

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. Michaela Šourková

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Šourková

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 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

sleva na poplatníka, minimální mzda, superhrubá mzda, příjem, daň

Doporučené zdroje informací

BONĚK, V. *Lexikon – daňové pojmy*. Ostrava: Sagit, 2001. ISBN 80-7208-265-5.

DOBEŠOVÁ, K. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků v roce 1997*. Praha: Pragoeduca, 1997. ISBN 80-85856-41-7.

KUBÁTOVÁ, K. *Daňová teorie a politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-841-3.

MAAYTOVÁ, A. – OCHRANA, F. – PAVEL, J. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5561-8.

PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 1999*. Olomouc: ANAG, 1999. ISBN 80-85646-87-0.

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.

VANČUROVÁ, A. – LÁCHOVÁ, L. – VÍTEK, L. *Daňový systém ČR, aneb, Učebnice daňového práva*. Praha: VOX, 1997. ISBN 80-902111-3-5.

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 16. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální mzdy" jsem vypracoval(a) 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 31.3.2022

Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za výbornou komunikaci a skvělé vedení této práce.

Vyhodnocení slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální mzdy

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje minimální mzdě a slevě na poplatníka v rámci České republiky. Získaná a vyhodnocená data jsou pak následně porovnána s dalším státem Evropské Unie, a to Spolkovou republikou Německo. Jejím cílem je podat ucelené informace v oblasti minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka – především jejich vývoj, změny a dopady na poplatníky. Diplomová práce se i okrajově zabývá historií a vznikem minimální mzdy a také se okrajově zmiňuje superhrubou mzdu, která ovlivňovala celkové příjmy poplatníků. Práce podává ucelené informace, jak a proč ovlivňovala superhrubá mzda výši čisté mzdy v České republice. Získané výsledky naznačují, že progresivní zdanění je spravedlivější při správně nastavených úlevách na dani.

Klíčová slova: sleva na poplatníka, minimální mzda, vývoj, superhrubá mzda, příjem, daně, typ zdanění, rozpočet, průměrná mzda, základ daně

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

Abstract

The diploma thesis deals with the minimum wage and the taxpayer discount within the Czech Republic. The obtained and evaluated data are compared with another state of the European Union, namely the Federal Republic of Germany. Its aim is to provide comprehensive information in the area of the minimum wage, the average wage and discounts for taxpayers - especially their development, changes and impacts on taxpayers. This information is compared using a consumer basket. The diploma thesis also marginally deals with the history and origin of the minimum wage and also marginally mentions the super-gross wage, which affected the total income of taxpayers. The thesis provides comprehensive information on how and why the super-gross wage affected the amount of the net wage in the Czech Republic. The obtained results suggest that progressive taxation is fairer with correctly set tax breaks.

Keywords: taxpayer discount, minimum wage, development, super-gross wage, income, taxes, type of taxation, budget, average wage, tax base

Obsah

1 Úvod.....	8
2 Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika	10
3 Teoretická východiska	13
3.1 Mzda.....	13
3.1.1 Čistá mzda.....	15
3.2 Minimální mzda	17
3.2.1 Vznik minimální mzdy v Československu	19
3.2.1.1 Mzda před rokem 1989.....	19
3.2.2 Minimální mzda v České republice od roku 1993	20
3.2.3 Minimální mzda v Evropské unii.....	20
3.3 Zaručená mzda	23
3.4 Průměrná mzda.....	24
3.5 Superhrubá mzda.....	26
3.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění mezd	26
3.6.1 Slevy na dani.....	27
3.6.2 Daňové zvýhodnění	30
3.7 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	31
3.7.1 Daňový rezident a nerezident	32
3.7.2 Základ daně.....	32
3.7.3 Způsob zdanění	33
3.7.4 Progresivní a lineární sazba daně.....	34
3.7.5 Osvobozené příjmy od daně z příjmu	36
3.8 Spolková republika Německo	36
3.8.1 Mzda	37
3.8.2 Slevy a daňová zvýhodnění	39
3.8.3 Sociální a zdravotní pojištění.....	44
3.8.4 Zdanění mezd a sazba daně	44
4 Vlastní práce	46
4.1 Minimální mzda v ČR.....	46
4.1.1 Analýza vývoje nominální a reálné minimální mzdy v ČR.....	48
4.1.2 Analýza vývoje čisté a hrubé minimální mzdy v ČR	51
4.2 Analýza vývoje průměrné mzdy v ČR	54
4.2.1 Analýza vývoje nominální a reálné hodnoty průměrné mzdy	54

4.2.2	Analýza vývoje hrubé a čisté hodnoty průměrné mzdy	56
4.3	Analýza vývoje slevy na poplatníka v ČR	59
4.3.1	Odčitatelná položka vs sleva na poplatníka	61
4.4	Analýza vztahů minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v ČR63	
4.5	Predikce minimální mzdy v rámci ČR	66
4.6	Minimální mzda v SRN.....	71
4.6.1	Analýza vývoje nominální a reálné minimální mzdy v SRN.....	71
4.6.2	Analýza vývoje hrubé a čisté minimální mzdy v SRN.....	73
4.7	Analýza vývoje průměrné mzdy v SRN.....	75
4.7.1	Analýza vývoje nominální a reálné hodnoty průměrné mzdy	75
4.7.2	Analýza vývoje hrubé a čisté hodnoty průměrné mzdy	76
4.8	Náklady v SRN.....	77
4.9	Analýza vztahů minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v SRN78	
4.10	Komparace výsledků vybraných států.....	80
4.10.1	Komparace čistých mezd	81
4.10.2	Komparace reálných minimálních mezd.....	83
5	Závěr.....	85
6	Seznam použitých zdrojů.....	86
7	Přílohy	91

Seznam obrázků

Obrázek 1: Minimální mzda v EUR ve státech EU 2022	22
Obrázek 2: Předpověď lineárního trendu SW Gretl.....	68
Obrázek 3: Předpovědi minimální mzdy v letech 2023-2030 při exponenciální funkci	69

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled průměrné a minimální mzdy v ČR 2014-2022	25
Tabulka 2: Zákonná hodinová minimální mzda v Německu od roku 2015 do roku 2022 ..	37
Tabulka 3: Daňové třídy SRN – základní příspěvek 2022.....	40
Tabulka 4: Ukázka změn čistého příjmu při hrubé a superhrubé mzdě.....	48
Tabulka 5: Nominální a reálná minimální mzda v ČR	49
Tabulka 6: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v letech 1993–2022 v ČR	52
Tabulka 7: Nominální a reálná hodnota průměrné mzdy v ČR	55
Tabulka 8: Analýza vývoje hrubé a čisté průměrné měsíční mzdy v ČR.....	57
Tabulka 9: Analýza slevy na poplatníka v ČR.....	60
Tabulka 10: Rozdíl v čisté mzdě při odčitatelné položce a slevě na poplatníka.....	61
Tabulka 11: Vztah minimální mzdy, průměrné mzdy a odčitatelné položky na poplatníka v ČR 1993-2005	63
Tabulka 12: Vztah minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v ČR 2006-2022.....	65

Tabulka 13: Odlogaritmované hodnoty predikce pomocí exponenciální trendové funkce	69
Tabulka 14: Přehled hodnot minimální mzdy do roku 2030	70
Tabulka 15: Vývoj nominální a reálné hodnoty minimální mzdy v SRN 2015-2022	72
Tabulka 16: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v SRN v letech 2015-2022	73
Tabulka 17: Nominální a reálná průměrná mzda v SRN 2015-2021	75
Tabulka 18: Hrubá a čistá průměrná mzda v SRN 2015-2021	76
Tabulka 19: Analýza čisté, průměrné mzdy a zaměstnaneckého paušálu v SRN 2015-2022	79
Tabulka 20: Porovnání vývoje mezd a slev mezi státy 2015-2021	81
Tabulka 21: Porovnání mezd a slev při přepočtu na Kč	82
Tabulka 22: Komparace reálných změn minimálních mezd	84

Seznam grafů

Graf 1: Průměrná a minimální mzda v ČR 2010-2018	25
Graf 2: Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1993-2022	47
Graf 3: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v ČR	53
Graf 4: Vývoj slevy na poplatníka v ČR	62
Graf 5: Kompilace mezd a slevy na poplatníka v ČR 1993-2022	66
Graf 6: Vývoj minimální mzdy ČR s trendovou funkcí	67
Graf 7: Trendová funkce minimální mzdy	70
Graf 8: Hrubá a čistá měsíční minimální mzda v SRN	74
Graf 9: Vývoj paušálních nákladů v SRN 1990-2022	78
Graf 10: Kompilace mezd a slevy na poplatníka v ČR 1993-2022	80
Graf 11: Komparace vybraných veličin ČR a SRN	83

Seznam použitých zkratk

ZDP... Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon české národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

ZP... Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Německo (SRN)... Spolková republika Německo

1 Úvod

Minimální mzda je celé roky jedním z nejvíce kontroverzních a nejdiskutovanějších témat nejen na politické půdě ale i na půdě vědecké. Samotné zvyšování minimální mzdy je velice citlivé téma a ani mnoho empirických výzkumů nedokázalo dát přesnou odpověď na otázku, zda minimální mzda má negativní vliv na trh práce. Zastánci minimální mzdy věří, že zavedení minimální mzdy je vhodný nástroj ke snižování chudoby nízkopříjmových skupin obyvatelstva. Domnívají se, že stanovení minimální mzdy v přijatelné výši pomůže motivovat obyvatelstvo k hledání práce a přinese jim i dostatečný příjem, který by měl být vyšší než pobírané sociální dávky.

Na druhé straně proti zákonnému zvyšování minimální mzdy stojí samotné podniky, pro které každé zvýšení minimální mzdy přináší větší finanční zátěž. Velmi často se pak stává, že podniky díky zvýšeným nákladům řeší situaci zrušením této nízkopříjmové pozice. Tímto veškeré snahy vlády o snížení nezaměstnanosti mohou mít opačný efekt.

Minimální mzda ovlivňuje rozpočet všech poplatníků v závislé činnosti v rámci České republiky, ale nejvíce ovlivňuje nízkopříjmové poplatníky. V rámci České republiky se o minimální mzdě může hovořit od roku 1993, kdy samostatná Česká republika vznikla, ale minimální mzda byla zavedena již dříve na území České republiky – v Československu. S jakoukoliv mzdou souvisí i její zdanění, proto se práce zaměřuje i na aktuální zdanění a typy zdanění a komparuje a vyhodnocuje nejlepší možnost pro zdanění mezd v současnosti, tzn. v roce 2021.

Většina poplatníků má vyšší příjem, než je stanovená minimální mzda, a proto se práce i zabývá průměrnou mzdou a porovnává tempo růstu průměrné a minimální mzdy.

Důležitou a nevynechatelnou částí této práce jsou slevy, především se diplomová práce zaměřuje na slevu na poplatníka. Ve slevě je sledována její výše, růst či pokles a její celkový vliv na mzdy obecně, ale především na minimální a průměrnou mzdu. Také budou v práci okrajově rozebrány další slevy a daňová zvýhodnění, která mohou ovlivnit disponibilní výši příjmu peněz.

Významnou roli v této diplomové práci hraje rok 2008, kdy byla v rámci České republiky zavedena superhrubá mzda a v tento rok se současně zvýšila i sleva na poplatníka. Dalším důležitým rokem je rok 2021, kdy opět dochází k růstu slevy na

poplatníka, ale současně je zrušena superhrubá mzda, což vede ke zvýšení čisté mzdy poplatníků.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit vývoj slevy na poplatníka v souvislosti s vývojem minimální a průměrné mzdy České republiky. Tento hlavní cíl je pak rozložen do několika dílčích cílů, které jsou následně samostatně řešeny. Dílčím cílem je posouzení zdanění minimální a průměrné mzdy a jeho vliv na výši čisté mzdy. Dalším dílčím cílem je komparace získaných výsledků s Německem. Na základě zjištěných výsledků bude zhodnocena stávající situace a navrženy varianty, které by optimalizovaly výši mzdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Cílem této diplomové práce je dokázat, že sleva na poplatníka nemá přímý vliv na růst minimální mzdy, i když díky vyšší slevě na poplatníka nízkopříjmoví pracující více disponibilních peněz k dispozici. Dalším cílem je dokázat, že sleva na poplatníka přináší českým poplatníkům více disponibilních peněz než odčitatelná položka na poplatníka.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je zaměřena na slevu na poplatníka a její vývoj v České republice především v letech 1993-2022, minimální a průměrnou mzdu a jejich vývoj. Také je uvažována superhrubá mzda a její ekonomické dopady na příjmy poplatníků. Stejná data jsou získána i pro další stát Evropské unie – Německo. Pro psaní teoretické části jsou využity metody deskripce a kompilace literární rešerše. Také jsou využity metody komparace a dedukce tematických informací získaných z odborné literatury, právních norem a odborných článků a dat ze statistických úřadů. Informace uvedené v teoretické části práce slouží k lepšímu pochopení dané problematiky a ke správnému kritickému zhodnocení výsledků. Při vypracovávání je využito internetových databází Českého statistického úřadu a Destis.

Poznatky získané v teoretické části práce jsou aplikovány v praktické části práce. Praktická část práce obsahuje grafické výstupy z SW MS Excel a SW Gretl. Tato část práce prozkoumává a zhodnocuje závislost vztahu mezi slevou na poplatníka

a vývojem minimální mzdy a průměrné mzdy v České republice. Závislost těchto aspektů je porovnávána od roku 1993 do roku 2022, i když minimální mzda byla navržena a uplatňována již v Československu. Také se v této části práce pracuje s matematickými výpočty, které slouží pro výpočet mezd. Jedná se zejména o procenta – výpočet výše zákonného pojištění, výpočet základu daně, výpočet samotné daně a výpočet superhrubé mzdy. Progresivní zdanění má svá pravidla a stanovené hodnoty, se kterými se pracuje. Pro výpočet tohoto zdanění jsou využity daňové tabulky pro příslušné roky a díky nim pak následně vypočítán základ daně, zařazení do třídy zdanění a následně vypočítána daň z příjmů dle stanovených pravidel. Při výpočtu čisté mzdy je v práci uvažována i sleva na dani uplatňována měsíčně, ta je od výše daně odečítána. Při stanovování čisté mzdy před rokem 2006, ale existovala v ČR pouze odečitatelná položka na poplatníka, která upravovala pouze základ daně, tak že byla tato položka odečítána od hrubé mzdy a stanovovala pouze základ daně, ze kterého je následně daň vypočítána.

Také v jedné podkapitole praktické části práce jsou využity výzkumné a statistické metody. Je využita analýza trendových funkcí, což je objektivní statistickou metodou při prognózování. Pro praktickou část práce jsou zvoleny: lineární trendová funkce a exponenciální trendová funkce, které jsou následně porovnány a je určena trendová funkce při prognózování ex-ante. Pro stanovení trendu a trendové funkce jsou využity metody analýzy časových řad – jedná se o věcně a prostorově srovnaná pozorování dat, která mají jasnou posloupnost minulost – přítomnost. Další metodou je kvantitativní odhad endogenních proměnných mimo interval pozorování. Prognózování je uvažováno pouze v rámci České republiky a předpovědi jsou stanoveny do roku 2030., Hodnoty jsou vypočítány v intervalech, a tak pro stanovení hodnot a intervalů výše minimální mzdy je využit matematický postup – odlogaritmování. Veškeré výsledky výše popsaných postupů jsou v praktické práci uvedené v tabulkách vlastních analýz minimálních mezd, průměrných mezd a úlev na daních. K vlastním výpočtům jsou rovněž využívány softwary MS Excel a Gretl.

Dále výsledky z výše uvedeného šetření jsou komparovány s vybraným státem v Evropské unii, a to se Spolkovou republikou Německo. Kde je cílem dokázat, že minimální mzda v Německu více a lépe reflektuje finanční odměnu za provedenou práci.

V závěru práce jsou pomocí syntézy získaných informací, dedukce a komparací výpočtů zhodnoceny předpokládané cíle.

3 Teoretická východiska

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na mzdu poplatníků a slevu na poplatníka v rámci České republiky, a i ve Spolkové republice Německo. Teoreticky jsou přiblíženy pojmy jako mzda obecně, čistá mzda, minimální mzda, zaručená mzda, průměrná mzda a superhrubá mzda. Se mzdou úzce souvisí pojmy jako poplatník a plátce daně, zaměstnanec a zaměstnavatel, a také zdravotní a sociální pojištění. Výše jmenované pojmy jsou dále v práci specifikovány. Pro práci jsou důležité i pojmy jako sleva na poplatníka a další možné slevy a daňová zvýhodnění, která jsou v této části specifikována. Také se teoretická část zabývá zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a jednotlivými nařízeními vlády. Stejně pojmy jsou následně získány pro další stát, který se nachází v Evropské unii a získané informace jsou komparovány a v další části práce vyhodnoceny.

3.1 Mzda

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.“ Tento výrok je zakotven v Listině základních práv a svobod. Ale v reálném životě tento výrok vždy neplatí.

„Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (Šubrt et al., s. 53, 2020)

Výše uvedená citace naznačuje, že existují různé úrovně a výše odměňování zaměstnanců. Mimo jiné na výši mzdy má vliv i dosažené vzdělání a praxe v oboru.

Mzda je základní formou odměny za práci zaměstnance v pracovním poměru. S pojmem mzda souvisí i pojem plat. Nejsou to synonyma – termín plat se používá při odměňování zaměstnanců ve státní sféře, zatímco pojem mzda se používá ve sféře soukromé. (Šubrt et al., 2020)

Pojem mzda je zakotven v Zákoně č. 586/1992 Sb. Zákon české národní rady o daních z příjmů § 38h odstavec 1, kdy za mzdu je považován úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků. (Boněk, 2001)

Mzda je definována jako peněžní či naturální odměna vyplácená za práci vykonanou v určitém mzdovém období (Munzar a Čuhlová, 1997). Tuto větu potvrzuje Šubrt et al. (2020), kdy autoři uvádí, že mzda má obvykle peněžitý charakter, ale zákon připouští i mzdu v plnění nepeněžité povahy. Naturální mzdu může zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci pouze pokud s tím sám zaměstnanec souhlasí a se zaměstnavatelem se na této formě mzdy dopředu domluví. Naturální mzda může být různé povahy – výrobek, výkon, práce či služba. V rámci ČR se naturální mzda vyskytuje zcela výjimečně. I u naturální mzdy musí být odvedena daň z příjmů a náležitě pojistné. Také nesmí naturální část mzdy převyšovat výši minimální mzdy neboli zaměstnanec vždy musí dostat minimální či zaručenou mzdu v peněžité formě. (Šubrt et al., 2020)

Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, nebo v jiné kolektivní smlouvě. Také je možnost mzdu stanovit vnitřním předpisem či mzdovým výměrem. Mzda se vždy sjednává písemně, a ještě před výkonem práce. (Šubrt et al., 2020)

Mzda se jako odměna vyplácí v pravidelných termínech. Termíny se liší v každém podniku (Munzar a Čuhlová, 1997). Tuto informaci doplňují Šubrt et al. (2020), kteří dodávají, že každý zaměstnavatel si dopředu určí pravidelný výplatní termín. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, kdy zaměstnanec dosáhl nároku na mzdu. (Šubrt et al., 2020)

Existuje několik forem mezd – časová, úkolová, podílová a smíšená z různých forem. Také může zaměstnavatel zavést různé složky (části) mzdy – jako jsou prémie, příplatky, bonusy, odměny, či 13. a 14. mzda. (Šubrt et al., 2020)

Termíny mzda a plat jsou uváděny v § 113 a 109 ZP. Ze mzdy či platu jsou zaměstnancům zaměstnavatelem strhávány srážky. Srážkami se pro účely této diplomové práce rozumí: daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění; záloha na mzdu či plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit při nesplnění podmínky pro její poskytnutí, nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady nebo jiné nevyúčtované zálohy, náhrada mzdy či platu za dovolenou, na níž ztratil zaměstnanec právo, nebo na ni nikdy právo neměl. (Jouza, 2019)

Pokud má pracující příjmy ze závislé činnosti neboli je zaměstnancem, pak se hovoří o zdanitelné mzdě, ze které se vypočítává záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti,

nebo funkčních požitků. Zdanitelná mzda je úhrnem příjmů ze závislé činnosti, nebo funkčních požitků, které jsou zúčtovány a vypláceny zaměstnanci za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období. Do zdanitelné mzdy nepatří příjmy zdaňované srážkovou daní, které jsou sníženy o částky, které jsou od daně osvobozeny – a to o pojistné a prokázané nezdanitelné částky základu daně. (Boněk, 2001)

3.1.1 Čistá mzda

Dle Munzara a Čuhlové (1997) je čistá mzda hrubou mzdou sniženou o příslušné srážky – zálohu na daň z příjmů, zdravotní a sociální pojištění, které hradí zaměstnanec ze svého příjmu.

Pojištění

Sociální a zdravotní pojištění jsou upraveny vlastními zákony (Munzar a Čuhlová, 1997). V rámci České republiky je celkem vysoké pojistné, a díky tomuto faktu je ČR svou daňovou kvótou na průměru Evropské unie, i když minimální mzda na průměru není. (Boněk, 2001)

Sociální pojištění

Sociální pojištění se skládá z pojistného na důchodové zabezpečení, pojistného na nemocenské pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Z tohoto pojištění se hradí výdaje na dávky nemocenského pojištění – nemocenské dávky, dávky důchodového zabezpečení (důchody – starobní i invalidní) a další výdaje, které jsou spojené s politikou zaměstnanosti. (Munzar a Čuhlová, 1997)

Svou ekonomickou podstatou je sociální pojistné daní, která se zahrnuje do složené daňové kvóty. (Boněk, 2001)

Výše sociálního pojištění se neustále vyvíjí. Od začátku roku 1993 do poloviny 1993 byla sazba odvodu daně na sociální pojištění 9 % z příjmu. Tuto výši odváděl zaměstnanec ze svého příjmu. Poté se do konce roku 1995 snížila na 8,75 % a od roku 1996 do konce roku 2007 byla sazba daně o 1 % nižší, a to 8 %. (Dušek, 2007) Momentálně je výše sociálního pojištění ve výši 6,5 % z příjmu poplatníka.

Zdravotní pojištění

Také zdravotní pojištění je svou ekonomickou podstatou daní, která se zahrnuje do složené daňové kvóty. Pojistné je příjmem zdravotních pojišťoven. (Boněk, 2001)

Výše zdravotního pojištění se také v průběhu let měnila. Od začátku roku 1993 do konce roku 2007 byla sazba daně na zdravotní pojištění 4,5 %. (Dušek, 2007)

Poplatník a plátce daně

Existují dva daňové subjekty – poplatník daně a plátce daně. (Boněk, 2001)

Poplatníkem se rozumí daňový subjekt, který musí plnit svou zákonnou povinnost a musí hradit daň ze svého předmětu zdanění. Poplatníci jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné. Lze tvrdit, že poplatníky jsou veškeré fyzické osoby. (Vančurová, Vítek a Láchová, 1998)

Plátcí jsou osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnavatelé, kteří platí daně za své zaměstnance (Munzar a Čuhlová, 1997). Vymezení pojmu poplatníka lze nalézt v daňových zákonech (Boněk, 2001).

Plátce daně je jedním z daňových subjektů. Je to buď fyzická nebo právnická osoba, která odvádí správci daně sraženou nebo vybranou daň od poplatníků. Právo daně srážet a vybírat má plátce daně na základě zákona (§ 6 odst. 3 zákona o správě daní a poplatků). (Boněk, 2001)

Plátce má povinnost vybranou nebo sraženou daň, kterou získal od ostatních subjektů, hradit pod svou majetkovou odpovědností. (Vančurová, Vítek a Láchová, 1998)

Zaměstnanec

Zaměstnancem se rozumí poplatník, který má příjmy ze závislé činnosti (Šubrt et al., 2020). Výše uvedený výrok potvrzuje Boněk (2001) a dodává, že zaměstnanec je dle zákona o daních z příjmů definován jako fyzická osoba, která má příjmy ze závislé činnosti, nebo pobírá funkční požitky u svého zaměstnavatele. Z pohledu ZDP je zaměstnancem i jednatel společnosti s ručením omezeným, či člen představenstva v akciové společnosti, který za svůj výkon funkce pobírá odměnu.

Zaměstnanec je vždy fyzickou osobou a jedná svým jménem. Rovněž je jednou ze smluvních stran v pracovněprávním vztahu. (Šubrt et al., 2020)

Zaměstnanec může využít svého práva a svému zaměstnavateli předložit podepsané prohlášení, které snižuje zaměstnancovu daňovou povinnost. Prohlášení je vymezeno v § 38k odst. 4 ZDP a současně smí zaměstnanec mít podepsané pouze jedno prohlášení u jednoho zaměstnavatele. (Pelech, Lošťák, Rindová a Rohlíková, 1999)

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí jedna ze smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Může být jak fyzickou osobou – živnostníkem, tak může být i právnickou osobou – nejčastěji obchodní společností a musí mít nejméně jednoho zaměstnance. Může jednat buď osobně, nebo prostřednictvím statutárního orgánu, i určených zaměstnanců, či jmenovaných vedoucích. (Šubrt et al., 2020)

Zaměstnavatelem může být i stát. V pracovně právních vztazích je zastoupen příslušnou organizační složkou státu. (Šubrt et al., 2020)

Zaměstnavatel je vlastně plátcem daně z hlediska správy daně z příjmů (Boněk, 2001). Také je plátcem příjmu zaměstnanci (Šubrt et al., 2020).

Je na zaměstnavateli, jakou daň zaměstnanci srazí. To se odvíjí od skutečnosti, zda zaměstnanec podepsal prohlášení. Pokud tak zaměstnanec učinil, pak je zaměstnavatel povinen srazit daň zálohovou. Ale pokud zaměstnanec prohlášení nepodepsal, pak musí zaměstnavatel posoudit jaký typ daně má být zaměstnanci sražen a v jaké výši. (Pelech, Lošťák, Rindová a Rohlíková, 1999)

3.2 Minimální mzda

Mnohé ekonomické teorie se snaží vysvětlit vliv minimální mzdy na ekonomiku daného státu. (Soukup et al., 2010)

Veškeré odměny zaměstnanců – mzda, plat a ani odměna z dohod, které jsou vykonávané mimo pracovní poměr, nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda. (Šubrt et al., 2020)

Minimální mzda je v rámci České republiky upravená předpisy: Zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., § 111 odst. 4 do 31.12.2006 a Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., § 111 odst. 1 od 1.1.2007 (Dušek, 2007). Dle inženýrky Sedlákové (2019) souvisí minimální mzda i se ZDP a odkazuje na § 21g ZDP. Pro účely ZDP se minimální mzdou rozumí měsíční sazba minimální mzdy, podle právních předpisů upravujících výši minimální mzdy, která je účinná k prvnímu dni příslušného zdaňovacího období a která je neupravená s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti. Sedláková (2019) uvádí, že právními předpisy, které přímo upravují výši minimální mzdy jsou: Zákoník práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů. Tuto informaci potvrzuje Jouza (2019). Dále dle Sedlákové

(2019) existuje nařízení vlády č. 273/2018 Sb., které ale 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. Toto nařízení stanovuje, že od 1. ledna 2019 minimální mzda činí 13 350 Kč, jen pro zajímavost v roce 2018 byla minimální mzda jen 12 200 Kč. Více srovnání a doplňující informace o výši jednotlivých minimálních mezd je rozveden v praktické části diplomové práce.

