

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Vyhodnocení trendu nárůstu minimální mzdy
v komparaci s průměrnou mzdou od roku 1990**

Natálie Sequensová

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Natálie Sequensová

Ekonomika a management

Název práce

Vyhodnocení trendu nárůstu minimální mzdy v komparaci s průměrnou mzdou od roku 1990

Název anglicky

Evaluation of the trend of increasing the minimum wage in comparison with the average wage since 1990

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je vyhodnocení trendu vývoje minimální mzdy v České republice od roku 1990. Na základě modelových příkladů bude provedena komparace s vývojem průměrné mzdy a predikován trend jejich vývoje do následujícího období.

Metodika

Bakalářská práce se bude zabývat vývojem minimální mzdy od roku 1990 a její komparací s průměrnou mzdou ve sledovaných letech.

Teoretická část bude zpracována na základě kompilace informací z dostupné literatury, odborných článků a platných právních předpisů.

V praktické části práce bude vypracována analýza vývoje minimální mzdy, průměrné mzdy, výše zdanění a pomocí modelových příkladů vyhodnocen vliv základní slevy na poplatníka na výši čisté mzdy.

Na základě provedených časových řad bude vyhodnocen trend jejich vývoje a pomocí trendových funkcí predikován vývoj v následujících letech.

Doporučený rozsah práce

35-50 stran

Klíčová slova

časové řady, Česká republika, čistá mzda, daně, minimální mzda, průměrná mzda, životní minimum

Doporučené zdroje informací

- BAŠTÝŘ, Ivo. Životní minimum v zahraničí a v České republice: srovnávací studie. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 1997. ISBN 80-85529-27-0.
- Daňové, mzdové a účetní zákony 2021 po novele: DPH, ZDP, ZP, účetnictví. Český Těšín: Poradce, [2021]. ISBN 978-80-7365-455-9.
- FIALOVÁ, Kamila. Nízké mzdy v Česku: ekonomické a sociální souvislosti. Praha: Nadace Nadání Josefa, Marie a Zdeňky Hlávkových, 2022. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 978-80-88018-43-8.
- CHOMÁTOVÁ, Ludmila. Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR: průběžná zpráva. Praha: VÚPSV, 2003. ISBN 80-239-2954-2.
- MILLER, Petr. Vývoj v oblasti práce, mezd a sociálních věcí od prosince 1989 a další perspektivy. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1992.
- PAVELKA, Tomáš. Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 9788086729947.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 11. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vyhodnocení trendu nárůstu minimální mzdy v komparaci s průměrnou mzdou od roku 1990" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.3.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, PhD. za její cenné rady, ochotu, trpělivost a čas, který mi věnovala při zpracování bakalářské práce. Dále patří mé veliké díky mé rodině a blízkým přátelům, kteří mě celé studium podporovali.

Vyhodnocení trendu nárůstu minimální mzdy v komparaci s průměrnou mzdou od roku 1990

Abstrakt

Tématem bakalářské práce je "Vyhodnocení trendu nárůstu minimální mzdy v komparaci s průměrnou mzdou od roku 1990". Bakalářská práce je rozdělena na literární rešerši a vlastní práci. Literární rešerše využívá knižní, akademické a internetové zdroje k vymezení problematiky minimální mzdy, její historii, současností a úlohy v rámci Evropské unie. Dále řeší i průměrnou mzdu společně s mediánem mezd.

Vlastní práce je zaměřena vývoj trendové funkce minimální a průměrné mzdy a následná predikce do roku 2030. Predikované hodnoty jsou v modelových příkladech použity pro výpočet čisté mzdy a následně zhodnocen vliv slevy na poplatníka a výše zdanění na čistou mzdu. V závěru práce jsou zhodnoceny výsledky praktické části a navrženo doporučení, jak postupovat do budoucna až se bude poměr hrubé a čisté mzdy snižovat.

Klíčová slova: časové řady, Česká republika, čistá mzda, daně, minimální mzda, průměrná mzda, životní minimum

Evaluation of the trend of the increase of the minimum wage in comparison with the average wage since 1990

Abstract

The topic of the bachelor's thesis is "Evaluation of the trend of the increase of the minimum wage in comparison with the average wage since 1990". The bachelor thesis is divided into literary research and my own work. The literary research uses book, academic and internet sources to define the issue of the minimum wage, its history, present and role within the European Union. It also deals with the average wage together with the median wage.

The work itself is focused on the development of the trend of the minimum and average wages and the prediction until 2030. The predicted values are used in the model examples to calculate the net wages, and then the effect of tax allowance and income tax on the net wages is evaluated. At the end of the thesis, the results of the practical part are evaluated and a recommendation is made on how to proceed in the future when the ratio of gross and net wages decreases.

Keywords: time series, Czech Republic, net salary, taxes, minimum wage, average wage, living wage

Obsah

Obsah.....	8
1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika práce	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Mzda.....	13
3.1.1 Funkce mzdy	14
3.1.2 Formy mzdy	14
3.1.3 Složky mzdy	15
3.1.4 Příplatky ke mzdě.....	15
3.1.5 Naturální mzda.....	16
3.1.6 Hrubá a čistá mzda.....	16
3.1.6.1 Pojistné	16
3.1.6.2 Slevy na dani.....	17
3.1.6.3 Výpočet měsíční čisté mzdy v roce 2022	17
3.2 Plat.....	18
3.2.1 Platový tarif a platová třída	19
3.2.2 Příplatky a další složky platu	21
3.3 Minimální a zaručená mzda	21
3.3.1 Definice minimální mzdy.....	21
3.3.2 Historie a vývoj minimální mzdy v České republice.....	22
3.3.2.1 Minimální mzda v Československu před rokem 1989	23
3.3.2.2 Minimální mzda v Československu a ČR po roce 1989.....	23
3.3.3 Vliv minimální mzdy	24
3.3.4 Vývoj minimální mzdy od roku 1991	24
3.3.5 Minimální mzda ve státech Evropské unie	26
3.3.6 Zaručená mzda	28
3.3.6.1 Zaručená mzda ve státech EU.....	29
3.4 Průměrná mzda a medián mezd.....	30
3.4.1 Průměrná mzda	30
3.4.2 Medián mezd.....	33
4 Vlastní práce	34
4.1 Vývoj minimální mzdy.....	34
4.2 Vývoj průměrné mzdy.....	36

4.3	Porovnání minimální a průměrné mzdy	37
4.4	Predikce minimální mzdy	39
4.5	Predikce průměrné mzdy	40
4.6	Modelové příklady	42
4.6.1	Vývoj slevy na poplatníka	42
4.6.2	Predikce slevy na poplatníka	43
4.6.3	Vliv slevy na poplatníka na minimální mzdu	44
4.6.4	Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu	46
5	Závěr	48
6	Seznam použitých zdrojů	49
7	Seznam tabulek a grafů	53
7.1	Seznam tabulek	53
7.2	Seznam grafů	54

1 Úvod

Mzda jako taková představuje jeden z nejdůležitějších faktorů v našich životech. Je to odměna za práci, která je naší nedílnou součástí většinu života a je hlavním zdrojem našich příjmů. Zároveň je velkým motivačním prvkem proč v zaměstnání setrvat, a proto je nesmírně důležitá nejenom pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele.

Pro ochranu nízkopříjmových pracovníků byla zavedena fixní minimální mzda, která stanovuje minimální hranici, kterou musí mzda nebo plat splňovat. Každý rok se vláda snaží navyšovat minimální mzdu a zaměstnavatelé musí tuto hranici respektovat a dodržovat.

Další pojem, který je úzce spojen s minimální mzdou je mzda zaručená. Ta se od minimální mzdy liší tím, že se rozděluje na osm skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

Nejsledovanějším ukazatelem je mzda průměrná. Často se porovnává s předchozím obdobím a vypovídá o úrovni mezd v jednotlivých krajích, ale i v celé České republice. Je většinou spojována s hrubou měsíční mzdou, z které se poté vypočítává mzda čistá.

Čistá mzda je očištěna od zdravotního a sociálního pojištění, daně z příjmu a po připočtení slev na dani. Slevy na dani, a především sleva na poplatníka a daň z příjmu mají často velký podíl na výši čisté mzdy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je vyhodnocení trendu vývoje minimální mzdy a průměrné mzdy od roku 1991 a na základě časových řad predikce jejich vývoje do roku 2030. Poté pomocí modelových příkladů zjistit jaký vliv měla výše slevy na poplatníka, zrušení superhrubé mzdy a daňové zatížení na čistou mzdu. Podle zjištěných výsledků budou navrženy návrhy pro optimální výši minimální mzdy do budoucna.

2.2 Metodika práce

Bakalářská práce je zpracována z dostupných internetových zdrojů, odborné literatury, zákoníků a z akademických prací vztahující se k dané problematice.

Na začátku teoretické části je charakterizováno, co je to mzda, jaké jsou její funkce, formy a složky. Dále je popsán rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou a v bodech vysvětlen postup výpočtu čisté mzdy. Další část se zabývá platem a jeho srovnáním se mzdou, platovými tarify a třídami. Dále navazuje část o minimální mzdě, její historie a vývoj a srovnání se zeměmi Evropské unie.

Úvod vlastní práce řeší vývoj minimální mzdy od roku 1991 a průměrné mzdy od roku 1993 do současnosti a porovnání jejich vývoje. Na základě těchto časových řad je následně predikován vývoj pomocí trendové funkce, kdy je u obou časových řad zvolen polynom 3. stupně a do této funkce jsou dosazeny hodnoty pro následující roky, tedy rok 2023 až 2030. Po dosazení a vypočtení této rovnice vznikají predikované hodnoty.

Pro lepší výpovědní charakteristiku je zvolen ještě jeden způsob výpočtu pro predikci, a to průměrný koeficient růstu. Průměrný koeficient růstu (průměrné tempo růstu) má vzorec:

$$\bar{k} = \sqrt[r]{k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_r} = \sqrt[r]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \cdot \dots} = \sqrt[r]{\frac{y_r}{y_1}}$$

Kdy číslo v čitateli je poslední hodnota v časové řadě a číslo ve jmenovateli je první hodnota časové řady. Tento zlomek se odmocňuje počtem řádků, který je snížen o 1.

Díky tomuto výpočtu vyšla opět predikce pro rok 2023 až 2030. Pro další výpočty se dále už používá predikce pomocí průměrného koeficientu růstu.

V modelových příkladech je pomocí průměrného tempa růstu vypočítána predikce slevy na poplatníka, neboť lze do budoucna předpokládat, že se bude navyšovat. U výše zdanění je hodnota ponechána na 15 %. Následně je dvou modelových příkladech vypočtena čistá mzda v letech 2006, 2014, 2022 a 2030 a jako hrubá mzda je zvolena minimální nebo průměrná mzda v daných letech. V roce 2030 je zvolena predikovaná hrubá mzda a sleva na poplatníka. Výpočty jsou následně znázorněny graficky.

