

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Vyhodnocení slevy na dani na poplatníka v souvislosti
s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR**

Nikola Klanicová

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Klanicová

Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení slevy na dani na poplatníka v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR

Název anglicky

Evaluation of the tax credit per taxpayer in connection with the growth of the average and minimum wage

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je vyhodnocení vlivu slevy na poplatníka na čistý příjem zaměstnanců v odlišných příjmových kategoriích. Na základě komparace vývoje slevy na poplatníka s růstem průměrné a minimální mzdy budou stanoveny možnosti jeho úpravy, případně určité formy valorizace pro udržení funkce sociální podpory.

Metodika

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

Vlastní část bakalářské práce se bude zabývat dlouhodobým vývojem průměrné a čisté mzdy v komparaci s poskytovanou slevou na poplatníka.

Na základě zjištěných časových řad bude vyhodnocen trend jejich vývoje a vzájemná komparace a pomocí trendových funkcí odhadnut vývoj v následujících letech.

Na základě zjištěných výsledků budou vytvořeny modelové případy pro optimalizaci řešené problematiky v souvislosti s daňovou povinností.

Doporučený rozsah práce

35-45 stran

Klíčová slova

fyzická osoba, daňový subjekt, sleva na poplatníka, minimální mzda, daň z příjmu, sleva na dani

Doporučené zdroje informací

- MARKOVÁ, H. 2022. Daňové zákony 2022 : úplná znění platná k 1. 1. 2022. Praha: Grada. 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6
- RINDOVÁ, I., ROHLÍKOVÁ, J. 2022. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2022. Olomouc: Anag. 464 s. ISBN 978-80-7554-353-0
- ŠUBRT, B., PŘÍHODOVÁ, V., LEIBLOVÁ, Z. 2022. Abeceda mzdové účetní 2022. Olomouc: Anag. 688 s. ISBN 978-80-7554-349-3
- ŠUBRT, B. 2018. Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. Olomouc: Anag. 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3
- VYBÍHAL, V. a kol. 2022. Mzdové účetnictví 2022 praktický průvodce. Praha: Grada. 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 18. 10. 2023

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci “Vyhodnocení slevy na dani na poplatníka při růstu průměrné a minimální mzdy v ČR“ 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za její rady, trpělivost a čas, který mi věnovala při zpracování mé bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala rodině a přátelům za jejich neustálou podporu během celého studia.

Vyhodnocení slevy na dani na poplatníka v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou vlivu slevy na poplatníka při růstu minimální a průměrné mzdy v České republice. Teoretická část práce zkoumá klíčové pojmy v souvislosti s odměnou za odvedenou práci, včetně mzdy, platu, minimální mzdy, průměrné mzdy a dalších pojmů, které vychází z účetní terminologie. V další části práce je pozornost věnována systému zdravotního a sociálního pojištění, daňovým povinnostem a slevám na dani.

Praktická část práce se zabývá analýzou vývoje minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka od devadesátých let minulého století až po současnost. Na základě zjištěných dat vývoje mezd v minulosti jsou na tato data aplikovány trendové funkce pro stanovení predikce minimální mzdy a průměrné mzdy pro rok 2030. Pomocí modelových příkladů je zjištěna a porovnána čistá mzda, vliv daňového zatížení a vliv slevy na poplatníka ve vybraných letech. V závěru práce jsou vyhodnoceny výsledky praktické práce a je zde navrženo doporučení pro státní orgány, jejichž spolupráce je klíčová pro efektivní řešení této problematiky do budoucna.

Klíčová slova: fyzická osoba, daňový subjekt, sleva na poplatníka, minimální mzda, daň z příjmu, sleva na dani

Evaluation of the tax credit per taxpayer in connection with the growth of the average and minimum wage

Abstract

The bachelor thesis focuses on analyzing the impact of the tax credit on taxpayer during the growth of the minimum and average wage in the Czech Republic. The theoretical part of the thesis explores key concepts related to labor remuneration, including wages and salary, minimum wage, average wage and other terms derived from accounting terminology. Another section of the thesis delves into the healthcare and social insurance system, tax obligations, and tax credits.

The practical part of the thesis examines the development of the minimum wage, average wage, and tax credit from the 1990s to the present. Trend functions are applied to historical wage data to predict the minimum and average wage for the year 2030. Using model examples, the net pay, the effect of tax burden and the effect of the taxpayer rebate in the specified years are identified and compared. In the conclusion of the thesis, the results of the practical analysis are evaluated, and recommendations are proposed for state authorities, whose cooperation is crucial for effectively addressing this issue in the future.

Key words: individual, taxpayer, taxpayer discount, minimum wage, income tax, tax deduction

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika.....	12
3	Teoretická východiska.....	14
3.1	Mzda a plat.....	14
3.2	Mzda	14
3.3	Plat	17
3.3.1	Platový tarif.....	17
3.3.2	Příplatky a další složky platu.....	19
3.4	Minimální mzda	20
3.5	Zaručená mzda.....	21
3.6	Průměrná mzda a průměrný výdělek.....	22
3.7	Hrubá mzda.....	23
3.8	Superhrubá mzda.....	24
3.9	Čistá mzda	25
3.10	Sociální a zdravotní pojištění	26
3.10.1	Sociální pojištění.....	26
3.10.2	Zdravotní pojištění	28
3.11	Daň z příjmů fyzických osob	30
3.12	Slevy na dani	31
4	Vlastní práce.....	33
4.1	Vývoj minimální mzdy.....	33
4.2	Vývoj průměrné mzdy	36
4.3	Porovnání minimální a průměrné mzdy	38
4.4	Vývoj slevy na poplatníka	40
4.5	Predikce minimální mzdy, průměrné mzdy, slevy na poplatníka	42
4.5.1	Predikce minimální mzdy.....	42
4.5.2	Predikce průměrné mzdy	43
4.5.3	Predikce slevy na poplatníka	44
4.6	Modelové příklady	47
4.6.1	Vliv slevy na poplatníka na minimální mzdu	47
4.6.2	Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu.....	50
5	Závěr	52
6	Bibliografie	53
7	Seznam grafů a tabulek	55