Také se minimální mzda využívá jako minimální vyměřovací základ pro výši zdravotního pojištění dle zákona č. 592/1993 Sb. (Dušek, 2007). Tento výrok potvrzuje i Jouza (2019) a dodává, že vyměřovací základ je závazný pro zaměstnavatele, protože oni vypočítávají výši pojistného, ale také pojistné odvádí.

Minimální mzda je v ČR stanovena pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin a je uváděna jak v měsíční výši, tak je vypočítána i minimální hodinová mzda (Jouza, 2019). Což potvrzují i Šubrt et al. (2020) a dodávají, že pokud je zkrácena délka stanovené týdenní pracovní doby, pak se daná sazba minimální mzdy úměrně sníží.

Při stanovování minimální mzdy se přihlíží jak ke mzdovému vývoji, tak i k vývoji inflace v předcházejících letech v daném státě. Na základě pozorování může dojít ke změně minimální mzdy. V posledních letech v rámci České republiky minimální a zaručená mzda roste, a to vždy od 1.1. daného roku. Úprava minimální a zaručené mzdy je upravena nařízením vlády č. 487/2020 Sb. (Jouza, 2021)

Minimální mzda slouží k ochraně zaměstnanců, aby za svou práci nebyli nepřiměřeně málo ohodnoceni. Současně zaměstnanci si právě výši této mzdy mohou nárokovat za svou odvedenou práci (Jouza, 2021). Také minimální mzda je zákonem stanovené minimum, které zaměstnanec musí dostat v peněžité formě. (Šubrt et al., 2020)

V praxi se může stát, že celková mzda nemusí dosáhnout výše minimální mzdy, pak má zaměstnanec nárok na doplatek do minimální mzdy. Avšak do dosažené mzdy se neuvažuje mzda za práci přes čas, za práci v noci, příplatek za práci o víkendů a ve svátek, také příplatek za práci ve ztíženém prostředí. Totéž platí i pro plat a pro odměny z dohod prací, které jsou konané mimo pracovní poměr. (Šubrt et al., 2020)

Pro srovnání v roce 2006 činila minimální mzda 7 570 Kč, v roce 2008 již 8 000 Kč (Dušek, 2007), zatímco v roce 2021 činí minimální mzda 15 200 Kč (Jouza, 2021).

3.2.1 Vznik minimální mzdy v Československu

Za dob socialismu v Československu byly rozdíly ve mzdách jedny z nejmenších jak v Evropě, tak i ve světě. Tento nezvyklý výsledek byl dosažen působením dlouho zakořeněných rovnostářských tradic i politicko-ekonomickým systémem. (Večerník, 1998)

V tomto období proběhla mzdová nivelizace ve prospěch fyzické práce, která vycházela z tehdejší ideologie a byla v souladu s byrokratickými principy centrálně řízené ekonomiky. Tato nivelizace z hlediska řízení byla praktická a sloužila k udržení politické loajality zejména ve významných dělnických skupinách. (Večerník, 1998)

Při transformaci byla dřívější administrativní pravidla pro tvorbu mezd odstraněna. Ale přechodně byla zavedena mzdová regulace a byl posílen jednotný tarifní systém ve veřejném sektoru. Tato mzdová regulace fakticky i potenciálně bránila větším rozdílům ve mzdách, ale i tak přece jen došlo ke významným změnám. (Večerník, 1998)

3.2.1.1 Mzda před rokem 1989

Největší změny ve strukturách mezd se odehrály v Československu v letech 1948-1953. V tomto období byla povinnost pracovat. Také politická moc rovněž usilovala o vyrovnávání mzdových rozdílů zejména v zájmu nejnižších příjmových skupin. Řízeně byl zaveden mzdový pokles v sektoru služeb, v tomto sektoru pracovaly zejména ženy, a současně byl vzestup mezd zejména v sektoru výroby – těžba, těžký průmysl a stavebnictví. Následně proběhla v 60. letech minulého století význačná podpora družstevního zemědělství. V tomto období bylo zemědělství „socializováno“ a stát se tímto krokem postaral o to, aby výdělků ze zemědělství stouply na úroveň průmyslu a následně ji i překročily. (Večerník, 1998)

V roce 1959 začínají pravidelná statistická šetření, ale v této době již „socialistická nivelizace“ byla dokončena, a tak statistická šetření z tohoto období jsou značně zkreslena. Mzdové tarify byly zavedeny nikoliv podle kvalifikace, jak tomu bylo dřív, ale podle „společenského významu“. Díky této nivelizaci byla následně dalších 30 let zajímavá mzdová stabilita. Tento jev byl pouze v tehdejší Československu, naopak v ostatních státech byl vyvíjen tlak na zvýšení mzdového rozpětí (Maďarsko, Polsko), či snížení mzdového rozpětí (SSSR, Bulharsko). Do konce 60. let 20. století mzdy

v Československu stouply zhruba o 5 % a to pouze jen u špičkových pracovníků. Tento jev vyvolal pouze mírný nárůst mzdové diference. (Večerník, 1998)

Velmi zajímavým jevem byla i mzdová stabilita napříč všemi úrovněmi vzdělání, klesalo relativní mzdové postavení vysokoškolsky vzdělaných lidí. Tyto mzdové rozdíly patřily mezi nejmenší ve všech socialistických zemích. Také velmi zajímavým jevem v Československu ve veřejném sektoru byly mzdové tarify, které upřednostňovaly délku praxe před kvalifikací. (Večerník, 1998)

Minimální mzda byla zavedena až v roce 1991 ve výši 2 000 Kčs a nedlouho poté byla zvýšena na 2 200 Kč. Tato minimální mzda byla zmrazena a nominálně se nepohnula až do roku 1995. (Večerník, 1998)

3.2.2 Minimální mzda v České republice od roku 1993

Mzdy byly regulovány až do roku 1995, kdy v polovině roku byla regulace nadobro zrušena. Na konci tohoto roku byla minimální mzda zvýšena na 2 500 Kč. Výše minimální mzdy v rámci České republiky má spíše varovný význam než faktický. Naštěstí minimální mzdu pobírá jen nepatrné procento pracovníků. Minimální mzda má velmi důležitou funkci, protože slouží k výpočtu minimálního pojistného, které za určité skupiny obyvatelství platí stát. (Večerník, 1998)

Po zahájení transformace se začíná projevovat mzdová nerovnost. Začínají se lépe hodnotit dovednosti, nasazování rizika, manažerská odpovědnost a celková výkonnost pracovníka. K mzdové transformaci velmi pomohlo soukromé podnikání i zaměstnávání v zahraničí či u západních firem. V této době dostaly všechny firmy možnost rozdělovat mzdy podle vlastních představ, což vedlo k lepšímu odměňování kvalifikovaných a výkonných pracovníků. (Večerník, 1998)

3.2.3 Minimální mzda v Evropské unii

V rámci české republiky nedocházelo k častému zvedání minimální mzdy. Od roku 2007 po rok 2019 se minimální mzda zvedla pouze ve čtyřech případech. (Jouza, 2019)

Mezi lety 2007 a 2014 minimální mzda nebyla dokonce zvýšena vůbec, což vedlo k oslabení základních funkcí minimální mzdy a tím výrazně poklesla i kupní síla zaměstnanců, kteří byli odměňováni za svůj pracovní výkon právě mzdou minimální. Tato stagnace vedla k tomu, že díky minimální mzdě mohli poplatníci uspokojit své základní potřeby, ale nikoli už nemohli zabezpečit náklady na bydlení. (Jouza, 2019)

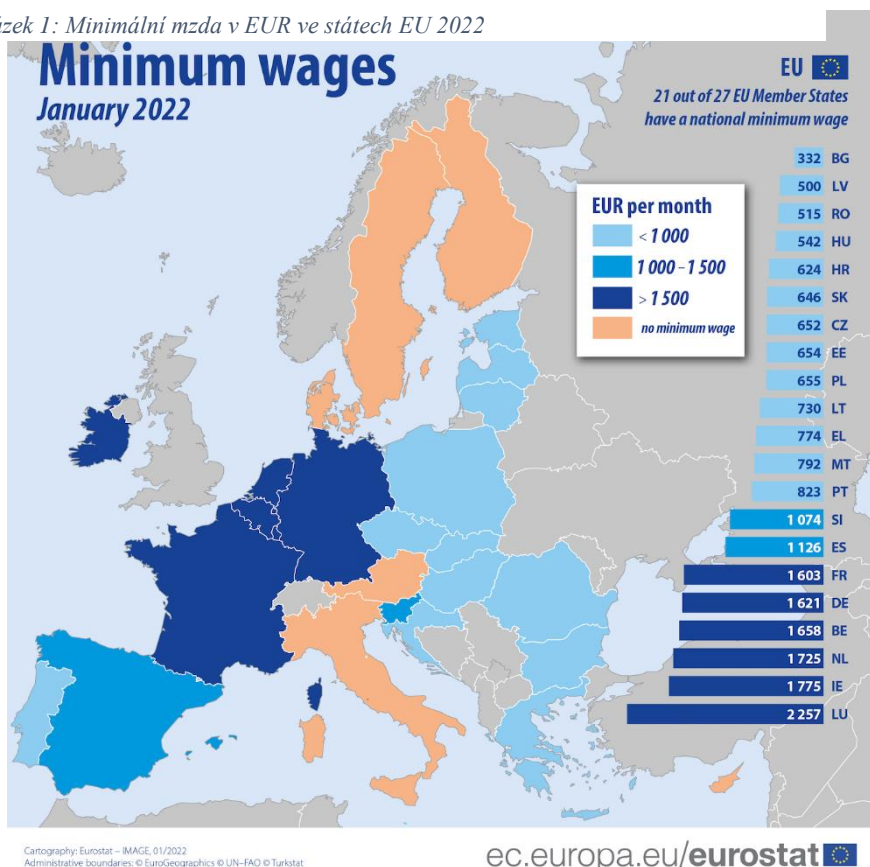
Dle Jouzy (2019) v roce 2018 byla ekonomika České republiky jednou z nejvýkonnějších v rámci EU a tvrdí, že zvyšování minimální mzdy je tím pádem opodstatněné.

V rámci EU má uzákoněnou minimální mzdu 21 členských zemí z celkem 27 členů. Ve zbylých zemích, kde minimální mzda není stanovena zákonem – především Skandinávie, Itálie, Rakousko a další – se výše minimální mzdy stanovuje v tzv. kolektivních smlouvách. V těchto smlouvách může být jedna nebo více úrovní minimální mzdy podle odvětví, oboru či kvalifikačních struktur. V těchto zemích fungují kolektivní smlouvy, protože naproti ČR je v těchto zemích vysoká míra odborovosti. (Jouza, 2019)

Z níže uvedeného obrázku 1 je patrné, že měsíční výše minimální mzdy v ČR zdaleka nedosahuje ani průměru v rámci Evropské Unie. Komparovaný stát SRN má minimální měsíční mzdu téměř o 1 000 € vyšší, než je česká minimální mzda přepočtená v EUR dle Eurostat 2022.

Z obrázku 1 je patrné i celkové rozložení jednotlivých minimálních mezd v EUR. Nejmenší minimální mzdu pobírají zaměstnanci v Bulharsku, naopak nejvyšší mzdu mají poplatníci v Lucemburském království.

Obrázek 1: Minimální mzda v EUR ve státech EU 2022



(Zdroj: Eurostat, 2022)

Dle společnosti Business Professional Women ČR uvádí, že Česká republika patří v zemích EU k zemím s největším rozdílem v odměňování žen a mužů. Dle Českého statistického úřadu je nejvyšší platový rozdíl mezi muži a ženami s vysokoškolským vzděláním. Rozdíl dosahuje až 27,8 %. Tato situace vede ke konstatování faktu, že téměř čtvrtina zaměstnaných žen je za stejnou práci odměněna méně než muži. Ale takto nelze srovnávat, musely by se zvolit stejná hlediska k porovnávání, aby se mohlo mluvit o diskriminaci žen. (Jouza, 2019)

V rámci Evropské unie existuje zásada stejné odměny pro ženy i muže a je obsažena dokonce už i ve Smlouvě o založení ES ve znění Amsterodamské smlouvy v čl. 141. Tato zásada je považována za součást vytvoření a fungování společného trhu a byla konkretizována směrnicí 75/117/EEC. Daná směrnice znamená stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci, které je přiřazena stejná hodnota jak pro muže, tak ženy. Což vede k odstranění veškeré diskriminace pohlaví v rámci odměňování. (Jouza, 2019)

Důsledkem zavedení minimální mzdy roste cena práce nejméně produktivních pracovníků, to vede k poklesu poptávky firem po jejich práci a jsou tak následně nahrazováni pracovníky s vyšší produktivitou či jsou tato pracovní místa rovnou rušena. Roste poptávka po produktivnějších pracovnících, a tím roste i jejich cena a celkové náklady firem.

Závěrem lze tvrdit, že nejvíce nesou náklady na minimální mzdu právě nejméně produktivní pracovníci, kteří měli být původně chráněni. Z minimální mzdy, pak následně profitují převážně produktivnější pracovníci, kteří si dokázali zaměstnání udržet, a dokonce i získali vyšší mzdu.

3.3 Zaručená mzda

Již z termínu zaručená mzda je patrné, o co se jedná. Jde o mzdu, či plat, na kterou má zaměstnanec nárok (právo). Na základě tohoto práva je tím pádem zaručená mzda vymahatelná. (Šubrt et al., 2020)

Termín zaručená mzda se používá u zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti veřejných služeb a správy. Také se jedná o osoby, které nemají kolektivní smlouvu, nebo nemají mzdové podmínky v ní stanoveny (Jouza, 2019). Dále Šubrt et al. (2020) doplňují tuto informaci a tvrdí, že zaručená mzda se ale netýká odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány podle odpovědnosti, namáhavosti a složitosti vykonávaných prací. Existuje 8 skupin. Nejnižší první skupina prací má stanovenou zaručenou mzdu ve shodné výši jako je mzda minimální (§112 ZP). Samozřejmě s rostoucí výší skupiny roste i zaručená mzda (Jouza, 2019). Rozdíl mezi 1. a 8. skupinou prací musí činit nejméně dvojnásobek platu. Pro rok 2020 činila nejvyšší zaručenou mzdu částka 29 200 Kč za kalendářní měsíc (Šubrt et al., 2020).

Při stanovování nejnižších úrovní zaručené mzdy se přihlíží k vývoji inflace, a i k celkovému mzdovému vývoji v rámci republiky. (Jouza, 2021)

Pokud se stane, že mzda nedosáhne minimálně stanovené částky při odečtu práce přesčas, příplatku za práci ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli (stejně jako je tomu u minimální mzdy), je

zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozdíl mezi hodnotou mzdy dosaženou v daném kalendářním měsíci a minimálně stanovenou mzdou doplatit. (Jouza, 2021)

3.4 Průměrná mzda

Průměrná mzda souvisí s minimální mzdou. Na základě všeobecného vyměřovacího základu, který slouží ke stanovení minimální mzdy, a přepočítacího koeficientu se stanovuje průměrná mzda. (Fiedlerová, 2021)

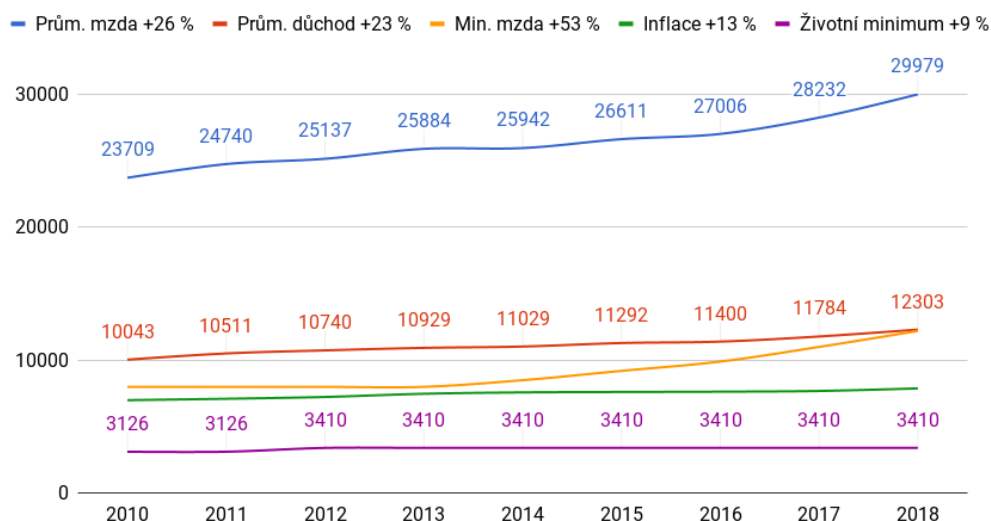
Výpočet průměrné mzdy je upraven v ustanovení § 23b odst. 4 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Díky průměrné mzdě je možné stanovit další hodnoty v sociálním pojištění. V roce 2021 je průměrná mzda ve výši 35 441 Kč. (Fiedlerová, 2021)

Průměrná mzda slouží také pro stanovení rozhodné výše pro Solidární zvýšení daně. Vždy je to 4násobek průměrné mzdy. V roce 2020 je výše průměrné mzdy 34 835 Kč a tím pádem rozhodná výše pro solidární zvýšení daně činila 139 340 Kč. (Šubrt et al., 2020)

Průměrná nominální mzda, která je vyplácena měsíčně, pro jednoho zaměstnance zahrnuje všechny příjmy z pracovního poměru (základní mzdu, osobní příplatky a ohodnocení, prémie a odměny, podíly na hospodářských výsledcích a náhradu mzdy). Výše uvedená kritéria byla zúčtována zaměstnancům podle příslušných platových a mzdových předpisů (jde o hrubou mzdu v Kč na fyzickou osobu). (mpsv.cz, 2021)

Průměrná hrubá měsíční mzda je publikována ve dvou podobách. Buď na fyzické osoby, kdy v čitateli mohou být i příjmy z vedlejšího pracovního poměru, nebo částečného pracovního poměru. Nebo na přepočtené počty, kdy se výpočet průměrné mzdy koriguje na základě vlivu různých pracovních úvazků a poměrů (výpočet by měl vždy odrážet průměrnou mzdu za plný pracovní úvazek). (mpsv.cz, 2021)

Graf 1: Průměrná a minimální mzda v ČR 2010-2018



(Zdroj: kupnisila.cz, 2018)

Průměrná hrubá měsíční mzdu přehledně zobrazuje níže uvedená tabulka je publikována ve dvou podobách. Buď na fyzické osoby, kdy v čitateli mohou být i příjmy z vedlejšího pracovního poměru, nebo částečného pracovního poměru. Nebo na přepočtené počty, kdy se výpočet průměrné mzdy koriguje na základě vlivu různých pracovních úvazků a poměrů (výpočet by měl vždy odrážet průměrnou mzdu za plný pracovní úvazek). (mpsv.cz, 2021)

Tabulka 1: Přehled průměrné a minimální mzdy v ČR 2014-2022

ROK	MINIMÁLNÍ MZDA ČR (MĚSÍČNÍ)	MINIMÁLNÍ MZDA ČR (HODIVÁ)	PRŮMĚRNÁ MZDA (MĚSÍČNÍ)
2014	8 500 Kč	50,60 Kč	25 768 Kč
2015	9 200 Kč	55,00 Kč	26 591 Kč
2016	9 900 Kč	58,70 Kč	27 764 Kč
2017	11 000 Kč	66,00 Kč	29 638 Kč
2018	12 200 Kč	73,20 Kč	32 051 Kč
2019	13 350 Kč	79,80 Kč	34 578 Kč
2020	14 600 Kč	87,30 Kč	35 662 Kč
2021	15 200 Kč	90,50 Kč	37 839 Kč
2022	16 200 Kč	96,40 Kč	40 135 Kč (1. čtvrtletí)

(Zdroj: vlastní zpracování: mpsv.cz, cszo.cz, 2022)

Z výše uvedené tabulky 1 je patrné, že průměrná mzda je dvojnásobně až třikrát vyšší než minimální výše mzdy.

3.5 Superhrubá mzda

Pro účely této diplomové práce je pojem superhrubá mzda velmi důležitý. Termín superhrubá mzda je zakotven v § 6 odst. 12 ZDP. (Šubrt et al., 2020)

V rámci České republiky je superhrubá mzda zavedená v od roku 2008 (Maaytová, Ochrana a Pavel, 2015). Superhrubá mzda je v České republice uplatňována až do roku 2020, takže se v rámci České republiky používala celých 12 let. Díky superhrubé mzdě došlo ke změnám ve výpočtu daně z příjmů pro fyzické osoby, které měly příjmy ze závislé činnosti.

Superhrubá mzda zahrnuje součet hrubého měsíčního příjmu zaměstnance a pojistného nad rámec hrubých mezd, které je povinen zaměstnavatel za své zaměstnance odvést. (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010)

Právě v období 2008-2020 byla srážena daň z příjmů právě ze superhrubé mzdy, což samozřejmě ovlivnilo výši příjmu. Tato srážka činila zálohu na daň. Z částky, ze které je záloha na daň sražena, se dá definovat jako hrubý příjem, který je zvýšený o příjmy, které nejsou předmětem daně, příjmy od daně osvobozené a příjmy zdaněné srážkou daně u zdroje. Poté, co je stanovena tato částka, která je snížena o výše uvedené příjmy, tak poté je částka zaokrouhlena na celé 100 koruny nahoru a následně z této zaokrouhlené částky je sražena 15% daň z příjmu. (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010)

Ukázka rozdílu mezi hrubou mzdou a superhrubou mzdou je uvedena v analytické části diplomové práce.

3.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění mezd

Pojem sleva na dani v České republice nebyl zaveden od počátku. Existuje až od roku 2006. Od roku 1993 do konce roku 2005 tu existovaly odpočty od základu daně, kterou si fyzické osoby směli uplatnit při výpočtu daně. (Maaytová, Ochrana a Pavel, 2015)

Sleva na dani je zákonem daná částka, která snižuje vypočtenou daň při splnění stanovených podmínek. Podmínky jsou ustanoveny v ZDP. Slevy se uplatňují v daňovém přiznání. (Boněk, 2001)

Sleva na dani snižuje daňové břemeno, a tudíž snižuje výši daně přímo (Boněk, 2001). Daňovou povinnost slevy na dani snižují na základě § 35ba a § 35bb ZDP a současně musí být uplatněny v souladu s nařízením s § 38k a §38i ZDP (Šubrt et al., 2020).

Slevu na dani zákon nijak neomezuje, tudíž celková sleva na dani není podmíněná ani minimální ani maximální částkou, o kterou poplatník smí snížit svou daňovou povinnost. Naproti tomu daňový bonus své limity má (Sedláková, 2019). Šubrt et al. (2020) uvádí, že i když výše slevy není podmíněná, tak jeden limit má, a to, že maximální výše slevy na dani se musí rovnat daňové povinnosti. V praxi to znamená, že po vypočtení daňové povinnosti si poplatník smí uplatnit slevy způsobem tak, aby mu zbyla daňová povinnost ve výši 0 Kč, i když celková výše slev by mohla být vyšší, tak nelze požadovat navrácení „přeplatku“. V tomto ohledu ale poplatník může využít daňového zvýhodnění či bonusu, tedy pokud má nárok. Pak mu po odečtení všech slev a následném uplatnění zvýhodnění může vzniknout přeplatek, o který smí žádat.

Slev na dani je velké množství a jsou zakotveny v ZDP § 35ba odst. 1. (Šubrt et al., 2020)

Některé slevy lze uplatnit jak měsíčně, tak i ročně v ročním zúčtování či v daňovém přiznání. Některé slevy lze uplatnit pouze jednou za rok. (Ochrana, Pavel a Víték, 2010) Výše uvedený výrok doplňují Maaytová, Ochrana a Pavel (2015), kteří uvádí, že pokud chce poplatník slevu na dani uplatnit měsíčně, tak musí mít na tuto slevu nárok již v daném kalendářním měsíci. Jedinou výjimku tvoří sleva na poplatníka, která lze uplatnit kdykoliv a v celé výši.

Naopak daňové zvýhodnění se žádá pouze na děti. Je zakotveno v § 35c a § 35d ZDP. Na rozdíl od slevy může daňový bonus jít až do záporných hodnot, což pro poplatníka znamená doplatek mzdy či navrácení přeplatku. (Šubrt et al., 2020)

3.6.1 Slevy na dani

Sleva na dani je možnost nikoliv povinnost poplatníka odpočtu části vyměřené daně za určitých stanovených podmínek. (Vančurová a Láchová, 1995)

Jak již bylo zmíněno výše, tak slevy na mzdu lze uplatnit i měsíčně. Nejčastěji uplatňovanou slevou, která je uplatňovaná měsíčně je Sleva na poplatníka. Pokud je pracující zároveň studentem, který nepřesáhl věk 26 let, pak může poplatník využít

měsíčně i Slevu na studenta. Také existuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které je také velmi často uplatňované měsíčně, ale na rozdíl od předchozích slev daňové zvýhodnění na dítě může poplatníkovi přinést i daňový bonus, který je upřesněn níže. (Jouza, 2021)

Základní sleva na poplatníka

Jak už je uvedeno v názvu, tak Sleva na poplatníka je základní slevou, kterou stát automaticky poskytuje každému poplatníkovi. Do roku 2020 byla výše slevy 24 840 Kč/rok, v roce 2021 ale sleva na poplatníka stoupla na 27 840 Kč/rok. (Šubrt et al., 2020) Maaytová, Ochrana a Pavel (2015) tento výrok doplňují o informaci, že v minulosti docházelo k diskriminaci a omezování osob, které pobíraly ve zdaňovacím období starobní důchod. Naštěstí omezení bylo shledáno jako protiústavní, a tak se sleva na poplatníka vztahuje plošně na všechny poplatníky.