V závěru práce jsou shrnuty výsledky vlastní práce a následně vytvořeny návrhy, které by bylo optimální zavést do roku 2030, aby se zoptimalizoval podíl čisté mzdy na hrubé mzdě, a to především u zaměstnanců, kteří pobírají minimální mzdu.

3 Teoretická východiska

3.1 Mzda

Samotná mzda se dá definovat jako peněžní odměna, kterou dostávají zaměstnanci jako odměnu za práci od svého zaměstnavatele v podnikatelské sféře neboli soukromém podniku. Mzda se poskytuje na základě pracovněprávního vztahu, který se uzavřel díky pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Každý zaměstnanec má podle zákoníku práce právo na spravedlivé odměňování za práci. S právem na spravedlivou odměnu souvisí zároveň i zákaz diskriminace v odměňování. Je zakázáno, jakkoliv diskriminovat podle pohlaví, rasy a národnosti (Grulichová, 2011). Podle zákoníku práce je stanoveno v § 16 odst. 1, že „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*“ (§ 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - znění od 20.08.2022).

Výše mzdy, kterou poskytne zaměstnavatel svému zaměstnanci lze rozdělit do několika skupin podle různých hledisek. Mezi hlavní patří především složitost práce, odpovědnost a namáhavost a také dosahované pracovní výsledky. Dále se výše mzdy odvíjí od dosaženého vzdělání, znalostí a dovedností, které jsou nezbytné pro výkon práce. Zaměstnanci, kteří dosahují vyššího vzdělání. Mimo jiné výši mzdy ovlivňuje i fakt, zda se práce vykonává o víkend, svátku nebo v noci. Některé podniky určují mzdu podle vyrobených výrobků za čas nebo výši produkce. (Grulichová, 2011).

Zákoník práce definuje mzdu a plat takto:

„Mzda je peněžní hodnota, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za odvedenou práci. Plat je peněžní hodnota za odvedou práci zaměstnanci, jehož zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace nebo právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Mzda a plat se odměňují podle náročnosti, odpovědnosti a obtížnosti a také podle dosažených pracovních výsledků. Odměnou za práci jsou peníze, které jsou poskytovány na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“ (§ 109 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - znění od 20.08.2022).

3.1.1 Funkce mzdy

- **Stimulační (motivační)** – je nástrojem motivace zaměstnanců a splňování cílů firmy, zaměstnanci musí být dostatečně informováni o vyšších pozicích ve firmách a jejich platových ohodnocení pro větší motivaci,
- **Regulační (alokační)** – pouze na trhu práce, výše mezd vytváří konkurenci na trhu práce a jednotliví zájemci se umisťují (alokují) ke konkrétním zaměstnavatelům, výše mzdy ovlivňuje pro koho se vyplatí pracovat a také jestli se vyplatí pracovat nebo zůstat nezaměstnaný
- **Diferenciační** – mzda musí být diferenciována podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti,
- **Alimentační (sociální)** – mzda je základním zdrojem obživy a je jedním z důvodů nástupu do zaměstnání, výše mzdy zároveň určuje sociální úroveň zaměstnance
- **Kompenzační** – mzda kompenzuje zaměstnance, že musí svůj čas trávit v práci, dále kompenzuje i další určité nevýhody jako např. práci přesčas, práci o víkendy, v noci, o svátcích atd. (Šubrt, 2014).

3.1.2 Formy mzdy

Formou mzdy se myslí návaznost mzdové sazby na odpracovanou dobu a pracovní výkon. Obvykle lze rozlišit formy mzdy takto:

- **Časová mzda měsíční** – zaměstnanec má stanovenou měsíční mzdu bez ohledu na počet odpracovaných hodin stanovených v kalendářním měsíci
- **Časová mzda hodinová** – zaměstnanec je odměněn hodinou sazbou neboli tarifem, který se násobí počtem odpracovaných hodin
- **Úkolová mzda** – je stanovena tarifem podle určeného množství práce či požadovaného tempa
- **Podílová (provizní) mzda** – je zaměstnanci stanovena podílem z tržeb nebo hodnoty jiných obchodních případů
- **Smíšená mzda** – kombinace vícero mzdových forem

Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance platem, musí používat výhradně mzdovou formu měsíčního platu. Naopak odměňování mzdou je libovolné a každý podnik si může vybrat, kterou formu bude své zaměstnance vyplácet (Šubrt, 2014).

3.1.3 Složky mzdy

Mzda se skládá ze dvou částí, a to z pevné složky mzdy a z pohyblivé složky mzdy. Pevná složka je předem ujednaná částka, která bude vyplacena za odvedenou práci v je daná v pracovní smlouvě. Pohyblivá složka mzdy není předem smluvně sjednána a patří do ní například prémie, příplatky, bonusy, osobní a profesní ohodnocení. Pohyblivá složka se ještě dělí na povinnou a nepovinnou. Mezi povinnou pohyblivou složku patří tzv. příplatky ke mzdě, mezi které podle zákoníku práce patří příplatek za práci přesčas, za práci o víkendu, v noci atd. Nepovinnou složkou jsou tedy předem zmíněné bonusy a prémie. Pohyblivá složka mzdy slouží k motivaci zaměstnanců (Valentová, 2021).

3.1.4 Příplatky ke mzdě

Příplatek za práci přesčas – práce přesčas nesmí přesahovat více než 8 hodin v jednotlivém týdnu nebo 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel musí buď nabídnout náhradní volno nebo příplatek ke mzdě, výše příplatku je 25 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve svátek – jako kompenzaci poskytne zaměstnavatel buď dosaženou mzdu za svátek a náhradní volno nebo poskytne dosaženou mzdu a příplatek ve výši průměrného výdělku zaměstnance.

Příplatek za noční práci – za práci v době mezi 22. a 6. hodinou zaměstnanci náleží kompenzace ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli – jako kompenzace je příplatek ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí – příplatek činí nejméně 10 % z částky, kterou stanoví zákoník práce jako sazbu minimální mzdy (Grulichová, 2011).

3.1.5 Naturální mzda

Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci pouze s jeho souhlasem a předem domluvených podmínek. Zaměstnavatel má povinnost zaplatit peněžní odměnu v minimální výši nejnižší zaručené mzdy nebo minimální mzdy. Naturální mzda se může vyplácet ve formě výrobků, výkonu, práce a služeb. Mezi výrobky, které mohou být vypláceny naturální mzdou nepatří lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky. Naturální mzda se vyjadřuje peněžní formou a musí odpovídat ceně, za kterou by zaměstnavatel účtoval výrobek nebo službu svým odběratelům (Smětal, 2021).

3.1.6 Hrubá a čistá mzda

Za hrubou mzdu také někdy označovanou jako “brutto mzda” se považuje finanční odměna za odvedenou práci ještě před samotným zdaněním a dalšími srážkami. Hrubá mzda v sobě zahrnuje i částku, kterou odvádí zaměstnavatel za zaměstnance ve formě zdravotního a sociálního pojištění.

Od roku 2021 se hrubá mzda používá na výpočet daně z příjmů a výše sociálního a zdravotního pojištění. Před tím se tento výpočet počítal pomocí superhrubé mzdy.

Čistá mzda je už mzda po odečtení daně z příjmu, zdravotního a sociálního pojištění a připočtení daňového zvýhodnění nebo nemocenské.

Daň z příjmu činí 15 % z hrubé mzdy nebo 23 % pro měsíční příjmy vyšší než čtyřnásobek průměrné mzdy.

3.1.6.1 Pojistné

Placení sociálního a zdravotního pojištění se týká nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí měsíčně za zaměstnance odvést 24,8 % za sociální a 9 % za zdravotní pojištění. Dohromady tedy zaměstnavatel odvádí 33,8 %.

Samotný zaměstnanec pak ze svého platu odvádí 6,5 % za sociální a 4,5 % za zdravotní pojištění. Dohromady zaměstnanec odvádí 11 %.

K těmto srážkám ze mzdy jdou však připočíst daňová zvýhodnění jako například sleva na poplatníka, sleva na děti, sleva na studenta atd. (Preuss, 2021).

3.1.6.2 Slevy na dani

Tabulka 1 - Slevy na dani pro rok 2022

	Roční	Měsíční
Sleva na poplatníka	30 840 Kč	2 5720 Kč
Sleva na manžela/ku	24 840 Kč	---
Sleva na manžela/ku (ZTP/P)	49 680 Kč	---
Sleva na invaliditu 1. a 2. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Sleva na invaliditu 3. stupně	5 040 Kč	420 Kč
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Školkové	max. 16 200 Kč	---
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	22 320 Kč	1 860 Kč
Daňové zvýhodnění na 3. a další dítě	27 840 Kč	2 320 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě s průkazem ZTP/P	30 408 Kč	2 534 Kč
Daňové zvýhodnění na 2. dítě s průkazem ZTP/P	44 640 Kč	3 720 Kč
Daňové zvýhodnění na 3. a další dítě s průkazem ZTP/P	55 680 Kč	4 640 Kč

zdroj: vlastní zpracování dle Wright (2022)

3.1.6.3 Výpočet měsíční čisté mzdy v roce 2022

1. Výpočet začíná hrubou mzdou, ve které jsou započítány všechny složky jako je základní mzda, příplatky, odměny a náhrady, které za daný měsíc přísluší zaměstnanci.

2. Z hrubé mzdy se vypočítá 15 % daň z příjmu a výsledná částka se zaokrouhlí na celé stovky nahoru. Pokud je hrubá mzda čtyřikrát vyšší, než průměrná hrubá měsíční mzda je daň z příjmu 23 %.

3. Od této částky se poté odečte měsíční slevy na dani (sleva na poplatníka, na dítě, na studenta atd.).

Slevy na dani může uplatňovat zaměstnanec, který má podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Po odečtení těchto slev se získá záloha na daň, kterou zaměstnavatel poukáže finančnímu úřadu.

4. Dále se vypočítá výši záloh na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanci se z hrubé mzdy ještě strhává 11 % (6,5 % sociální a 4,5 % zdravotní pojištění). Zaměstnavatel nad rámec mzdy musí odvádět za zaměstnance 33,8 % (24,8 % sociální a 9 % zdravotní pojištění.)

5. Nakonec se mzda poníží o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a o měsíční zálohu na daň po odečtení všech slev na dani. Výsledkem bude čistá mzda (Wright, 2022).

