a pro veřejnost*. 15., upr. vyd. Znojmo: Pavel Štohl, 2014. ISBN 978-80-87237-69-4.
- 13 ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2015: pro střední školy a pro veřejnost*. Šestnácté, upravené vydání. Znojmo: Pavel Štohl, 2015. ISBN 978-80-87237--82-3.
- 14 ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 2020. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-253-3.
- 15 VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Jana VÍTKOVÁ. *Daňový systém ČR*. 2012. V Praze: 1. VOX, [1997]-2018. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-87480-05-2.
- 16 VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2021: praktický průvodce*. 2021. Praha: Grada, 2021. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3108-2.

7.2 Zákony, vyhlášky, nařízení

- 1 NAŘÍZENÍ VLÁDY 487/2020 Sb.: 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. In: . 2020, ročník 2020. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%A1D+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+487_2020+Sb..pdf/34189e75-ea18-bdd7-c5a0-7a2511ba73b5
- 2 Nařízení vlády 567/2006: 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. In: 2021. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%A1D+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+567_2006+Sb..pdf/c14cdc10-a6e5-4f87-7116-eabfc543b6b0
- 3 Zákon č. 586/1992 Sb.: Zákon České národní rady o daních z příjmů. Zákony pro lidi: sbírka zákonů [online]. [cit. 2021-7-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586?text=sleva%20na%20studenta>

- 4 Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2021: rejstřík: redakční uzávěrka 1. 2. 2021. Ostrava: Sagit, [1999?]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-457-3.

7.3 Internetové zdroje

- 1 Bulletin No 35: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2019: Daň z příjmů fyzických osob: Základní odčitatelné položky z daňového základu v Kč. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-8-15]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo35.pdf>
- 2 Databáze daňových tiskopisů: Daň z příjmů FO ze závislé činnosti. Finanční správa [online]. 2021 [cit. 2021-8-6]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/danove-tiskopisy/databaze-aktualnich-danovych-tiskopisu.aspx/?rok=2021&lang=cs&cislo=25+5457&nazev=>
- 3 Duel | Ježek software [online]. [cit. 2021-7-23]. Dostupné z: <https://www.jezeksw.cz/duel/>
- 4 Exponenciální vyhlazování a predikce. Matematická biologie: e-learningová učebnice [online]. [cit. 2022-01-16]. Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=analyza-a-modelovani-dynamickych-biologickych-dat--linearni-a-adaptivni-zpracovani-dat--nahodne-procesy-a-modely-casovych-rad-dekompozice--exponencialni-vyhlazovani-a-predikce>
- 5 Francie životní a pracovní podmínky. Úřad práce [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/francie-1>
- 6 Jak ovlivní vaši mzdu růst slevy na dani na poplatníka?: Daňová sleva na poplatníka do roku 2021. *Finance* [online]. 14.12.2021 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535436-rust-slevy-na-dani-na-poplatnika-2021-2022/>
- 7 Jaký je minimální vyměřovací základ? Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky [online]. 2021 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/jaky-je-minimalni-vymerovaci-zaklad>
- 8 Kam se poděla povodňová stokoruna? To nejde říct, shodují se úředníci Zdroj: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/kam-se-podela-povodnova-stokoruna-to-nejde-richt-shoduji-se-urednici.A110725_151549_ekonomika_spi. *IDnes* [online]. 25.