Slevu na poplatníka lze uplatnit jak ročně, tak i měsíčně. Způsob uplatnění závisí na tom, zda poplatník podepsal u svého zaměstnavatele tzv. Růžové prohlášení k dani. Pokud chce poplatník uplatňovat Slevu měsíčně je měl by podepsat Růžové prohlášení do 30 dnů od nastoupení do nového zaměstnání, nejpozději však do prvního výplatního termínu po nástupu, a pak vždy do 15.2. příslušného roku. (Šubrt et al., 2020)

Na tuto slevu mají nárok všichni poplatníci, ať už se jedná o daňového rezidenta či nerezidenta v rámci České republiky. A i zda se jedná o pracovní či mimopracovní poměr. (Šubrt et al., 2020)

Sleva na manžela či manželku ve společně hospodařící domácnosti

Tato sleva lze uplatnit pouze jednou ročně. Lze ji uplatnit buď v daňovém přiznání, které si plátce udělá sám, či požádat zaměstnavatele o roční zúčtování, nebo Prohlášením, kde zaměstnavatel tuto slevu zahrne. Tato sleva se vztahuje i na partnery v registrovaném partnerství. (Šubrt et al., 2020)

Pokud je manžel/manželka držitelem průkazu ZTP/P, pak se částka slevy zvedá na dvojnásobek a činí 49 680 Kč. Základní výše slevy je 24 840 Kč (stejně velká jako bývala základní Sleva na poplatníka do roku 2020). (Šubrt et al., 2020)

Pro uplatnění slevy, ale musí být splněny určité podmínky a to: partneři musí žít ve společně hospodařící domácnosti; vlastní příjem partnera je nižší než 68 000 Kč za zdaňovací období – vlastními příjmy se rozumí úhrn všech příjmů dosažených v daném zdaňovacím období. Do této částky se nepočítají dávky státní sociální

podpory, dávky pěstounské péče, dávky osobám se zdravotním postižením, dávky pomoci v hmotné nouzi atd. (Šubrt et al., 2020)

Sleva na invaliditu

Slevu na invaliditu lze uplatnit jak ročně, tak i měsíčně. Celková suma slevy je 2 520 Kč/rok. Slevu lze uplatnit Prohlášením, výměrem o přiznání důchodu, potvrzením o výplatě důchodu, do 30 dnů od nástupu nebo každoročním potvrzením o výplatě důchodu, nebo potvrzením správy daně daného poplatníka. Aby si poplatník směl uplatnit tuto slevu musí mít přiznání o invalidním důchodu prvního či druhého stupně. (Šubrt et al., 2020)

Existuje i rozšířená sleva na invaliditu. Ta se vztahuje na invaliditu 3. stupně a sleva na dani se zvedá na dvojnásobek – 5 040 Kč. Uplatnění a podmínky jsou totožné jako u přiznání slevu na základní invaliditu. (Šubrt et al., 2020)

Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Sleva je ve výši 16 140 Kč/rok, nebo ji lze uplatnit i měsíčně (1 345 Kč). Uplatňující musí mít průkaz ZTP/P, který slouží i k přiznání slevy. (Šubrt et al., 2020)

Sleva na studenta

Sleva na studenta se opět dá uplatnit ročně i měsíčně. Celková sleva činí 4 020 Kč/rok, nebo 335 Kč/měsíc. Sleva na studenta je podmíněna věkem studenta a lze ji uplatnit maximálně do 26 let věku studenta. U prezenčního doktorského studia lze slevu uplatnit do věku 28 let. Student je povinen se prokázat Potvrzením o studiu na dané škole, aby mu mohla být sleva přiznána. Pokud je studující studentem střední školy a má dálkovou formu studia, pak nárok na slevu na studenta ztrácí. (Šubrt et al., 2020)

Sleva za umístění dítěte (školkovně)

Slevu lze uplatnit pouze ročně, a to maximálně do výše 14 600 Kč/na jedno vyživované dítě v roce 2020. Výše slevy tedy odpovídá minimální mzdě. Celková výše slevy, odpovídá výdajům, které je poplatník schopen prokázat. Poplatník prokáže nárok na slevu potvrzením vydaným předškolním zařízením, které bude obsahovat zákonem stanovené body. K tomu je poplatník povinen učinit Prohlášení. (Šubrt et al., 2020)

Tato sleva je podmíněna společným soužitím dítěte a poplatníka v jedné domácnosti. Lze uplatnit za každé vyživované dítě. Sleva je upravena § 35bb ZDP (Sedláková,

2019). Tento výrok potvrzují Šubrt et al. (2020), kteří dodávají, že pokud je dítě svěřeno do střídavé péče rodičů, pak nárok na slevu mají oba rodiče, protože se jedná o dvě samostatně hospodařící domácnosti. A nárok na tuto slevu má pouze jeden z poplatníků, pokud rodiče žijí společně v jedné hospodařící domácnosti.

3.6.2 Daňové zvýhodnění

Daňový rezident ČR má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, pokud jsou ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu EU nebo státu tvořícího EHP. Takto může poplatník snížit daň stanovenou § 16 ZDP, pokud poplatník žádá o zvýhodnění jednou ročně. Měsíční zvýhodnění spadá již pod § 38h odst. 2 ZDP. (Šubrt et al., 2020)

Daňové zvýhodnění může mít tři formy: sleva na dani, daňový bonus, nebo kombinace předchozích dvou možností. (Šubrt et al., 2020)

Zvýhodnění je ve třech finančních částkách, což znamená, že poplatník smí žádat o daňové zvýhodnění na všechny vyživované děti, ale od čtvrtého a každého dalšího vyživovaného dítěte se výše zvýhodnění nezvyšuje. Na každé dítě lze žádat zvýhodnění jen jednou ročně, či měsíčně a pouze jen jedním z rodičů. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, pak se výše bonusu zdvojnásobuje. (Šubrt et al., 2020)

Poplatník získá nárok na daňové zvýhodnění jen za předpokladu, že dítě, na které poplatník zvýhodnění žádá, je vyživované tímto poplatníkem. Také současně žije poplatník s dítětem ve společné domácnosti a současně poplatník má dostatečné příjmy, aby mohl daňové zvýhodnění za dítě žádat. (Šubrt et al., 2020)

Daňový bonus

Daňové zvýhodnění, které je vyšší, než daňová povinnost poplatníka se nazývá daňovým bonusem. Tuto skutečnost stanovuje § 35c odst. 3 ZDP. Daňový bonus lze uplatnit pouze pokud jeho výše činí minimálně 100 Kč a maximální výše pro uplatnění daňového bonusu je stanovena na částku 60 300 Kč za jedno zdaňovací období (Sedláková, 2019). K tomuto výroku se Šubrt et al. (2020) vyjadřují tak, že daňový bonus lze uplatňovat měsíčně i ročně. Při ročním nároku smí poplatník zažádat o navrácení, pokud přeplatek je v intervalu od 100 Kč, při měsíčním uplatňování je interval posunut na hodnoty od 50 Kč do 5 025 Kč. Od roku 2016 do roku 2020

existovala maximální výše vyplaceného bonusu, ale od 1.7.2021 je maximální limit daňového bonusu zrušen a nově je bonus bez omezení. (Procházka, 2022)

Daňový bonus náleží poplatníkovi, který měl ve zdaňovacím období příjem v minimální výši šestinásobku stanovené minimální mzdy pro dané zdaňovací období (Sedláková, 2019). Šubrt et al. (2020) dodávají, že poplatník musí mít příjmy, které jsou v ZDP pod § 6 nebo § 7. Pokud poplatník ale chce uplatnit svůj nárok měsíčně, pak výše jeho příjmů musí dosahovat minimálně poloviny stanovené měsíční minimální mzdy.

Od roku 2018 došlo k zpřísnění podmínek pro vyplácení daňového bonusu poplatníkům. Aby poplatník mohl žádat o vyplacení daňového bonusu musí mít tzv. „aktivní příjmy“, to znamená příjmy ze závislé činnosti nebo ze samostatné výdělečné činnosti. (Sedláková, 2019)

Poplatník smí uplatnit daňový bonus jen za podmínek, že doloží zaměstnavateli Prohlášení; potvrzení od zaměstnavatele druhého z poplatníků, že on daňový bonus neuplatňuje; potvrzením o studiu u zletilého dítěte; čestným prohlášením atd. (Šubrt et al., 2020)

3.7 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

„Předmětem daně jsou příjmy peněžní i nepeněžní.“ (Ochrana, Pavel a Vitek, s. 21, 2010)

Výše uvedený citát znamená, že i když je za odvedenou práci pracovník odměněn v naturáliích, tak to pro něj neznamená, že se vyhne dani z příjmů.

V roce 2021 je v rámci České republiky používáno proporcionální zdanění, ale bývalo využíváno i zdanění progresivní. Ještě před rokem 2008, tedy dokud nebyla zavedena superhrubá mzda, tak v rámci příjmů ze závislé činnosti existovala progresivní sazba daně.

Pojem daň z příjmů vychází z anglického „personal income tax“. V ekonomii a dalších státech se proto používá termín osobní důchodová daň. Čeští poplatníci často hovoří o „osobní dani z příjmů“ nebo právě o „dani z příjmů fyzických osob“. (Kubátová, 2015)

Tématem daně z příjmů se tato diplomová práce zabývá jen okrajově a to, protože daň z příjmů ovlivňuje disponibilní příjem poplatníků, což je zvoleným dílčím ukazatelem ke komparaci.

3.7.1 Daňový rezident a nerezident

Pro účely zdanění mezd se používají termíny: daňový rezident a daňový nerezident. (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010)

Daňový rezident

Daňový rezident je osoba, která se na území České republiky zdržuje alespoň 183 dní v daném zdaňovacím období, nebo zde má bydliště a odvádí v rámci ČR daň z příjmů ze všech svých příjmů kdekoli po světě. Těchto 183 dní nemusí rezident na území republiky pobývat souvisle. A do daných 183 dní se započítává i doba příjezdu a odjezdu rezidenta (Vančurová, Vítek a Láchová, 1998). Aby ale nedocházelo ke dvojímu zdanění, tak Česká republika uzavřela s ostatními státy dohodu. Pokud má tedy rezident příjmy plynoucí ve smluvním státě, tak je následně daň rozdělena mezi stát, kde příjmy vznikly a stát daňové rezidence (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010).

Za rezidenta se nepovažují osoby, které sice na území České republiky pobývají více než 183 dní za zdaňovací období, ale jejich pobyt je zde za účelem léčení, studia, nebo pokud se jedná o zahraničního odborníka, který byl na území republiky vyslán jako expert. (Vančurová, Vítek a Láchová, 1998)

Daňový nerezident

Naopak daňový nerezident platí daň jen z okruhu příjmů, které vznikly na území České republiky. Nerezident má tedy jen omezenou daňovou povinnost. (Vančurová, Vítek a Láchová, 1998). Opět platí Smlouva o zamezení dvojího zdanění. (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010)

3.7.2 Základ daně

Dle Vančurové a Láchové (1995) je důležité pro základ daně stanovit jednotky v jakých bude základ daně měřen. Základem daně se rozumí předmět zdanění, který je specifikovaný a upravený podle zákonných pravidel. Také musí být vyměřen i časově, proto je zaveden pojem zdaňovací období. A pro poplatníky v ČR je zdaňovacím obdobím kalendářní rok.

Základem daně do roku 2020 včetně se rozumí úhrn všech zúčtovaných či vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti (vyjma příjmů, které jsou zdaněny srážkovou daní), které jsou ještě zvýšené o částky odpovídající pojistnému na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podle zvláštních předpisů je pojistné povinen platit zaměstnavatel. Částka pojistného se přičetla k výši příjmu u zaměstnance. Od roku 2021 tento výpočet pro základ daně neplatí. Jako základ daně je považován pouze hrubý příjem zaměstnance. (Šubrt et al., 2020)

3.7.3 Způsob zdanění

Od roku 1993 do roku 1995 probíhaly změny ve sféře daňové soustavy. Teprve v roce 1995 došlo k jejímu ustálení, které odpovídá principům, které jsou uplatňovány i ve světě. A na základě těchto principů začala Česká republika spolupracovat v mezinárodní sféře. (Pelech, Lošťák, Rindová a Rohlíková, 1995)

Způsob zdanění ovlivňuje, zda poplatník podepsal u plátce Prohlášení. (Šubrt et al., 2020)

Také existují dva typy daně – srážková a zálohová daň. Typ daně závisel na podepsaném prohlášení k dani a podle výše příjmu (Dušek, 2007). Pokud poplatník podepíše Prohlášení, pak plátce daně stanoví základ daně a je povinen poplatníkovi srazit zálohovou daň ve výši 15 %. Základ daně se zaokrouhluje na celé 100 koruny nahoru, a pak se teprve provádí srážka daně (Šubrt et al., 2020).

Zdanění mezd probíhá za zdaňovací období. Zdaňovacím obdobím bývá kalendářní rok, ale existují i jiná zdaňovací období. Ve zdaňovacím období je daň z příjmů fyzických osob nejen určena ale i odvedena. (Ochrana, Pavel a Vítek, 2010)

V roce 2005, pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení, tak při příjmech do 5 000 Kč byly zdaňovány 15% srážkovou daní, pokud si zaměstnanec vydělal více jak 5 000 Kč a vešel se do částky 27 300 Kč, pak mu byla odváděna zálohová daň ve výši 20 %. V letech 2006 a 2007 zůstala výše zdanění stejná, jediné, co se změnilo je maximální výše, při které mohla být sražena zálohová daň 20 %. Zvedla se na 31 000 Kč. Při překročení této částky se vypočítávala zálohová daň dle měsíční tabulky. (Dušek, 2007)

Srážková daň

Tato daň se vztahuje na pracovní i mimopracovní poměry, a daň je ovlivněna výší vyplacené mzdy.

V případě mimopracovního poměru – Dohody o provedení práce, též známé jako DPP se odvádí srážková daň, pokud celková výše příjmů z této smlouvy nepřekročí částku 10 000 Kč. Tato podmínka je zakotvena v § 36 odst. 2 písm. m) ZDP. Pokud se jedná o ostatní příjmy ze závislé činnosti, ať už v pracovním poměru (HPP) či mimopracovním (DPČ) je rozhodná částka stanovena na výši 3000 Kč. Pod tuto hranici jsou příjmy daně srážkovou daní, nad tuto hranici je již odváděna zálohová daň, stejně tak pokud u DPP je překročena hranice 10 000 Kč. (Šubrt et al., 2020)

I srážková daň prošla mnoha změnami. První velkou změnou bylo zvýšení této daně z 10 % na 15 % na začátku roku 1995. (Pelech, Lošťák, Rindová a Rohlíková, 1995)

Zálohová daň

Záloha na daň se sráží zaměstnancům, kteří mají Hlavní pracovní poměr u svého zaměstnavatele, nebo mají podepsané Prohlášení u plátce. Při podepsaném Prohlášení vždy zaměstnavatel sráží poplatníkovy zálohovou daň, ať se jedná o pracovní i mimopracovní poměr. (Šubrt et al., 2020)

3.7.4 Progresivní a lineární sazba daně

Daně souvisí s požadavkem na spravedlnost, kdy je důležité zjistit, zda větší daň platí bohatí či chudí. Právě daň ovlivňuje příjem poplatníka, protože určují jeho daňové zatížení (Kubátová, 2009). Důležité je sledovat míru zdanění – zda roste celkové zdanění, nebo jen u určitých jednotlivých daní (Kubátová, 2015).

V České republice byly v historii využívány obě sazby daně – i progresivní i lineární sazba daně, avšak ne současně. Až do roku 2008 existovala progresivní sazba daně, která činila 12 % až 32 % podle výše příjmu. Od roku 2008, tedy od doby, kdy nabyla účinnosti superhrubá mzda, se sazba daně změnila na lineární s velikostí 15 % u příjmů ze závislé činnosti. (Maaytová, Ochrana a Pavel, 2015)

Lineární jinak nazývána proporcionální sazba daně roste proporcionálně se základem daně a obvykle má podobu určitého procenta ze základu daně. Toto procento se ale s velikostí základu daně nemění (Vančurová a Láchová, 1995). Kubátová (2009)

doplňuje informaci, že neustále stejné procento zdanění neovlivní výši důchodu poplatníka.

U progresivní daňové sazby naopak s růstem základu daně roste i daň samotná, a to rychleji než samotný základ daně (Vančurová a Láchová, 1995). Předchozí větu doplňuje Kubátová (2015) s tím, že u progresivní sazby daně je její mezní sazba větší než průměrná sazba. Poplatník odvádí na daních větší část svého příjmu, čím vyšší je samotný příjem (Kubátová, 2009). Konstrukce této sazby je velmi náročná, a tak v praxi je využíváno pásmových sazeb (Vančurová a Láchová, 1995).

Progresivní sazba daně měla v historii ČR také svůj vývoj. Od roku 1993 až do roku 1995 byly v České republice tři pásma, od roku 1996 až do roku 2000 existovalo v rámci České republiky pět pásem daně a jejich rozsah byl v rozmezí od 15 % až do 40 % (Dobešová, 1997). Velké změny se progresivní sazba daně dočkala v roce 2001, kdy došlo k ustálení pouze čtyřem pásem výše zdanění (Dobešová, 2001).

V praxi se ale při progresivním zdanění používalo metody klouzavé progresse, kdy se postupně zdaňovaly příjmy podle pásem, kterými příjem procházel. Tato metoda se používala proto, aby poplatník byl motivován zvedat svůj základ daně, protože postupným zdaněním měl poplatník více disponibilních příjmů, než kdyby byl celý příjem rovnou zdaněn daní z daného pásma. (Vančurová a Láchová, 1995)

Zajímavým faktem je, že spousta zemí zdaňuje příjmy obyvatelstva progresivní sazbou daně, ale existuje i několik států (zejména postkomunistických), kde jsou příjmy poplatníků zdaňovány proporcionální sazbou daně – patří sem i Česká republika. (Kubátová, 2009)

Spíše dochází k využívání progresivního typu zdanění mezd, ale je zajímavé, že při tomto typu zdanění klesá ochota pracovat, protože dochází k substitučnímu efektu. Substituční efekt zapříčiňuje větší odrazení od práce právě při progresivní dani. (Kubátová, 2015)

Naopak Německo, které je v této diplomové práci zvoleno jako stát ke komparaci aplikuje progresivní sazbu daně. Sazba osobní daně se pohybuje v rozmezí 0–45 % z příjmu tamních obyvatel. (Kubátová, 2009)

3.7.5 Osvobozené příjmy od daně z příjmu

Veškeré příjmy ale nemusí podléhat dani z příjmů fyzických osob. Existuje celá řada příjmů uvedených v § 4 odst.1 písm. H) ZDP, které jsou od daně osvobozeny. Jedná se například o zisky ve formě dávek nebo služeb z nemocenského pojištění a důchodové pojištění neboli sociální dávky. Příspěvky v nezaměstnanosti, pojistné plnění na základě pojistné smlouvy (Sedláková, 2019). Ochrana, Pavel a Vítek (2010) doplňují, že předmětem daně též není přijaté výživné a také předmětem nejsou příjmy ve formě dědictví a darů, protože tyto příjmy podléhají majetkové dani. Toto vyjmutí má zabránit dvojímu zdanění podobně jako tomu je u daňových rezidentů a nerezidentů.

Existují i výjimky, pokud je příjem pravidelně vyplácený a jedná se důchod či penzi, pak je od daně osvobozena pouze částka nižší než 36násobek minimální mzdy, která je platná k 1. lednu daného kalendářního roku. Pokud by ale příjem přesáhl stanovenou výši, pak dani podléhá. (Sedláková, 2019)

3.8 Spolková republika Německo

V rámci diplomové práce je zvolen dílčí cíl, a to komparace výsledků s vybraným státem EU. Autorka si zvolila sousední zemi, a to Německou spolkovou republiku vžitou mezi českými poplatníky jako Německo. V níže uvedených podbodech jsou uvedeny základní informace k tématům, kterých se tato práce týká. Tyto teoretické znalosti poté pomůžou k následné komparaci v praktické části práce.

Velkou zajímavostí je, že v západní části Německa platí lidé od sjednocení státu příspěvek solidarity na pomoc rozvoji východní části země. Tento příspěvek by měl být pouze dočasný a později by měl být zrušen (Kubátová, 2009). Zatím je příspěvek ve výši 5,5 % z osobní důchodové daně (Kubátová, 2015).

Jak je již ve všeobecné známosti, tak v Německu mají obyvatelé vyšší příjmy, ale rovněž platí i vyšší daně z příjmu a mají vyšší životní náklady. Pěkným příkladem je porovnání osobních důchodových daní na HDP z roku 2005. V rámci ČR byla osobní důchodová daň 4,6 % na HDP a podíl této daně na celkových daních činil 12,2 %. Naopak v Německu osobní důchodová daň byla ve výši 8,1 % a celkově činil podíl osobní daně na daních 23,3 %. (Kubátová, 2009)

3.8.1 Mzda

Německá mzda je stejně jako ta česká definována jako hodinová odměna za odvedou práci. Jen v SRN je odměna mnohonásobně vyšší a v jiné měně než v rámci České republiky. Dokonce jsou rozdíly i v rámci samostatné Spolkové republiky, a to mezi Východními a Západními zeměmi.

Minimální mzda

Na rozdíl od České republiky v SRN je minimální mzda celkem novým pojmem. Byla zavedena teprve až v 21. století, a to až za vlády kancléřky Angely Merkelové. (jakdonemecka.cz, 2021)

Spolková republika Německo v srpnu 2014 vydala zákon o minimální mzdě známý též jako MiLoG a v prosinci téhož roku také prováděcí nařízení k tomuto zákonu. Zákon nabyl účinnosti k 1. lednu 2015 a stanovuje německým i zahraničním zaměstnavatelům určité povinnosti. Zákon se také vztahuje na všechny zahraniční zaměstnance, kteří momentálně vykonávají práci na území SRN, s výjimkou státních zaměstnanců ve služebním poměru. (mpsv.cz, 2020)

Z výše uvedeného vyplývá, že němečtí poplatníci znají pojem minimální mzdy pouhých 6 let. Také součástí tohoto zákona je daná revize této mzdy a je stanovena na každé dva roky. Ale minimální mzda byla v Německu již čtyřikrát zvýšena a to, protože v jednom roce byla minimální mzda zvednuta dvakrát. (jakdonemecka.cz, 2021)

Od roku 2020 jsou do budoucna snahy o rychlejší zvyšování minimální mzdy, a to už každého půl roku. Což ukazuje Tabulka 1 níže.

Tabulka 2: Zákonná hodinová minimální mzda v Německu od roku 2015 do roku 2022

Zákonná hodinová minimální mzda v Německu							
1.1.2015 až 31.12.2016	1.1.2017 až 31.12.2018	1.1.2019 až 31.12.2019	1.1.2020 až 31.12.2020	1.1.2021 až 30.6.2021	1.7.2021 až 31.12.2021	1.1.2022 až 30.6.2022	Od 1.7.2022
8,50€	8,84€	9,19€	9,35€	9,50€	9,60€	9,82€	10,45€

(Zdroj: jakdonemecka.cz, 2021)

Zaměstnavatelé jsou povinni vyplácet alespoň minimální mzdu (§§ 1 a 20), a to včas a ve výši 9,19 euro za hodinu práce odpracovanou na území SRN v roce 2019. Také musí mít zaměstnavatelé k dispozici záznamy týkající se pracovní doby a vyplácené mzdy (povinnost záznamů: § 17) a zahraniční zaměstnavatelé mají povinnost ohlašovat v německém jazyce německým úřadům určité skutečnosti před vysláním

jejich zaměstnanců k výkonu práce na území Německa (povinnost ohlašovací: § 16). (mpsv.cz, 2020)

Na rozdíl od ČR v Německu kromě minimální mzdy, která platí plošně pro všechna zaměstnání, platí i odvětvové minimální mzdy (Branchen-Mindestlöhnen) někdy též nazývány tarifní mzdy (Tariflohn). Tyto mzdy jsou určeny kolektivní smlouvou pro určité obory a jsou závazné i pro firmy, které nejsou kolektivně vázány. Pokud tedy existuje v daném oboru kolektivní smlouva, zaměstnavatel je povinen ji dodržovat a vyplácet podle ní minimální mzdu. Tato odvětvová minimální mzda má dokonce přednost před tou určenou zákonem. Díky tomu jsou mzdové odměny v Německu ještě vyšší, než jak je stanovuje zákon. (jakdonemecka.cz, 2021)

Při zavedení minimální mzdy v roce 2015 byly značné pochyby a rozpaky, o tom že pevná spodní hranice výdělků bude mít negativní dopad na nezaměstnanost, obavy se ale nepotvrdily. Naopak momentálně nezaměstnanost v Německu dosahuje rekordně nízké úrovně, v dubnu 2019 klesla dokonce pod 5 %. I přes tento příznivý fakt by v příštích dvou letech od roku 2021 mělo dojít k přezkoumání, zda a jak dobře tento nový zákon o minimální mzdě funguje. Zástupci ze strany zaměstnanců totiž volají po větším zohlednění životních nákladů, které by měly minimální mzdu posunout k hranici 12 €/hod. (jakdonemecka.cz, 2021)

Hrubá mzda

K porovnávání mezd mezi státy je důležité si určit v jaké měně je porovnávání uděláno, protože se musí uvažovat i kurzový rozdíl. Sice nehraje významnou roli, ale je dobré ho zmínit.

I v rámci SRN dochází k rozdílům v hrubé mzdě. Vyšší hrubou mzdu mají Západní země, které jak již bylo zmíněno, musí Východním zemím odvádět speciální daň z příjmů.

Pokud se průměrná hrubá mzda v Česku přepočte na eura a porovná se s německou úrovní mezd, pak vyjde najevo, že se hluboký rozdíl ve mzdách od roku 2010 nezmírnil. A to i přesto, že české mzdy nabraly vyšší dynamiku růstu než samotné německé. Důvodem je oslabení české koruny vůči euru. Koruna klesla přibližně z 25 korun v období 2010–2012 na více než 27 korun za euro v letech 2014–2016, což právě vedlo k tomu, že celkový rozdíl se nijak nezmírnil. (Lavička a Chripák, 2018)

Český zaměstnanec v roce 2010 pobíral po přepočtu hrubou mzdu 944 eur měsíčně, což při tehdejších průměrném kurzu 25,29 Kč (roční kurz ČNB) za euro odpovídalo 28 procentům západoněmecké a 37 procentům východoněmecké úrovně hrubé mzdy. (Lavička a Chripák, 2018)

Čistá mzda

Německá čistá mzda se celkem značně liší od té české. Zatímco v ČR platí pro všechny poplatníky stejné podmínky, tak v Německu existuje celkem šest daňových tříd, které ovlivňují výši čisté mzdy, a tím pádem i výši disponibilního příjmu. (jakdonemecka.cz, 2019)

V SRN se čistá mzda liší podle výše příjmu, ale i na její výši má vliv zařazení do daňové třídy – Steuerklasse. V Německu existuje šest daňových tříd a zařazení do jednotlivých tříd se odvíjí podle rodinného statusu. Svobodný a bezdětný poplatník odvádí nejvyšší daň z příjmů, naopak nejlépe z hlediska odvodů jsou na tom poplatníci úplných nerozvedených rodin. (jakdonemecka.cz, 2019)

3.8.2 Slevy a daňová zvýhodnění

Ve Spolkové republice Německo neplatí stejné slevy a daňová zvýhodnění, která jsou rámci České republiky. V Německu díky pásmům zdanění mají různí poplatníci různou daňovou povinnost, a tak nelze ani nastavit jednotné slevy pro všechny. Ale i přes tento fakt mají i Němci možnost snížit svou daňovou povinnost.

Místo slev existují Uznatelné náklady, které obdobně jako v ČR odčitatelné položky, snižují daňovou povinnost poplatníků. Mezi uznatelné náklady patří: Základní sazba, zaměstnanecký paušál, kilometrové náklady, děti, dvojí vedení domácnosti, výdaje na rekonstrukci domu/bytu a opravy, stěhování za prací, zdravotní výdaje, pojištění a další různé náklady. (top-agentur.com, 2021)

Němečtí poplatníci mají možnost svou daňovou povinnost snížit o daňové zvýhodnění na dítě (Kinderfreibetrag). Ten ale není stejný jako v ČR, jedná se o zvýšení částky nezdanitelného základu daně. Pokud chce ale německý poplatník získat nějaké peníze od státu může na děti žádat Kindergeld. Nejedná se ani o slevu ani o daňový bonus a není ani sociální dávkou. Kindergeld na rozdíl od českých slev na děti není nijak podmíněn a nárok na jeho vyplacení mají všichni, co žijí ve společné

domácnosti s potomkem bez ohledu na výši příjmů, stáří dítěte a sociální poměry rodiny. (jakdonemecka.cz, 2021)

Na rozdíl od ČR existují i tzv. limity osvobození (Freigrenzen). Limity jsou stanovenou horní hranicí, do které plnění zůstane osvobozeno od daně. Pokud dojde k překročení této hranice, pak se následně daní celá částka. Pausální částky (Pauschbeträge) naopak stanovují dolní hranici výše slevy. Tyto částky FÚ přiznává bez doložení, ale pokud poplatník doloží účtenky, může si zažádat o vyšší úlevu, pokud mu ji příslušný FÚ přizná. (Vanhland, 2022)

V Německu platí i odlišné názvosloví v porovnání s ČR. Na rozdíl od České republiky se v Německu úlevy odčítají od ročního hrubého příjmu (základu daně), a tak snižují celkový základ, který se následně daní – v ČR mají tuto funkci odčitatelné položky.