3.2 Plat

Na rozdíl od mzdy, plat dostává zaměstnanec za odvedenou práci v nepodnikatelském odvětví. Zaměstnavatel vyplácí výplatu z veřejných prostředků, a proto jsou mnohem přísnější pravidla vyplácení, aby nedocházelo k zneužívání veřejných peněz. Na rozdíl od mzdy se plat nesmí vyplácet v naturáliích.

Zaměstnavatelé, kteří vyplácí zaměstnancům plat jsou především stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení a školské právnické osoby.

Stát jakožto zaměstnavatel je pro účely pracovněprávního vztahu právnická osoba, za kterou vykonávají práva a povinnosti jeho organizační složky.

Mezi územní samosprávné celky patří kraje a obce. Plat se vyplácí zaměstnancům, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k obci nebo kraji. Členům zastupitelstev je vyplácena odměna z rozpočtu obce či kraje.

Co se týče příspěvkových organizací, tak ty mohou být financovány z více zdrojů, nejenom zřizovatelem. Zřizovatelem jsou organizační složky státu a územní samosprávné celky. Zaměstnavatelům příspěvkových organizací může být vyplácen plat i mzda, neboť mají vlastní právní subjektivitu. Záleží odkud pochází většina prostředků na odměňování zaměstnanců.

Školské právnické osoby musí být zřízeny Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí, aby mohli vyplácet plat. Pokud školské právnické osoby zpravují například fyzické osoby nebo církve, tak zaměstnanci musí pobírat mzdu (Grulichová, 2011).

3.2.1 Platový tarif a platová třída

Podle § 123 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - znění od 20.08.2022 se:

„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.“

Platová třída a platový stupeň vytváří dohromady tzv. platový tarif, který je základní složkou platu. Do platové třídy se zařadí zaměstnanec podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a jeho požadovaných nejnáročnějších prací. Do platového stupně se rozřadí zaměstnanec podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě, doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby. Platové tarify jsou rozděleny na 16 platových tříd a v každé z nich na platové stupně. Platový tarif se zaokrouhluje na celé desetikoruny nahoru. Toto rozdělení je odstupňované podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce (Smětal, 2021).

Tabulka 2 - Platové tarify podle platových tříd

Platová třída	Platový tarif v Kč/měsíc
1	6500
2	7110
3	7710
4	8350
5	9060
6	9830
7	10660
8	11570
9	12550
10	13620
11	14780
12	16020
13	17370
14	18850
15	20470
16	22200

zdroj: vlastní zpracování podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 20.08.2022

Smětal (2021) říká: „Pro zařazení do 1. a 2. platové třídy je potřeba základní vzdělání nebo základy vzdělání, pro 3. platovou třídu je předpokladem střední vzdělání, pro 4. platovou třídu střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání, pro 5. platovou třídu střední vzdělání s výučním listem, pro 6. platovou třídu střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem, pro 7. a 8. platovou třídu střední vzdělání s maturitní zkouškou, pro 9. platovou třídu vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitou, pro 10. platovou třídu vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání, pro 11. a 12. platovou třídu vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu a pro 13. a 16. platovou třídu vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.“

3.2.2 Příplatky a další složky platu

- **Osobní příplatek** – nenároková složka platu, k oceňování dobrých pracovních výsledků a nadstandardních pracovníků, kteří plní více pracovních úkolů, příplatek jde i zrušit či snížit,
- **Příplatek za vedení** – slouží k ocenění řídicího pracovníka, platí i pro zaměstnance, který přechodně zastupuje řídicího pracovníka,
- **Příplatek za noční práci** – příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku,
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – příplatek ve výši 25 %,
- **Plat nebo náhradní volno přesčas** – příspěvek ve výši 25 %, pokud jde o dny nepřetržitého odpočinku, tak ve výši 50 % hodinového výdělku,
- **Příplatek za práci ve svátek** – příplatek ve výši 100 % hodinového výdělku,
- **Příplatek za rozdělenou směnu** – 30 %, pokud přerušení práce trvá alespoň 2 hodiny,
- **Zvláštní příplatky** – pokud zaměstnanci pracují s rizikem ohrožení života nebo v obtížných pracovních režimech,
- **Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah** – za každou nadúvazkovou hodinu je výše příplatku 200 %,
- **Specializační příplatek pedagogického pracovníka** – 1000-2000 Kč měsíčně,
- **Odměny** – za odvedení významného pracovního úkolu,
- **Cílové odměny** – za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu (Šubrt, 2014).

3.3 Minimální a zaručená mzda

3.3.1 Definice minimální mzdy

Jedna z definic minimální mzdy je, že se jedná o opatření hospodářské politiky a nejnižší výši mzdy, kterou může zaměstnanec dostat vyplacenou od svého zaměstnavatele (Pavelka, 2014). Její funkce je sociálně-ochranná a ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce má zaměstnanci zajistit spravedlivou mzdovou konkurenci a aby jeho příjmy nebyly nižší než sociálně akceptovaná úroveň. Na druhou stranu ekonomicko-kriteriální funkce má občany motivovat k aktivnímu hledání práce namísto pobírání sociálních dávek a také zamezit vyplácení příliš nízkých mezd (Jechort, 2022).

Zákoník práce v § 111 říká, že:

„1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

(3) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou“ (§ 111 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 20.08.2022).

3.3.2 Historie a vývoj minimální mzdy v České republice

Historie minimální mzdy jako takové sahá až do 19. století, kdy byla poprvé zavedena na Novém Zélandu a v Austrálii. Tam byla zavedena v roce 1896 pro průmyslová odvětví, která pracovala za minimální plat a měla je tak chránit před chudobou a špatnými podmínkami, které způsobovali jejich zaměstnavatelé. Obdobný zákon byl pak přijat v roce 1909 i ve Spojeném království ze sejného důvodu. V roce 1938 zavádí minimální mzdu federální vláda i ve Spojených státech amerických v rámci tzv. Fair Labour Standarts.

3.3.2.1 Minimální mzda v Československu před rokem 1989

První náznaky minimální mzdy byly zavedeny už v tehdejším Rakousku-Uhersku v roce 1917, kdy byly vydány nařízení a vyhlášky, které stanovovaly nejnižší mzdy pro šití vojenského prádla v průběhu 1. světové války. Výše minimální mzdy se lišila podle druhu prádla a také podle místa.

Stejná vyhláška byla poté stanovena i po vzniku Československa tehdejším ministrem pro sociální péči. V té době však nebyla zavedena minimální mzda, která by se vztahovala pro všechny zaměstnané. V roce 1919 se schválil oficiální zákon o minimálních mzdách, ale jak se ukazuje, tak platil pouze pro domácí dělnictvo, které nepracovalo pro své zaměstnavatele přímo ve výrobnách, ale převážně z domova (Pavelka, 2014).

Ani po 2. světové válce se politika minimálních mezd moc nezměnila. Ačkoliv ČSSR v roce 1950 a 1964 ratifikovala dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce (Úmluva č.26 a č.99), které se týkaly minimálních mezd, tak se využívaly pouze první tarifní třídy mzdových stupnic (Fetter, 2007).

„Předpokládalo se totiž, že životní úroveň byla zajištěna tím, že živitelé rodiny jsou odměňováni vyššími mzdovými tarifními třídami” (Barošová, 2005).

3.3.2.2 Minimální mzda v Československu a ČR po roce 1989

Systém minimálních mezd, který se u nás zachoval do dnes vznikl až v roce 1991. Před rokem 1989 v Československu minimální mzda nebyla zavedena. Se zavedením minimální mzdy přišel v roce 1990 premiér Marián Čalfa prostřednictvím dokumentu Scénář ekonomické reformy. Podle Scénáře by se minimální mzda měla stanovit jako nejnižší základní mzdový tarif, který odpovídá životnímu minimu.

Institut minimální mzdy byl tedy zaveden až v roce 1990, kdy se novelizací do zákoníku práce přidal odstavec 3 paragraf 111 ve znění: „Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.”

První sazba minimální mzdy byla stanovena od 1.2.1991 a to ve výši 10,80 Kčs za hodinu při 42,5 hodinách týdně.

V roce 1993 po rozdělení Československa byly oficiálně ratifikovány obě úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 26 a č. 99 Českou republikou a zároveň byla přijata i poslední úmluva č.131 o minimální mzdě, která dosud nebyla ratifikována (Pavelka, 2014).

3.3.3 Vliv minimální mzdy

Ačkoliv to vypadá, že navyšování minimálních mezd má hlavně pozitivní dopady, tak existuje i pár případů, které ukazují, že zvyšování má i určité negativní vlivy.

Zvýšení mzdových nákladů

Nejvíce zvýšení minimální mzdy pocítí zaměstnavatelé, kteří musí odvádět vyšší mzdové náklady za zaměstnance. Pokud tedy stoupne měsíční minimální mzda o 1000 Kč, stoupnou mzdové náklady o 1338 Kč za měsíc, protože zaměstnavatel odvádí každý měsíc nad rámec hrubé mzdy 33,8 % za zdravotní a sociální pojištění.

Nárok na daňový bonus

Na roční daňový bonus mají nárok všichni daňoví poplatníci, jejichž příjmy ze závislé a samostatně výdělečné činnosti jsou vyšší než šestinásobek minimální mzdy pro určitý rok. Dosáhnout na daňový bonus je stále těžší, neboť minulý rok se jednalo o příjmy alespoň ve výši 91 220 Kč, letos už se jedná o částku 97 200 Kč.

Zvýšení zdravotního pojištění pro OBZP

Osoby bez zdanitelných příjmů jako například nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadu práce nebo studenti nad 26 let jsou povinni každý měsíc platit zálohy své zdravotní pojišťovně. Tato částka činí 13,5 % z minimální mzdy. Minulý rok se tedy jednalo o částku 2052 Kč a letos se částka zvýšila na 2187 Kč (Průvodce podnikáním, 2021).

3.3.4 Vývoj minimální mzdy od roku 1991

Na vývoj a změny minimální mzdy má vliv spousta faktorů a událostí ve světě. Nejvíce ji ovlivňuje ekonomická situace ve světě a u nás v České republice, dále politická situace a politický systém. Vývoj minimální mzdy v ČR velice ovlivnilo rozdělení Československa v roce 1993, vstup do Evropské unie v roce 2004 a také hospodářská krize v roce 2008–2009 (Valentová, 2021).