7.1	Seznam grafů	55
7.2	Seznam tabulek	55
7.3	Seznam zkratek	55

1 Úvod

V dnešním světě hraje mzda a plat klíčovou roli v životě jednotlivců. Pojmy zabývající se mzdovou problematikou jako jsou např. minimální mzda, průměrná mzda, zaručená mzda apod. jsou nositeli důležitých informací o ekonomickém postavení občanů nejen v České republice, ale i ve světě.

Mzda i plat představují finanční odměnu za odvedenou práci, kterou zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele. Do mzdy i platu se zahrnuje nejen základní výše odměny za vykonanou práci, ale také další benefity a odměny spojené s pracovním začleněním. Mzda a plat slouží také především jako faktory, které mohou pozitivně ovlivňovat motivaci, loajalitu a celkovou pohodu zaměstnanců.

Minimální mzda zajišťuje nízkopříjmovým osobám státem stanovenou minimální fixní hranici příjmu, která slouží jako základní pojistka proti sociálnímu vyloučení. Těmto osobám zajišťuje především minimální životní standard, ekonomickou bezpečnost a ochranu před chudobou.

Průměrná mzda a průměrný výdělek jsou jedním z globálních ukazatelů ekonomiky státu. Měří nejen úroveň ekonomického blahobytu státu ve srovnání s ostatními státy, ale také slouží jako indikátory sociální soudržnosti a rozvoje.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je vyhodnocení vlivu slevy na poplatníka na čistý příjem zaměstnanců v souvislosti s růstem průměrné a minimální mzdy v ČR. Tento primární cíl je podrobněji analyzován do několika dílčích cílů, které jsou samostatně řešeny. Dílčím cílem je vyhodnotit vývoj minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka během minulých let, a na základě časových řad predikovat jejich vývoj až do roku 2030. Dalším dílčím úkolem je pomocí modelových příkladů zjistit, jaký efekt měla výše slevy na poplatníka na jednotlivé mzdy v různých obdobích. Na základě zjištěných výsledků budou formulovány doporučení pro optimální udržení funkce sociální podpory.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou část a praktickou část, které jsou zpracovány na základě kompilace z odborných publikací, akademické práce, zákonů a z dostupných relevantních internetových zdrojů.

Teoretická část se zabývá definicí mzdy a platu, jejich zásadními rozdíly, funkcí a složkami. U platu jsou zmíněny a vysvětleny pojmy jako platový tarif či příplatky. Dále jsou v jednotlivých kapitolách popsány další pojmy jako je minimální mzda, zaručená mzda, rozdíl mezi průměrnou mzdou a průměrným výdělkem, hrubá mzda, superhrubá mzda a její výpočet, čistá mzda, zdravotní a sociální pojištění s názorným příkladem postupu výpočtu, daň z příjmu a slevy na dani. Tyto termíny jsou nedílnou součástí mzdové problematiky a jsou důležité pro další hlubší porozumění této oblasti.

První část vlastní práce se věnuje dlouhodobému vývoji minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka od devadesátých let minulého století až po současnost. Údaje byly použity ze zveřejněných zpráv Ministerstva práce a sociálních věcí, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a z údajů Českého statistického úřadu. Zjištěná data jsou zpracována do grafu a následně je podrobněji popsán jejich vývoj v průběhu let.

Další část práce je věnována predikci minimální a průměrné mzdy a slevy na poplatníka od roku 2023 do roku 2030. Pro přesnější predikování dat bylo vymezeno časové období let 2012–2023, jelikož se hodnoty minimální i průměrné mzdy každoročně měnily a dlouhodobě nestagnovaly jako v případě minimální mzdy před rokem 2012. Následně byly tyto dvě mzdy analyzovány pomocí kvadratické trendové funkce, která odhadla jejich budoucí vývoj. V případě slevy na poplatníka byla zvolena jiná metoda výpočtu predikce, a to metodou průměrného koeficientu růstu, který má vzorec:

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (1)$$

V odmocnině je zobrazen zlomek, kdy se v čitateli nachází poslední hodnota časové řady (tzn. hodnota roku 2023) a ve jmenovateli je zobrazena první hodnota časové řady (tzn. hodnota roku 2012). Před odmocninou je $n-1$, což představuje celkový počet řádků vymezeného časového období včetně roku 2012–2023 (tzn. 12 řádků), který je snížen o 1.

V modelových příkladech byla pro rok 2030 zachována současná sazba zdravotního a sociálního pojištění (ZP 4,5 %, SP 6,5 %), a také sazba daně z příjmu (15 %). Oba modelové příklady zobrazují v jednotlivých letech 2007, 2015, 2023 a 2030 výpočet čisté měsíční mzdy, která vychází z hrubé měsíční minimální nebo průměrné mzdy. Následně jsou podrobněji popsány a zhodnoceny jednotlivé roky a posuzován vliv slevy na poplatníka.

V závěru práce jsou na základě zjištěných výsledků doporučeny návrhy pro optimalizaci řešené problematiky pro rok 2030, které se zaměřují na daňovou zátěž při minimální mzdě.