Základní příspěvek (Grundfreibetrag)

Základní příspěvek je slevou, který je upraven prostřednictvím § 32a odst. 1 EStG (obdoba českého ZDP). Je založen na principu, že poplatníka osvobozuje do výše příjmu životního minima od daně z příjmu všech osob povinných k dani. Výše příspěvku je odčítána od ročního příjmu a do této stanovené výše se nedaní. Příjmy nad stanovenou mez již daní podléhají, pokud ovšem poplatník nemá nárok na další slevy či odčitatelné položky. (Emter, 2021)

Výše základního příspěvku s jednotlivými daňovými třídami mění. Pro sezdané páry je dvojnásobná, oproti svobodnému jedinci. Naopak daňové třídy 5 a 6 tuto základní slevu vůbec nemají. (Emter, 2021)

Tabulka 3: Daňové třídy SRN – základní příspěvek 2022

daňová třída	Výška
Daňová třída 1	10 347 eur
Daňová třída 2	10 347 eur
Daňová třída 3	20 694 eur
Daňová třída 4	10 347 eur
Daňová třída 5	žádný základní příspěvek
Daňová třída 6	žádný základní příspěvek

(Zdroj: steuerklassen.com, 2021)

Zaměstnanecký paušál (Arbeitnehmerpauschbetrag)

Pokud roční náklady poplatníka nepřesahují 1000 EUR, pak finanční úřad každému poplatníkovi v SRN uzná právě těchto 1000 EUR jako odečitatelnou položku (jedná se o období české daňové slevy na poplatníka). Tato sleva náleží pouze poplatníkům mající příjmy ze závislé činnosti (§ 9a EStG). (Borgs, 2021)

Mezi další paušální výdaje se řadí 110 EUR na pracovní oblečení a 16 EUR na vedení bankovního účtu. Všechny výše uvedené náklady se jsou uvedeny v roční výši a dají se uplatnit jen jednou ročně v daňovém přiznání. (top-agentur.com, 2021)

Rozdíl mezi základním příspěvkem a tímto zaměstnaneckým paušálem je, že tento paušál lze uplatnit měsíčně, zatímco příspěvek lze uplatnit pouze ročně na základě daňového přiznání. (Borgs, 2021)

Kilometrové náklady

Na každý ujetý kilometr směrem do práce je možno z příjmu před zdaněním odečíst 0,30 EUR. Tento náklad není ani obdobou slevy ani obdobou českého daňového bonusu, analogicky se dá přiřadit k odčitatelným položkám, které snižují základ daně před samotným vyčíslením. (top-agentur.com, 2021)

Výjimku mají poplatníci, kteří nemají stálé pracoviště. Jedná se například o dělníky, ti si smí uplatnit i cestu zpět, ale musí doložit potvrzení od zaměstnavatele. (top-agentur.com, 2021)

Školkovné

V SRN je možnost odečíst i náklady na školku, družinu, vychovatele pro děti do 14 let. V ČR je analogicky sleva na školkovném jen je stanovena horní hranice, která v SRN stanovena není. Náklady na internát, koleje s platným potvrzením lze též odečíst od daní – v ČR sleva neexistuje. (top-agentur.com, 2021)

V Německu myslí daňové zákony i na samoživitele. Ti mají možnost odečtu paušálu. Jedinou podmínkou je, že samoživitel opravdu žije v domácnosti s dítětem sám, bez jakékoliv další dospělé osoby. (top-agentur.com, 2021)

Dvojí vedení domácnosti

Již z názvu je patrné, že poplatník musí vést dvě domácnosti. Jedna domácnost je v místě trvalého bydliště a druhé přechodné bydliště se bere jako domácnost druhá.

Výše uvedené náklady musí poplatník dokazovat níže uvedenými dokumenty:

- kupní či nájemní smlouvou v místě trvalého bydliště,
- důkaz, že se na vedení domácnosti se poplatník podílí - např. faktura za elektřinu, účtenky z místa bydliště, členství v klubu atd.
- nájemní smlouva v druhém bydlišti,
- počet najetých kilometrů – je třeba minimálně 1x za 14 dní jezdit do místa trvalého bydliště. (top-agentur.com, 2021)

Pokud poplatník splní výše uvedené body, pak lze od daní odečíst:

- stravné na první 3 měsíce,
- nájemné v přechodném bydlišti,
- cestovné mezi přechodným a trvalým bydlištěm. (top-agentur.com, 2021)

Výdaje na rekonstrukci domu/bytu a opravy

Tyto výdaje se složitě prokazují a mají přísné podmínky, aby mohly být poplatníkovi přisouzeny. Rekonstrukci a opravy musí provádět firma – musí být vystavena faktura, která je zvlášť za práci a zvlášť za materiál. Veškeré platby této firmě musejí být posílány z poplatníkovy účtu. Faktury i výpisy z účtu pak poplatník musí předložit finančnímu úřadu, aby si náklady mohl uplatnit. Lze uplatnit pouze náklady, které byly vynaloženy za práci, za materiál nelze zvýhodnění žádat. Také nelze odečíst žádný materiál a práci, která byla provedena svépomocí. (top-agentur.com, 2021)

Stěhování za prací

Pokud má poplatník práci, kam není možné dennodenně dojíždět, může se přestěhovat. Následně si smí uplatnit buď paušální výdaj nebo skutečné náklady na stěhování (náklady se musí dokazovat fakturami či účtenkami). U tohoto typu nákladů jsou již ale stanoveny podmínky pro jejich uznání. Musí se jednat opravdu o stěhování za prací a tomu musí odpovídat i vzdálenost. Pokud by se poplatník přestěhoval pouze o 20 kilometrů blíže, finanční úřad náklady neuzná, protože dojíždění do vzdálenosti 20 kilometrů je bráno jako zcela běžné. (top-agentur.com, 2021)

Paušální odpočet je pro jednoho poplatníka činí 764 eur, pro pár je to již dvojnásobek čili 1 528 EUR. Pro každou další osobu 329 EUR (pro rok 2017). (top-agentur.com, 2021)

Zdravotní výdaje

Na zdravotní výdaje lze uplatnit prakticky vše: nové zuby, brýle, medikamenty, lázně. Jedinou podmínkou je, že poplatník se určitým procentem na těchto službách a výdajích podílí sám. Procenta jsou odstupňována podle hrubého příjmu poplatníka a výdaj se pohybuje mezi 1–6 %. Podmínkou pro uplatnění těchto výdajů je zapotřebí, aby byly doporučeny od lékaře a ke všem platbám je třeba mít doklady a výpisy z účtů. (top-agentur.com, 2021)

Pojištění

Lze uplatnit i náklady na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, veškerá životní pojištění uzavřená před rokem 2005, pojištění proti nezaměstnanosti, povinné ručení auta, důchodové pojištění, které bude vypláceno až po věku 60 let a musí být vypláceno měsíčně (tzv. Rürup Rente). (top-agentur.com, 2021)

Další náklady

Také je možné snížit poplatníkovu daňovou povinnost pomocí: členství v odborech; účtenek za pracovní oblečení, pokud přesáhnou částku 110 EUR/rok; nákladů spojených se vznikem nového zaměstnání (cesta na pohovor, rozesílání životopisů); odborné literatury (pouze pokud je nezbytně nutná pro práci); vzdělávání – opět pokud další vzdělávání souvisí s výkonem povolání. Lze uplatnit i část výdajů na telefonování, tedy pokud se telefon používá i pro pracovní účely a tento náklad se uznává pouze zaměstnancům pracujícím v kancelářích. Pokud má zaměstnanec pracovní místnost doma, když to jeho zaměstnavatel a pracovní smlouva dovolí, pak je možné si uplatnit výdaje na její zřízení. Do daní lze zahrnout i pracovní cesty, stravné, náklady na přenocování, pokud poplatník spal mimo domov, ale je nutno tento výdaj prokázat a doložit. Pokud má poplatník stavební spoření uzavřené v Německu, smí si ho dát do nákladů. Také lze uplatnit část nákladů na telefon, pokud je poplatník mimo domov více než týden a nemá k dispozici služební telefon. (top-agentur.com, 2021)

3.8.3 Sociální a zdravotní pojištění

Celkové odvody na pojistném jsou v Německu jedny z nejvyšších v EU.

Odvody na důchodovém pojištění činí celkově 19,9 % (zaměstnavatel odvádí 9,95 %), odvody na zdravotním pojištění celkově činí 13,3 % (zaměstnavatel musí odvádět 6,65 %), odvody za pojištění nezaměstnanosti činí 3,3 % (zaměstnavatel odvádí celou částku 3,3 %), odvody na nemocenském pojištění činí 1,7 % (zaměstnavatel odvádí polovinu čili 0,85 %). (finance.cz, 2019)

Roční strop pro odvod důchodového pojištění je 64 800 € (západní Německo) a 54 600 € (východní Německo). Strop pro odvod pojistného činí cca. 1,5násobek průměrné mzdy. Přestože je tedy v Německu vysoké sociální pojištění, tak nad příjem 1,5násobku průměrné mzdy se již neodvádí. (finance.cz, 2019)

3.8.4 Zdanění mezd a sazba daně

Největší vliv na výši zdanění má v Německu již výše uvedené zařazení do daňové třídy a i samotná výše výdělku.

Daňových tříd je šest a zvýhodňují manžele a rodiny s dětmi – především ty rodiny, které jsou odkázány jen na jeden příjem. V ČR neexistuje zvýhodnění ve formě daňové třídy ale pouze ve formě slevy – sleva na manželku. (jakdonemecka.cz, 2021)

Daň z příjmu je v SRN progresivní, zatímco v ČR máme proporcionální zdanění. Progresivní daň znamená, že čím vyšší má poplatník příjem tím vyšší procento z výdělku jde na daně. Takto jsou zvýhodněni zaměstnanci s nízkými příjmy. (jakdonemecka.cz, 2021)

Zaměstnanci ve spolkových zemích bývalého západního Německa odvádí navíc již zmíněný příspěvek solidarity, ale od roku 2021 platí příspěvek již pouze poplatníci s příjmem nad 6200 €/měsíc. (jakdonemecka.cz, 2021)

Podle srovnání OECD z roku 2017 má SRN druhé nejvyšší celkové daňové zatížení. Odvody na zdravotním a sociálním pojištění svobodného a bezdětného člověka s průměrnou mzdou dosáhne daňového zatížení téměř 50 %, oproti 43,4 % v České republice – jedná se o celkové zatížení s celkovými odvody jak za plátce, tak za poplatníka. (jakdonemecka.cz, 2021)

V České republice poplatník odvádí nižší odvody na zdravotní pojištění 4,5 % z příjmu (v Německu 7,3 % + Zusatzbeitrag – příspěvek své vlastní pojišťovně (výši

si stanovuje sama pojišťovna) a sociální pojištění 6,5 % z příjmu (v Německu celkem 12,325 %). Zatímco v Česku je daň z příjmu proporcionální ve výši 15 % z hrubého příjmu poplatníka, v Německu je její sazba progresivní a zvyšuje se s narůstajícím příjmem. (jakdonemecka.cz, 2021)

I přes realitu, že dodnes jsou v SRN i téměř 3krát vyšší platy než v České republice, tak i přesto výzkum z roku 2018 odhalil, že více než polovina Němců si připadá nedostatečně finančně ohodnocena. (Lavička a Chripák, 2018)

Právě i Češi si všeobecně stěžují na výši platů, a tak lze usoudit, že je důležitý poměr mezi výší příjmu a životními náklady než jen samotný příjem.

4 Vlastní práce

Zavedení minimální mzdy v roce 1991 mělo zejména ochrannou a kriteriální funkci, jelikož vyjednávání mezi podniky a odbory nebylo zcela dořešeno. Díky tomuto problému se konstrukce minimální mzdy jevila jako vhodné opatření, které garantovalo přijatelnou minimální úroveň mzdy za odvedenou práci. Minimální mzda byla stanovena bez předchozích analýz a bez přihlídnutí k minimálním sociálním příjmům.

V letech 1992–1998 docházelo k postupnému utlumování ochranné a kriteriální funkce minimální mzdy. Během následujících pěti let (1999–2004) změny výše minimální mzdy měly zvyšovat motivaci k zaměstnanosti a zamezit zneužívání sociálních dávek. Po roce 2005 se muselo při stanovení úrovně a dynamiky minimální mzdy přihlížet i k širšímu rozsahu funkce samotné minimální mzdy tak, aby působila na motivaci k práci a aby přihlížela k nákladovému působení minimální mzdy v podnicích. (Baštýř, 2005).

Analytická část práce se ve svých jednotlivých částech zabývá analýzou vývoje nominální a reálné minimální mzdy, analýzou vývoje hrubé a čisté minimální mzdy a také vztahem minimální mzdy a slevy na poplatníka, vztahem vývoje minimální a vývoje průměrné mzdy. Vlastní praktická část této diplomové práce spočívá v získání a v zanalyzování dat, která jsou uvedena v přílohách na konci práce. Data jsou získána za pomoci kompilace nastudovaných materiálů a internetových zdrojů – především ze Statistického úřadu ČR (cszo.cz), České národní banky (cnb.cz), Eurostatu (eurostat.com) a Německého statistického úřadu (destatis.de) a následně přehledně zpracována v tabulkách a grafech.

Vlastní práce je prováděna pomocí software MS Excel a SW Gretl. V Gretl jsou prováděny výpočty, generovány grafy a následně je provedena prognóza minimální mzdy v ČR do roku 2030. Celý rozbor je vhodně doplněn výstupy z výše uvedeného software Gretl i MS Excel. SW Excel slouží k vytváření grafů a k výpočtům, které jsou v této části práce uvedeny a okomentovány.

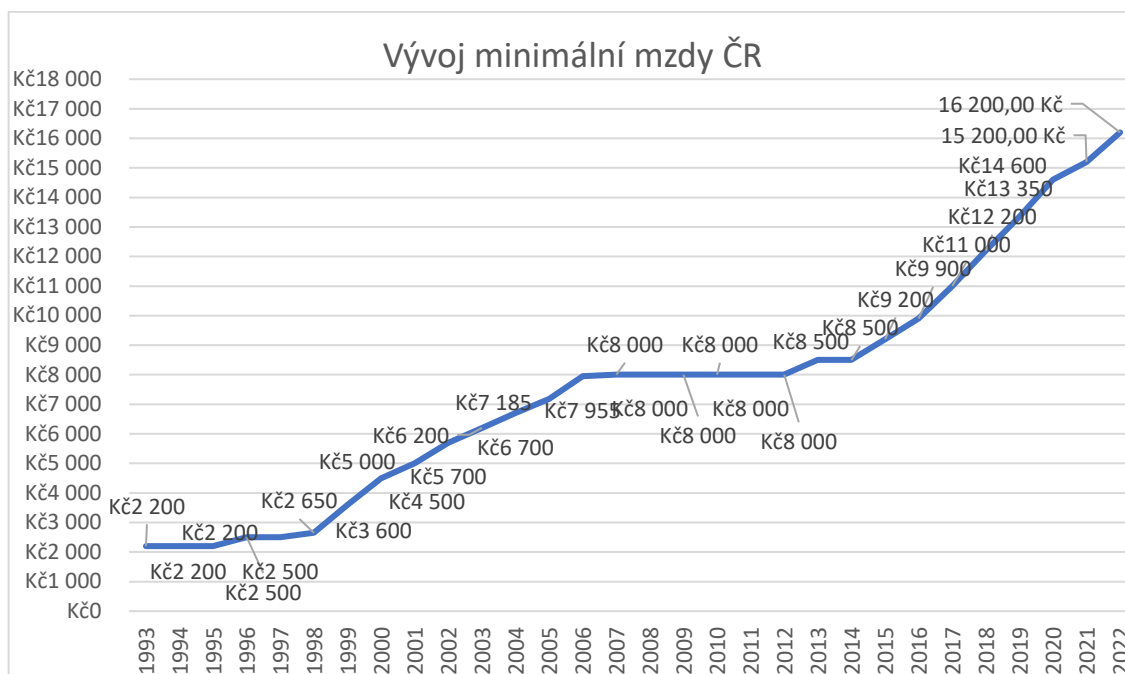
4.1 Minimální mzda v ČR

Na území Československa byla minimální mzda zavedena již v roce 1991, ale pro práci je brána v úvahu od 1.1.1993, čili při vzniku samostatné České republiky. Za dobu existence samostatné republiky, tedy za celých 29 let, došlo k mnoha změnám

i v rámci samotné minimální mzdy.

Minimální mzda vzrostla z hodnoty 2 200 Kč až na hodnotu 16 200 Kč za odpracovaný měsíc. Čili za 29 let vzrostla minimální mzda o 14 tisíc korun českých.

Graf 2: Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1993-2022



(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, Příloha 1, 2022)

Z výše uvedeného grafu 2 je patrné, že rychlost růstu mzdy se zpomaluje. Dále je viditelné, že se výše minimální mzdy v letech 2007-2012 nijak nezměnila i přes fakt, že v roce 2008 byla provedena velká mzdová reforma a byla zavedena superhrubá mzda, která ovlivnila celkový příjem poplatníků. Pro důkaz, že superhrubá mzda ovlivňuje výši disponibilních peněz, jsou níže uvedeny výpočty čisté mzdy při superhrubé mzdě a hrubé mzdě.

Superhrubá mzda

Superhrubá mzda se vypočítá za pomoci hrubé mzdy, která je navýšena o povinné sociální a zdravotní pojištění. Hrubá mzda je navýšena o 33,8 % (roky 2019 a 2020). Při zavedení v roce 2008 činilo navýšení 35 %, od roku 2009 do roku 2018 bylo navýšení hrubé mzdy sníženo na 34 %. Výsledná superhrubá mzda se zaokrouhlí na celé sta koruny směrem nahoru. Následně se ze superhrubé mzdy vypočte daň z příjmu ve výši 15 %.

Hrubá mzda v roce 2021 již neobsahuje navýšení o 33,8 % zákonných pojištění, a tak poplatník má více disponibilních peněz, viz ukázka níže v tabulce 4.

Tabulka 4: Ukázka změn čistého příjmu při hrubé a superhrubé mzdě

	Superhrubá mzda 2020	Hrubá mzda 2021
Příjem:	20 000 Kč	20 000 Kč
Navýšení o 33,8 %	26 760 =26 800 Kč	- Kč
Pojištění	2 200 Kč	2 200 Kč
Daň	4 020 Kč	3 000 Kč
Čistá mzda	13 780 Kč	14 800 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování, 2022)

Z tabulky 4 je viditelné, že i bez daňových slev došlo ke zvýšení disponibilních peněz o 1 020 Kč při hrubém příjmu 20 000 Kč měsíčně, což je přesně rozdíl výše daně ze mzdy při jednotlivých způsobech výpočtu.

Výhodou při zavedení superhrubé mzdy bylo odstranění mzdových pásem a sjednocení daně z příjmu, které přetrvalo a přetrvává i v roce 2022. Zrušení superhrubé mzdy má dopad na státní rozpočet, pro státní kasu znamená snížení příjmů, ale pro poplatníky zrušení superhrubé mzdy znamená zvýšení disponibilních peněz, což se odráží na reálném zvyšování čistého příjmu.

4.1.1 Analýza vývoje nominální a reálné minimální mzdy v ČR

Vláda stanovuje příslušnými nařízeními výši minimální mzdy. Tato výše je nominální hodnotou, která je základem pro další srovnání. Reálná minimální mzda vypovídá o skutečné výši a hodnotě výdělku, tedy o kupní síle mezd. Vývoj reálné minimální mzdy se sleduje tak, že nominální minimální mzda se porovnává s cenami určitého množství výrobků a služeb ve spotřebním koši. Reálná minimální mzda je tak očištěna o inflaci a podává přesný obraz o tom, jak se meziročně mění reálná hodnota stanovené minimální mzdy.

Níže uvedená tabulka 5 zobrazuje vývoj reálné minimální mzdy od roku 1993 až do konce roku 2021, rok 2022 je předběžný na základě dostupných dat z února 2022. Na základě zjištěných indexů růstu nominální minimální mzdy a indexu spotřebitelských cen je následně vypočítán příslušný index reálných mezd, který zobrazuje reálnou změnu minimální mzdy za příslušné období.

Tabulka 5: Nominální a reálná minimální mzda v ČR

Rok	Nominální minimální mzda		Indexy			Změna reálné mzdy
	Hodnota v Kč	Růst, pokles v % 1a)	Minimální mzdy 1b)	Spotřebitelských cen	Reálných mezd 1c)	Růst, pokles v %
1993	2200,00	X	100,00	120,80	82,78	X
1994	2200,00	0,00	100,00	110,00	90,91	-9,09
1995	2200,00	0,00	100,00	109,10	91,66	-8,34
1996	2500,00	13,60	113,60	108,80	104,41	4,41
1997	2500,00	0,00	100,00	108,50	92,17	-7,83
1998	2650,00	6,00	106,00	110,70	95,75	-4,25
1999	3600,00	35,90	135,90	102,10	133,10	33,10
2000	4500,00	25,00	125,00	103,90	120,31	20,31
2001	5000,00	11,10	111,10	104,70	106,11	6,11
2002	5700,00	14,00	114,00	101,80	111,98	11,98
2003	6200,00	8,80	108,80	100,10	108,69	8,69
2004	6700,00	8,10	108,10	102,80	105,16	5,16
2005	7185,00	7,20	107,20	101,90	105,20	5,20
2006	7955,00	10,70	110,70	102,50	108,00	8,00
2007	8000,00	0,60	100,60	102,80	97,86	-2,14
2008	8000,00	0,00	100,00	106,30	94,07	-5,93
2009	8000,00	0,00	100,00	101,10	98,91	-1,09
2010	8000,00	0,00	100,00	101,40	98,62	-1,38
2011	8000,00	0,00	100,00	101,90	98,14	-1,86
2012	8000,00	0,00	100,00	103,30	96,81	-3,19
2013	8500,00	6,30	106,30	101,40	104,83	4,83
2014	8500,00	0,00	100,00	100,40	99,60	-0,40
2015	9200,00	8,20	108,20	100,30	107,88	7,88
2016	9900,00	7,60	107,60	100,70	106,85	6,85
2017	11000,00	11,10	111,10	102,50	108,39	8,39
2018	12200,00	10,90	110,90	102,10	108,62	8,62
2019	13350,00	9,40	109,40	102,80	106,42	6,42
2020	14600,00	9,40	109,40	103,20	106,01	6,01
2021	15200,00	4,10	104,10	105,80	98,39	-1,61
2022	16200,00	6,60	106,60	126,2*	84,47	-15,53

(Zdroj: vlastní zpracování, cszo.cz, MS Excel, vlastní výpočty, 2022

Pozn: * údaj brán k 02/2022 z traidingeconomics.com, 2022;

1a) % změna oproti předcházejícímu období, zaokrouhлено na jedno desetinné místo

1b) index: stejná hodnota = 100, meziroční změna

1c) index: podíl indexu minimální mzdy a indexu spotřebitelských cen

Minimální mzda se v průběhu let 1999,2000 a 2006 měnila k 1.1. a 1.7., v úvahu je brána hodnota na konci daného roku)

Uvedená tabulka 5 zobrazuje meziroční růst nominální minimální mzdy a je zřejmé, že výše nominální minimální mzdy byla od roku 1993 do roku 2022 změněna celkem 20krát. Nominální hodnota minimální mzdy při vzniku samostatné České republiky byla stanovena ve výši 2 000 Kč. Její výše se nezměnila až do roku 1996, kdy byl zaznamenán meziroční růst ve výši 13,6 %. Největšího růstu dosáhla nominální minimální mzda v letech 1999 a 2000. V roce 1999 nominální mzda meziročně stoupla o 35 % a následující rok o 25 %. V dalších letech dochází i k dalším úpravám výše minimální mzdy, ale meziroční růst není již tak velký. Od roku 2007 se výše minimální mzdy zastavila na úrovni 8 000 Kč a na této výši stagnovala až do roku 2013, kde následnou úpravou byla navýšena na 8 500 Kč. Od roku 2015 je každoročně výše minimální mzdy upravována.

Z uvedené tabulky 5 je rovněž viditelná klesající hodnota reálné mzdy od roku 1993 až do roku 1995. V tomto období nedochází k růstu nominální minimální mzdy a současně dochází ke změnám v indexu spotřebitelských cen. Růst reálné hodnoty je zaznamenán až v roce 1996 a to o 4,4 % v závislosti na změně nominální minimální mzdy o 13,6 %. Od roku 1999 dochází ke zvyšování nominálních hodnot minimální mzdy a hodnota reálné minimální mzdy se meziročně také zvyšuje, v tomto roce vzrostla o 33 %. K další změně dochází až v roce 2007, kdy úroveň nominální hodnoty zůstává na stále stejné úrovni a reálná hodnota minimální mzdy postupně klesá. Tento pokles je vidět až do roku 2013, kdy je zaznamenán růst nominální minimální mzdy a reálná hodnota meziročně vzrostla o 4,8 %. Až na mírný výkyv v následujícím roce 2014, reálná minimální mzda roste až do konce roku 2020. V roce 2021 je z tabulky patrný pokles reálné hodnoty, ten je způsoben menším navýšením nominální minimální mzdy a současně růstem indexu spotřebitelských cen. V následujícím roce 2022 je jen předběžný odhad poklesu reálné hodnoty, protože je brán index spotřebitelských cen k únoru roku 2022, nikoli roční. I tak je vidět znatelný reálný pokles, protože v roce 2022 se Česká republika potýká se zdražováním díky pandemii, která postihla celý svět v roce 2020 a 2021.

Ze získaných dat vyplývá, že v období růstu nominální minimální mzdy dochází téměř vždy k meziročnímu růstu její reálné hodnoty. Zvyšování indexu spotřebitelských cen je vyváženo již zmíněným růstem nominální minimální mzdy.

4.1.2 Analýza vývoje čisté a hrubé minimální mzdy v ČR

Jak práce zmiňuje výše, vláda stanovuje příslušnou výši minimální mzdy v nominální hodnotě, ale v praxi zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží částku poníženou o odvody pojištění – zdravotního a sociálního – také daně z příjmu fyzických osob. Tímto se čistý příjem poplatníka snižuje o vyčíslené částky.

Proto se v této kapitole praktické části diplomová práce zabývá analýzou vývoje hrubé a čisté minimální mzdy za období 1993-2022. Způsoby výpočtu čisté mzdy se během času měnily. Změněny byly sazby daně z příjmu fyzických osob, sazby souhrnného pojištění na nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politiku zaměstnanosti a také sazby všeobecného zdravotního pojištění. Současně dochází ke změnám ve výši odčitatelných položek i ve slevách na dani, které jsou důležité pro snížení základu pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. Převážně se používala k výpočtu sazby daně z příjmu fyzických osob ve výši 15 % a výše celkového pojištění se pohybovala okolo 13 %. Od roku 2009 došlo ke snížení sazby pojištění na 11 %.

Od roku 1993 až do roku 2007 je daňovým základem dosažená mzda po odpočtu povinného pojištění a nezdanitelných částek. Navíc od roku 1993 až do roku 2005 se používají základní odčitatelné položky z daňového základu, které snižují daňový základ pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. Následně od roku 2006 se místo odčitatelných položek uplatňuje sleva na dani pro poplatníka, která se odečítá od vypočtené daně z příjmu. Zlom nastává v roce 2008, kdy daňovým základem je dosažená mzda navýšená o částku povinného pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené za zaměstnance zaměstnavatelem (v roce 2008 ve výši 35 % z dosažené mzdy poplatníka, od roku 2009 ve výši 34 % z dosažené mzdy a v roce 2019 a 2020 činí výše navýšení 33,8 %).