Tabulka 3 - Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,8
1992 leden	2 200	12
1996 leden	2 500	13,6
1998 leden	2 650	14,8
1999 leden	3 250	18
1999 červenec	3 600	20
2000 leden	4 000	22,3
2000 červenec	4 500	25
2001 leden	5 000	30
2002 leden	5 700	33,9
2003 leden	6 200	36,9
2004 leden	6 700	39,6
2005 leden	7 185	42,5
2006 leden	7 570	44,7
2006 červenec	7 955	48,1
2007 leden	8 000	48,1
2013 srpen	8 500	50,6
2015 leden	9 200	55
2016 leden	9 900	58,7
2017 leden	11 000	66
2018 leden	12 200	73,2
2019 leden	13 350	79,8
2020 leden	14 600	87,3
2021 leden	15 200	90,5
2022 leden	16 200	96,4

zdroj: vlastní zpracování dle MVPS (2021)

3.3.5 Minimální mzda ve státech Evropské unie

V současné době všechny státy Evropské unie mají zaveden nějaký systém minimálních mezd. Avšak Evropská unie dosud nezavedla povinnost mít zavedenou celostátní minimální mzdu. Mezi státy, které nemají celostátní minimální mzdu zavedenou patří Dánsko, Finsko, Itálie, Kypr, Rakousko a Švédsko (Kralčáková, 2012).

K datu 1. ledna 2020 nemá národní minimální mzdu zavedeno Dánsko, Kypr, Itálie, Rakousko, Finsko a Švédsko společně s Islandem, Norskem a Švýcarskem. Na Kypru se minimální mzda stanovila vládou pro konkrétní povolání. Ve zbytku těchto zemí se minimální mzdy stanovily kolektivními smlouvami pro každé odvětví a vybrané sektory (Eurostat, 2020). Zbytek států EU má zákonem nebo jiným právním předpisem určenou výši minimální mzdy na celostátní úrovni (Valentová, 2021).

V září roku 2022 se však předběžně schválila nová směrnice, která má do budoucna zajistit důstojnou minimální mzdu pro všechny zaměstnance EU. Výše minimální mzdy však stále bude podléhat rozhodnutím jednotlivých členských států (Zpravodajství Evropský parlament, 2022).

Následující tabulka č. 4 rozděluje jednotlivé skupiny podle měsíční minimální mzdy. První skupina obsahuje země, které mají měsíční minimální mzdu vyšší než 39 tisíc Kč. Ve druhé skupině jsou země s minimální mzdou, která je vyšší než 18 tisíc Kč a nižší než 39 tisíc Kč. Do poslední třetí skupiny patří nejvíce států EU. V této skupině je měsíční minimální mzda nižší než 18 tisíc Kč.

Česká republika obecně patří do skupiny zemí s poměrně dost nízkými minimálními mzdami. V EU z 21 zemí, které mají celostátní minimální mzdy patří Česká republika na 12. místo.

Tabulka 4 - Minimální mzdy států EU podle skupin

Skupiny	Členské státy EU	Výše min. mzdy v Kč	Výše min. mzdy v cizí měně
1. skupina	Lucembursko	55 714 Kč	2 256,95 EUR
	Irsko	43 804 Kč	1 774,50 EUR
	Nizozemí	42 582 Kč	1 725 EUR
	Belgie	41 753 Kč	1 691,40 EUR
	Německo	39 998 Kč	1 620,30 EUR
	Francie	39 574 Kč	1 603,12 EUR
2. skupina	Slovinsko	26 523 Kč	1074,43 EUR
	Španělsko	24 685 Kč	1000 EUR
	Malta	19 557 Kč	792,26 EUR
	Litva	18 020 Kč	730 EUR
3. skupina	Portugalsko	17 400 Kč	705 EUR
	Česko	16 200 Kč	16 200 Kč
	Estonsko	16 144 Kč	654 EUR
	Řecko	16 045 Kč	650 EUR
	Slovensko	15 947 Kč	646 EUR
	Polsko	15 668 Kč	3010 PLN
	Chorvatsko	15 273 Kč	4687,50 HRK
	Maďarsko	13 177 Kč	200 000 HUF
	Rumunsko	12 714 Kč	2550 RON
	Lotyšsko	12 343 Kč	500 EUR
	Bulharsko	8 961 Kč	710 BGN

zdroj: vlastní zpracování dle Gola (2022)

3.3.6 Zaručená mzda

S pojmem minimální mzda úzce souvisí pojem zaručená mzda, která na rozdíl od minimální mzdy má trochu jiné podmínky.

„Pojem zaručená mzda značí mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy stanoví vláda nařízením, a to převážně na začátku kalendářního roku s přihlédnutím na vývoj mezd a spotřebitelských mezd. Zaručená mzda nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy. Výjimku tvoří zaměstnanci, kteří dostávají plat a zaměstnanci jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě” (§ 112 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 20.08.2022).

Pojem zaručená mzda vznikl v roce 2007, kdy nahradil dříve používané minimální mzdové tarify. Většinou se zaručená mzda vztahuje na státní zaměstnance. Pokud ujednaná mzda neodpovídá mzdě, která má být zaměstnanci zaručena, je zaměstnavatel povinen zbývající chybějící částku doplatit (Valentová, 2021).

Rozdíl mezi minimální mzdou a zaručenou je, že minimální mzda je fixní pro všechny, naopak zaručená mzda se rozděluje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce na jednotlivé pracovní skupiny. Existuje osm pracovních skupin, které se rozdělují podle obtížnosti vykonávané práce. První skupina tedy odpovídá minimální mzdě a osmá skupina dostává až dvojnásobek minimální mzdy (Adamová, 2021).

Tabulka 5 - Zaručená mzda pro rok 2022 podle počtu odpracovaných hodin

Skupina prací	Měsíční zaručená mzda v Kč	Hodinová zaručená mzda v Kč		
		40 h týdně	38,75 h týdně	37,5 h týdně
1	16 200	96,4	99,51	102,83
2	17 900	106,5	109,94	113,6
3	19 700	117,5	121,29	125,33
4	21 800	129,8	133,99	138,45
5	24 100	143,3	147,92	152,85
6	26 600	158,2	163,3	168,75
7	29 400	174,7	180,34	186,35
8	32 400	192,8	199,02	205,65

zdroj: vlastní zpracování dle Accace (2021)

Příklady profesí u jednotlivých skupin:

1. skupina

- pomocnice v kuchyni, švadlena drobných úprav, uklízečka, doručovatel zásilek

2. skupina

- dělník na stavbě, skladník – manipulace s předměty nad 15 kg, popelář či sanitář, školník a ochranka objektů, řidič osobních aut, kuchař jednoduchých jídel, pokojská, kontrolor a třídič v balírnách, obsluha balicích linek

3. skupina

- zedník, klempíř, instalatér a topenář, holič a kadeřník, prodavač, kuchař, pokladní, číšník či barman, účetní, automechanik, strojvedoucí metra, řidič aut nad 3,5 t, ošetřovatel, řezník na jatkách

4. skupina

- zdravotní sestra všeobecná, porodní asistentka, instalatér, topenář, tlumočnick, údržbář, kuchař specialista, krejčí v modelové a zakázkové výrobě

5. skupina

- řidič autobusu, mistr, programátor, správce IT, učitel ve školce, instruktor v autoškole, projektant staveb

6. skupina

- programátor a správce sítě (náročnější úkoly), tvůrce koncepce IT systémů, samostatný projektant rozsáhlých a náročných staveb

7. skupina

- expert na marketing, vyučující na VŠ, lékař, zubař

8. skupina

- finanční a obchodní ředitel, makléř na finančním a kapitálovém trhu (Kurzy.cz, 2022)

3.3.6.1 Zaručená mzda ve státech EU

Co se týče zaručené mzdy v EU, tak se jedná o poměrně ojedinělý institut. Zaručená mzda je definována akorát na Slovensku a termín garantovaná mzda je ještě používá v Maďarsku a Lucembursku. Jiné státy Evropské unie se tímto problémem nezaobírají (Valentová, 2021).

3.4 Průměrná mzda a medián mezd

3.4.1 Průměrná mzda

„Průměrná mzda je definována jako měsíční podíl mezd na jednoho zaměstnance bez započítaných osobních nákladů. Počítá se z hrubé měsíční nominální mzdy všech evidovaných zaměstnanců v ČR, přičemž výpočet má na starosti Český statistický úřad (ČSÚ), který každé čtvrtletí zveřejňuje novou hodnotu průměrné mzdy v České republice“ (Měšec.cz, 2020).

Do mezd se zahrnují všechny základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě či platu, náhrady mezd a platů a odměny. Mzdy však nezahrnují náhrady za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, která je placená zaměstnavatelem (Křížová, 2018).

Průměrná mzda je ve většině případů spojena s hrubou měsíční mzdou. Je to jeden ze základních statistických ukazatelů. Počítá se na základě průměrného počtu zaměstnanců a zjištěných údajích o mzdách. Průměrná mzda se především používá pro srovnání s předchozím obdobím a také vypovídá o celkové úrovni mezd. Tento statistický údaj však bývá často zkreslený, neboť pracovníci s vysoce nadprůměrnými platy průměrnou mzdu často mnohonásobně zvýší. Tudíž průměrná mzda není ukazatel, který vypovídá o většině pracovníků, ale pouze nám ukazuje mzdovou úroveň (Janochová, 2015).

Průměrná mzda se často velmi liší, neboť je mnoho různých metodik, jak mzdu počítat. Mezi nejvýznamnější stránky, které se zabývají výpočtem průměrné měsíční mzdy je Český statistický úřad (ČSÚ) a Informační systém o průměrném výdělku (ISPV).

Tabulka 6 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR (úhrn odvětví NH), na fyzické osoby

Rok	Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč
1993	5 904
1994	7 004
1995	8 307
1996	9 825
1997	10 802
1998	11 801
1999	12 797
2000	13 594
2001	14 750
2002	15 911
2003	16 905
2004	18 025
2005	18 940
2006	20 158
2007	21 621
2008	23 430
2009	24 242

zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2022)

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

Od roku 2010 jsou údaje publikovány pouze v členění odvětví podle CZ-NACE“ (ČSÚ, 2022).

Tabulka 7 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství (úhrn odvětví podle CZ-NACE), na osoby přepočtené na plně zaměstnané

Rok	Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč
2005	18 283
2006	19 447
2007	20 927
2008	22 653
2009	23 425
2010	23 903
2011	24 466
2012	25 100
2013	25 051
2014	25 753
2015	26 629
2016	27 790
2017	29 635
2018	32 097
2019	34 605
2020	36 180
2021	37 903

zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2022)

Ve 2. čtvrtletí 2022 průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců činila 40 086 Kč. Ačkoli podle tabulek průměrná mzda nadále stoupá, vlivem vysoké inflace se snižuje kupní síla peněz (Kurzy.cz, 2022).

3.4.2 Medián mezd

Naopak medián mezd je, když se seřadí mzdy a platy od nejvyšší po nejnižší za sebou a zaměstnanec přesně uprostřed pobírá tzv. medián mezd. Medián tedy více představuje úroveň mzdy průměrného zaměstnance. Tento údaj také může ukázat nerovnost v zemi, protože čím větší je rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem, tím je větší nerovnost v zemi (Budoucnost profesí, 2011).