7. 2011 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/kam-se-podela-povodnova-stokoruna-to-nejde-riect-shoduji-se-urednici.A110725_151549_ekonomika_spi
- 9 Kurzy měn – kurzovní lístek ČNB. Kurzy [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/>
- 10 Lucembursko životní a pracovní podmínky. Úřad práce [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/lucembursko-1>
- 11 Minimální mzda [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.minimalnamzda.sk/>
- 12 Minimální mzda od ledna 2013. *Finance* [online]. 16.01.2013 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/376804-minimalni-mzda-od-ledna-2013/>
- 13 Minimální mzda se od ledna 2022 zvýší na 16 200 korun. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 5.11.2021 [cit. 2022-01-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/minimalni-mzda-se-od-ledna-2022-zvysi-na-16-200-korun>
- 14 Minimální mzda se od ledna 2022 zvýší na 16 200 korun. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/minimalni-mzda-se-od-ledna-2022-zvysi-na-16-200-korun>
- 15 Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. [cit. 2021-12-10]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/>
- 16 Nejdůležitější daňové a mzdové změny v roce 2022: Zrušení stropu u daňového bonusu. *Finance* [online]. 20.01.2022 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535454-danove-mzdove-zmeny-2021/>
- 17 Nová úprava zákona o dani z příjmů v praxi. *Ministerstvo financí ČR* [online]. 2004 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2004/2004-12-09-tiskova-zprava-6275-6275>
- 18 Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2021: Průměrná mzda vzrostla reálně o 8,2 %. *Český statistický úřad* [online]. 03.09.2021 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2021>
- 19 Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 [online]. 14.12.2020 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

- 20 Přehled změn od 1. 1. 2022 v gesci MF. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2021/prehled-zmen-od-1-1-2022-v-gesci-mf-43576>
- 21 Příjmy ze závislé činnosti pro rok 2021: Nezdánitelné části základu daně (§ 15 zákona o daních z příjmů). Finanční správa [online]. [cit. 2021-8-14]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele#nezdanitelne>
- 22 Rozdíly v minimální mzdě v zemích EU. Sociální politika EU [online]. 9.2.2021 [cit. 2021-7-30]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2021/02/rozdil-y-v-minimalni-mzde-v-zemich-eu/>
- 23 Řecko životní a pracovní podmínky. Úřad práce [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/recko-1>
- 24 Slevy na dani. *Měsíc: váš průvodce finančním světem* [online]. [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>
- 25 Sociální pojištění v roce 2021. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2021 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- 26 Srovnání platů ČR vs. Itálie (2021). Fondik [online]. [cit. 2021-8-7]. Dostupné z: <https://www.fondik.cz/zajimavosti-ze-sveta-financi/srovnani-platu-cr-vs-italie-platy-na-jihu-evropy-se-vyrazne-lisi>
- 27 Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR: Michal Pícl, Oldřich Körner. Vláda České Republiky [online]. září 2016 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>
- 28 Zdravotní pojištění. Zákony pro lidi [online]. [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/obor/zdravotni-pojisteni>
- 29 Zrušení superhrubé mzdy: Kdo si polepší? Průvodce podnikáním [online]. 26. 11. 2020 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zruseni-superhrube-mzdy/>

8 Přílohy

- Příloha č. 1: Průměrné mzdy v letech 1993–2009
- Příloha č. 2: Průměrné mzdy v letech 2005–2020 v členění dle CZ-NACE
- Příloha č. 3: Výpočty mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců v roce 2021
- Příloha č. 4: Výpočty mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců s navrhovanou slevou na poplatníka ve výši 20 % a 25 % ze ZD minimální mzdy v roce 2021

Příloha č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství ČR (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví ¹⁾