3 Teoretická východiska

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na termíny, které souvisejí s různými druhy odměňování poplatníků a slev na dani v České republice. Teoreticky jsou vymezeny pojmy mzda, plat, minimální mzda, zaručená mzda, průměrná mzda a průměrný výdělek, hrubá mzda, čistá mzda. S těmito formami odměňování úzce souvisí pojmy jako je sociální a zdravotní pojištění, a také uplatňované slevy na dani z příjmů fyzických osob.

3.1 Mzda a plat

„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.“ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 1. (AION CS - info@aion.cz, 2023)

„Mzda a plat se poskytují podle složitosti odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 4. (AION CS - info@aion.cz, 2023)

Tyto výroky v zákoníku práce se zaměřují na právo zaměstnanců na mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci a na zásady, podle kterých je určována výše těchto odměn, zahrnujících složitost práce, pracovní podmínky a pracovní výsledky.

3.2 Mzda

Mzda má zpravidla charakter peněžitého plnění. Zákon však připouští, že může být poskytována také jako plnění peněžité hodnoty – naturální mzdou. Tou se rozumí např. poskytnutí výrobků nebo služeb, s výjimkou např. tabákových výrobků a lihovin. (Šubrt, 2018)

Dle zákoníku práce je mzda obvykle sjednána ve smlouvě při uzavírání pracovněprávního vztahu, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Mzdu může zaměstnavatel stanovit i na základě vnitřního předpisu nebo mzdovým výměrem.

Při nástupu zaměstnance do práce je zaměstnavatel povinen vydat mu písemný mzdový výměr. Ten obsahuje údaje o postupu odměňování, o lhůtě a místě vyplacení mzdy, vyplývajícího ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 113. (Roučková, 2023)

Jedná se o jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele, který stanovuje mzdu. Mzdový výměr nemůže být součástí pracovní smlouvy např. její přílohou, jelikož se nejedná o smluvní mzdu (v praxi se jedná o častou chybu). Při takovém nedopatření je nutné považovat mzdu za smluvní. (Šubrt, 2018, s. 55).

V praxi zaměstnavatel může pomocí mzdy docílit níže zmíněných skutečností:

- zajistit kvalifikované pracovníky;
- pozitivně motivovat zaměstnance k žádoucímu pracovnímu výkonu, kterým přispívá k rozvoji konkurenceschopnosti firmy;
- zajistit férovou rozdílnost mezd. (Šubrt, 2018, s. 39)

Za mzdu se může považovat např.:

- základní mzda;
- osobní ohodnocení;
- periodické prémie;
- cílové prémie;
- naturální mzda;
- příplatky;
- doplatky. (Vybíhal, 2022, s. 93)

V praxi mají zaměstnavatelé na výběr některou z forem základní mzdy, kterou mohou uplatnit. Jedná se o mzdu:

- časovou (hodinovou, měsíční);
- úkolovou;
- podílovou;
- provizní;
- osobní. (Vybíhal, 2022, s. 93)

Časová mzda se používá v případě, že nelze jednoznačně změřit výsledky práce za pomoci některých hodnotových (technických) ukazatelů nebo se může jednat o činnosti jiného charakteru. (Vybíhal, 2022)

V praxi se časová mzda dělí na časovou mzdu měsíční a časovou mzdu hodinovou. U časové mzdy měsíční má zaměstnanec stanovenou výši mzdy bez ohledu na to, kolik za měsíc skutečně odpracoval hodin vyplývajících z daného měsíce z plánu stanovené týdenní pracovní doby. V případě časové mzdy hodinové je základním aspektem pro vypočtení mzdy odpracovaný čas. Důležitými údaji pro stanovení výše mzdy je součin skutečně odpracovaných hodin a mzdového tarifu příslušného zaměstnance. (Šubrt, 2018)

Úkolová mzda je závislá především na výkonu daného pracovníka. Předností tohoto typu mzdy je, že dokáže lépe motivovat zaměstnance než odměna v podobě časové mzdy. Nejčastěji se v praxi jedná o tzv. úkolovou mzdu přímou. Příkladem může být práce malíře pokojů, který má vymalovat stanovenou plochu, kdy je mzda vyplácena jako sazba v Kč/m². Dalším zvláštním typem úkolové mzdy může být tzv. akordní mzda. Jedná se o skupinu pracovníků, která má za cíl vykonat určitou zakázku v předem daném termínu za předem sjednanou odměnu. (Vybíhal, 2022)

Podílová nebo také provizní mzda znamená, že zaměstnanec dostává část (procento) ze zisku nebo hodnoty dohodnutých obchodů. (Šubrt, 2018)

Podílová mzda je stanovena jako částka v procentech z určené jednotky měřené v Kč, například z příjmu z prodeje. Provize za práci je obvykle stanovena jako částka v procentech z dosažených (realizovaných) obchodů, počtu získaných klientů apod. (Vybíhal, 2022)

Typickým příkladem v praxi se jedná o pracovní pozici realitního makléře, který dostává provizi z prodeje nebo pronájmu nemovitosti na základě procenta z celkové transakční hodnoty. Tento typ mzdy je pro pracovníka motivující, jelikož se snaží aktivně vyhledávat a uzavírat další obchody.

Osobní ohodnocení je používána u zaměstnanců, kteří vykonávají svou práci v stálém pracovním nasazení a s žádoucí kvalitou odvedené práce. S tímto druhem mzdy se můžeme setkat u dělnických profesí. (Vybíhal, 2022)

3.3 Plat

V případě platu je zaměstnavatel odlišný od toho, který vyplácí mzdy. Nejčastěji se můžeme setkat se zaměstnavateli, kteří působí ve správě či veřejných službách. Jedná se například o veřejný sektor, soukromý sektor, vzdělávací instituce, zdravotnická zařízení, neziskové organizace apod. (Šubrt, 2022)

Ze zákona, jiných nařízení vlády nebo v mezích dle kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci plat za vykonanou práci. Plat nelze stanovit jinou metodou nebo v jiné výši, než je uvedeno v zákoníku práce § 122.