Tabulka 8 - Medián mezd podle pohlaví za 4. čtvrtletí

Rok	Medián mezd v Kč	Medián mezd muži v Kč	Medián mezd ženy v Kč
2012	22 446	24 577	20 035
2013	22 288	24 330	20 029
2014	22 84	24 847	20 552
2015	23 745	26 156	21 066
2016	25 061	27 372	22 426
2017	27 320	29 639	24 790
2018	29 247	31 910	26 490
2019	31 202	33 814	28 481
2020	32 870	35 129	30 281
2021	34 360	36 792	31 720

zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2021)

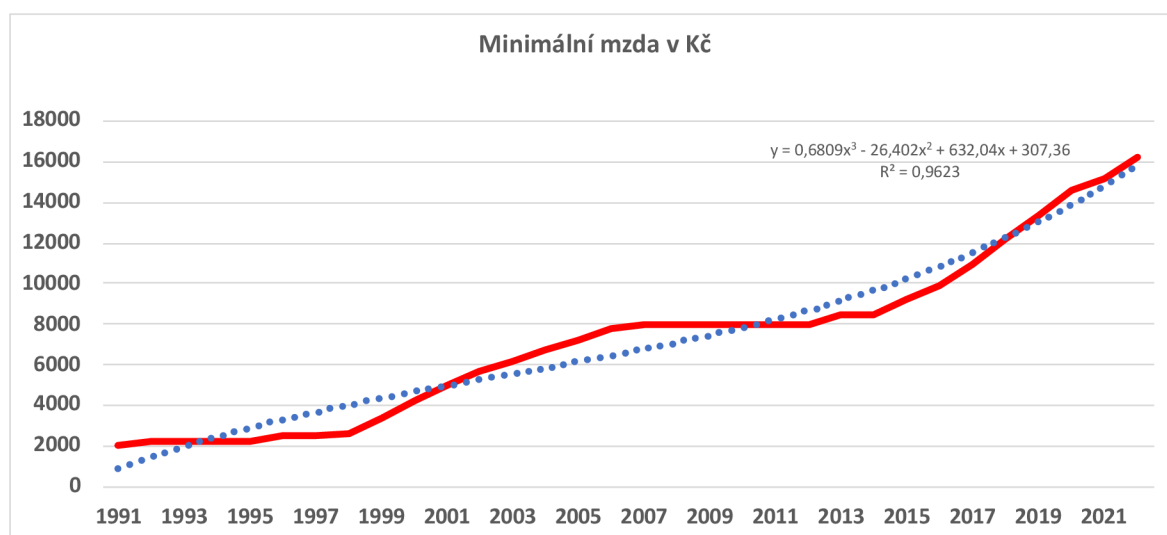
Ve 2. čtvrtletí 2022 byl medián mezd 34 111 Kč. U žen byl medián 31 170 Kč a u mužů dosáhl 36 925 Kč (Kurzy.cz, 2022).

4 Vlastní práce

Vlastní práce se skládá ze tří částí. První část se zabývá vývojem minimální a průměrné mzdy. V druhé části jsou podrobné výpočty predikce minimální a průměrné mzdy až do roku 2030. V poslední části jsou vypracované modelové příklady výpočtu čisté mzdy a vliv slevy na poplatníka na čistou mzdu.

4.1 Vývoj minimální mzdy

Graf 1 - Vývoj měsíční minimální mzdy 1991-2022



zdroj: vlastní zpracování dle MVPS

Pro vývoj minimální mzdy byl zvolen trend polynomu 3. stupně, který má funkci ve tvaru $y_t = 0,6809x^3 - 26,402x^2 + 632,04x + 307,36$ a koeficient determinace $R^2 = 0,9623$. To znamená, že z 96,23 % je vývoj minimální mzdy vysvětlen polynomickým trendem 3. stupně.

Tabulka 9 znázorňuje vývoj minimální mzdy od roku 1991 až do aktuálního roku 2022 a také pozoruje tempo růstu společně s koeficientem růstu. Největší změna v nárůstu minimální mzdy byla v roce 1999, kdy se oproti předchozímu roku zvýšila o 23 % a to z 2650 Kč na 3250 Kč za měsíc. V roce 2013 se po dlouhé době znovu navyšovala minimální mzda, a to o 6 %. V následujících letech se tempo růstu pohybovalo okolo 10 %. V roce 2021 se minimální mzda se však zvýšila o pouhých 4 % v možném důsledku šířící se pandemie COVID-19.

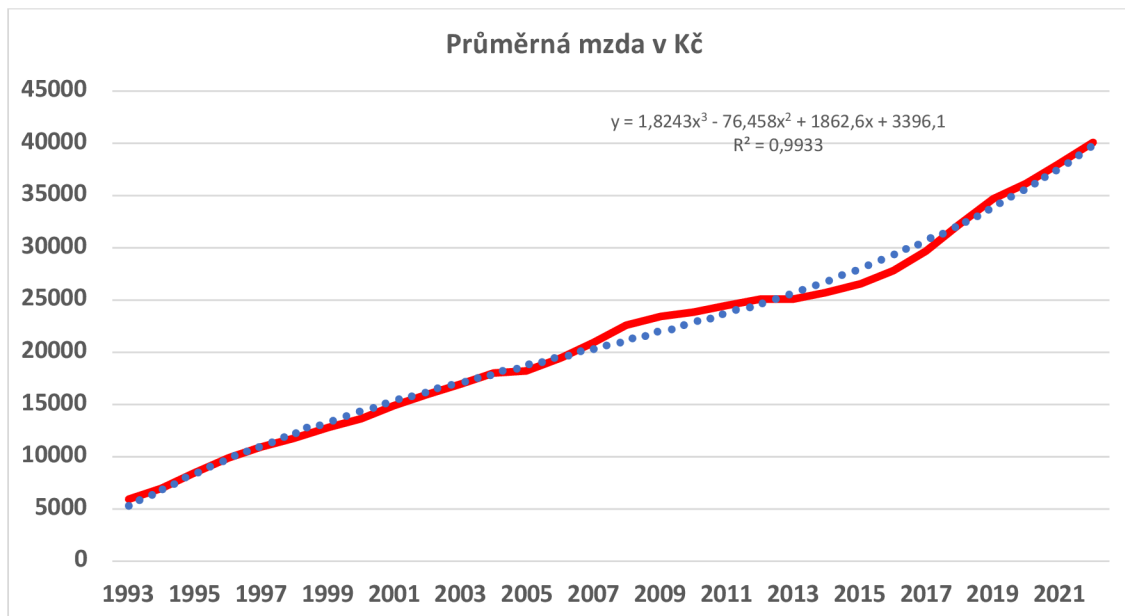
Tabulka 9 - Vývoj minimální mzdy 1991-2022

Období	Minimální mzda v Kč/měsíc	Tempo růstu
1991 únor	2000	
1992 leden	2200	10%
1996 leden	2500	14%
1998 leden	2650	6%
1999 leden	3250	23%
1999 červenec	3600	11%
2000 leden	4000	11%
2000 červenec	4500	13%
2001 leden	5000	11%
2002 leden	5700	14%
2003 leden	6200	9%
2004 leden	6700	8%
2005 leden	7185	7%
2006 leden	7570	5%
2006 červenec	7955	5%
2007 leden	8000	1%
2013 srpen	8500	6%
2015 leden	9200	8%
2016 leden	9900	8%
2017 leden	11000	11%
2018 leden	12200	11%
2019 leden	13350	9%
2020 leden	14600	9%
2021 leden	15200	4%
2022 leden	16200	7%

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV

4.2 Vývoj průměrné mzdy

Graf 2 - Vývoj měsíční průměrné mzdy 1993-2022



zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Pro vývoj průměrné mzdy byl zvolen znovu trend polynomu 3. stupně, který má rovnici $y_t = 1,8243x^3 - 76,458x^2 + 1862,6x + 3396,1$ a koeficient determinace $R^2 = 0,9933$. To znamená, že z 99,33 % je vývoj průměrné mzdy vysvětlen polynomickým trendem 3. stupně a pro jeho vysokou hodnotu je zvolen správně.

V tabulce 10 je vidět, že nejvíce průměrná mzda rostla po rozpadu Československa v letech 1993–1996. Od roku 2009 se naopak tempo růstu pohybuje okolo 2-3 %. Poslední rok a rok 2021 bylo tempo růstu 6 %.

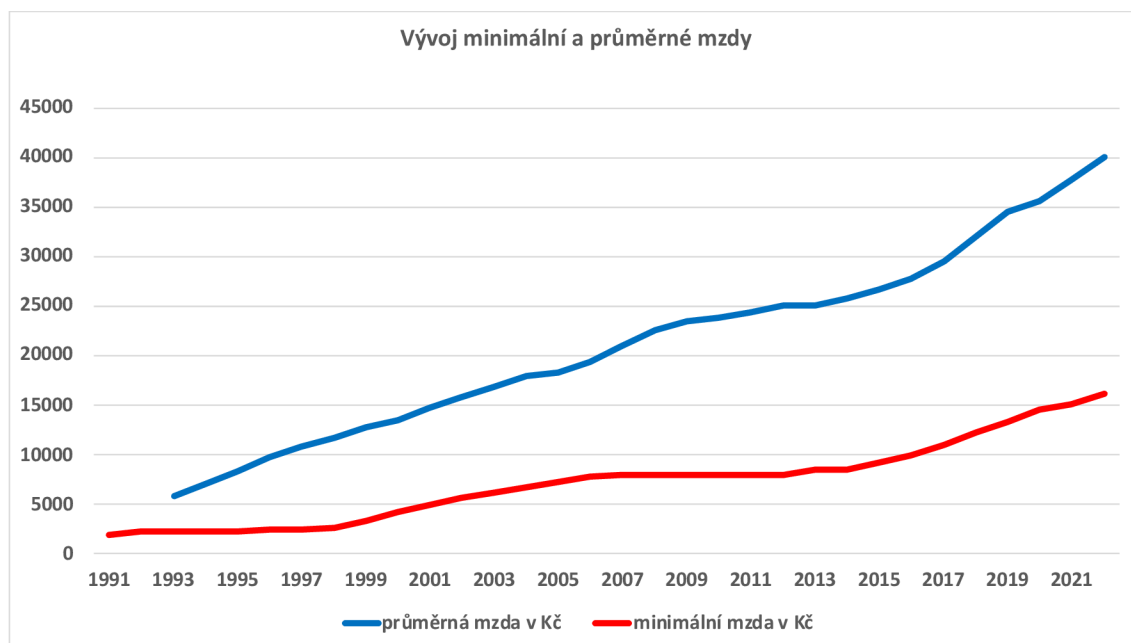
Tabulka 10 – Vývoj průměrné mzdy 1993-2022