v Kč, na fyzické osoby

Odvětví NH podle OKEČ ²⁾	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000 ³⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ú h r n e m	5 904	7 004	8 307	9 825	10 802	11 801	12 797	13 594	14 750	15 911	16 905	18 025	18 940	20 158	21 621	23 430	24 242	
A Zemědělství, myslivost, lesnictví	5 100	5 865	6 878	7 808	8 506	9 222	9 589	10 306	11 268	11 639	12 028	13 142	13 868	14 833	16 170	17 562	17 732	
B Rybolov a chov ryb	6 040	7 247			10 610	11 543	11 778	11 886	12 841	13 560	14 594	15 504	16 144	17 029	17 913	19 119	19 377	
PRŮMYSL CELKEM (C - E)	5 893	6 888	8 148	9 587	10 726	11 871	12 671	13 563	14 529	15 392	16 294	17 532	18 370	19 552	20 968	22 666	23 370	
C Těžba nerostných surovin	7 722	8 744	10 039	11 610	13 043	14 678	15 685	16 602	17 790	18 842	19 746	21 209	22 779	24 274	25 946	29 694	28 323	
D Zpracovatelský průmysl	5 652	6 631	7 854	9 259	10 411	11 513	12 271	13 153	14 105	14 945	15 825	17 057	17 864	19 035	20 464	22 054	22 686	
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	6 981	8 191	9 730	11 516	12 991	14 545	15 966	17 093	18 481	19 909	21 201	22 555	24 110	26 034	27 888	31 002	33 434	
F Stavebnictví	6 529	7 622	8 837	10 166	11 234	12 129	12 783	13 511	14 686	15 588	16 831	18 054	18 871	20 190	21 918	24 448	25 331	
G Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	5 131	6 315	7 201	8 499	10 488	11 889	12 847	14 022	15 026	16 492	16 939	18 083	18 680	19 795	21 542	23 685	23 274	
H Ubytování a stravování	5 296	6 034	7 352	8 487	8 297	8 947	9 576	10 551	11 360	12 304	12 397	13 009	13 243	13 984	15 044	16 055	15 836	
I Doprava, skladování a spoje	5 672	6 807	8 241	9 853	11 306	12 616	13 646	14 801	16 025	17 280	18 327	19 458	20 551	21 786	23 145	25 564	25 969	
J Finanční zprostředkování	10 336	12 081	14 017	16 407	18 665	21 177	23 182	25 630	29 116	31 570	33 199	35 551	37 330	39 988	41 640	44 426	45 309	
K Činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu; podnikatelské činnosti	6 032	7 404	8 896	10 494	11 740	13 003	14 318	14 864	15 956	17 966	18 260	19 384	20 710	22 088	23 782	27 204	29 221	
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	7 651	9 152	10 580	12 418	12 739	13 250	14 816	15 062	16 448	18 079	19 486	20 489	21 873	22 897	24 635	25 760	26 559	
M Vzdělávání	5 249	6 325	7 426	8 994	9 422	9 851	11 088	11 280	12 436	13 610	15 306	16 403	17 169	18 306	19 405	20 137	21 462	
N Zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnosti	5 525	6 475	7 529	9 068	9 622	9 945	11 312	11 754	13 354	15 051	16 311	16 770	17 518	18 977	19 892	20 903	22 401	
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	5 023	5 806	6 720	8 097	9 275	9 986	10 754	11 481	12 477	13 249	14 020	14 771	15 710	16 562	17 859	19 128	19 959	
max	10 336	12 081	14 017	16 407	18 665	21 177	23 182	25 630	29 116	31 570	33 199	35 551	37 330	39 988	41 640	44 426	45 309	
min	5 023	5 806	6 720	7 808	8 297	8 947	9 576	10 306	11 268	11 639	12 028	13 009	13 243	13 984	15 044	16 055	15 836	

od roku 2010 jsou údaje publikovány
pouze v členění odvětví podle CZ-NACE

¹⁾ údaje zahrnují ekonomické subjekty podnikatelské sféry - od roku 1993 s 25 a více zaměstnanci (v průmyslu, obchodě, ubytování a stravování v letech 1995 a 1996 se 100 a více zaměstnanci), od roku 1997 s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) - a všechny organizace nepodnikatelské sféry

²⁾ údaje jsou uvedeny metodou převažující činnosti zpravodajské jednotky

³⁾ časová řada od roku 2000 byla revidována

Příloha č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)