Následující tabulka 6 zobrazuje vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v letech 1993–2022.

Tabulka 6: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v letech 1993–2022 v ČR

Rok	Hrubá měsíční minimální mzda		Čistá měsíční minimální mzda		
	Hodnota v Kč *	Růst, pokles v % 1a)	Hodnota v Kč *	Růst, pokles v % 1a)	Rozdíl mezd 1c)
1993	2200,00	X	1858,00	X	342,00
1994	2200,00	0,00	1878,00	1,08	322,00
1995	2200,00	0,00	1908,00	1,60	292,00
1996	2500,00	13,60	2187,00	14,62	313,00
1997	2500,00	0,00	2187,00	0,00	313,00
1998	2650,00	6,00	2319,00	6,04	331,00
1999	3600,00	35,90	3105,00	33,95	495,00
2000	4500,00	25,00	3772,00	21,48	728,00
2001	5000,00	11,10	4180,00	10,82	820,00
2002	5700,00	14,00	4702,00	12,49	998,00
2003	6200,00	8,80	5080,00	8,04	1120,00
2004	6700,00	8,10	5457,00	7,42	1243,00
2005	7185,00	7,20	5807,00	6,41	1378,00
2006	7955,00	10,70	6721,00	15,74	1234,00
2007	8000,00	0,60	6760,00	0,60	1240,00
2008	8000,00	0,00	7000,00	3,55	1000,00
2009	8000,00	0,00	7120,00	1,71	880,00
2010	8000,00	0,00	7120,00	0,00	880,00
2011	8000,00	0,00	7120,00	0,00	880,00
2012	8000,00	0,00	7120,00	0,00	880,00
2013	8500,00	6,30	7565,00	6,25	935,00
2014	8500,00	0,00	7565,00	0,00	935,00
2015	9200,00	8,20	8188,00	8,24	1012,00
2016	9900,00	7,60	8811,00	7,61	1089,00
2017	11000,00	11,10	9640,00	9,41	1360,00
2018	12200,00	10,90	10468,00	8,59	1732,00
2019	13350,00	9,40	11266,00	7,62	2084,00
2020	14600,00	9,40	12124,00	7,62	2476,00
2021	15200,00	4,10	13528,00	11,58	1672,00
2022	16200,00	6,60	14418,00	6,58	1782,00

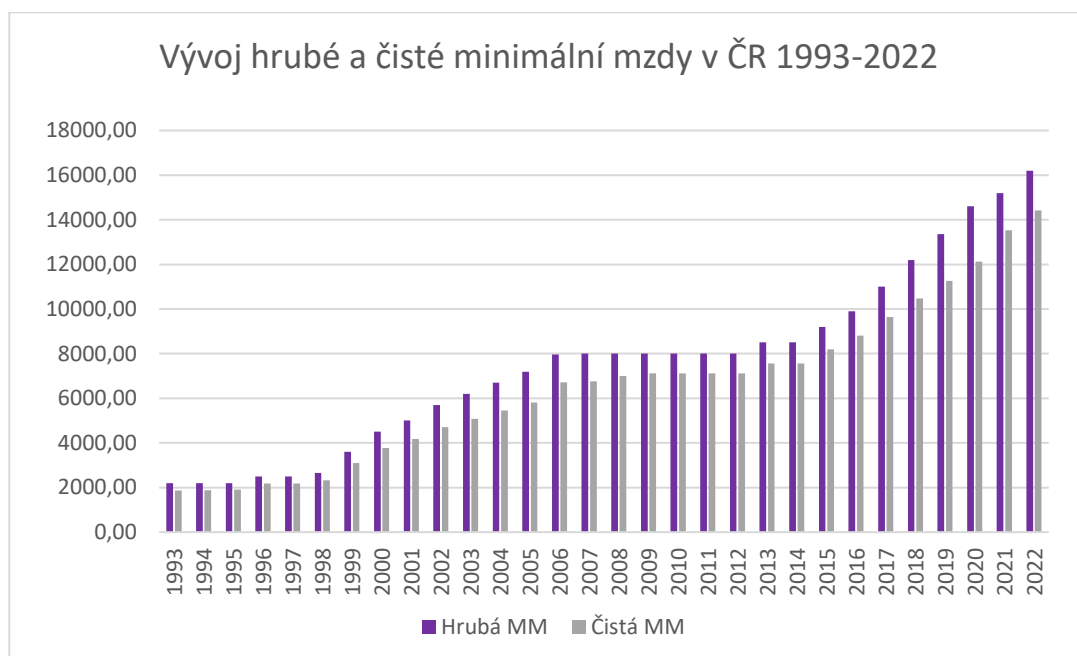
(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, Příloha 1-5, 2022)

V tabulce 6 je zpracována analýza hrubé a čisté minimální mzdy v letech 1993–2022. Čistá minimální mzda se vyvíjela mnohem častěji než hrubá minimální mzda. Čistá mzda závisí na změnách výše daně z příjmu fyzických osob či souhrnného pojištění nebo samotného způsobu výpočtu čisté minimální mzdy, a to i v důsledku změny

odčitatelných položek a slev na dani. K nejvyšším nárůstům čisté minimální mzdy dochází také jako u nominální minimální mzdy v roce 1999 a 2000. V roce 1999 vzrostla čistá minimální mzda oproti roku 1998 téměř o 34 % a v roce 2000 činil nárůst čisté minimální mzdy oproti předcházejícímu roku o 21,5 %. Z jednotlivých výpočtů vyšlo najevo, že v letech 1995–1998 a 2008–2016 nebyla sražena z hrubé minimální mzdy žádná daň z příjmu fyzických osob, pouze bylo sraženo povinné zdravotní a sociální pojištění. Tento jev byl způsoben tím, že po odpočtu souhrnu pojištění a odčitatelných položek nebo slev na dani, se základ daně nebo samotná daň dostaly na nulovou hodnotu, a tak není příslušná daň z příjmu fyzických osob stržena.

Tento vývoj hrubé a čisté minimální mzdy je níže v grafu 3.

Graf 3: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v ČR



(Zdroj vlastní zpracování, tabulka 6, MS Excel, 2022)

Z uvedeného grafu 3, ve kterém je zobrazen vývoj hrubé a čisté minimální mzdy, je zřejmý postupný růst jak hrubé, tak i čisté minimální mzdy. Z grafu je viditelný rozdíl mezi výší hrubé minimální mzdy a čisté minimální mzdy. Nejdelší dlouhodobý rozdíl ve vyplacené čisté minimální mzdě byl v letech 2003–2007. Celkový největší rozdíl byl zaznamenán v roce 2020, kdy hrubá minimální mzda byla ve výši 14 600 Kč a čistá minimální mzda byla ve výši 12 124 Kč. Rozdíl ve výplatě čisté mzdy tedy činil 2 476 Kč. Další zajímavým faktem je, že po zrušení superhrubé mzdy došlo ke zvýšení čisté minimální mzdy.

Lze konstatovat, že výše vyplacené čisté mzdy je závislá na výši souhrnného pojištění i výši daně z příjmu fyzických osob. Dalším důležitým faktorem je i stanovení odčitatelných položek či slev na dani. Díky nim se zaměstnanec může dostat na úroveň, kdy již díky odčitatelným položkám není vyčíslena výše základu daně, a tak neplatí daň z příjmu fyzických osob. Případně výše slevy na dani sníží daňovou povinnost poplatníka na 0 Kč.

4.2 Analýza vývoje průměrné mzdy v ČR

V této kapitole se diplomová práce zaměřuje na analýzy v oblasti průměrných mezd v rámci České republiky za období 1993-2022. Je porovnána nominální hodnota průměrné mzdy s reálnou a výše hrubé a čisté průměrné mzdy.

Průměrná hrubá měsíční mzda je suma všech vyplacených mezd v daném měsíci vydělena počtem zaměstnanců, kteří v daném měsíci mzdu obdrželi.

Pro porovnávání výše mezd je lepší statistický ukazatel – medián mezd. Tento ukazatel ukazuje výši mzdy zaměstnance, který se nachází přesně uprostřed. Medián mezd je v rámci ČR vždy nižší než průměrná mzda. (cszo.cz)

4.2.1 Analýza vývoje nominální a reálné hodnoty průměrné mzdy

Český statistický úřad sleduje výši průměrné mzdy vždy za čtvrtletí, následně se pak v dalším roce vypočítá průměrná roční, a i měsíční hodnota průměrné mzdy. Tato výše je nominální hodnotou, která je základem pro další srovnání. Reálná průměrná mzda vypovídá o skutečné výši a hodnotě výdělku, tedy o kupní síle mezd. Vývoj reálné průměrné mzdy se sleduje tak, že nominální průměrná mzda se porovnává s cenami určitého množství výrobků a služeb ve spotřebním koši. Reálná průměrná mzda je tak očištěna o inflaci a podává přesný obraz o tom, jak se meziročně mění reálná hodnota stanovené průměrné mzdy.

Níže uvedená tabulka 7 zobrazuje vývoj reálné průměrné mzdy od roku 1993 až do konce roku 2021, rok 2022 je pouze předběžný. Na základě zjištěných indexů růstu nominální průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen je následně vypočítán příslušný index reálných mezd, který zobrazuje reálnou změnu průměrné mzdy za příslušné období.

Tabulka 7: Nominální a reálná hodnota průměrné mzdy v ČR

Rok	Nominální průměrná mzda		Indexy			Změna reálné mzdy
	Hodnota v Kč	Růst, pokles v %	Průměrné mzdy	Spotřebitelských cen	Reálných mezd	Růst, pokles v %
1993	5817,00	X	100,0	120,80	82,78	X
1994	6894,00	18,5	118,5	110,00	107,74	7,74
1995	8172,00	18,5	118,5	109,10	108,65	8,65
1996	9676,00	18,4	118,4	108,80	108,83	8,83
1997	10691,00	10,5	110,5	108,50	101,83	1,83
1998	11693,00	9,4	109,4	110,70	98,80	-1,20
1999	12658,00	8,3	108,3	102,10	106,03	6,03
2000	13219,00	4,4	104,4	103,90	100,51	0,51
2001	14378,00	8,8	108,8	104,70	103,89	3,89
2002	15524,00	8,0	108,0	101,80	106,06	6,06
2003	16430,00	5,8	105,8	100,10	105,73	5,73
2004	17466,00	6,3	106,3	102,80	103,41	3,41
2005	18344,00	5,0	105,0	101,90	103,07	3,07
2006	19546,00	6,6	106,6	102,50	103,95	3,95
2007	20957,00	7,2	107,2	102,80	104,30	4,30
2008	22592,00	7,8	107,8	106,30	101,41	1,41
2009	23344,00	3,3	103,3	101,10	102,20	2,20
2010	23864,00	2,2	102,2	101,40	100,82	0,82
2011	24455,00	2,5	102,5	101,90	100,57	0,57
2012	25067,00	2,5	102,5	103,30	99,23	-0,77
2013	25035,00	-0,1	99,9	101,40	98,49	-1,51
2014	25768,00	2,9	102,9	100,40	102,52	2,52
2015	26591,00	3,2	103,2	100,30	102,89	2,89
2016	27764,00	4,4	104,4	100,70	103,69	3,69
2017	29638,00	6,7	106,7	102,50	104,15	4,15
2018	32051,00	8,1	108,1	102,10	105,92	5,92
2019	34578,00	7,9	107,9	102,80	104,95	4,95
2020	35662,00	3,1	103,1	103,20	99,94	-0,06
2021	37839,00	6,1	106,1	105,80	100,29	0,29
2022	38911,00**	2,8	102,8	126,2**	81,46	-18,54

(Zdroj: vlastní zpracování, czso.cz. MS Excel, 2022;

Pozn. **data platná k 02/2022, czso.cz, tradingeconomics.com, 2022)

Uvedená tabulka 7 zobrazuje meziroční růst nominální průměrné mzdy a je zřejmé, že výše nominální průměrné mzdy se roku 1993 do roku 2022 neustále rostla, což

dokazuje, že v rámci České republiky neustále dochází k růstu mezd. Největšího růstu dosahovala nominální průměrná mzda v letech 1994-1997. V dalších letech nominální průměrná mzda i nadále roste, ale meziroční růst se zpomaluje až do roku 2013, kdy nominální hodnota průměrné mzdy byla nižší než v předcházejícím roce 2012. Od roku 2014 má vždy průměrná hrubá mzda rostoucí tendence.

Z uvedené tabulky 7 je rovněž viditelná klesající hodnota reálné mzdy v letech 1998, 2012, 2013 a v letech 2020 a 2022.

Ze získaných dat vyplývá, že i když nominální hodnota průměrné mzdy neustále roste až na jednu výjimku, tak její reálná hodnota nemusí být vyšší. Je to způsobeno růstem indexu spotřebitelských cen – čili zdražováním.

4.2.2 Analýza vývoje hrubé a čisté hodnoty průměrné mzdy

Český statistický úřad vyčísluje příslušnou výši průměrné měsíční mzdy v nominální hodnotě, ale v praxi zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží částku poníženou o odvody ne pojištění – zdravotního a sociálního a také daně z příjmu fyzických osob. Tímto se čistý příjem poplatníka snižuje o vyčíslené částky. Ale zaměstnanec si smí nárokovat nazpět část daně z příjmu díky slevě na poplatníka (od roku 2006), předcházející období mohl poplatník snížit svou daňovou povinnost a odčitatelnou položku na poplatníka.

Proto se v této kapitole praktické části diplomová práce zabývá analýzou vývoje hrubé a čisté průměrné mzdy za období 1993-2022. Způsoby výpočtu čisté mzdy se během času měnily – změněny byly sazby daně z příjmu fyzických osob, sazby souhrnného pojištění na nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politiku zaměstnanosti a také sazby všeobecného zdravotního pojištění. Současně dochází ke změnám ve výši odčitatelných položek i ve slevách na dani, které jsou důležité pro snížení základu daně a pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. Také u průměrné mzdy je v letech 2000-2005 citelný vliv progresivního zdanění, kdy základ daně přesáhl rozhodnou částku a musel být daněn dle kritérií stanovených pro daný rok (Příloha 5). Převážně se používala k výpočtu sazby daně u průměrné mzdy sazba ve výši kolem 20 % a výše celkového pojištění se pohybovala okolo 13 %. Od roku 2008 dochází ke zrušení daňových pásem a je zavedena superhrubá mzda, která výpočet daně z příjmu fyzických osob mění. Také v roce 2006 dochází ke změně, a to ke

zrušení odčitatelné položky slevy na dani a je změněna na samostatnou slevu, která ponižuje samotnou daň, a ne daňovou povinnost.

Následující tabulka 8 zobrazuje vývoj hrubé a čisté průměrné mzdy ČR v letech 1993–2022.

Tabulka 8: Analýza vývoje hrubé a čisté průměrné měsíční mzdy v ČR

Rok	Hrubá měsíční průměrná mzda		Čistá měsíční průměrná mzda		
	Hodnota v Kč	Růst, pokles v %	Hodnota v Kč	Růst, pokles v %	Rozdíl mezd 1c)
1993	5817,00	X	4159,00	X	1658,00
1994	6894,00	18,51	4946,00	18,92	1948,00
1995	8172,00	18,54	5863,00	18,54	2309,00
1996	9676,00	18,40	7015,00	19,65	2661,00
1997	10691,00	10,49	7750,00	10,48	2941,00
1998	11693,00	9,37	8477,00	9,38	3216,00
1999	12658,00	8,25	9177,00	8,26	3481,00
2000	13219,00	4,43	10251,00	11,70	2968,00
2001	14378,00	8,77	11225,00	9,50	3153,00
2002	15524,00	7,97	12028,00	7,15	3496,00
2003	16430,00	5,84	12661,00	5,26	3769,00
2004	17466,00	6,31	13387,00	5,73	4079,00
2005	18344,00	5,03	14016,00	4,70	4328,00
2006	19546,00	6,55	15255,00	8,84	4291,00
2007	20957,00	7,22	16262,00	6,60	4695,00
2008	22592,00	7,80	17263,00	6,16	5329,00
2009	23344,00	3,33	18151,00	5,14	5193,00
2010	23864,00	2,23	18508,00	1,97	5356,00
2011	24455,00	2,48	18831,00	1,75	5624,00
2012	25067,00	2,50	19339,00	2,70	5728,00
2013	25035,00	-0,13	19331,00	-0,04	5704,00
2014	25768,00	2,93	19813,00	2,49	5955,00
2015	26591,00	3,19	20380,00	2,86	6211,00
2016	27764,00	4,41	21184,00	3,95	6580,00
2017	29638,00	6,75	22477,00	6,10	7161,00
2018	32051,00	8,14	24145,00	7,42	7906,00
2019	34578,00	7,88	25899,00	7,26	8679,00
2020	35662,00	3,13	26639,00	2,86	9023,00
2021	37839,00	6,10	30311,00	13,78	7528,00
2022	38911,00	2,83	31350,00	3,43	7561,00

(Zdroj: vlastní zpracování, cszo.cz, Příloha 1-5, MS Excel, 2022)

Ve výše uvedené tabulce 8 je zpracována analýza hrubé a čisté průměrné mzdy v letech 1993–2022. Průměrná mzda se neustále vyvíjela a vyvíjí. Čistá mzda závisí na změnách výše daně z příjmu fyzických osob či souhrnného pojištění nebo samotného způsobu výpočtu čisté mzdy, a to i v důsledku změny odčitatelných položek a slev na dani. K nejvyšším nárůstům čisté průměrné mzdy dochází také jako u nominální průměrné mzdy v letech 1994–1996. V roce 1996 vzrostla čistá průměrná mzda oproti roku 1995 téměř o 20 %. Toto byl nejvyšší nárůst průměrné mzdy za celé sledované období. Tento nárůst je způsoben růstem výše odčitatelné položky na poplatníka, která snižuje základ pro výpočet daně z příjmů a snižuje výslednou daň.

Další nárůst o více jak 11 % nastal v roce 2000. Byl způsoben změnou výpočtu výsledné daně, protože základ daně přesáhl hodnotu 8 500 Kč, a tak je tato hrubá mzda daněna již druhým pásmem progresivní daně, a tak výsledná daň vychází nižší, než daň z příjmů odvedená předcházející rok.

Další větší nárůst nastává až v roce 2006, kdy dochází k přeměně z odčitatelné položky na poplatníka na slevu na poplatníka, tato změna vyvolá meziroční nárůst čisté průměrné mzdy skoro o 9 %. V jednom případě dokonce došlo ke snížení hodnoty samotné průměrné mzdy, a to v roce 2013, protože nominální průměrná mzda klesla o 32 Kč oproti roku 2012. Další skokový nárůst nastal v roce 2021, kdy došlo ke zvýšení slevy na poplatníka a současně došlo i ke změně výpočtu daně z příjmů. Díky těmto změnám reálně průměrná mzda meziročně stoupla téměř o 14 %.

Lze konstatovat, že výše vyplacené čisté mzdy je závislá na výši souhrnného pojištění i výši daně z příjmu fyzických osob. Dalším důležitým faktorem je i stanovení odčitatelných položek či slev na dani. Zdanění práce se v rámci České republiky u průměrné mzdy v letech 2003 až 2012 pohybovalo od 42 % (rok 2009) po 43,73 % (rok 2005). Přestože za posledních více než 20 let došlo k řadě legislativních změn v oblasti zdanění vykonané práce, tak u průměrné mzdy jsou výkyvy poměrně nízké. Celkově lze s jistotou tvrdit, že celkové výše zdanění průměrné mzdy má klesající tendenci. (finance.cz, 2022)

4.3 Analýza vývoje slevy na poplatníka v ČR

Sleva na poplatníka za fungování České republiky také prošla vývojem a velkou řadou změn. Největší změnou prošla v roce 2006, kdy se z odčitatelné položky od daňového základu stala právě slevou na poplatníka.

Rozdíl mezi odčitatelnou položkou a slevou na dani je právě v působení na samotnou daň z příjmů hrazenou poplatníkem. Odčitatelná položka upravuje výši daně z příjmů nepřímo, zatímco sleva snižuje daňovou povinnost přímo. Odčitatelná položka snižuje základ daně, ze které se následně pak vypočítává výsledná daň z příjmů. Sleva na dani umožňuje poplatníkovi snížit výslednou výši daně z příjmů či zcela úplně nemuset odvádět daň, pokud je výše slev vyšší než vyčíslená daň z příjmů.

Níže uvedená tabulka 9 zobrazuje meziroční růst nominální hodnoty slevy/odčitatelné položky na poplatníka a je zřejmé, že její výše se od roku 1993 do roku 2022 změnila celkem 11krát. Výše roční nominální odčitatelné položky na poplatníka při vzniku samostatné České republiky byla stanovena ve výši 20 400 Kč. Její výše se neustále měnila až do roku 1999. Největšího růstu dosáhla odčitatelná položka na poplatníka mezi roky 1998 a 1999. V roce 2006 se stanovila sleva na poplatníka na výši pouhých 7 200 Kč, což způsobilo meziroční pokles výše slevy o více než 81 %. Celkově se poplatníkům takto vysoká změna reálně příliš nedotkla, protože tento velký výkyv byl dorovnán změnou struktury z odčitatelné položky na slevu. Naopak v roce 2008 byla sleva na poplatníka zvýšena na 24 840 Kč, což způsobilo meziroční nárůst o 245 %, ale i tento nárůst nijak citelně neovlivnil čistý příjem poplatníků, protože současně došlo ke změně způsobu výpočtu daně z příjmů. Takovéto zvýšení slevy na poplatníka vyvolalo zavedení nové superhrubé mzdy. Na základě nově zavedené superhrubé mzdy byly snahy vlády, nějak nový způsob zdanění poplatníkům alespoň trochu ulehčit při jejich daňové zátěži. Od roku 2008 do roku 2020 se výše slevy na poplatníka až na jednu výjimku nezměnila. V roce 2011 byla sleva ponížena o 1 200 Kč na celkovou výši 23 640 Kč na rok, byla snížena o 100 Kč měsíčně o tzv. povodňovou stokorunu. Další změnu sleva zaznamenala až v roce 2021, když hodnota slevy vzrostla o 3 000 Kč na 27 840 Kč na rok. V roce 2022 opět byla upravena výše slevy o další 3 000 Kč. A tak v roce 2022 poprvé sleva na poplatníka překročila hranici 30 000 Kč.

Tabulka 9: Analýza slevy na poplatníka v ČR

ROK	Sleva na poplatníka ČR		Indexy			Změna reálné slevy
	HODNOTA SLEVY	% ZVÝŠENÍ	Slevy	Spotřebitelských cen	Reálné slevy	Růst, pokles v %
1993	20 400 Kč	-	100,00	120,80	82,78	-
1994	21 600 Kč	5,90 %	105,90	110,00	96,27	-3,73
1995	24 000 Kč	11,10 %	111,10	109,10	101,83	1,83
1996	26 400 Kč	10,00 %	110,00	108,80	101,10	1,10
1997	28 800 Kč	9,10 %	109,10	108,50	100,55	0,55
1998	32 040 Kč	11,30 %	111,30	110,70	100,54	0,54
1999	34 920 Kč	9,00 %	109,00	102,10	106,76	6,76
2000	34 920 Kč	0,00 %	100,00	103,90	96,25	-3,75
2001	38 040 Kč	8,90 %	108,90	104,70	104,01	4,01
2002	38 040 Kč	0,00 %	100,00	101,80	98,23	-1,77
2003	38 040 Kč	0,00 %	100,00	100,10	99,90	-0,10
2004	38 040 Kč	0,00 %	100,00	102,80	97,28	-2,72
2005	38 040 Kč	0,00 %	100,00	101,90	98,14	-1,86
2006	7 200 Kč	-81,10 %	18,90	102,50	18,44	-81,56
2007	7 200 Kč	0,00 %	100,00	102,80	97,28	-2,72
2008	24 840 Kč	245 %	345,00	106,30	324,55	224,55
2009	24 840 Kč	0,00 %	100,00	101,10	98,91	-1,09
2010	24 840 Kč	0,00 %	100,00	101,40	98,62	-1,38
2011	23 640 Kč	-4,80 %	95,20	101,90	93,42	-6,58
2012	24 840 Kč	5,10 %	105,10	103,30	101,74	1,74
2013	24 840 Kč	0,00 %	100,00	101,40	98,62	-1,38
2014	24 840 Kč	0,00 %	100,00	100,40	99,60	-0,40
2015	24 840 Kč	0,00 %	100,00	100,30	99,70	-0,30
2016	24 840 Kč	0,00 %	100,00	100,70	99,30	-0,70
2017	24 840 Kč	0,00 %	100,00	102,50	97,56	-2,44
2018	24 840 Kč	0,00 %	100,00	102,10	97,94	-2,06
2019	24 840 Kč	0,00 %	100,00	102,80	97,28	-2,72
2020	24 840 Kč	0,00 %	100,00	103,20	96,90	-3,10
2021	27 840 Kč	12,10 %	112,10	105,80	105,95	5,95
2022	30 840 Kč	10,80 %	110,80	111,30	99,55	-0,45

(Zdroj: vlastní zpracování, příloha 2, MS Excel, 2022)

Z uvedené tabulky 9 je rovněž viditelná klesající hodnota reálné slevy, až na výjimky, prakticky po celou dobu existence České republiky. V období od roku 1995 do roku 1999 rostla samotná hodnota odčitatelné položky na poplatníka, a tím pádem byla kladná i reálná hodnota odčitatelné položky. Zajímavé je, že i když docházelo ke

zvyšování slevy na poplatníka v letech 2020-2021 a 2021-2022, tak k reálnému zvýšení slevy došlo pouze v roce 2021. V roce 2022 díky růstu indexu spotřebního koše jsou na tom poplatníci reálně hůře.

Ze získaných dat vyplývá, že v období růstu výše nominální slevy na poplatníka ne vždy dochází k meziročnímu růstu její reálné hodnoty. Zvyšování indexu spotřebitelských cen je vyváženo již zmíněným růstem samotné slevy, ale ne vždy dochází k jejímu skutečnému vyrovnání.

4.3.1 Odčitatelná položka vs sleva na poplatníka

Jak bylo výše zmíněno, odčitatelná položka a sleva nejsou synonyma. Odčitatelná položka snižuje daňovou povinnost poplatníka nepřímou – snižuje pouze základ daně, ze kterého je daň z příjmu následně vypočítána.

Sleva naopak snižuje daňovou povinnost poplatníka přímo – snižuje samotnou výši již vypočítané daně z příjmu.

Pro přiblížení je níže uvedená tabulka 10, ve které je názorně ukázán rozdíl mezi odčitatelnou položkou a slevou. Při hrubé mzdě 20 000 Kč, výši souhrnného pojištění 11 % a zdanění ve výši 15 %.

Tabulka 10: Rozdíl v čisté mzdě při odčitatelné položce a slevě na poplatníka

	Mzda za použití odčitatelné položky	Mzda 2021 při slevě
Hrubý příjem	20 000 Kč	20 000 Kč
Odčitatelná položka	3 170 Kč	- Kč
Pojištění (11 %)	2 200 Kč	2 200 Kč
Základ daně	14 700 Kč	20 000 Kč
Daň (15 %)	2 205 Kč	3 000 Kč
Sleva na poplatníka	- Kč	2 320 Kč
Čistá mzda	15 595 Kč	17 120 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z uvedené tabulky 10 je patrný rozdíl v příjmech poplatníka. Čistá mzda se liší o 1 525 Kč, při zdanění příjmů 15 % a odvodu na pojištění ve výši 11 %. Je tedy patrné, že i když se odčitatelná položka na poplatníka a výše slevy na poplatníka liší o 850 Kč ve prospěch odčitatelné položky. Ve finále se více na čisté mzdě projeví samotná sleva

i když její hodnota je nižší než odčitatelné položky. Na základě výše uvedeného důkazu lze tvrdit, že odčitatelná položka ovlivňuje daň z příjmů nepřímo.