Rok	Průměrná mzda v Kč	Tempo růstu	Rok	Průměrná mzda v Kč	Tempo růstu
1993	5904		2008	22653	8%
1994	7004	19%	2009	23425	3%
1995	8307	19%	2010	23903	2%
1996	9825	18%	2011	24466	2%
1997	10802	10%	2012	25100	3%
1998	11801	9%	2013	25051	0%
1999	12797	8%	2014	25753	3%
2000	13594	6%	2015	26629	3%
2001	14750	9%	2016	27790	4%
2002	15911	8%	2017	29635	7%
2003	16905	6%	2018	32097	8%
2004	18025	7%	2019	34605	8%
2005	18283	1%	2020	36180	5%
2006	19447	6%	2021	37903	5%
2007	20927	8%	2022	40086	6%

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

4.3 Porovnání minimální a průměrné mzdy

Graf 3 - Vývoj minimální a průměrné mzdy



zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSÚ

V aktuální době je podíl minimální mzdy na průměrné mzdě 40 %. Ovšem do budoucna se tato hodnota navýší, neboť Evropský parlament schválil směrnici, která do dvou let má upravit částku minimální mzdy na 50 % průměrné mzdy či 60 % mediánové. (iDNES.cz, 2022). Aby toto pravidlo platilo, musela by být aktuální minimální měsíční mzda pro rok 2022 cca 20 045 Kč. K této hodnotě se ale pravděpodobně brzy nedostaneme, neboť vláda schválila vyšší minimální mzdy pro rok 2023 na 17 300 korun (MPSV, 2023).

Tabulka 11 - Podíl minimální a průměrné mzdy

Rok	Průměrná mzda v K	Minimální mzda v Kč	Podíl minimální a průměrné mzdy
1991		2000	
1992		2200	
1993	5904	2200	37%
1994	7004	2200	31%
1995	8307	2200	26%
1996	9825	2500	25%
1997	10802	2500	23%
1998	11801	2650	22%
1999	12797	3425	27%
2000	13594	4250	31%
2001	14750	5000	34%
2002	15911	5700	36%
2003	16905	6200	37%
2004	18025	6700	37%
2005	18283	7185	39%
2006	19447	7763	40%
2007	20927	8000	38%
2008	22653	8000	35%
2009	23425	8000	34%
2010	23903	8000	33%
2011	24466	8000	33%
2012	25100	8000	32%
2013	25051	8500	34%
2014	25753	8500	33%
2015	26629	9200	35%
2016	27790	9900	36%
2017	29635	11000	37%
2018	32097	12200	38%
2019	34605	13350	39%
2020	36180	14600	40%
2021	37903	15200	40%
2022	40086	16200	40%

zdroj: vlastní pracování dle MPSV a ČSÚ

Pro rok 1999, 2000 a 2006, kdy se minimální mzda zvedala dvakrát za rok, je hodnota zvolena jako průměr dvou hodnot.

4.4 Predikce minimální mzdy

Predikce minimální mzdy byla provedena pomocí dosazení příslušné hodnoty do trendové funkce za nezávisle proměnnou t (rok) $y_t = 0,6809x^3 - 26,402x^2 + 632,04x + 307,36$. Pro rok 2023 $t = 33$, roku 2024 odpovídá $t = 34$ atd.

Postup: $t = 33$, $y_{(33)} = 0,6809 \cdot 33^3 - 26,402 \cdot 33^2 + 632,04 \cdot 33 + 307,36 = 16882,4053$

Tabulka 12 - Predikce minimální mzdy pomocí trendové funkce

Rok	Minimální mzda v Kč/měsíc
2023	16 882
2024	18 038
2025	19 280
2026	20 612
2027	22 038
2028	23 563
2029	25 190
2030	26 923

zdroj: vlastní zpracování

Hodnoty v tabulce 12 jsou zaokrouhleny na celá čísla.

Podle tohoto výpočtu je v roce 2023 minimální mzda pouhých 16 882 Kč, ačkoliv byla schválena od 1. ledna 2023, měsíční minimální mzda na 17 300 Kč (MPSV, 2023). V následujících letech se, ale mzda poměrně zvyšuje. Vzhledem k tomu, že tato metoda nemusí být nejpřesnější a hodnoty vycházejí nižší, než je aktuální minimální mzda, tak je použita další metoda predikce, a to průměrný koeficient růstu.

Průměrný koeficient růstu (průměrné tempo růstu) má vzorec:

$$\bar{k} = \sqrt[r]{k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_r} = \sqrt[r]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \cdot \dots} = \sqrt[r]{\frac{y_r}{y_1}}$$

Postup: $\sqrt[31]{\frac{16200}{2000}}$

Pod odmocninu do čitatele se dosadí poslední hodnota časové řady a do jmenovatele se dosadí první hodnota časové řady. Číslo odmocniny je počet let v časové řadě.

Průměrný koeficient růstu = 1,069808313

Predikce na rok 2023 ($1,069808313 \cdot 16200 = 17330,89467$)

Predikce na rok 2024 ($1,069808313 \cdot 17331 = 18\,540,84787$)

Tabulka 13 - Predikce minimální mzdy pomocí průměrného koeficientu růstu

Rok	Minimální mzda v Kč/měsíc
2023	17 331
2024	18 541
2025	19 835
2026	21 220
2027	22 701
2028	24 286
2029	25 981
2030	27 795

zdroj: vlastní zpracování

Podle výpočtů v tabulce 13 vychází pro rok 2023 minimální mzda 17 331 Kč a v roce 2030 27 795 Kč. S porovnáním s předchozí predikcí pomocí trendové funkce hodnoty vychází podobně, ale vždy se o pár stovek jednotek liší.

4.5 Predikce průměrné mzdy

Po dosazení odpovídajícího pořadového čísla do rovnice $y_t = 1,8243x^3 - 76,458x^2 + 1862,6x + 3396,1$ nám vyjde predikce průměrné mzdy na další roky. Pro rok 2023 $t = 31$, pro rok 2024 $t = 32$ atd.

Postup: $y_{(31)} = 1,8243 \cdot 31^3 - 76,458 \cdot 31^2 + 1862,6 \cdot 31 + 3396,1 = 42008,2833$

Podle predikce pomocí trendové funkce by byla průměrná mzda pro rok 2023 vypočtena v tabulce 14 na 42 008 Kč a pro rok 2030 na 63 873 Kč. Pro přesnější předpoklad vývoje průměrné mzdy se vypočte průměrný koeficient růstu a pomocí něj predikována průměrná mzda pro rok 2023–2030.

Tabulka 14 - Predikce průměrné mzdy pomocí trendové funkce

Rok	Průměrná mzda v Kč/měsíc
2023	42 008
2024	44 485
2025	47 159
2026	50 041
2027	53 143
2028	56 475
2029	60 048
2030	63 873

zdroj: vlastní zpracování

$$\text{Postup: } \sqrt[29]{\frac{40086}{5904}}$$

Průměrný koeficient růstu = 1,06827818

Predikce na rok 2023 (1,06827818*40086 = 42 822, 99912)

Predikce na rok 2024 (1,06827818*42 823 = 45 746, 8765)

Tabulka 15 - Predikce průměrné mzdy pomocí průměrného koeficientu růstu

Rok	Průměrná mzda v Kč/měsíc
2023	42 823
2024	45 747
2025	48 870
2026	52 207
2027	55 772
2028	59 580
2029	63 648
2030	67 994

zdroj: vlastní zpracování

4.6 Modelové příklady

4.6.1 Vývoj slevy na poplatníka

Pro další výpočty a predikci se potřeba znát předpokládaný vývoj slevy na poplatníka v budoucích letech, jelikož je výše se neustále mění, a proto se dá předpokládat, že do roku 2030 dojde k určitému nárůstu. Pro predikci slevy na poplatníka byla opět zvolena metoda průměrného koeficientu růstu.

Tabulka 16 - Vývoj slevy na poplatníka 1993-2022

Rok	Měsíční sleva v Kč	Roční sleva v Kč	Rok	Měsíční sleva v Kč	Roční sleva v Kč
1993	1700	20400	2008	2070	24840
1994	1800	21600	2009	2070	24840
1995	2000	24000	2010	2070	24840
1996	2200	26400	2011	1970	23640
1997	2400	28800	2012	1970	23640
1998	2670	32040	2013	1970	23640
1999	2910	34920	2014	2070	24840
2000	2910	34920	2015	2070	24840
2001	3170	38040	2016	2070	24840
2002	3170	38040	2017	2070	24840
2003	3170	38040	2018	2070	24840
2004	3170	38040	2019	2070	24840
2005	3170	38040	2020	2070	24840
2006	600	7200	2021	2320	27840
2007	600	7200	2022	2570	30840

zdroj: vlastní zpracování dle VÚSPV (2019) a Měšec.cz (2021)

Zvýrazněné hodnoty v tabulce 16 jsou pouze orientační, neboť v letech 1993-2005 se používala pouze roční sleva na poplatníka.

4.6.2 Predikce slevy na poplatníka

$$\text{Postup: } \sqrt[29]{\frac{30840}{20400}}$$

Průměrný koeficient růstu = 1,014352982

Predikce na rok 2023 (1,014352982 * 30840 = 31282, 64596488)

Predikce na rok 2024 (1,014352982 * 31 283 = 31731, 64521933)

Tabulka 17 - Predikce slevy na poplatníka 2023-2030

Rok	Roční sleva na poplatníka v Kč	Měsíční sleva na poplatníka v Kč
2023	31 283	2 607
2024	31 732	2 644
2025	32 187	2 682
2026	32 649	2 721
2027	33 118	2 760
2028	33 593	2 799
2029	34 075	2 840
2030	34 564	2 880

Zdroj: vlastní zpracování

Podle tabulky 17 se výše slevy na poplatníka každý rok mírně navyšuje až do roku 2030, kdy je předpokládána roční sleva na poplatníka 34 564 Kč a měsíční 2880 Kč. Pro další výpočty bude použita měsíční sleva na poplatníka v roce 2030 pro porovnání čisté a hrubé mzdy v budoucnu.