Dalším závazkem zaměstnavatele je vystavit v den nástupu zaměstnanci v písemné formě platový výměr. V něm jsou uvedeny údaje, které se týkají platové třídy, výše tarifu a dalších pravidelných měsíčních dílčích částí platu, jako jsou například příplatky různého charakteru. V případě změny těchto údajů musí zaměstnavatel s touto skutečností zaměstnance obeznámit, a to opět v písemné formě a se zdůvodněním dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 136. (Roučková, 2023)

Plat je tvořen:

- Platovým tarifem;
- příplatky a jinými složkami platu. (Šubrt, 2018)

3.3.1 Platový tarif

Zaměstnanci mají nárok na platový tarif stanovený pro konkrétní platovou třídu. Ta odpovídá nejnáročnějším pracovním úkonům, které jsou začleněny v katalogu prací, a jsou vyžadovány zaměstnavatelem v pracovní smlouvě. Plat je také ovlivněn délkou dosažených pracovních zkušeností a platovým stupněm přiřazeným na základě odpracovaných let dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 123. (Roučková, 2023)

Zákon určuje výši platových tarifů pouze minimálně. Oproti tomu nařízení vlády stanovuje jejich povinnou výši. Platové tarify se dělí na tarify obecné povahy a zvláštní (zvýšené) povahy, které jsou rozděleny do čtyř kategorií. Celkem je v České republice ustanoveno 16 platových tříd.

Všem zaměstnancům náleží měsíční plat dle jejich platového tarifu, který je ustanovený měsíční částkou v případě, že odpracují všechny směny, které jsou po nich vyžadovány.

V případě, že zaměstnanec není schopen odpracovat všechny plánované směny, náleží mu pouze podíl (část) platového tarifu za skutečně odpracované směny v daném měsíci. (Šubrt, 2018, s. 61 - 63)

Tabulka 1 Platové tarify dle platových tříd

Platová třída	Platový tarif v Kč za měsíc
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200

Zdroj: vlastní zpracování, (Zákony pro lidi, 2023)

3.3.2 Příplatky a další složky platu

Zákoník práce vymezuje tyto druhy příplatků (stručně charakterizováno):

- a) **osobní příplatek** (§ 131 ZP) – nenároková část platu; odměna zaměstnance za výborné pracovní výsledky (dlouhodobé);
- b) **příplatek za vedení** (§ 124 ZP) – nároková část platu; odměnění zaměstnance za řídicí práce či zastoupení vedoucího zaměstnance na přechodnou dobu;
- c) **příplatek za noční práci** (§ 125 ZP) – nároková část platu; odměnění zaměstnance za práci vykonávanou v rozmezí od 22.00 do 6.00 hodin; příplatek tvoří 20 % průměrného hodinového výdělku;
- d) **příplatek za práci v sobotu a v neděli** (§ 126 ZP) – nároková část platu; časové období sobota a neděle v rozmezí od 0.00 do 24.00 hodin; příplatek tvoří 25 % průměrného hodinového výdělku;
- e) **plat včetně příplatků za práci přesčas** (§ 127 ZP) – nároková část platu; příplatek je tvořen ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku; v případě, že se jedná o nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, činí příplatek 50 % průměrného hodinového výdělku;
- f) **příplatek za práci ve svátek** (§ 135 ZP) – nároková část platu; příplatek je tvořen ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku;
- g) **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** (§ 128 ZP) – nároková část platu; příplatek je tvořen nejméně 5 % základní sazby minimální mzdy za měsíc, nejvýše však částkou 1 800 Kč;
- h) **příplatek za rozdělenou směnu** (§ 130 ZP) – nároková část platu; v případě, že je zaměstnanci rozdělena směna do dvou či více částí; příplatek je tvořen ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku;
- i) **zvláštní příplatky** (§ 129 ZP) – nároková část platu; jedná se o zaměstnance, kteří vykonávají svou práci ve vysoké psychické zátěži nebo pracující v životu ohrožujících podmínkách nebo ve velmi náročných pracovních režimech;

- j) **příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah** (§ 132 ZP) – je součástí platu (nejedná se o zvláštní příplatek); týká se pouze pedagogických pracovníků; příplatek je tvořen v souvislosti s tzv. nad úvazkovou hodinou, jenž činí 200 % průměrného hodinového výdělku;
- k) **specializační příplatek pedagogického pracovníka** (§ 133 ZP) – pedagogický pracovník vykonávající mimo jiné i vedlejší pedagogickou činnost, ke které je vyžadována další kvalifikace; příplatek se pohybuje v rozmezí 1 000 Kč až 2 000 Kč měsíčně;
- l) **odměny** (§ 134 ZP) – jednorázová nenároková část platu; příplatek je poskytnut zaměstnanci např. při splnění mimořádného úkolu;
- m) **cílové odměny** (§ 134a ZP) – podmíněně nároková; týká se zaměstnance, který dokončí předem sjednaný úkol, jenž je mimořádně náročný. (Šubrt, 2018, s. 63 - 67)

3.4 Minimální mzda

Zákoník práce stanovuje, že mzda, plat a ani odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Jedná se o státem určenou nejnižší mzdu, která může být na hranici přípustnosti v pracovněprávním vztahu. (Šubrt, 2018, s. 52)

Zpravidla je na začátku kalendářního roku vydáváno Ministerstvem práce a sociálních věcí nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde stanovuje základní sazbu minimální mzdy pro příslušný kalendářní rok.