Graf 4: Vývoj slevy na poplatníka v ČR



(Zdroj: vlastní zpracování, příloha 3, SW Gretl, 2022)

V grafu 4 je názorně vidět průběh hodnot odčitatelné položky a slevy na poplatníka v rámci ČR od roku 1993 až do roku 2022. Od vzniku samostatné České republiky se odčitatelná položka vyvíjela a její nominální hodnota každým rokem rostla až do roku 2000, kdy hodnota byla stejná jako předchozí rok. Odčitatelná složka pak vzrostla skokově ještě jednou, a to v roce 2001 a zůstala na stejné hodnotě až do konce roku 2005. Od roku 2006 nastala zásadní změna, a to, že došlo ke změně pohledu a přehodnocení odčitatelné položky na poplatníka na slevu na poplatníka. Samotná sleva skokově vzrostla v roce 2008 současně se zavedením superhrubé mzdy a držela si svou hladinu až do roku 2021 s jedinou výjimkou v roce 2011. V roce 2021 došlo ke zrušení superhrubé mzdy a současnému navýšení výše slevy.

Celkově lze shrnout, že odčitatelná položka/sleva na poplatníka za existenci samostatného českého státu prošla vývojem a řadou změn. Největší změnou byla transformace z odčitatelné položky na slevu. Jak bylo výše dokázáno, tak pro poplatníka se více vyplatí sleva na poplatníka i za cenu její nižší nominální hodnoty, protože sleva na poplatníka ovlivňuje výslednou daňovou zátěž přímo, zatímco

odčitatelná položka ovlivňuje přímo jen základ daně, ze kterého je výsledná daň počítána.

4.4 Analýza vztahů minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v ČR

Tato část diplomové práce se zaměřuje na analýzu minimální mzdy, průměrné mzdy a odčitatelné položky/slevy na poplatníka v rámci ČR v letech 1993–2022. Cílem je analyzovat výši celkového příjmu jednotlivce s minimální mzdou a se mzdou průměrnou v různých obdobích a při různých metodách výpočtu daně z příjmu. Dosažené výsledky jsou nejdříve porovnány v letech 1993–2005, jelikož od roku 2006 dochází ke změně struktury odčitatelné položky na poplatníka na slevu na poplatníka, přičemž dochází i k snížení celkové výše slevy.

Následující tabulka 11 porovnává čistou minimální mzdu a čistou průměrnou mzdu jednotlivce za období 1993–2005 v komparaci s odčitatelnou položkou na poplatníka. V těchto letech má právě odčitatelná položka největší vliv na následně odvedenou daň, a tím ovlivňuje disponibilní příjem poplatníka.

Tabulka 11: Vztah minimální mzdy, průměrné mzdy a odčitatelné položky na poplatníka v ČR 1993–2005

Rok	Minimální mzda		Průměrná mzda		Odčitatelná položka na poplatníka ČR		Ukazatelé	
	Nominální v Kč *	Čistá v Kč	Nominální v Kč	Čistá v Kč	Hodnota odčitatelné položky (měsíc)	% zvýšení	Rozdíl ČPM/ČMM	Poměr ČPM/ČMM
1993	2200,00	1858,00	5817,00	4159,00	1700,00	-	2301,00	2,24
1994	2200,00	1878,00	6894,00	4946,00	1800,00	5,90	3068,00	2,63
1995	2200,00	1908,00	8172,00	5863,00	2000,00	11,10	3955,00	3,07
1996	2500,00	2187,00	9676,00	7015,00	2200,00	10,00	4828,00	3,21
1997	2500,00	2187,00	10691,00	7750,00	2400,00	9,10	5563,00	3,54
1998	2650,00	2318,00	11693,00	8477,00	2670,00	11,30	6158,00	3,66
1999	3600,00	3105,00	12658,00	9177,00	2910,00	9,00	6072,00	2,96
2000	4500,00	3772,00	13219,00	10251,00	2910,00	0,00	6479,00	2,72
2001	5000,00	4180,00	14378,00	11225,00	3170,00	8,90	7045,00	2,69
2002	5700,00	4702,00	15524,00	12028,00	3170,00	0,00	7326,00	2,56
2003	6200,00	5080,00	16430,00	12661,00	3170,00	0,00	7581,00	2,49
2004	6700,00	5457,00	17466,00	13387,00	3170,00	0,00	7930,00	2,45
2005	7185,00	5806,00	18344,00	14016,00	3170,00	0,00	8209,00	2,41

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z tabulky 11 je zřejmé, průměrná čistá mzda v roce 1993 činila 4 159 Kč a čistá minimální mzda byla na úrovni 1 858 Kč, rozdíl tedy činil 2 301 Kč, což bylo více než samotná výše i hrubé minimální mzdy pro daný rok. Průměrná čistá mzda byla více než 2krát vyšší než čistá minimální mzda. Průměrná mzda ale roste rychlejším tempem než samotná čistá minimální mzda, protože již v roce 1995 je čistá průměrná mzda 3krát vyšší než mzda minimální. A tak lze konstatovat, že se zde projevil efekt zvyšování odčitatelné položky na poplatníka, protože v letech 1993–1995 nedochází ke zvyšování samostatné minimální mzdy.

Rozdíl mezi čistou průměrnou mzdou a čistou minimální mzdou nadále roste až do roku 1998, kdy průměrná mzda byla 3,66krát vyšší než čistá minimální mzda. Ale v roce 1999 skokově vzrostla minimální mzda o 950 Kč a to způsobilo, že průměrná mzda byla už jen 2,96násobek čisté minimální mzdy při zachování stejných podmínek zdanění mezd.

Od roku 2000 nominální hodnota minimální mzdy každým rokem narůstá minimálně o 500 Kč, a to způsobuje pokles tempa růstu průměrné mzdy, což je v tabulce 11 v posledním sloupci zřejmé.

Následující tabulka 12 porovnává čistou minimální mzdu a čistou průměrnou mzdu jednotlivce za období 2006–2022 v komparaci již se slevou na poplatníka. V této době má právě největší vliv na výslednou výši daně. Z níže uvedené tabulky 12 je zřejmé, průměrná čistá mzda v roce 2006 činila 15 255 Kč a čistá minimální mzda byla na úrovni 6 760 Kč, rozdíl mezi těmito částkami tedy činil 8 535 Kč, což opět bylo více než samotná výše i hrubé minimální mzdy pro daný rok i když došlo k extrémnímu snížení měsíční úlevy na dani. Průměrná čistá mzda byla více než 2,25krát vyšší než čistá minimální mzda. Od tohoto roku naopak průměrná mzda roste rychlejším tempem než samotná čistá minimální mzda, a to až do roku 2012. V roce 2013 byl opět nárůst nominální minimální mzdy, a tak lze konstatovat, že průměrná mzda vždy se zvýšením minimální mzdy své tempo růstu zpomalí.

Zlomový rok 2008 jasně dokazuje, že transformace výpočtu základu daně a tím i samotné daně byla provedena správně. Nijak nebyl negativně ovlivněn disponibilní příjem poplatníků, naopak zaměstnanci pobírající minimální mzdu si polepšili o 240 Kč při stejné hodnotě minimální mzdy. Od roku 2009 až do roku 2012 se nominální hodnota minimální mzdy nijak nemění, ale přitom dochází k růstu průměrné mzdy,

což nasvědčuje tomu, že v těchto letech docházelo celorepublikově ke zvyšování hrubých mezd.

Od roku 2014 až do roku 2022 dochází každým rokem k nárůstu nominální minimální mzdy minimálně o 500 Kč, a to způsobuje pokles tempa růstu průměrné mzdy, což je v tabulce 12 v posledním sloupci zřejmé.

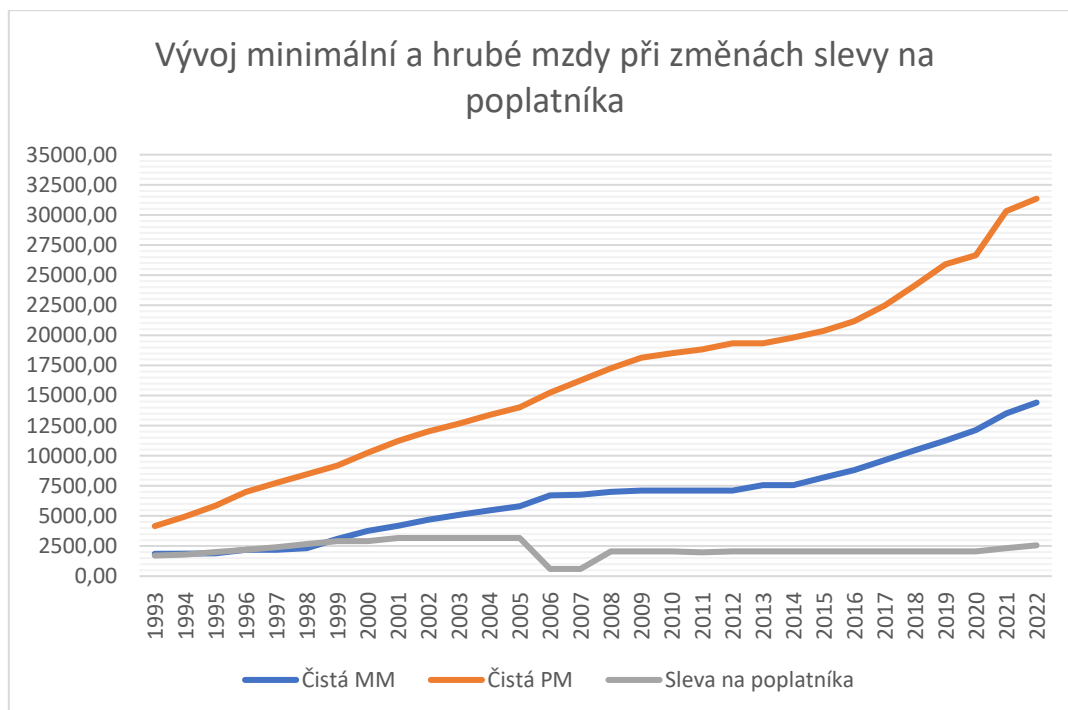
Tabulka 12: Vztah minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v ČR 2006-2022

Rok	Minimální mzda		Průměrná mzda		Sleva na poplatníka ČR		Ukazatelé	
	Nominální v Kč *	Čistá v Kč	Nominální v Kč	Čistá v Kč	Hodnota odčitatelné položky (měsíc)	% zvýšení	Rozdíl ČPM/ČMM	Poměr ČPM/ČMM
2006	7955,00	6721,00	19546,00	15255,00	600,00	-81,10	8534,00	2,27
2007	8000,00	6760,00	20957,00	16262,00	600,00	0,00	9502,00	2,41
2008	8000,00	7000,00	22592,00	17263,00	2070,00	245,00	10263,00	2,47
2009	8000,00	7120,00	23344,00	18151,00	2070,00	0,00	11031,00	2,55
2010	8000,00	7120,00	23864,00	18508,00	2070,00	0,00	11388,00	2,60
2011	8000,00	7120,00	24455,00	18831,00	1970,00	-4,80	11711,00	2,64
2012	8000,00	7120,00	25067,00	19339,00	2070,00	5,10	12219,00	2,72
2013	8500,00	7565,00	25035,00	19331,00	2070,00	0,00	11766,00	2,56
2014	8500,00	7565,00	25768,00	19813,00	2070,00	0,00	12248,00	2,62
2015	9200,00	8188,00	26591,00	20380,00	2070,00	0,00	12192,00	2,49
2016	9900,00	8811,00	27764,00	21184,00	2070,00	0,00	12373,00	2,40
2017	11000,00	9640,00	29638,00	22477,00	2070,00	0,00	12837,00	2,33
2018	12200,00	10468,00	32051,00	24145,00	2070,00	0,00	13677,00	2,31
2019	13350,00	11266,00	34578,00	25899,00	2070,00	0,00	14633,00	2,30
2020	14600,00	12124,00	35662,00	26639,00	2070,00	0,00	14515,00	2,20
2021	15200,00	13528,00	37839,00	30311,00	2320,00	12,10	16783,00	2,24
2022	16200,00	14418,00	38911,00	31350,00	2570,00	10,80	16932,00	2,17

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Následující graf 5 názorně ukazuje vývoje mezd a samotné slevy, kde tyto výše popsané jevy jsou i opticky patrné.

Graf 5: Kompilace mezd a slevy na poplatníka v ČR 1993-2022



(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z grafu 5 je jednoznačně patrné, že během vývoje minimální mzdy ze začátku výše čisté minimální mzdy byla téměř shodná s odčitatelnou položkou na poplatníka. Takže již z grafu je patrné, že poplatníci v letech 1995-1998 neodváděli žádnou daň z příjmů, protože odčitatelná položka snížila daňový základ na 0 Kč. Také je z grafu vidět narůstající rozdíl mezi minimální a průměrnou mzdou. Tento rozdíl naznačuje zvyšujícímu se hodnotě průměrné mzdy oproti mzdě minimální. Z čehož lze soudit, že plošně narůstají mzdy českých poplatníků.

4.5 Predikce minimální mzdy v rámci ČR

Predikce je kvantitativním odhadem endogenních proměnných mimo interval pozorování. Využívá minulé a současné informace. Predikce ex-ante je prognózování do budoucnosti, což pro tuto práci je velmi zajímavou částí k prošetření.

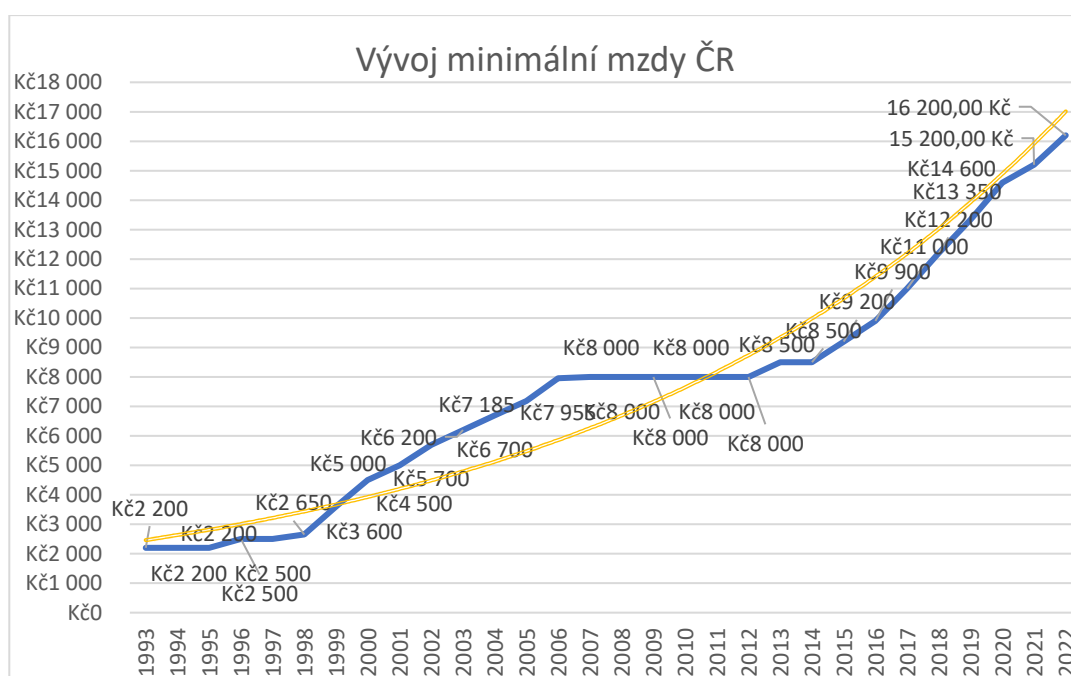
Pro práci je vhodné využít prognózu dat na 8 let dopředu, tedy do roku 2030. Prognózování se v práci provádí, protože je vhodné se zaměřit na budoucí vývoj, který lze následně porovnat s reálným vývojem.

Aby mohlo dojít k prognózování nejdříve se musí určit trend, což u trendové funkce spočívá v analýze časových řad. Časová řada jsou věcně a prostorově srovnaná pozorování dat, která mají jasnou posloupnost minulost – přítomnost. (Hindls, 2007)

K analýze časových řad se využívá soubor metod, které slouží k popisu a prognózování. Výsledkem prognózy je grafický výstup. (Hindls, 2007)

Analýza trendových funkcí se řadí mezi objektivní statistické metody při prognózování – pro tuto práci je nejvhodnější zvolit lineární trendovou funkci a exponenciální trendovou funkci, které jsou níže doplněni o grafy a následně okomentovány. (Hindls, 2007)

Graf 6: Vývoj minimální mzdy ČR s trendovou funkcí



(Zdroj: vlastní zpracování Graf 2, MS Excel)

Graf 6 ukazuje nejvhodnější trendovou funkci – exponenciální. Správnost grafu je ověřena v dalších podbodech této kapitoly, kdy je dokázáno, že je vhodnější funkcí pro popis než funkce lineární.

Prognózování z lineární funkce

Dalším ukazatelem, který dokáže odhalit vhodnost vybrané trendové funkce je prognózování neboli předpovědi. Po zanesení dat do SW Gretl a vygenerování výsledku je možné určit hodnoty minimální mzdy od roku 2023 do roku 2030. Z níže uvedeného obrázku 2 je patrné, že minimální mzda v roce 2030 by podle této trendové funkce měla být ve výši 17 403 Kč. Z toho vyplývá, že tato predikce je nereálná, když

výše minimální mzdy během posledních pěti let vzrostla o 5 200 Kč. A již v roce 2022 dosahuje výše minimální mzdy 16 200 Kč a do budoucna se nepočítá se snížením nominální hodnoty minimální mzdy.

Obrázek 2: Předpověď lineárního trendu SW Gretl

Year	Actual Value	Forecast Value	Forecast Value	Forecast Value	Forecast Value
2011	8000,00	9121,82			
2012	8000,00	9557,67			
2013	8500,00	9993,53			
2014	8500,00	10429,38			
2015	9200,00	10865,23			
2016	9900,00	11301,09			
2017	11000,00	11736,94			
2018	12200,00	12172,79			
2019	13350,00	12608,64			
2020	14600,00	13044,50			
2021	15200,00	13480,35			
2022	16200,00	13916,20			
2023		14352,06	1132,990	12031,23	- 16672,88
2024		14787,91	1140,042	12452,64	- 17123,18
2025		15223,76	1147,487	12873,24	- 17574,28
2026		15659,62	1155,318	13293,06	- 18026,18
2027		16095,47	1163,527	13712,09	- 18478,85
2028		16531,32	1172,105	14130,37	- 18932,27
2029		16967,18	1181,046	14547,91	- 19386,44
2030		17403,03	1190,340	14964,73	- 19841,33

(Zdroj: vlastní zpracování, SW Gretl, 2021)

Prognóza pomocí exponenciálního trendu

Z grafů trendových funkcí bylo určeno, že vhodnější trendovou funkcí je exponenciální funkce. Proto i pro prognózování je vhodnější využít právě tuto funkci. Po zadání dat do SW Gretl dostaneme předpovědi viz obrázek 6.

Obrázek 3: Předpovědi minimální mzdy v letech 2023-2030 při exponenciální funkci

Pro 95% konfidenční intervaly, $t(28, 0,025) = 2,048$

	l_Minimalni_mzda~	předpověď	směr. chyba	95% konfidenční interval
1993	7,696213	7,814843		
1994	7,696213	7,881216		
1995	7,696213	7,947589		
1996	7,824046	8,013962		
1997	7,882315	8,080335		
1998	7,882315	8,146708		
1999	8,188689	8,213081		
2000	8,411833	8,279453		
2001	8,517193	8,345826		
2002	8,648221	8,412199		
2003	8,732305	8,478572		
2004	8,809863	8,544945		
2005	8,879751	8,611318		
2006	8,981556	8,677691		
2007	8,987197	8,744064		
2008	8,987197	8,810437		
2009	8,987197	8,876809		
2010	8,987197	8,943182		
2011	8,987197	9,009555		
2012	8,987197	9,075928		
2013	9,047821	9,142301		
2014	9,047821	9,208674		
2015	9,126959	9,275047		
2016	9,200290	9,341420		
2017	9,305651	9,407793		
2018	9,409191	9,474166		
2019	9,499272	9,540538		
2020	9,588777	9,606911		
2021	9,629051	9,673284		
2022	9,692767	9,739657		
2023		9,806030	0,188134	9,420655 - 10,191405
2024		9,872403	0,189305	9,484629 - 10,260176
2025		9,938776	0,190541	9,548470 - 10,329082
2026		10,005149	0,191841	9,612179 - 10,398118
2027		10,071522	0,193205	9,675760 - 10,467283
2028		10,137894	0,194629	9,739215 - 10,536574
2029		10,204267	0,196114	9,802547 - 10,605988
2030		10,270640	0,197657	9,865759 - 10,675522

(Zdroj: vlastní zpracování, SW Gretl, 2021)

Předpovědi vychází jako zlogaritmovaná čísla, proto je nutné pro získání skutečné výše minimální mzdy odlogaritmovat vyčíslené hodnoty. Z níže uvedené tabulky 13 lze vyčíst, že výše minimální mzdy v roce 2030 by měla dosahovat hodnoty 28 872 Kč.

Tabulka 13: Odlogaritmované hodnoty predikce pomocí exponenciální trendové funkce

Rok	Předpověď	Odlogaritmovaná hodnota
2023	9,80603	18 142,82 Kč
2024	9,872403	19 387,87 Kč
2025	9,938776	20 718,37 Kč
2026	10,005149	22 140,17 Kč
2027	10,071522	23 659,55 Kč
2028	10,137894	25 283,16 Kč
2029	10,204267	27 018,23 Kč
2030	10,27064	28 872,36 Kč

(Vlastní zpracování, 2021)

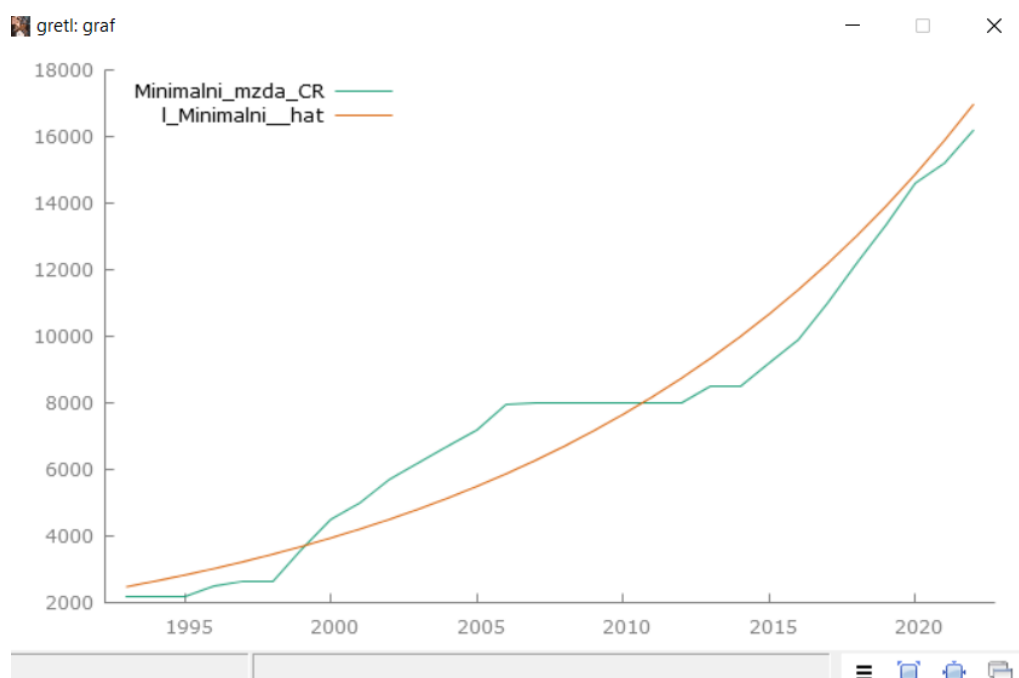
Jelikož predikce jsou odhadovány na hladině významnosti $\alpha = 0,05$, existuje interval, ve kterém se výše mzdy může reálně nacházet. Nelze totiž s jistotou tvrdit, že právě daná hodnota je ta správná. Interval je vidět ve čtvrtém sloupci obrázku 3. Po odlogaritmování vyjdou intervaly, ve kterých by se prognózovaná minimální mzda měla skutečně nacházet s 95 % pravděpodobností za podmínek ceteris paribus (jinak neměnných podmínek). Tyto hodnoty jsou zaznamenány níže v tabulce 14.

Tabulka 14: Přehled hodnot minimální mzdy do roku 2030

Rok	Předpověď	Odlogaritmovaná hodnota
2023	9,420655 – 10,191405	12 341 Kč – 26 673 Kč
2024	9,484629 – 10,260176	13 156 Kč – 28 572 Kč
2025	9,548470 – 10,329082	14 023 Kč – 30 610 Kč
2026	9,612179 – 10,398118	14 946 Kč – 32 798 Kč
2027	9,675760 – 10,467283	15 927 Kč – 35 147 Kč
2028	9,739215 – 10,536574	16 970 Kč – 37 668 Kč
2029	9,802547 – 10,605988	18 080 Kč – 40 376 Kč
2030	9,865759 – 10,675522	19 260 Kč – 43 283 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování, 2021)

Graf 7: Trendová funkce minimální mzdy



(Zdroj: vlastní zpracování, SW Gretl, 2021)

Aby byla data lépe prokazatelná, předcházející graf 7 odráží vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1993-2022 v kompilaci s trendovou funkcí.

Pokud se do budoucna nezmění podmínky na trhu či případně nebude zrušena minimální mzda a současně by nominální hodnota minimální mzdy nadále rostla, tak lze předpokládat, že v roce 2030 by minimální mzda měla dosahovat hodnoty přes 28 000 Kč.

4.6 Minimální mzda v SRN

Ve Spolkové republice Německo se pojem minimální mzda objevuje až od roku 2015, kdy k 1. lednu 2015 byla stanovena výše minimální mzdy. Současně s jejím stanovením vláda předložila plán s postupným růstem nominální minimální mzdy do poloviny roku 2022.

Veškeré analýzy jsou prováděny analogicky k předchozí části praktické práce. Analýzy jsou shodné s analýzami provedenými pro Českou republiku.

4.6.1 Analýza vývoje nominální a reálné minimální mzdy v SRN

Vláda stanovuje příslušnými nařízeními výši nominální minimální mzdy. Reálná minimální mzda vypovídá o skutečné výši a hodnotě výdělku, tedy o kupní síle obyvatel Německa.

Níže uvedená tabulka 15 zobrazuje vývoj reálné minimální mzdy v Německu od jejího zavedení v roce 2015 až do konce roku 2021, rok 2022 je vytvořen na základě dostupných dat do února 2022. Reálná změna minimální mzdy je zjištěna na základě získaných indexů růstu nominální minimální mzdy a indexu spotřebitelských cen.