4.6.3 Vliv slevy na poplatníka na minimální mzdu

Tabulka 18 - Výpočet čisté minimální mzdy v letech 2006, 2014, 2022 a 2030

	2006	2014	2022	2030
Hrubá mzda	7570	8500	16200	27795
Superhrubá mzda	x	11390	x	x
Zdravotní pojištění zaměstnanec	341	383	729	1251
Sociální pojištění zaměstnanec	606	553	1053	1807
Celkem pojistné zaměstnanec	946	936	1782	3058
Základ daně	7600	11400	16200	27800
Sazba daně	12%	15%	15%	15%
Daň	912	1710	2430	4170
Sleva na poplatníka	600	2070	2570	2880
Daň po uplatnění slevy na poplatníka	312	-360	-140	1290
	312	0	0	1290
Čistá mzda	6312	7564	14418	23447
Čistá mzda bez slev na dani	5712	5854	11988	22157
Rozdíl ČM a ČM bez slev	600	1710	2430	2880
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	83,38%	88,99%	89,00%	84,36%

zdroj: vlastní zpracování

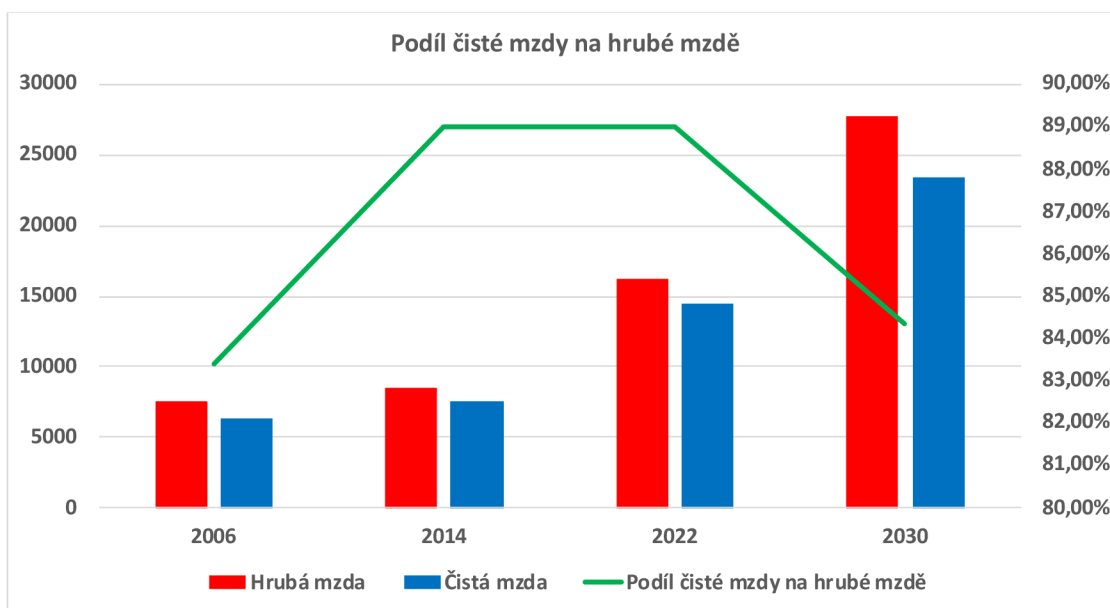
V tabulce 16 je znázorněn výpočet čisté mzdy a jako hrubá mzda byla zvolena minimální mzda v letech 2006, 2014, 2022 a 2030. V roce 2006 byla sazba daně pouhých 12 %, tudíž daň z příjmu byla mnohem nižší než v následujících letech. Zároveň však byla velmi nízká sleva na poplatníka, tudíž i člověk s minimální mzdou musel zaplatit daň z příjmu 312 Kč.

V roce 2014 se používala k výpočtu základu daně superhrubá mzda, která zvyšovala daň z příjmu oproti výpočtu podle hrubé mzdy. Zároveň v tomto roce už byla daň z příjmu 15 % a také byla zvýšena sleva na poplatníka na 2070 korun za měsíc. Díky tomuto navýšení se po odečtení slevy na poplatníka se daň z příjmu dostala na -360 korun, avšak daňovou povinnost lze snížit maximálně do 0 korun. Rozdíl mezi čistou mzdou a čistou mzdou bez slevy na poplatníka je tedy mnohonásobně vyšší než v roce 2006, aby byla sleva na poplatníka 600 korun.

V roce 2022 už byla zrušená superhrubá mzda a výpočet základu daně byl pomocí hrubé mzdy. Díky tomuto kroku se snížil základ daně a také se zvýšila sleva na poplatníka na 2570 Kč. Po odečtení slevy na poplatníka je opět daňová povinnost 0 Kč.

Pro rok 2030 byla zvolena predikovaná minimální měsíční mzda pomocí koeficientu růstu, tato metoda predikce byla použita i pro odvození slevy na poplatníka v roce 2030. Díky tomu bylo zjištěno, že sleva na poplatníka v roce 2030 činí 2880 korun. Výše sazby daně zůstala stále 15 % a zdravotní a sociální pojištění zůstává ponecháno na 11 %, neboť se v dohledné době nepřepokládá navýšení. V roce 2030 i po navýšení slevy na poplatníka na 2880 Kč, částka nebude dostačující a lidé s minimální mzdou už nebudou mít nulovou daňovou povinnost jako v letech 2014 až 2022. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě se zhruba o 5 % sníží, což je negativní zpráva pro zaměstnance. A zároveň kdyby se do budoucna navýšila i sazba daně pro fyzické osoby, tak by se toto procento ještě více snížilo. Aby vláda tuto budoucí ekonomickou situaci zvládla je důležité, aby byla navýšena sleva na poplatníka na více než 15 % ze základu daně nízkopříjmových zaměstnanců. Pokud toto nenastane, bude tato forma nedostačující.

Graf 4 - Vývoj podílu čisté mzdy na hrubé mzdě u minimálních mezd



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu 4 jde dobře vidět, že zrušení superhrubé mzdy v roce 2021 nemělo příliš velkou váhu u minimálních mezd v roce 2022 a podíl čisté a hrubé mzdy v roce 2014 zůstal stejný jako v roce 2022. Při předpokládané minimální mzdě v roce 2030 se však poměr čisté a hrubé mzdy sníží oproti roku 2022 o cca 5 % podobně jako u situace v roce 2006.

4.6.4 Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu

Tabulka 19 - Výpočet čisté průměrné mzdy v letech 2006, 2014, 2022 a 2030

	2006	2014	2022	2030
Hrubá mzda	19447	25753	40086	67994
Superhrubá mzda	x	34509	x	x
Zdravotní pojištění zaměstnanec	875	1159	1804	3060
Sociální pojištění zaměstnanec	1556	1674	2606	4420
Celkem pojistné zaměstnanec	2431	2833	4410	7480
Základ daně	19500	34600	40100	68000
Sazba daně	12%	15%	15%	15%
Daň	2340	5190	6015	10200
Sleva na poplatníka	600	2070	2570	2880
Daň po uplatnění slevy na poplatníka	1740	3120	3445	7320
Čistá mzda	15276	19800	32231	53194
Čistá mzda bez slev na dani	14676	17730	29661	50314
Rozdíl ČM a ČM bez slev	600	2070	2570	2880
Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	78,55%	76,88%	80,40%	78,23%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 19 udává výpočet čisté mzdy na základě zvolené průměrné mzdy jako hrubou měsíční mzdu.

V roce 2006 byla daň z příjmu 12 % a sleva na poplatníka 600 Kč. Podíl čisté mzdy na hrubé mzdě byl 75 %, což je značný rozdíl než v tabulce 16, kde byl podíl 83 %.

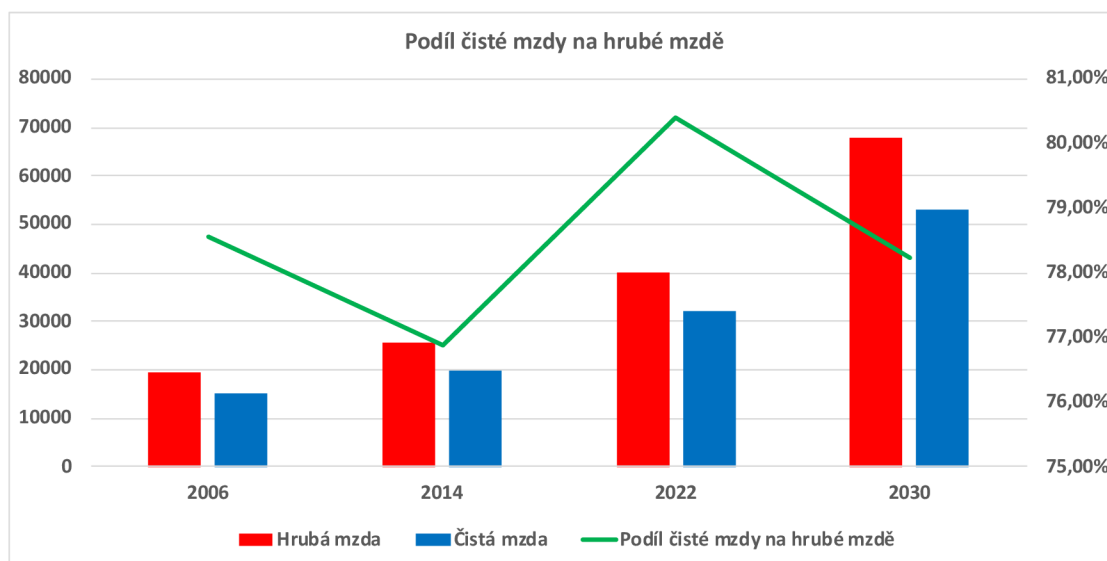
V roce 2014 byl podíl čisté mzdy na průměrné mzdě 77 %, avšak u minimální mzdy je tento podíl 89 %.

V roce 2022 je při uplatnění slevy na poplatníka podíl čisté mzdy na hrubé měsíční mzdě 80 %.

V roce 2030 byla opět použita predikovaná průměrná měsíční mzda pro výpočet čisté mzdy společně se slevou na poplatníka. I v tomto roce je vidět procentuální úbytek podílu čisté mzdy na hrubé mzdě, avšak ne v takové míře jako u zaměstnanců s minimální mzdou.

Podle tabulky 16 a 17 bylo zjištěno, že sleva na poplatníka spíše ovlivňuje daňovou povinnost pro lidi s nízkými příjmy, jelikož je jejich daňová povinnost velmi nízká a při minimální mzdě i nulová. Zároveň podíl čisté mzdy na hrubé mzdě je u nízkopříjmových zaměstnanců mnohem vyšší než u lidí s průměrnými příjmy.

Graf 5 - Vývoj podílu čisté mzdy na hrubé mzdě u průměrných mezd



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu lze vidět, že ačkoliv se po zrušení superhrubé mzdy v roce 2021 se čistá mzda a její podíl na hrubé mzdě výrazně zvýšil, tak v roce 2030 lze předpokládat, že bude její podíl opět klesat.