Pro rok 2023 činí základní sazba minimální mzdy 103,80 Kč za hodinu anebo 17 300 Kč za měsíc. Hodinová sazba vyplývá z týdenní pracovní doby, která je stanovena na 40 hodin dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 2. (AION CS - info@aion.cz)

V případě, že mzda zaměstnance nedosáhne na stanovenou úroveň minimální mzdy, náleží mu tzv. doplatek minimální mzdy. Do dosažené mzdy nebo platu nejsou započitatelné nárokové položky, kterými jsou např. příplatky ve svátek, příplatky za práci v noci, příplatky za práci v sobotu a neděli a příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Jedná-li se o odměňování zaměstnance v platu je vždy poskytnut doplatek do minimální měsíční mzdy. Pokud se jedná o odměnu vyplacenou ve formě mzdy je tento doplatek poskytnut v případě, že tento fakt byl předem sjednán, určen nebo stanoven. (Šubrt, 2022, s. 102)

3.5 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí mzda nebo plat, na kterou má zaměstnanec nárok a rovněž může uplatnit své právo dožadovat se této skutečnosti dle zákoníku práce. Významným faktem je, že z toho termínu vychází právní skutečnost nejnižší úrovně zaručené mzdy. Tuto skutečnost lze najít v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce § 112. (Roučková, 2023)

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se týkají jen zaměstnanců, kteří nemají v kolektivní smlouvě sjednanou mzdu. To platí i pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem. Tento fakt se nevztahuje na osoby pracujících na dohody sjednané mimo pracovní poměr.

V případě nedosažené hranice minimální mzdy nebo platu, je i zde uplatňována funkce doplatku. Tento rozdíl musí být dorovnán do minimální stanovené hranice pro nejnižší úroveň zaručené mzdy. Do dosažené mzdy se nezahrnují práce přesčas a zákonné příplatky, které byly již zmíněny v kapitole minimální mzda.

Zaměstnavatelé ve většině případů mylně předpokládají, že poskytnutí minimální mzdy zaměstnanci je dostačující. Přitom mají povinnost mu zajistit alespoň nejnižší úroveň zaručené mzdy. Tímto způsobem se dopouštějí hrubého porušení zákona. (Šubrt, 2018, s. 53, 54)

Nejnižší hodnoty zaručené mzdy jsou ukotveny v 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. V tomto nařízení vlády je mimo jiné upraveno 8 skupin, které jsou dále členěny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. (Šubrt, 2022, s. 103)

Níže budou stručně charakterizovány jednotlivé skupiny prací. Jedná se o tyto skupiny prací:

1. skupina prací: jednoduché úkony s drobnými předměty a nástroji v mírně zhoršených podmínkách.

- 2. skupina prací:** stejnorodé odborné práce s větší volbou postupu, uspořádáním jednotlivých prvků (předmětů). Dlouhodobé zatížení větších svalových skupin.
- 3. skupina prací:** různorodé odborné práce v proměnlivých týmech, vyšší psychická námaha a zvýšené požadavky na pozornost.
- 4. skupina prací:** odborné práce s komplexními systémy a vnitřními vazbami. Potřeba logického myšlení a představitosti, vysoké nároky na detail. Práce v extrémních pracovních podmínkách a neúměrná zátěž velkých svalových skupin.
- 5. skupina prací:** odborné specializované úkoly, složité systémy s vnitřními vazbami, vyšší psychická námaha.
- 6 skupina prací:** systémová práce s obecnými vazbami na další procesy. Vyšší nároky na myšlení, představitost, nutnost rozhodování a značná psychická námaha.
- 7. skupina prací:** systémové specializované práce s rozsáhlými vazbami, tvůrčí rozvoj a koordinace.
- 8. skupina prací:** tvůrčí systémové práce s nejnáročnějšími obory a disciplínami, vysoká psychická námaha. (Woff, 2015)

3.6 Průměrná mzda a průměrný výdělek

Průměrná mzda a průměrný výdělek není totéž. Průměrná mzda se odlišuje tím, že se jedná o statistickou veličinu, která je zjišťována Českým statistickým úřadem. Průměrný výdělek slouží pouze pro pracovněprávní účely. Pro zjištění jiných účelů např. nemocenského nebo důchodového pojištění, je používán tzv. vyměřovací základ. Další odlišnost mezi vyměřovacím základem a průměrným výdělkem je v rozhodném období. U průměrného výdělku se rozhodné období uplatňuje na období čtvrtletní, zatímco u vyměřovacího základu je počítáno s rozhodným obdobím 12 měsíců. (Šubrt, 2022, s. 137)

Průměrnou mzdu stanovuje pro rok 2023 nařízení vlády č. 290/2022 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2021, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu, za rok 2021, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2023 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2023

a o zvýšení důchodů v roce 2023, která činí 40 324 Kč. Tato částka je důležitá především pro výpočet daně z příjmu a správné stanovení hranice pro určení sazby. (Rindová, 2023)

Výši průměrného měsíčního čistého výdělku je oprávněn kontrolovat příslušný Úřad práce ČR, a to v míře, která je nezbytná pro určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Aby Úřad práce ČR mohl správně stanovit výpočet průměrného měsíčního výdělku, je pro tuto instituci nutné znát i další nezbytné údaje. Má oprávnění zjistit a prověřit pravdivost výpočtu hodinového průměrného výdělku a jeho následný přepočet na měsíční průměrný výdělek. Toto právo se vztahuje pouze na informace týkající se jedinců, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. (Šubrt, 2022, s. 137)