Uvedená tabulka 15 zobrazuje meziroční růst nominální minimální mzdy a je zřejmé, že výše nominální minimální mzdy se od roku 2015 zvýšila pětkrát. Nominální hodnota minimální mzdy při zavedení byla stanovena ve výši 8,50 €/hodina neboli 1 474 €/měsíc. Ze začátku byla minimální mzda zvyšována v intervalu dvou let a od roku 2019 se minimální mzda upravuje již v pololetních intervalech. Největšího růstu dosáhla nominální minimální mzda v roce 2019, kdy se její hodnota zvýšila téměř o 4 %.

Tabulka 15: Vývoj nominální a reálné hodnoty minimální mzdy v SRN 2015-2022

Rok	Nominální minimální mzda		Indexy			Změna reálné mzdy
	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Minimální mzdy	Spotřebitelských cen	Reálných mezd	Růst, pokles v %
2015	1474,00	X	100,00	100,00	100,00	X
2016	1474,00	0,00	100,00	100,50	99,50	-0,50
2017	1532,00	3,93	103,93	102,00	101,90	1,90
2018	1532,00	0,00	100,00	103,80	96,34	-3,66
2019	1593,00	3,98	103,98	105,30	98,75	-1,25
2020	1621,00	1,76	101,76	105,80	96,18	-3,82
2021	1664,00	2,65	102,65	109,10	94,09	-5,91
2022*	1702,00	2,28	102,28	112,50	90,92	-9,08

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Pozn.: *údaje k 02/22, destatis.de, 2022)

Z výše uvedené tabulky 15 je rovněž viditelná klesající hodnota reálné mzdy od roku 2018 až do současnosti. A to i přes fakt, že nominální hodnota mzdy neustále meziročně roste. Tím lze konstatovat, že růst nominální hodnoty minimální mzdy nestačí vyrovnávat růst spotřebitelských cen. Jediný růst reálné hodnoty je zaznamenán v roce 2017 a to o 1,9 % v závislosti v nárůstu nominální minimální mzdy o 3,93 %, což byl druhý nejvyšší nárůst. V letošním roce 2022 je jen předběžný odhad poklesu reálné hodnoty, protože je brán index spotřebitelských cen k únoru roku 2022, nikoli roční. To samé platí o výši minimální mzdy, protože k 1.7.2022 je naplánováno další zvýšení její hodnoty. I tak je vidět znatelný reálný pokles, protože v roce 2022 se i Německo stejně jako ČR potýká s vysokým nárůstem inflace a celkového zdražování díky pandemii koronaviru v letech 2020-2021 a energetické krizi v roce 2022.

Ze získaných dat vyplývá, že v německá minimální mzda není vhodně nastavená, protože nestačí dorovnat zvyšující se ceny v SRN. Výše zmiňovaná mzda je platná pro celé SRN, ale existují i oborové minimální mzdy, které počítají s náročností a riziky povolání. Také každá federativní republika má nastavenou jinou hodnotu minimálních mezd, která bývá vyšší než zákonem stanovená plošná minimální mzda.

4.6.2 Analýza vývoje hrubé a čisté minimální mzdy v SRN

V rámci Německa je stanovena oficiálně pouze hodinová sazba minimální mzdy. Je to z toho důvodu, že v Německu není přesně stanovena doba pracovního týdne. Pracovní týden v Německu se pohybuje od 33 do 48 hodin, záleží na oboru a náročnosti práce. Také se délka pracovního týdne liší podle jednotlivých republik.

V Německu je na rozdíl od České republiky celkem stanoveno šest daňových tříd. Právě daňová třída nejvíce ovlivňuje výši čisté mzdy, protože v Německu je zavedeno progresivní zdanění. Navíc v jednotlivých třídách je možné využívat jiné odčitatelné položky a slevy, případně je upravena i výše těchto úlev.

Pro jednoduchost a následnou komparaci je pro účely této diplomové práce zvolena pracovní doba shodná s Českou republikou a činí 21 dní/měsíc neboli 168 hodin za měsíc. Následně je vypočítána hrubá mzda vynásobením počtu hodin stanovenou hodinovou sazbou. Také je uvažována daňová třída 1, která je určena pro svobodné, ovdovělé nebo rozvedené poplatníky. Tím bude uvažována jen odčitatelná položka na poplatníka ve výši 83,33 € za měsíc.

Tabulka 16: Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v SRN v letech 2015-2022

Rok	Hrubá měsíční minimální mzda		Čistá měsíční minimální mzda		
	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Rozdíl mezd 1c)
2015	1474,00	X	1126,50	X	347,50
2016	1474,00	0,00	1126,50	0,00	347,50
2017	1532,00	3,93	1161,29	3,09	370,71
2018	1532,00	0,00	1161,29	0,00	370,71
2019	1593,00	3,98	1197,23	3,09	395,77
2020	1621,00	1,76	1213,46	1,36	407,54
2021	1664,00	2,65	1238,21	2,04	425,79
2022	1702,00	2,28	1260,91	1,83	441,09

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

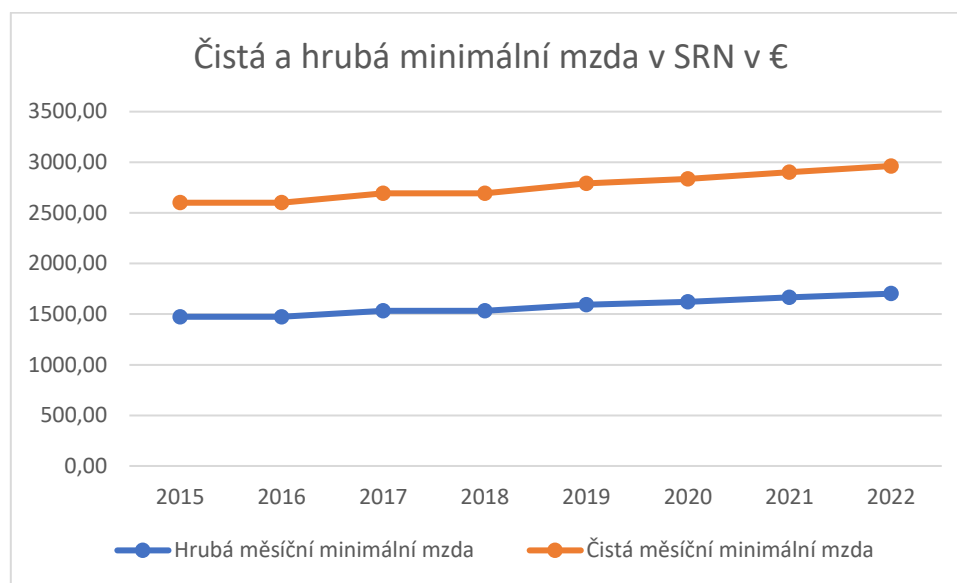
V tabulce 16 je zpracována analýza hrubé a čisté minimální mzdy v letech 2015–2022. Čistá mzda v Německu závisí na více faktorech než česká mzda. Nejvíce ji ovlivní zejména zařazení poplatníka do daňové třídy, výše příjmu (kvůli progresivnímu zdanění), možné příspěvky, osobní život, věk, víra a v neposlední řadě i spolková republika poplatníka. Pro jednoduchost byl vybrán svobodný poplatník ateista ve věku 30 let žijící v Bavorsku.

Za posledních 7 let nedošlo ke změnám výpočtu daně z příjmů, a tak růst hrubé hodnoty mzdy odráží i růst čisté mzdy.

Pokud se výše čisté minimální mzdy roku 2021 vynásobí ročním kurzem eura, pak vyjde, že výše čisté minimální mzdy v SRN za rok 2021 činila 32 738 Kč. Takovéto hodnoty nedosahovala v České republice ani čistá průměrná mzda 2021 – ta dosahovala hodnoty pouze 30 311 Kč.

Tento vývoj hrubé a čisté minimální mzdy je znázorněn níže v grafu 8.

Graf 8: Hrubá a čistá měsíční minimální mzda v SRN



Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z výše uvedeného grafu 8, ve kterém je zobrazen vývoj hrubé a čisté minimální mzdy, je zřejmý postupný růst jak hrubé, tak i čisté mzdy. Z grafu je viditelný rozdíl mezi výší hrubé minimální mzdy a čisté minimální mzdy.

Lze konstatovat, že výše vyplacené čisté mzdy je závislá na výši souhrnného pojištění i výši daně z příjmu fyzických osob. Dalším důležitým faktorem je i stanovení odčitatelných položek či slev na dani. Díky nim se zaměstnanec může dostat na úroveň, kdy již díky odčitatelným položkám není vyčíslena výše základu daně, a tak neplatí daň z příjmu fyzických osob. I když je v SRN stanovena pro jednotlivé republiky rozdílná výše odvodů, tak při minimální mzdě poplatníka, který spadá do první třídy daňové třídy, je čistá minimální mzda pro všechny poplatníky ve všech republikách stejná.

4.7 Analýza vývoje průměrné mzdy v SRN

V této kapitole se diplomová práce zaměřuje na analýzy v oblasti průměrných mezd v rámci Spolkové republiky Německo v letech 2015-2022. Je porovnána nominální hodnota průměrné mzdy s její reálnou hodnotou a výše hrubé a čisté průměrné mzdy.

4.7.1 Analýza vývoje nominální a reálné hodnoty průměrné mzdy

Německý statistický úřad Destatis sleduje výši průměrné mzdy vždy za čtvrtletí, následně se pak v dalším roce vypočítá průměrná roční, a i měsíční hodnota průměrné mzdy. Tato výše je nominální hodnotou, která je základem pro další srovnání.

Reálná průměrná mzda vypovídá o skutečné výši a hodnotě výtěžku, tedy o kupní síle mezd. Vývoj reálné průměrné mzdy se sleduje tak, že nominální průměrná mzda se porovnává s cenami určitého množství výrobků a služeb ve spotřebním koši. Reálná průměrná mzda je tak očištěna o inflaci a podává přesný obraz o tom, jak se meziročně mění reálná hodnota stanovené průměrné mzdy.

Tabulka 17: Nominální a reálná průměrná mzda v SRN 2015-2021

Rok	Nominální průměrná mzda		Indexy			Změna reálné mzdy
	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Průměrné mzdy	Spotřebitelských cen	Reálných mezd	Růst, pokles v %
2015	2773,00	X	100,00	100,00	100,00	X
2016	2842,00	2,49	102,49	100,50	101,98	1,98
2017	2917,00	2,64	102,64	102,00	100,63	0,63
2018	3010,00	3,19	103,19	103,80	99,41	-0,59
2019	3100,00	2,99	102,99	105,30	97,81	-2,19
2020	3095,00	-0,16	99,84	105,80	94,37	-5,63
2021	3203,00	3,49	103,49	109,10	94,86	-5,14

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Uvedená tabulka 17 zobrazuje meziroční růst nominální průměrné mzdy a je zřejmé, že výše nominální průměrné mzdy se od roku 2015 do roku 2021 neustále měnila, což dokazuje i růst minimálních mezd. Největšího růstu dosahovala nominální průměrná mzda v roce 2021. V předchozích letech nominální průměrná mzda roste, ale meziroční růst se od roku 2018 zpomaluje až do zmíněného minulého roku.

Z uvedené tabulky 17 je rovněž viditelná proměnlivá hodnota reálné mzdy, která od roku 2015 neustále klesá. Tempo klesání se ale od roku 2021 zpomaluje.

Ze získaných dat vyplývá, že i když nominální hodnota průměrné mzdy neustále roste až na výjimku v roce 2020, tak její reálná hodnota naopak klesá. Je to způsobeno růstem indexu spotřebitelských cen – čili zdražováním. Mzdy nestíhají reflektovat rychlost tempa zdražování, a proto reálně mzdy v SRN klesají.

4.7.2 Analýza vývoje hrubé a čisté hodnoty průměrné mzdy

Destatis vyčísluje příslušnou výši průměrné měsíční mzdy v nominální hodnotě, ale v praxi němečtí poplatníci obdrží částku poníženou o odvody na pojištění – zdravotního a sociálního a také daně z příjmu fyzických osob. Tímto se čistý příjem poplatníka snižuje o vyčíslené částky. Ale zaměstnanec si smí nárokovat nazpět část daně z příjmu díky zaměstnaneckému paušálu.

Proto se v této kapitole praktické části diplomová práce zabývá analýzou vývoje hrubé a čisté průměrné mzdy za období od roku 2015–2021. Způsoby výpočtu čisté mzdy se liší zejména zařazením v příslušné daňové třídě, počtu dětí a životním stylem.

Následující tabulka 18 zobrazuje vývoj hrubé a čisté průměrné mzdy Spolkové republiky Německo v letech 2015–2021.

Tabulka 18: Hrubá a čistá průměrná mzda v SRN 2015–2021

Rok	Hrubá měsíční průměrná mzda		Čistá měsíční průměrná mzda		
	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Hodnota v € *	Růst, pokles v %	Rozdíl mezd
2015	2773,00	X	1892,00	X	881,00
2016	2842,00	2,49	1925,00	1,74	917,00
2017	2917,00	2,64	1974,00	2,55	943,00
2018	3010,00	3,19	2023,00	2,48	987,00
2019	3100,00	2,99	2086,00	3,11	1014,00
2020	3095,00	-0,16	2084,00	-0,10	1011,00
2021	3203,00	3,49	2170,00	4,13	1033,00

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Ve výše uvedené tabulce 18 je zpracována analýza hrubé a čisté průměrné mzdy v letech 2015–2021. Průměrná mzda se neustále vyvíjela a vyvíjí. K nejvyššímu nárůstu čisté průměrné mzdy došlo v roce 2021.

Další nárůst o více jak 2,5 % nastal v roce 2017, kdy poplatníkům z hrubé mzdy bylo strženo 943 €. V roce 2020 došlo ke snížení jak nominální, tak reálné hrubé mzdy. Rozdíl byl ale minimální a činil 3 € za měsíc oproti předcházejícímu roku.

Lze konstatovat, že výše vyplacené čisté mzdy je závislá na výši souhrnného pojištění i výši daně z příjmu fyzických osob. Dalším důležitým faktorem je i stanovení daňové třídy poplatníka. Zdanění práce se v rámci Německa u průměrné mzdy v letech 2015 až 2021 pohybovalo kolem 50 %.

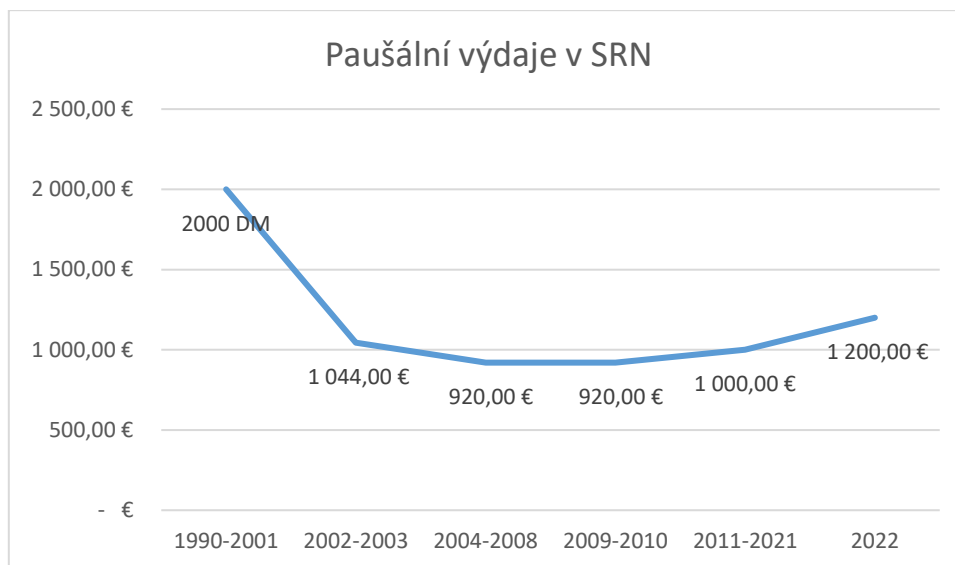
4.8 Náklady v SRN

Sleva na poplatníka v rámci Německa také existuje, jen se nazývá zaměstnanecký paušál, často také překládáno jako náklady na zaměstnání či na reklamu. Tyto náklady umožňují poplatníkovi snížit svou daňovou povinnost ve výši 1 000 € za jeden rok. A lze je uplatňovat i měsíčně, stejně jako v ČR slevu na poplatníka. Současně hranice 1 000 € není fixní a pokud poplatník dokáže prokázat, že skutečné náklady při výkonu práce byly vyšší, pak může příslušný finanční úřad požádat o navýšení slevy. Pak je na úřednicích, zda a v jaké výši přesahující výši nákladů uznají.

Paušální reklamní náklady mají strukturu a funkci stejnou jako v ČR odčitatelné položky, a tak snižují základ daně nepřímo a současně nejsou ani daňovým bonusem. Výše uplatnění položky je maximálně do výše příjmu poplatníka. Také existuje v určitých daňových třídách fixní odečet ze základu daně, který se uplatňuje pouze ročně a jen na základě daňového přiznání. Diplomová práce tuto položku neuvažuje z důvodu následné komparace výsledků.

Samotné náklady na reklamu také procházely mnoha změnami zejména v jejich výši. Ve sledovaném období 2015-2021 nedocházelo k žádným změnám. V roce 2022 se ale sleva zvýšila na 1 200 EUR, v rámci balíčku energetických úlev s platností od 1.1.2022. (EStG, 2022)

Graf 9: Vývoj paušálních nákladů v SRN 1990-2022



(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Výše uvedený závěr lze vyvodit i z uvedeného grafu 9, ve kterém je patrné, že od roku 2011 až do roku 2021 se výše paušálního výdaje nemění. Strukturálně zaměstnanecký paušál změnami neprošel.

4.9 Analýza vztahů minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka v SRN

Tato část diplomové práce se zaměřuje na analýzu minimální mzdy, průměrné mzdy a zaměstnaneckého paušálu v rámci SRN v letech 2015-2021. Cílem je analyzovat výši celkového příjmu svobodného jednotlivce spadající do daňové třídy 1 s minimální mzdou a se mzdou průměrnou a určit míru daňového zatížení v letech 2015-2021.

Následující tabulka 19 porovnává čistou minimální mzdu a čistou průměrnou mzdu jednotlivce za období 2015-2021 v komparaci s odčitatelnou položkou na poplatníka (zaměstnaneckým paušálem).

Tabulka 19: Analýza čisté, průměrné mzdy a zaměstnaneckého paušálu v SRN 2015-2022

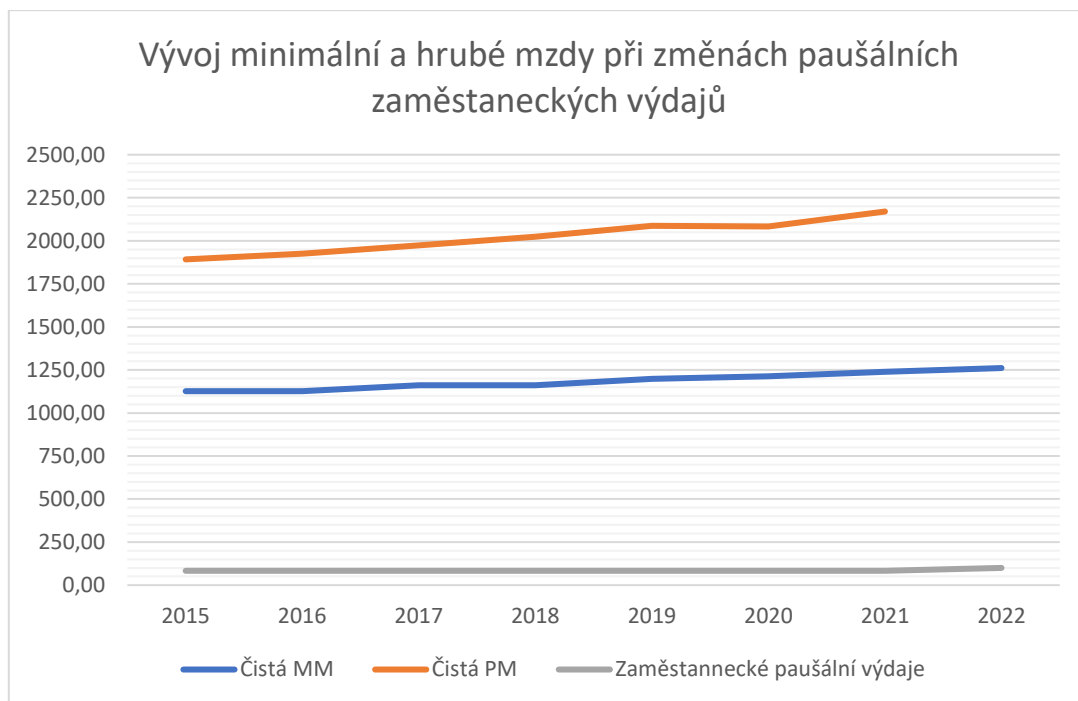
Rok	Minimální mzda		Průměrná mzda		Zaměstnanecký paušál	Ukazatelé	
	Nominální v €	Čistá v €	Nominální v €	Čistá v €	Hodnota odčitatelné položky (měsíc)	Rozdíl ČPM/ČMM	Poměr ČPM/ČMM
2015	1474,00	1126,50	2773,00	1892,00	83,33	765,50	1,68
2016	1474,00	1126,50	2842,00	1925,00	83,33	798,50	1,71
2017	1532,00	1161,29	2917,00	1974,00	83,33	812,71	1,70
2018	1532,00	1161,29	3010,00	2023,00	83,33	861,71	1,74
2019	1593,00	1197,23	3100,00	2086,00	83,33	888,77	1,74
2020	1621,00	1213,46	3095,00	2084,00	83,33	870,54	1,72
2021	1664,00	1238,21	3203,00	2170,00	83,33	931,79	1,75
2022	1702,00	1260,91	X	X	100,00	X	X

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z tabulky 19 je zřejmé, že průměrná čistá mzda v roce 2015 činila 1 892,00 € a čistá minimální mzda byla na úrovni 1 126,50 €, rozdíl tedy činil 765,50 €. Průměrná čistá mzda byla v roce 2015 více než 1,5krát vyšší než čistá minimální mzda. Průměrná mzda se drží v rozmezí 1,68 až 1,75násobku čisté minimální mzdy, což nasvědčuje faktu, že minimální mzda roste stejným tempem jako průměrná mzda v Německu.

Následující graf 10 názorně ukazuje vývoje mezd a samotné zaměstnaneckého paušálu, kde tyto výše popsané jevy jsou i opticky patrné.

Graf 10: Kompilace mezd a slevy na poplatníka v ČR 1993-2022



(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z grafu 10 je jednoznačně patrné, že během vývoje minimální mzdy se průměrná mzda vyvíjí stejným tempem. Toto zjištění naznačuje, že v Německu je lépe splněna kriteriální funkce minimální mzdy a současně se zvyšováním nominální hodnoty minimální mzdy dochází i ke zvyšování průměrné čisté mzdy jednotlivce.

4.10 Komparace výsledků vybraných států

V této kapitole jsou shrnuty výsledky výzkumu diplomové práce a jsou následně zkomparovány mezi sebou.

Aby výsledky byly porovnatelné, musí se porovnávat stejná data, a tak je rozsah porovnávání upraven na období 2015-2021. Zároveň se porovnávají pouze poplatníci ze závislé činnosti, kteří žijí samostatně. Tato podmínka je důležitá zejména pro německá data, protože v SRN hraje životní styl jedince velkou roli v zařazení do daňové třídy a následným výpočtům samotné daně a celkových daňových úlev.

Poplatníci žijí sami v domácnosti, jsou svobodní, bezdětní a ve věku 30 let (v Německu stáří poplatníka ovlivňuje výši příspěvku na důchodové pojištění). Německý poplatník žije v Bavorsku (důležitá informace kvůli výši odvodům pojistného a samotné daně) a je nevěřící (kvůli církevní dani).

4.10.1 Komparace čistých mezd

Na základě takto upravených dat lze získat následující tabulku 20.

Tabulka 20: Porovnání vývoje mezd a slev mezi státy 2015-2021

Rok	Minimální mzda		Průměrná mzda		Úlevy	Ukazatelé	
	Nominální	Čistá	Nominální	Čistá	Hodnota (měsíc)	Rozdíl ČPM/ČMM	Poměr ČPM/ČMM
2015	9 200,00 Kč	8 188,00 Kč	26 591,00 Kč	20 380,00 Kč	2 070,00 Kč	12 192,00 Kč	2,49
2016	9 900,00 Kč	8 811,00 Kč	27 764,00 Kč	21 184,00 Kč	2 070,00 Kč	12 373,00 Kč	2,40
2017	11 000,00 Kč	9 640,00 Kč	29 638,00 Kč	22 477,00 Kč	2 070,00 Kč	12 837,00 Kč	2,33
2018	12 200,00 Kč	10 468,00 Kč	32 051,00 Kč	24 145,00 Kč	2 070,00 Kč	13 677,00 Kč	2,31
2019	13 350,00 Kč	11 266,00 Kč	34 578,00 Kč	25 899,00 Kč	2 070,00 Kč	14 633,00 Kč	2,30
2020	14 600,00 Kč	12 124,00 Kč	35 662,00 Kč	26 639,00 Kč	2 070,00 Kč	14 515,00 Kč	2,20
2021	15 200,00 Kč	13 528,00 Kč	37 839,00 Kč	30 311,00 Kč	2 320,00 Kč	16 783,00 Kč	2,24
2015	1 474,00 €	1 126,50 €	2 773,00 €	1 892,00 €	83,33 €	765,50 €	1,68
2016	1 474,00 €	1 126,50 €	2 842,00 €	1 925,00 €	83,33 €	798,50 €	1,71
2017	1 532,00 €	1 161,29 €	2 917,00 €	1 974,00 €	83,33 €	812,71 €	1,70
2018	1 532,00 €	1 161,29 €	3 010,00 €	2 023,00 €	83,33 €	861,71 €	1,74
2019	1 593,00 €	1 197,23 €	3 100,00 €	2 086,00 €	83,33 €	888,77 €	1,74
2020	1 621,00 €	1 213,46 €	3 095,00 €	2 084,00 €	83,33 €	870,54 €	1,72
2021	1 664,00 €	1 238,21 €	3 203,00 €	2 170,00 €	83,33 €	931,79 €	1,75

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Z výše uvedené tabulky je vidět, že poměr mezd mezi ČR a SRN je jiný. V Německu jsou rozdíly mezi výší minimální mzdy a průměrné mzdy menší než v ČR, to naznačuje, že v České republice je mnohem větší interval v příjmech, a tím pádem dochází k většímu rozdílu mezi bohatými a chudými.

Po přepočtu EUR na Kč bylo zjištěno, že německé mzdy jsou přibližně 2krát vyšší než české mzdy, což dokazuje následující tabulka 21.