5 Závěr

Záměrem této práce bylo zanalyzovat vývoj průměrné a minimální mzdy a na základě provedených časových řad vyhodnotit trend jejich vývoje a predikovat vývoj v následujících letech. Dalším cílem bylo pomocí modelových příkladů vyhodnotit vliv základní slevy na poplatníka na výši čisté mzdy.

Podle výsledků praktické části vyplývá, že aktuálně v roce 2022 je podíl minimální mzdy na průměrné mzdě 40 %, ale tato hodnota se bude muset navýšit ještě alespoň o 10 %, abychom odpovídali evropským standardům. Pozitivní však je, že ačkoliv tento podíl není stále dostatečný, tak od roku 1993 dochází k pravidelnému nárůstu.

Pomocí statistických výpočtů se dá predikovat, že v roce 2030 bude minimální mzda 27 795 Kč a průměrná mzda 67 994 Kč. Tyto částky jsou ovšem pouze orientační, protože nelze s přesností říct, co bude za několik let.

V modelových příkladech na výpočet čisté mzdy bylo zjištěno, že v roce 2030 při predikované minimální mzdě a slevě na poplatníka bude u lidí s nízkými příjmy vysoký pokles podílu čisté mzdy na hrubé mzdě. Tato situace by nastala, kdyby vláda nedostatečně navyšovala slevu na poplatníka, která má pozitivní vliv především na lidi s nízkými příjmy. U lidí s průměrnou měsíční mzdou se v roce 2030 také předpokládá menší pokles poměru čisté a hrubé mzdy, avšak ne tak dramatický oproti předchozích letech. Zároveň bylo pomocí modelových příkladů výpočtu čisté mzdy zjištěno, že sleva na poplatníka ovlivňuje především nízkopříjmové zaměstnance a na lidi s vyššími příjmy má hlavně vliv daň z příjmu, která se s rostoucím platem či mzdou zvyšuje, ale sleva na poplatníka zůstává stále stejná.

Jako doporučení do budoucna je tedy určitě dostatečně navyšovat každý rok slevu na poplatníka, aby korespondovala s aktuální situací a také stále navyšovat minimální mzdu, abychom splňovali evropský standart mít podíl minimální mzdy na průměrné mzdě alespoň 50 %.

6 Seznam použitých zdrojů

- 1 Accace: Minimální, průměrná a zaručená mzda [online]. 30.11.2021 [cit. 2022-09-14]. Dostupné z: <https://accace.cz/minimalni-prumerna-a-zarucena-mzda/>
- 2 ADAMOVÁ, Daniela. Kurzy.cz: Co je to zaručená mzda a jakou výši zákon zaručuje u jednotlivých profesí? [online]. 29.07.2021 [cit. 2022-09-14]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/603697-co-je-to-zarucena-mzda-a-jakou-vysi-zakon-zarucuje-u-jednotlivych-profesi/>
- 3 Budoucnost profesí: Jak se liší průměrná mzda a medián? [online]. 07. 06. 2011 [cit. 2022-10-01]. Dostupné z: http://www.budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_573-jak-se-lisi-prumerna-mzda
- 4 Bulletin No 35: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990–2019: Daň z příjmů fyzických osob: Základní odčitatelné položky z daňového základu v Kč. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-2-27]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo35.pdf>
- 5 ČESKO. § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p109>
- 6 ČESKO. § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 5. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p110-1>
- 7 ČESKO. § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p111>
- 8 ČESKO. § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p112>
- 9 ČESKO. § 123 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 5. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p123>
- 10 ČESKO. fragment #f3054211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 20. 8. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 5. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3054211>

- 11 Český statistický úřad: Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2021 [online]. 2022 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2021#>
- 12 Český statistický úřad: Tab. 05.06 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE) [online]. 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/171348125/32018122_0506.pdf/4e3fe3ff-d89e-4cd1-8fe8-e507410ebb74?version=1.1
- 13 Český statistický úřad: Tab.05.03 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví (1993–2009) [online]. 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/171348123/32018122_0503.pdf/efd11015-9d10-4a38-8993-20d04ab82b4c?version=1.1
- 14 Český statistický úřad: Tab.05.03 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví (1993–2009) [online]. 2022 [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/171348123/32018122_0503.pdf/efd11015-9d10-4a38-8993-20d04ab82b4c?version=1.1
- 15 ČSOB. Průvodce podnikáním: Minimální mzda v roce 2022: jaké má její zvýšení dopady?[online]. 2021 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/minimalni-mzda-v-roce-2022/>
- 16 Eurostat:Statistika minimálních mezd [online]. 2020 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Statistika_minimáln%C3%ADch_mezd#Rozd.C3.ADly_v_n.C3.A1rodn.C3.ADch_minim.C3.A1ln.C3.ADch_mzd.C3.A1ch
- 17 FETTER, Richard W. České noviny: Minimální mzda má mnohaletou historii - část 7. České noviny [online]. 2007, 29. 11. 2007 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/minimalni-mzda-ma-mnohaletou-historii-cast-7-/282741>
- 18 GOLLA, Petr. Finance.cz: Ve které zemi EU je nejvyšší minimální mzda? [online]. 30. 03. 2022 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/541444-minimalni-mzda-v-evropske-unii/>

- 19 GRULICHOVÁ, Blanka. Mzda a plat. Praha, 2011. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Vedoucí práce Jan Pichrt.
- 20 JANOCHOVÁ, Markéta. Analýza vývoje průměrné mzdy v ČR. Praha, 2015. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze. Vedoucí práce Josef Černohous.
- 21 JECHORT, Petr. Skutečnost: Co je minimální mzda a kolik aktuálně je v ČR [online]. 22.01.2022 [cit. 2022-09-14]. Dostupné z: https://www.skutecnost.cz/rubriky/finance/co-je-minimalni-mzda-a-kolik-aktualne-je-v-cr_863.html
- 22 KRALČÁKOVÁ, Jana. Minimální mzda v České republice a EU. Olomouc, 2012. Bakalářská práce. Moravská vysoká škola Olomouc. Vedoucí práce Jolana Kvíčalová.
- 23 KRÍŽOVÁ, Ludmila. Existenční a životní minimum, minimální mzda a spotřební koš - vzájemné vazby a jejich společenské důsledky. Brno, 2018. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce František Kalouda.
- 24 Kurzy.cz: Průměrná mzda - vývoj průměrné mzdy, 2022 [online]. 05.09.2022 [cit. 2022-10-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>
- 25 Kurzy.cz: Zaručená mzda 2022 a její zvýšení [online]. 2022 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>
- 26 Měsíc.cz: Průměrná mzda: Jak se počítá, kolik činí v roce 2020 a co je medián? [online]. 10.10.2020 [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prumerna-mzda-jak-se-pocita-kolik-cini-v-roce-2020-a-co-je-median/>
- 27 Měsíc.cz: Slevy na dani [online]. 2022 [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>
- 28 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Minimální mzda [online]. 4.1.2023 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- 29 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online]. 2021 [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- 30 PAVELKA, Tomáš. Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 978-80-86729-94-7

- 31 PREUSS, Ondřej. Dostupný advokát: Hrubá vs. čistá mzda - jak se liší a co ji ovlivňuje? [online]. 2021 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/hruba-cista-mzda>
- 32 PUKOVCOVÁ, Klára a Helena BARKMANOVÁ. IDNES.cz: EU se shodla na minimální mzdě, přijde do dvou let. V Česku přesáhne 20 tisíc [online]. 14.9.2022 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/evropsky-parlament-smernice-minimalni-mzda.A220914_102141_eko-zahranicni_pukk
- 33 SMĚTAL, Martin. Odměňování závislé práce. Praha, 2021. Vysoká škola finanční a správní. Vedoucí práce Margerita Vysokajová.
- 34 ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu. Olomouc: ANAG, c2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-887-1.
- 35 VALENTOVÁ, Diana. Minimální mzda a zaručená mzda. Plzeň, 2021. Bakalářská práce. Západočeská univerzita Plzeň. Vedoucí práce Ilona Kostadinovová.
- 36 WRIGHT, Renata. Kurzy.cz: Výpočet čisté mzdy pro rok 2022 [online]. 2022 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/642921-vypocet-ciste-mzdy-pro-rok-2022-princip-se-nemeni-vetsina-zamestnancu-ma-v-roce-2022-mirne-vyssi/>
- 37 Zpravodajství Evropský parlament: Parlament přijal nová pravidla pro přiměřené minimální mzdy všech pracovníků v EU [online]. 14. 09. 2022 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/press-room/20220909IPR40138/ep-prijal-nova-pravidla-pro-primerene-minimalni-mzdy-vsech-pracovniku-v-eu>

7 Seznam tabulek a grafů

7.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 - Slevy na dani pro rok 2022.....	17
Tabulka 2 - Platové tarify podle platových tříd	20
Tabulka 3 - Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991	25
Tabulka 4 - Minimální mzdy států EU podle skupin	27
Tabulka 5 - Zaručená mzda pro rok 2022 podle počtu odpracovaných hodin.....	28
Tabulka 6 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR (úhrn odvětví NH), na fyzické osoby	31
Tabulka 7 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství (úhrn odvětví podle CZ-NACE), na osoby přepočtené na plně zaměstnané.....	32
Tabulka 8 - Medián mezd podle pohlaví za 4. čtvrtletí	33
Tabulka 9 - Vývoj minimální mzdy 1991-2022	35
Tabulka 10 – Vývoj průměrné mzdy 1993-2022.....	37
Tabulka 11 - Podíl minimální a průměrné mzdy	38
Tabulka 12 - Predikce minimální mzdy pomocí trendové funkce.....	39
Tabulka 13 - Predikce minimální mzdy pomocí průměrného koeficientu růstu.....	40
Tabulka 14 - Predikce průměrné mzdy pomocí trendové funkce	41
Tabulka 15 - Predikce průměrné mzdy pomocí průměrného koeficientu růstu	41
Tabulka 16 - Vývoj slevy na poplatníka 1993-2022	42
Tabulka 17 - Predikce slevy na poplatníka 2023-2030	43
Tabulka 18 - Výpočet čisté minimální mzdy v letech 2006, 2014, 2022 a 2030	44
Tabulka 19 - Výpočet čisté průměrné mzdy v letech 2006, 2014, 2022 a 2030.....	46

7.2 Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj měsíční minimální mzdy 1991-2022.....	34
Graf 2 - Vývoj měsíční průměrné mzdy 1993-2022	36
Graf 3 - Vývoj minimální a průměrné mzdy	37
Graf 4 - Vývoj podílu čisté mzdy na hrubé mzdě u minimálních mezd.....	45
Graf 5 - Vývoj podílu čisté mzdy na hrubé mzdě u průměrných mezd.....	47