V situaci, kdy zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dnů v rozhodném období, je použito namísto průměrného výdělku, výdělku pravděpodobného. Jak z názvu výdělku vyplývá, jedná se o uměle konstruovaný výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, kdyby odpracoval směny za příslušné kalendářní čtvrtletí. Pravděpodobný výdělek můžeme zjistit z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec skutečně dosáhl od začátku rozhodného období nebo jen z hrubé mzdy, které by pravděpodobně dosáhl. Proto je potřeba brát na vědomí, že se pravděpodobný výdělek dá stanovit různými způsoby. (Vybíhal, 2022, s. 115)

3.7 Hrubá mzda

Hrubou mzdu obecně tvoří několik složek. Skládá se ze základní mzdy (úkolové, časové a dalších), náhrady mzdy, příplatků (např. za práci přesčas, ve svátek, v noci atd.), a také z prémie a odměn. (Štohl, 2017, s. 125)

Jedná se o dílčí základ daně před zdaněním a odpočty (za zdravotní a sociální pojištění) z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. (Rindová, 2022, s. 14)

Zaměstnavatelé (především v podnikatelské sféře), kteří poskytují mzdu, musí vždy pečlivě rozlišit, zda se příslušné plnění opravdu týká mzdy za vykonanou práci. Tato mzda musí odpovídat definici obsažené v právním předpisu podle § 109 ZP.

Zákoník práce připouští možnost poskytnutí mzdy nejen v peněžitém plnění, ale také jako plnění peněžité hodnoty v podobě naturální mzdy. Výše naturální mzdy (výrobků, výkonů,

práci a služeb) musí být vyjádřena v takové peněžní formě, aby odpovídala její obvyklé ceně nebo ceně po udělené slevě pro zaměstnance. (Šubrt, 2018)

V některých případech peněžitých nebo naturálních plnění je zcela znatelné, že nemají povahu odměny za práci, a tak nemohou být součástí mzdy. Jedná se o zaměstnanecké výhody (benefity), které mají povahu kompenzace za některé skutečnosti nebo podmínky týkající se zaměstnání. Z praxe můžeme uvést běžně poskytované benefity, které jsou ve formě peněžitých příspěvků na stravování, příspěvků na dopravu do místa výkonu práce, poskytnutí motorového vozidla pro firemní i soukromé účely, cenové zvýhodnění při prodeji výrobků nebo služeb vlastním zaměstnancům apod. (Šubrt, 2018)

Zaměstnavatelé ve veřejných službách a správě mají jednodušší orientaci pro poskytování platu zaměstnancům. Řídí se pouze tím, co jim stanovuje zákon a nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových výměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kde jsou výslovně vytyčeny všechny platové složky a žádné jiné nejsou přípustné. (Šubrt, 2018, s. 327 - 329)

Začátkem roku 2021 došlo ke zrušení dříve používané superhrubé mzdy. Ta byla tvořena z hrubé mzdy a odvody sociálního pojištění (24,8 % hrubé mzdy) a zdravotního pojištění (9 % z hrubé mzdy), které odváděl zaměstnavatel za zaměstnance. Odvody činily celkem 33,8 %, které výrazně navyšovaly základ daně z příjmu, a také samotnou daň z příjmu. (Bureš, 2022)

3.8 Superhrubá mzda

Superhrubá mzda byla zavedena v roce 2008 jako součást tehdejší reformy veřejných financí. Vláda v té době chtěla sjednotit daň z příjmů fyzických osob stanovená ve výši 15 % a zjednodušit tak daňový systém. Nicméně daň z příjmu byla ve skutečnosti větší, jelikož se nepočítala z hrubé mzdy, ale z tzv. superhrubé mzdy. Superhrubá mzda se tak skládala z hrubé mzdy, zdravotního a sociálního pojištění, které odváděl zaměstnavatel za zaměstnance. Proto byla vypočítávaná daň vyšší, než kdyby byla počítána z hrubé mzdy. (Bican, 2020)

Hrubá mzda byla navýšena o 33,8 % za odvody za pojištění, které odváděl zaměstnavatel tzn. 24,8 % za sociální pojištění a 9 % za zdravotní pojištění. Superhrubá mzda představovala základ daně, ze které byla následně vypočítána 15 % daň z příjmu fyzické osoby. Vyčíslení

odvodů za zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance se počítalo pouze z hrubé mzdy. K zrušení superhrubé mzdy došlo v roce 2021, a přesto nedošlo k žádné ztrátě nebo významné změně v rozpočtu.

Níže je zobrazena tabulka č. 2, která představuje vzorový příklad postupu výpočtu měsíční hrubé mzdy v roce 2008.

Tabulka 2 Výpočet superhrubé měsíční mzdy v Kč v roce 2008

	2008 (Kč)
Hrubá mzda	20 000
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900
Sociální pojištění (6,5 %)	1 300
Superhrubá mzda (33,8 %)	26 760
Zaokrouhlený základ daně	26 800
Srážková daň	4 020
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	1 950
Čistá mzda	15 850

Zdroj: vlastní zpracování

3.9 Čistá mzda

Čistá mzda je výsledkem hrubé mzdy, od které je odečteno zdravotní pojištění, sociální pojištění a záloha na daň. Následně je částka k výplatě vyplacena zaměstnanci za příslušný odpracovaný měsíc. U některých zaměstnanců může být částka k výplatě vyšší, než jaká byla jejich čistá mzda. A to tehdy, když zaměstnanec obdrží dávky nemocenského pojištění. Také může nastat situace, kdy jsou zaměstnanci nařízeni srážky (exekuce dluhů) nebo jsou srážky stanoveny na základě dohody nebo nařízení soudu (např. výživné, splátka půjčky nebo náhrada škody zaměstnavateli), které se odečítají od čisté mzdy. (Klínský, 2016, s. 163 - 165)

Pro započítání čisté mzdy uvádí Občanský soudní řád v § 277 odst. 2, že v případě je-li zaměstnanec zaměstnán na pracovní poměr a souběžně na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce, započítává se společně čistá mzda a čisté odměny z dohod (jedná se o tzv. vedlejší činnost).