v Kč, na osoby přepočtené na plně zaměstnané

Ekonomická činnost podle CZ-NACE ¹⁾		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 ²⁾	2020 ^{2,3)}
Ú h r n e m		18 283	19 447	20 927	22 653	23 425	23 903	24 466	25 100	25 051	25 753	26 629	27 790	29 635	32 097	34 559	35 611
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	13 950	14 802	16 189	17 909	17 766	18 092	18 622	19 436	20 358	21 347	21 683	22 532	23 833	25 478	27 995	28 609
B-E	Průmysl a stavebnictví	17 814	19 010	20 432	22 167	22 740	23 649	24 412	25 216	25 435	26 192	26 891	28 029	29 878	32 259	34 269	34 528
B	Těžba a dobývání	22 419	23 996	25 715	29 300	28 430	30 348	31 570	32 498	31 506	31 340	31 859	31 593	33 565	36 214	37 415	37 340
C	Zpracovatelský průmysl	17 359	18 536	19 961	21 631	22 104	22 998	23 798	24 572	24 892	25 729	26 493	27 711	29 550	31 925	33 915	34 063
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	26 744	29 351	31 501	35 116	38 632	39 705	40 187	42 487	41 353	41 200	40 495	41 469	43 592	46 315	49 405	52 223
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	17 362	18 571	19 913	21 299	22 084	23 031	23 250	23 731	23 610	24 178	24 744	25 332	26 925	28 760	30 583	31 608
F	Stavebnictví	16 660	17 790	19 193	21 143	22 318	22 379	22 828	22 902	22 395	22 964	23 991	24 867	26 058	28 298	30 163	30 794
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	16 972	17 986	19 649	21 455	21 526	22 076	22 946	23 304	23 142	23 947	24 994	26 243	28 138	30 101	32 416	32 305
H	Doprava a skladování	18 190	19 146	20 582	22 601	22 994	23 005	23 026	23 348	23 368	23 893	24 642	25 742	27 435	29 427	31 567	31 931
I	Ubytování, stravování a pohostinství	10 475	11 407	11 842	12 498	12 366	13 258	13 353	13 313	13 709	13 986	14 852	15 678	17 477	19 308	20 924	19 841
J	Informační a komunikační činnosti	33 902	36 223	38 817	41 870	43 487	43 513	45 761	46 871	46 245	47 800	49 624	50 192	52 910	56 940	59 243	62 148
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	36 258	38 687	41 509	44 629	45 861	45 638	47 378	50 425	45 844	47 964	48 533	50 004	51 605	54 755	58 058	59 390
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	17 217	18 016	20 205	19 828	20 658	21 089	22 101	21 145	20 517	20 549	22 411	23 444	23 991	25 933	29 300	28 473
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	23 727	24 742	26 799	30 364	31 881	31 928	32 441	32 857	32 181	32 755	33 833	34 884	36 910	38 976	41 805	42 076
N	Administrativní a podpůrné činnosti	12 547	13 313	14 126	15 679	15 957	16 225	16 564	17 049	17 009	17 201	17 572	18 584	19 545	21 085	22 781	24 461
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	22 246	23 292	25 042	26 367	26 818	27 077	26 259	26 839	26 972	27 844	29 123	30 672	33 195	36 462	38 925	40 635
P	Vzdělávání	18 762	20 008	21 225	22 233	23 508	23 349	23 505	24 579	24 691	25 062	25 638	26 693	28 534	31 792	35 833	38 031
Q	Zdravotní a sociální péče	17 560	19 024	20 126	21 177	22 921	23 557	24 829	25 251	25 096	25 689	27 052	28 363	30 876	33 923	37 402	41 290
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	16 084	16 904	17 922	18 746	19 771	19 916	19 786	20 555	20 698	21 204	22 120	23 486	25 566	28 181	31 258	31 592
S	Ostatní činnosti	14 654	15 598	17 044	17 093	18 615	18 418	19 319	19 592	19 830	20 297	20 853	21 791	21 999	23 706	25 549	25 934
	max	36 258	38 687	41 509	44 629	45 861	45 638	47 378	50 425	46 245	47 964	49 624	50 192	52 910	56 940	59 243	62 148
	min	10 475	11 407	11 842	12 498	12 366	13 258	13 353	13 313	13 709	13 986	14 852	15 678	17 477	19 308	20 924	19 841

¹⁾ údaje jsou uvedeny metodou převažující činnosti zpravodajské jednotky podle klasifikace CZ-NACE = mezinárodní klasifikace NACE Rev. 2