Tabulka 21: Porovnání mezd a slev při přepočtu na Kč

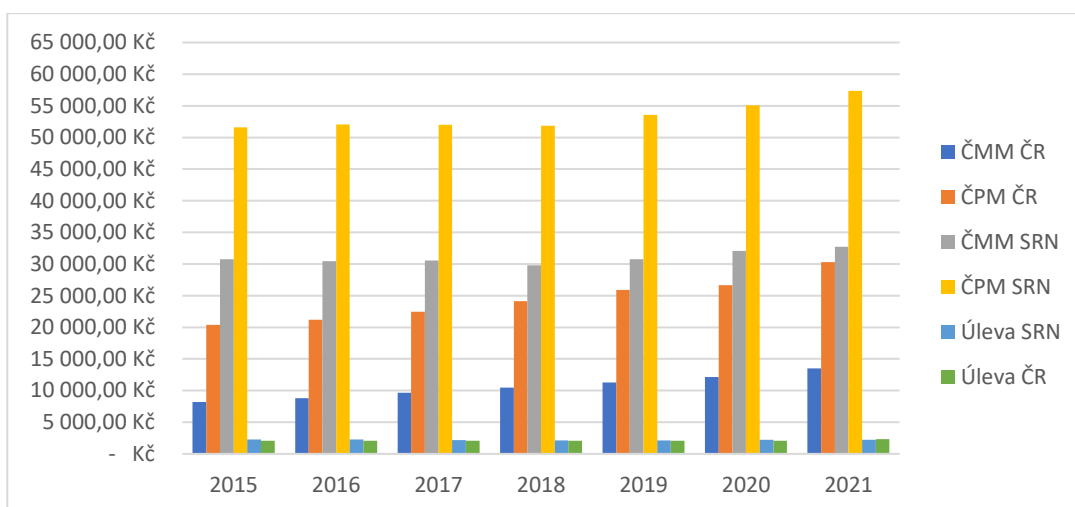
Rok	Minimální mzda		Průměrná mzda		Úlevy	Ukazatelé	
	Nominální	Čistá	Nominální	Čistá	Hodnota (měsíc)	Rozdíl ČPM/ČMM	Poměr ČPM/ČMM
2015	9 200,00 Kč	8 188,00 Kč	26 591,00 Kč	20 380,00 Kč	2 070,00 Kč	12 192,00 Kč	2,49
2016	9 900,00 Kč	8 811,00 Kč	27 764,00 Kč	21 184,00 Kč	2 070,00 Kč	12 373,00 Kč	2,40
2017	11 000,00 Kč	9 640,00 Kč	29 638,00 Kč	22 477,00 Kč	2 070,00 Kč	12 837,00 Kč	2,33
2018	12 200,00 Kč	10 468,00 Kč	32 051,00 Kč	24 145,00 Kč	2 070,00 Kč	13 677,00 Kč	2,31
2019	13 350,00 Kč	11 266,00 Kč	34 578,00 Kč	25 899,00 Kč	2 070,00 Kč	14 633,00 Kč	2,30
2020	14 600,00 Kč	12 124,00 Kč	35 662,00 Kč	26 639,00 Kč	2 070,00 Kč	14 515,00 Kč	2,20
2021	15 200,00 Kč	13 528,00 Kč	37 839,00 Kč	30 311,00 Kč	2 320,00 Kč	16 783,00 Kč	2,24
2015	40 210,72 Kč	30 730,92 Kč	75 647,44 Kč	51 613,76 Kč	2 273,33 Kč	20 882,84 Kč	1,68
2016	39 842,22 Kč	30 449,30 Kč	76 819,26 Kč	52 032,75 Kč	2 252,50 Kč	21 583,46 Kč	1,71
2017	40 337,56 Kč	30 576,77 Kč	76 804,61 Kč	51 975,42 Kč	2 194,17 Kč	21 398,65 Kč	1,70
2018	39 280,48 Kč	29 775,48 Kč	77 176,40 Kč	51 869,72 Kč	2 136,67 Kč	22 094,24 Kč	1,74
2019	40 892,31 Kč	30 732,89 Kč	79 577,00 Kč	53 547,62 Kč	2 139,17 Kč	22 814,73 Kč	1,74
2020	42 859,24 Kč	32 083,88 Kč	81 831,80 Kč	55 100,96 Kč	2 203,33 Kč	23 017,08 Kč	1,72
2021	43 996,16 Kč	32 738,27 Kč	84 687,32 Kč	57 374,80 Kč	2 203,33 Kč	24 636,53 Kč	1,75

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

Po přepočtu na české koruny je viditelné, že rozdíl v německých mzdách je znatelně vyšší než v těch českých, ale naopak poměr mezi výši průměrné mzdy a minimální mzdy je menší. Tento jev je způsoben vyšší minimální mzdou, která je téměř trojnásobná proti české minimální mzdě. Na základě těchto zjištěných údajů lze konstatovat, že němečtí poplatníci nevnímají tak velké rozdíly mezi chudými a bohatými.

Výše popsany rozdíl je následně vyobrazen v grafu 11. Z grafu lze vidět průběžně se zvyšující průměrnou mzdu jak v ČR tak i v Německu. I přes narůstání čisté průměrné mzdy v rámci ČR nedosahuje její výše ani německé minimální mzdě.

Graf 11: Komparace vybraných veličin ČR a SRN



(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel, 2022)

4.10.2 Komparace reálných minimálních mezd

I když po zjištění, že česká průměrná mzda nedosahuje ani německé minimální mzdy je ale dobré uvažovat reálnou změnu a hodnotu mezd. Protože i když německé mzdy jsou znatelně vyšší, neznamená to, že německý poplatník je na tom lépe než český.

Z následující tabulky 22, která porovnává reálné změny výše hodnoty minimální mzdy na základě spotřebního koše daného státu je viditelný rozdíl v reálném vývoji nominálních minimálních mezd.

Z níže uvedené tabulky 22 je patrné, že reálná hodnota minimální mzdy v porovnání se spotřebním košem v Německu neustále klesá, naopak česká minimální mzda reálně klesá až od roku 2021.

Ze získaných dat lze usoudit, že poplatník žijící v Německu, který stejně jako český poplatník pobírá minimální mzdu a pracuje 21 dní na osmi hodinový úvazek si každým rokem ve svém státě může dovolit méně statků než rok předcházející. To znamená, že německá minimální mzda téměř vůbec nereflektuje zdražování.

Tabulka 22: Komparace reálných změn minimálních mezd

Rok	Nominální minimální mzda		Indexy			Změna reálné mzdy
	Hodnota v €	Růst, pokles v %	Minimální mzdy	Spotřebitelských cen	Reálných mezd	Růst, pokles v %
2015	1 474,00 €	X	100,00	100,00	100,00	X
2016	1 474,00 €	0,00	100,00	100,50	99,50	-0,50
2017	1 532,00 €	3,93	103,93	102,00	101,90	1,90
2018	1 532,00 €	0,00	100,00	103,80	96,34	-3,66
2019	1 593,00 €	3,98	103,98	105,30	98,75	-1,25
2020	1 621,00 €	1,76	101,76	105,80	96,18	-3,82
2021	1 664,00 €	2,65	102,65	109,10	94,09	-5,91
2022	1 702,00 €	2,28	102,28	112,50	90,92	-9,08
2015	9 200,00 Kč	8,20	108,20	100,30	107,88	7,88
2016	9 900,00 Kč	7,60	107,60	100,70	106,85	6,85
2017	11 000,00 Kč	11,10	111,10	102,50	108,39	8,39
2018	12 200,00 Kč	10,90	110,90	102,10	108,62	8,62
2019	13 350,00 Kč	9,40	109,40	102,80	106,42	6,42
2020	14 600,00 Kč	9,40	109,40	103,20	106,01	6,01
2021	15 200,00 Kč	4,11	104,10	105,80	98,39	-1,61
2022	16 200,00 Kč	6,58	106,58	126,2**	84,45	-15,55

(Zdroj: vlastní zpracování, MS Excel,2022; Pozn.: ** údaj brán k 02/22

z destatis.de)

5 Závěr

Nastavení minimální mzdy v ČR v komparaci s minimální mzdou v SRN lépe splňuje požadavky základního zabezpečení pro nejnižší příjmové kategorie zaměstnanců a lze doporučit v tomto trendu nadále pokračovat i v následujících letech. Na základě výpočtů bylo zjištěno, že vývoj minimální mzdy nekoresponduje s vývojem průměrné mzdy v ČR, proto je možno doporučit, aby se minimální mzda zvyšovala vyšším tempem než doposud. Tímto krokem by minimální mzda měla přispět k vyšší zaměstnanosti v ČR. Tempa růstů by bylo vhodné dorovnat a následně zvyšovat mzdy plošně.

V rámci České republiky je potřeba stanovit metodiku navyšování minimální mzdy pro dlouhodobější horizont, aby nedocházelo ke skokovým změnám. Teoreticky by stálo za zvážení, zda zcela neodpustit zdanitelný základ u minimální mzdy. Tento závěr je vyvozen z výpočtů, které dokázaly, že v některých letech neměla minimální mzda stanovený základ daně pro výpočet daně z příjmů či následně sleva na poplatníka zcela pokryla stanovenou daň z příjmů. Tímto způsobem by poplatníci pobírající minimální mzdu odváděli jen souhrnné pojištění. Při zvyšující se hodnotě minimální mzdy a případné stagnaci slevy na poplatníka by měli tito zaměstnanci vyšší čistý příjem, a tak by minimální mzda i tímto krokem mohla přispět k dorovnání tempa růstu průměrné mzdy. Současně by tato úprava minimální mzdy mohla přimět i méně kvalifikované pracovníky k hledání pracovní pozice, a tím snížit celkovou nezaměstnanost.

Rovněž bylo dokázáno, že pro poplatníka je výhodnější sleva na dani, i když její nominální hodnota nemusí být v takové výši jako u odčitatelné položky. Tento rozdíl je způsoben právě v přístupu slevy a odčitatelné položky k dani. Z analýz lze vyvodit závěr, že výše slevy na poplatníka v ČR je nastavena vhodně a v dostatečné výši k momentálním českým mzdám a zejména k minimální mzdě.

Z výsledků vyplývá, že český poplatník ve věku 30 let, který je bezdětný, svobodný, žijící v domácnosti sám a není věřící, je na tom při pobírání minimální mzdy reálně lépe než poplatník žijící za stejných podmínek v Bavorsku.

6 Seznam použitých zdrojů

Bibliografie:

- BONĚK, Václav. *Daňové pojmy*. Ostrava: Sagit, 2001. Lexikony. ISBN 80-7208-265-5.
- BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR. Dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005. 33 s.
- DOBEŠOVÁ, Katarína. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků v roce 2001*. Praha: Pragoeduca, 2001. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-858-5648-4.
- DOBEŠOVÁ, Katarína. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků v roce 1997*. Praha: Pragoeduca, 1997. ISBN 80-858-5641-7.
- DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2007: přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha: Grada, 2007. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-247-1910-8.
- HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 6., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-841-3.
- KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie: úvod do problematiky*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, c2009. Vzdělávání a certifikace účetních. ISBN 978-80-7357-423-9.
- MAAYTOVÁ, Alena, František OCHRANA a Jan PAVEL. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5561-8.
- MUNZAR, Vladimír a Jarmila ČUHLOVÁ. *Slovník základních pojmů z účetnictví*. Praha: Fortuna, 1997. ISBN 80-7168-505-4.
- OCHRANA, František, Jan PAVEL a Leoš VÍTEK. *Veřejný sektor a veřejné finance: financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3228-2.
- PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK, Iva RINDOVÁ a Jana ROHLÍKOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 1995*. Olomouc: ANAG, [1993]-1995. Daně (ANAG). ISBN 80-856-4618-8.
- PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK, Iva RINDOVÁ a Jana ROHLÍKOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 1999*. 7., aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [1993]-1999. Daně (ANAG). ISBN 80-856-4687-0.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2020.: úvod do problematiky*. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, [1996]-2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-253-3.

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *DAŇOVÝ ROZHLED Učebnice základů daňového systému České republiky*. V Praze: VOX, 1995.

VANČUROVÁ, Alena, Leoš VÍTEK a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR aneb Učebnice daňového práva*. 2., dopl. vyd. V Praze: VOX, 1998. ISBN 80-902-1114-3.

VEČERNÍK, Jiří. *Občan a tržní ekonomika: příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1998. Ekonomie a společenské vědy. ISBN 80-710-6235-9.

Periodikum:

FIEDLEROVÁ, Jana. Změny v sociálním pojištění od 1.1.2021 *Účetnictví č. 1/2021*. Praha: SÚČR, 2021, **6**(1/2021), 42. ISSN 0139-5661.

JOUZA, Ladislav. Budou mít ženy stejnou mzdu jako muži? *Účetnictví č. 9/2019*. Praha: SÚČR, 2019, **4**(9/2019), 45-47. ISSN 0139-5661.

JOUZA, Ladislav. Právní důsledky vyšší minimální mzdy. *Účetnictví č. 1/2019*. Praha: SÚČR, 2019, **4**(1/2019), 35-38. ISSN 0139-5661.

JOUZA, Ladislav. Srážky ze mzdy – změny v roce 2019. *Účetnictví č. 3/2019*. Praha: SÚČR, 2019, **4**(3/2019), 45-47. ISSN 0139-5661.

JOUZA, Ladislav. Vliv vyšší minimální mzdy na pracovněprávní nároky zaměstnanců. *Účetnictví č. 2/2021*. Praha: SÚČR, 2019, **6**(2/2021), 44-46. ISSN 0139-5661.

SEDLÁKOVÁ, Eva. Změny v dani z příjmů fyzických osob v návaznosti na minimální mzdu v roce 2019. *Účetnictví č. 2/2019*. Praha: SÚČR, 2019, **4**(2/2019), 12-13. ISSN 0139-5661.

Online:

BORGS, Kathrin Dr. Was ist der Arbeitnehmer Pauschbetrag? *Steuerklassen* [online].

01.12.2021 [cit. 2022-3-20]. Dostupné z:

<https://www.steuerklassen.com/lexikon/arbeitnehmer-pauschbetrag/>

Czech Republic Consumer Price Index (CPI). *TradingEconomics.com* [online]. [cit. 2022-3-22]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/czech-republic/consumer-price-index-cpi>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 7.6.2006. 2022. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 18. 12. 1992. 2022. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Český statistický úřad | ČSÚ. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Daně v Německu: Německé daně. *Top agentur* [online]. 2021 [cit. 2021-9-27]. Dostupné z: <http://www.top-agentur.com/nemecke-dane.html>

Daňové třídy v Německu. *Jak do Německa* [online]. 28.8.2019 [cit. 2021-9-21]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/prace/danove-tridy-v-nemecku/>

Daňový systém v Německu 2018: zatížení, daň z příjmů PO, FO. *Finance.cz* [online]. 2019 [cit. 2021-9-24]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND. *DGB* [online]. 2021 [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/>

Einkommensteuergesetz (EStG) § 9a Pauschbeträge für Werbungskosten. *Bundesministerium der Justiz* [online]. [cit. 2021-9-20]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_9a.html

EMTER, Martina Laura. Grundfreibetrag. *Steuerklassen.com* [online]. 24.11.2021 [cit. 2022-3-20]. Dostupné z: <https://www.steuerklassen.com/steuerfreibetrag/grundfreibetrag/>

LAVIČKA, Václav a Denis CHRIPÁK. Německé a české mzdy. Příkré rozdíly se za poslední léta nezmírnily: Hluboký mzdový příkop. *Hospodářské noviny* [online]. Praha: © Hospodářské noviny, 29.5.2018 [cit. 2021-9-19]. Dostupné z: <https://infografiky.ihned.cz/nemecke-mzdy/r~bcc161bc633411e89b0fac1f6b220ee8/>

Mindestlohn. *Deutscher gewerkschaftsbund*. [online]. [cit. 2021-9-19]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>

Minimální mzda v Německu – další zvýšení od 1. 1. 2021. *Jak do Německa* [online]. 11.1.2021 [cit. 2021-9-19]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/prace/minimalni-mzda-v-nemecku/>

Minimální mzda v Německu. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-9-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda-v-nemecku>

Minimum wages. January 2022. *Eurostat* [online]. 2022 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/13722714/Minimum_wage_January2022_MAP.png/5ab6a55a-bcf4-0947-17a1-6d0ef810c365?t=1643304263741

Monthly minimum wages – bi-annual data. *Eurostat* [online]. 2022 [cit. 2022-3-20].

Dostupné z:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/line?lang=en

Obchodní kurz – kurzovní lístek ČNB. ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/platebni-styk/sluzby-pro-klienty/kurzovni-listek-cnb/>

PROCHÁZKA, Jakub. Jaké jsou nově slevy na děti? Zrušil se limit pro daňový bonus. *Businessinfo.cz* [online]. 14.1.2022 [cit. 2022-3-17]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/jake-budou-nove-slevy-na-deti-rusi-se-limit-pro-danovy-bonus/>

Průměrná hrubá měsíční mzda. *Český statistický úřad* [online]. Praha: © Český statistický úřad, 2022 [cit. 2022-2-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prumerna-hruba-mesicni-mzda-graf>

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2022-3-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Přídavky na děti v Německu 2021: letošní změny a Kinderbonus. *Jak do Německa* [online]. 11.3.2021 [cit. 2021-9-25]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/prace/pridavky-na-deti-v-nemecku-2021/>

RUDNICKA, J. Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von Arbeitnehmern in Deutschland bis 2020. *Statista.com* [online]. 24.1.2022 [cit. 2022-3-20]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/237674/umfrage/durchschnittlicher-bruttomonatsverdienst-eines-arbeitnehmers-in-deutschland/>

Statistika průměrné mzdy. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2021-8-1]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistika-prumerne-mzdy>

VAHLAND, Melanie. Steuerfreibetrag 2022. *Steuerklassen.com* [online]. 07.01.202 [cit. 2022-3-20]. Dostupné z: <https://www.steuerklassen.com/steuerfreibetrag/#pauschbetrag-vs-freigrenze>

Verbraucherpreisindex. *Destatis.de* [online]. [cit. 2022-3-24]. Dostupné z: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1648216096593&acceptscookies=false#abreadcrumb>

Výpočet čisté mzdy v Německu (rok 2021). *Jak do Německa* [online]. 27.1.2021 [cit. 2021-9-21]. Dostupné z: <https://jakdonemecka.cz/prace/vypocet-ciste-mzdy-v-nemecku/>

WOFF, Petr. Minimální mzda – mezinárodní srovnání. *KupníSíla.cz* [online]. 1.1.2018 [cit. 2022-3-10]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/minimalni-mzda/>

7 Přílohy

Příloha 1: Přehled minimální mzdy v ČR 1993-2022.....	92
Příloha 2: Přehled slevy na poplatníka v ČR 1993-2022.....	93
Příloha 3: Přehled sazeb daně z příjmů v ČR 1993-2022.....	94
Příloha 4: Přehled výše pojištění poplatníků v ČR 1993-2022.....	94
Příloha 5: Přehled výše základů daně a výše daně v ČR 1993-2022.....	95
Příloha 6: Přehled minimální mzdy v SRN 2015-2022.....	96
Příloha 7: Přehled odčitatelných nákladů v SRN 2015-2022.....	96

Příloha 1: Přehled minimální mzdy v ČR 1993-2022

ROK	MINIMÁLNÍ MZDA ČR (MĚSÍČNÍ)	MINIMÁLNÍ MZDA ČR (HODIVÁ)	ZVÝŠENÍ	% ZVÝŠENÍ
1993	2 200 Kč	12,00 Kč	-	-
1994	2 200 Kč	12,00 Kč	0 Kč	0,0 %
1995	2 200 Kč	12,00 Kč	0 Kč	0,0 %
1996	2 500 Kč	13,60 Kč	300 Kč	13,6 %
1997	2 500 Kč	13,60 Kč	0 Kč	0,0 %
1998	2 650 Kč	14,80 Kč	150 Kč	6,0 %
1999	3 600 Kč	20,00 Kč	950 Kč	35,9 %
2000	4 500 Kč	25,00 Kč	900 Kč	25 %
2001	5 000 Kč	30,00 Kč	500 Kč	11,1 %
2002	5 700 Kč	33,90 Kč	700 Kč	14,0 %
2003	6 200 Kč	36,90 Kč	500 Kč	8,8 %
2004	6 700 Kč	39,60 Kč	500 Kč	8,1 %
2005	7 185 Kč	42,50 Kč	485 Kč	7,2 %
2006	7 955 Kč	48,10 Kč	770 Kč	10,7 %
2007	8 000 Kč	48,10 Kč	45 Kč	0,6 %
2008	8 000 Kč	48,10 Kč	0 Kč	0,0 %
2009	8 000 Kč	48,10 Kč	0 Kč	0,0 %
2010	8 000 Kč	48,10 Kč	0 Kč	0,0 %
2011	8 000 Kč	48,10 Kč	0 Kč	0,0 %
2012	8 000 Kč	48,10 Kč	0 Kč	0,0 %
2013	8 500 Kč	50,60 Kč	500 Kč	6,3 %
2014	8 500 Kč	50,60 Kč	0 Kč	0,0 %
2015	9 200 Kč	55,00 Kč	700 Kč	8,2 %
2016	9 900 Kč	58,70 Kč	700 Kč	7,6 %
2017	11 000 Kč	66,00 Kč	1 100 Kč	11,1 %
2018	12 200 Kč	73,20 Kč	1 200 Kč	10,9 %
2019	13 350 Kč	79,80 Kč	1 150 Kč	9,4 %
2020	14 600 Kč	87,30 Kč	1 250 Kč	9,4 %
2021	15 200 Kč	90,50 Kč	600 Kč	4,1 %
2022	16 200 Kč	96,40 Kč	1000 Kč	6,6 %

(Zdroj: vlastní zpracování, mpsv.cz, 2021)

Příloha 2: Přehled slevy na poplatníka v ČR 1993-2022

ROK	SLEVA NA POPLATNÍKA ČR	ZVÝŠENÍ	% ZVÝŠENÍ
1993	20 400 Kč	-	-
1994	21 600 Kč	1 200 Kč	5,9 %
1995	24 000 Kč	2 400 Kč	11,1 %
1996	26 400 Kč	2 400 Kč	10,0 %
1997	28 800 Kč	2 400 Kč	9,1 %
1998	32 040 Kč	3 240 Kč	11,3 %
1999	34 920 Kč	2 880 Kč	9,0 %
2000	34 920 Kč	0 Kč	0,0 %
2001	38 040 Kč	3 120 Kč	8,9 %
2002	38 040 Kč	0 Kč	0,0 %
2003	38 040 Kč	0 Kč	0,0 %
2004	38 040 Kč	0 Kč	0,0 %
2005	38 040 Kč	0 Kč	0,0 %
2006	7 200 Kč	-30 840 Kč	-81,1 %
2007	7 200 Kč	0 Kč	0,0 %
2008	24 840 Kč	17 640 Kč	245 %
2009	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2010	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2011	23 640 Kč	-1 200 Kč	-4,8 %
2012	24 840 Kč	1 200 Kč	5,1 %
2013	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2014	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2015	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2016	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2017	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2018	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2019	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2020	24 840 Kč	0 Kč	0,0 %
2021	27 840 Kč	3 000 Kč	12,1 %
2022	30 840 Kč	3 000 Kč	10,8 %

(Zdroj: vlastní zpracování, <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo27.pdf>, 2021)

Příloha 3: Přehled sazeb daně z příjmů v ČR 1993-2022

ROK	ZÁKLADNÍ SAZBA DANĚ Z PŘÍJMŮ FO ČR *) (%)
1993	15–47
1994	15–44
1995	15–43
1996–1999	15–40
2000–2005	15–32
2006–2007	12–32
2008–2022	15

(Zdroj: vlastní zpracování, daňové tabulky 1993-2007, ZDP, 2022)

Pozn: *) daňovým základem od roku 1993 do roku 2007 je dosažená mzda po odpočtu povinného pojistného a nezdanitelných částek, od roku 2008 dosažená mzda zvýšená o částku pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (v roce 2008 ve výši 35 % z dosažené mzdy, od roku 2009 ve výši 34 % z dosažené mzdy), tzv. superhrubá mzda.)

Příloha 4: Přehled výše pojištění poplatníků v ČR 1993-2022

ROK	SAZBA POJIŠTĚNÍ SOUHRNNÉHO PRO FO V ČR *) (%)
1993	13,50
1994–1995	13,25
1996–2008	12,50
2009–2022	11

(Zdroj: vlastní zpracování, daňové tabulky 1993-2007, mpsv.cz, 2022)

Pozn: *) součet sazeb pojistného na nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politiku zaměstnanosti a všeobecné zdravotního pojištění)

Příloha 5: Přehled výše základů daně a výše daně v ČR 1993-2022

ROK	ZÁKLAD DANĚ KČ (ROČNÍ)	DAŇ	Z ČÁSTYK PŘEVYŠUJÍCÍ NAD
1993–1994	0 – 60 000	15 %	-
	60 000 – 120 000	9 000 Kč + 20 %	60 000 Kč
1995-1996	0 – 84 000	15 %	-
	84 000 – 144 444	12 600 Kč + 20 %	84 000 Kč
1997	0 – 84 000	15 %	-
	84 000 – 168 000	12 600 Kč + 20 %	84 000 Kč
1998	0 – 91 440	15 %	-
	91 440 – 183 000	13 716 Kč + 20 %	91 440 Kč
1999–2000	0 – 102 000	15 %	-
	102 000 – 204 000	15 300 Kč + 20 %	102 000 Kč
2001-2005	0 – 109 200	15 %	-
	109 200 – 218 400	16 380 Kč + 20 %	109 200 Kč
2006-2007	0 – 121 200	12 %	-
	121 200 – 218 400	14 544 Kč + 19 %	121 200 Kč
2008	Superhrubá mzda (hrubá roční mzda + 35 % souhrnné pojištění placená zaměstnavatelem)	15 %	
2009-2018	Superhrubá mzda (hrubá roční mzda + 34 % souhrnné pojištění placená zaměstnavatelem)	15 %	
2019–2020	Superhrubá mzda (hrubá roční mzda + 33,8 % souhrnné pojištění placená zaměstnavatelem)	15 %	
2021-2022	Hrubá mzda	15 %	

(Zdroj: vlastní zpracování, § 16 ZDP v různých zněních, 2022)

Příloha 6: Přehled minimální mzdy v SRN 2015-2022

ROK	MINIMÁLNÍ MZDA SRN (HODINOVÁ SAZBA)	PŘEPOČET NA KČ (KURZ ROČNÍ DLE ČNB)	ZVÝŠENÍ	% ZVÝŠENÍ
2015	8,50 €	27,28 = 231,88 Kč	-	- %
2016	8,50 €	27,03 = 229,76 Kč	0,00 €	0,0 %
2017	8,84 €	26,33 = 232,76 Kč	0,34 €	4,0 %
2018	8,84 €	25,64 = 226,66 Kč	0,00 €	0,0 %
2019	9,19 €	25,67 = 235,91 Kč	0,25 €	2,8 %
2020	9,35 €	26,44 = 247,21 Kč	0,16 €	1,74 %
2021	9,60 €	26,44 = 253,824 Kč	0,25 €	2,7 %
2022	9,82 €	26,44 = 259,64 Kč	0,22 €	2,3 %

(Zdroj: vlastní zpracování, dgb.de, 2021)

Příloha 7: Přehled odčitatelných nákladů v SRN 2015-2022

ROK	NÁKLADY SRN	ZÁKLADNÍ PŘÍSPĚVĚK	PŘEPOČET NA KČ (KURZ ROČNÍ DLE)	ZVÝŠENÍ	% ZVÝŠENÍ
2015	1 000 €	8 472 €	27,28 = 27 280 Kč	- €	- %
2016	1 000 €	8 652 €	27,03 = 27 030 Kč	0 €	0,0 %
2017	1 000 €	8 820 €	26,33 = 26 330 Kč	0 €	0,0 %
2018	1 000 €	9 000 €	25,64 = 25 640 Kč	0 €	0,0 %
2019	1 000 €	9 168 €	25,67 = 25 670 Kč	0 €	0,0 %
2020	1 000 €	9 408 €	26,44 = 26 440 Kč	0 €	0,0 %
2021	1 000 €	9 744 €	26,44 = 26 440 Kč	0 €	0,0 %
2022	1 000 €	10 347 €	26,44 = 26 440 Kč	0 €	0,0 %

(Zdroj: vlastní zpracování, www.gesetze-im-internet.de, EStG § 9, 2021)