Naopak se pro započítání do čisté mzdy nepovažují náhrady, které jsou zaměstnanci poskytnuty na náklady spojené s pracovním výkonem. Jelikož nemají povahu mzdy a ani ji nemají nějakým způsobem nahrazovat. Jsou to náhrady za služební cestu, za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro optimální výkon práce.

Čistá mzda má povahu skutečného charakteru, nikoliv fiktivního, jako tomu bylo u průměrného výdělku, nýbrž je to mzda zúčtována ke skutečné výplatě. (Šubrt, 2018, s. 521, 522)

3.10 Sociální a zdravotní pojištění

Již v předchozích tématech (o hrubé a čisté mzdě) byly okrajově zmíněny povahy sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se o zákonem stanovené povinné srážky u fyzických osob ze závislé činnosti. Tyto srážky sociálního a zdravotního pojištění jsou přednostně srazeny z hrubé mzdy, čímž je následně vytvořena čistá mzda. (Šubrt, 2018, s. 454)

3.10.1 Sociální pojištění

Poplatníci pojistného na sociální zabezpečení jsou všechny osoby, které se účastní systému důchodového a nemocenského pojištění. Jejich příjmy jsou zahrnuty do vyměřovacího základu a podle zákona jsou povinni zaplatit pojistné. Za poplatníky se považují zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění (ODÚDP) a zahraniční zaměstnanci. (Vybíhal, 2022, s. 176)

„Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.“, toto ustanovení se nachází v zákoně č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Rozhodným obdobím pro odvedení pojistného na sociální zabezpečení je stanoven kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. (Sociální zabezpečení, 2022)

Sazby pro rok 2022 byly stanoveny pro zjištění výše pojistného z vyměřovacího základu následovně:

- zaměstnavateli je určena celková sazba 24,8 % (z toho tvoří 21,5 % důchodové pojištění, 2,1 % nemocenské pojištění a 1,2 % státní politika v zaměstnanosti);
- zaměstnanci je určena celková sazba 6,5 %, kterou tvoří důchodové pojištění;
- u OSVČ je určena celková sazba 29,2 % (z toho tvoří 28 % důchodové pojištění a 1,2 % státní politika v zaměstnanosti);
- u OSVČ, která se účastní systému nemocenského pojištění je určena sazba 2,1 %;
- u osob, které se dobrovolně účastní systému důchodového pojištění je určena sazba 28 %;
- u zahraničních zaměstnanců je stanovena sazba 2,1 % na nemocenské pojištění. (Vybíhal, 2022)

Následně je pojistné (vypočítané z vyměřovacího základu) odvedeno zaměstnavateli, OSVČ, zahraničními zaměstnanci a osobami dobrovolně účastněnými důchodového pojištění okresní správě sociálního zabezpečení. (Vybíhal, 2022, s. 172)

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro to, aby mohl odvést pojistné je částka odpovídající součtu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří se účastní systému nemocenského pojištění. (Vybíhal, 2022, s. 178)

Pro fyzické osoby (zaměstnance) je základ daně posuzovaný pro účely pojistného na důchodovém pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které skutečně byly nebo mohly být (v případě, že podléhaly zdanění v ČR), předmětem daně z příjmů fyzických osob a nebyly od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval ve spojitosti se zaměstnáním. Může nastat situace, kdy zaměstnanec nemá žádné započitatelné příjmy za příslušný kalendářní měsíc (např. z důvodu trvání dočasné pracovní neschopnosti apod.), nemusí tedy za něj zaměstnavatel odvádět žádné pojistné na sociální zabezpečení. (Šubrt, 2022, s. 460)

Minimální mzda je pro rok 2023 stanovena ve výši 17 300 Kč a minimální vyměřovací základ je určen jako 31,3 % z této částky:

Celková sazba za odvod sociálního pojištění činí: $17\,300 \times 0,313 = 5\,415$ Kč

Zaměstnanec odvádí: $17\,300 \times 0,065 = 1\,125$ Kč

Zaměstnavatel odvádí: $17\,300 \times 0,248 = 4\,290$ Kč

(Vlastní provedení výpočtu)

3.10.2 Zdravotní pojištění

V zákoně č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění je ustanoveno, že musí být povinně pojištěny všechny osoby, které mají trvalé bydliště v České republice (týká se i cizinců) nebo v případě, že jejich trvalý pobyt není v České republice, ale tyto osoby jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který sídlí v ČR.

Vyňaty ze zdravotního pojištění jsou osoby diplomatických zástupců nacházejících se na území České republiky, osoby s dlouhodobým pobytem mimo ČR na dobu delší než 6 měsíců a osoby nacházející se na území ČR vykonávající nelegální práci. (Vybíhal, 2022, s. 140, 141)

V České republice má pojištěnec právo vybrat si z více než pěti zdravotních pojišťoven např. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky (VZP), Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví (OZP), Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR a další.

Plátcí povinného zdravotního pojištění se vymezují na:

- individuální plátce – pojištěnec;
- hromadný plátce – zaměstnavatel;
- stát. (Vybíhal, 2022)

Individuálním plátcem je osoba, která je zaměstnancem (fyzická osoba), které plynou příjmy ze závislé činnosti. Výjimku mají osoby jejíž příjmy za závislé činnosti nejsou předmětem daně. Dále jsou to studenti a osoby pracující na dohody konané mimo pracovní poměr, které nepřesáhnou stanovenou hranici pro zúčtování na zdravotní pojištění. Mezi další individuální plátce patří osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a osoby s trvalým

pobytem v ČR, která po celý kalendářní měsíc nebyla OSVČ nebo zaměstnancem a plátcem nebyl ani stát. Jedná se o samoplátce tzv. osoba bez zdanitelných příjmů.