²⁾ předběžné údaje

³⁾ kumulace údajů ze čtvrtletních zjišťování

zdroj: Český statistický úřad

Příloha č. 3 - Výpočty mezd pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců v roce 2021

1	Hrubá mzda	15 200	15 600	16 000	16 400	16 800	17 200	17 600	18 000	18 400	18 800	19 200	19 600	20 000	20 400	20 800	21 200	21 600	22 000	22 400	22 800	23 200	23 600	24 000	24 400	24 800	25 200	25 600	26 000	26 400	26 800	27 200	27 600	28 000
2	Pojistné zaměstnance	1 672	1 716	1 760	1 804	1 848	1 892	1 936	1 980	2 024	2 068	2 112	2 156	2 200	2 244	2 288	2 332	2 376	2 420	2 464	2 508	2 552	2 596	2 640	2 684	2 728	2 772	2 816	2 860	2 904	2 948	2 992	3 036	3 080
3	- SP	988	1 014	1 040	1 066	1 092	1 118	1 144	1 170	1 196	1 222	1 248	1 274	1 300	1 326	1 352	1 378	1 404	1 430	1 456	1 482	1 508	1 534	1 560	1 586	1 612	1 638	1 664	1 690	1 716	1 742	1 768	1 794	1 820
4	- ZP	684	702	720	738	756	774	792	810	828	846	864	882	900	918	936	954	972	990	1 008	1 026	1 044	1 062	1 080	1 098	1 116	1 134	1 152	1 170	1 188	1 206	1 224	1 242	1 260
6	Základ daně	15 200	15 600	16 000	16 400	16 800	17 200	17 600	18 000	18 400	18 800	19 200	19 600	20 000	20 400	20 800	21 200	21 600	22 000	22 400	22 800	23 200	23 600	24 000	24 400	24 800	25 200	25 600	26 000	26 400	26 800	27 200	27 600	28 000
7	Sazba daně	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
8	Daň	2 280	2 340	2 400	2 460	2 520	2 580	2 640	2 700	2 760	2 820	2 880	2 940	3 000	3 060	3 120	3 180	3 240	3 300	3 360	3 420	3 480	3 540	3 600	3 660	3 720	3 780	3 840	3 900	3 960	4 020	4 080	4 140	4 200
9	Sleva na poplatníka	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320	2 320
10	Daň po slevách	-40	20	80	140	200	260	320	380	440	500	560	620	680	740	800	860	920	980	1 040	1 100	1 160	1 220	1 280	1 340	1 400	1 460	1 520	1 580	1 640	1 700	1 760	1 820	1 880
11	Daň po slevách	0	20	80	140	200	260	320	380	440	500	560	620	680	740	800	860	920	980	1 040	1 100	1 160	1 220	1 280	1 340	1 400	1 460	1 520	1 580	1 640	1 700	1 760	1 820	1 880
12	Čistá mzda	13 528	13 864	14 160	14 456	14 752	15 048	15 344	15 640	15 936	16 232	16 528	16 824	17 120	17 416	17 712	18 008	18 304	18 600	18 896	19 192	19 488	19 784	20 080	20 376	20 672	20 968	21 264	21 560	21 856	22 152	22 448	22 744	23 040
13	Čistá mzda bez slev na dani	11 248	11 544	11 840	12 136	12 432	12 728	13 024	13 320	13 616	13 912	14 208	14 504	14 800	15 096	15 392	15 688	15 984	16 280	16 576	16 872	17 168	17 464	17 760	18 056	18 352	18 648	18 944	19 240	19 536	19 832	20 128	20 424	20 720
14	Rozdíl (HM-ČM)	1 672	1 736	1 840	1 944	2 048	2 152	2 256	2 360	2 464	2 568	2 672	2 776	2 880	2 984	3 088	3 192	3 296	3 400	3 504	3 608	3 712	3 816	3 920	4 024	4 128	4 232	4 336	4 440	4 544	4 648	4 752	4 856	4 960

zdroj: vlastní zpracování