Hromadným zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti.

Plátce pojistného může být i stát, který odvádí pojistné prostřednictvím státního rozpočtu. Může je odvádět za osoby např. pobírající sociální dávky, osoby s postižením, ženy na mateřské dovolené, studenty apod. (Vybíhal, 2022, s. 143 - 146)

Zdravotní pojišťovny mají povinnost dle příslušného zákona vydávat svým pojištěncům tzv. průkaz pojištěnce. Jedná se o plastový průkaz (nebo náhradní papírové doklady), který slouží k doložení nároku na poskytnutí zdravotní péče a zároveň také jako Evropský průkaz zdravotního pojištění. (Šubrt, 2022, s. 345)

Sazby pro rok 2022 jsou stanoveny pro zjištění výše pojistného z vyměřovacího základu následovně:

- u zaměstnavatelů činí sazba 9 %;
- u zaměstnanců činí sazba 4,5 %;
- u OSVČ je sazba ustanovena na 13,5 %. (Vybíhal, 2022, s. 155)

Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které skutečně byly nebo mohly být v případě, že podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob a nebyly od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval ve spojitosti se zaměstnáním. Následně je vyměřovací základ snížen např. o náhrady škody, odstupné, jednorázovou sociální pomoc, věrnostní přídavek horníků, plnění, které bylo poskytnuté poživateli starobního nebo individuálního důchodu atd. (Vybíhal, 2022, s. 159)

Minimální mzda je pro rok 2023 stanovena ve výši 17 300 Kč a minimální vyměřovací základ je určen jako 13,5 % z této částky:

Celková sazba za odvod zdravotního pojištění činí: $17\,300 \times 0,135 = 2\,336$ Kč

Zaměstnanec odvádí: $17\,300 \times 0,045 = 779$ Kč

Zaměstnavatel odvádí: $17\,300 \times 0,09 = 1\,557$ Kč

(Vlastní provedení výpočtu)

3.11 Daň z příjmů fyzických osob

Faktorem pro zdanění mzdy je nutné znát příjmy ze závislé činnosti, které jsou nazývány jako základ daně. Dílčím základem pro daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je hrubá mzda. Všechny typy příjmů mají společnou progresivní sazbu daně, která je 15 % pro základ daně do 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro základ daně přesahující tuto hranici. Hranice pro uplatnění, která pro odvedení vyšší sazby daně je 48násobek průměrné mzdy. Nemůže to tedy být konkrétní částka, jelikož se každoročně mění, předem daným výpočtem. (Rindová, 2023, s. 14)

Pro správné zdanění příjmů je důležité znát pojmy daňový rezident a daňový nerezident, které jsou obsaženy v § 2 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Poplatníci, kteří mají trvalé bydliště v ČR nebo se v ČR obvykle zdržují, jsou nazýváni daňovými rezidenty. Mají daňovou povinnost z příjmů plynoucích ze zdrojů z České republiky, popřípadě příjmů plynoucích ze zahraničí. Oproti tomu poplatníci, kteří jsou daňovými nerezidenty nemají trvalé bydliště v ČR a ani se na tomto území obvykle nezdržují. Jejich daňovou povinnost tvoří příjem, který vyplývá pouze ze zdrojů České republiky. (Marková, 2022, s. 6)

Významným faktorem je nutnost znát, zda-li poplatník podal Prohlášení u plátce daně. V případě, že tak učiní, stanoví mu plátce základ daně z úhrnu všech příjmů ze závislé činnosti uskutečněných nebo vyplacených poplatníkovi za kalendářní měsíc. Plátce daně je povinen srazit mu zálohu na daň z jeho příjmů, a to buď sazbou 15 % nebo 23 % vyplývající z právního řádu. Pokud poplatník neučinil Prohlášení, pak je zaměstnavatel povinen srazit zálohu na daň nebo daň podle jiné (zvláštní) sazby dle příjmů ze závislé činnosti. Před zdaněním je nutné zaokrouhlit základ daně do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. (Šubrt, 2022, s. 252, 253)

Provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti může poplatníkovi provést plátce daně, pokud jej o to požádá. Poplatník, jenž pobíral příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků ve zdaňovacím období, může po tomto ukončení

období (kalendářní rok) zažádat plátce daně o roční zúčtování. V případě, že tak neučiní, plátce daně neprovede roční zúčtování. (Vybíhal, 2022)

Pro provedení zúčtování může požádat poplatník který:

- ve zdaňovacím období měl příjmy jen od jednoho plátce (zaměstnavatele);
- pobíral příjmy od více plátců (jednotlivé zaměstnavatele měl postupně za sebou ve zdaňovacím období);
- podepsal u všech (těchto) plátců prohlášení k dani;
- písemnou formou zažádal o roční zúčtování posledního z plátců daně;
- nepodal nebo není povinen podat daňové přiznání. (Vybíhal, 2022, s. 320, 321)

3.12 Slevy na dani

V České republice lze uplatňovat různé typy slev na dani. Některé se uplatňují měsíčně a některé pouze ročně. Přehled je stanoven v § 35 v zákoně o daních z příjmů. Jedná se o slevy, které si může fyzická osoba uplatnit ze závislé činnosti pro rok 2023 – jedná se pouze o výčet některých uplatňovaných slev:

- Sleva na poplatníka (základní) – základní sleva na poplatníka v roční výši 30 840 Kč a v měsíční výši činí 2 570 Kč;
- Sleva na dani na manžela – poplatník sdílí společnou domácnost s manželkou, která nemá vlastní příjmy nebo jeho příjmy nepřesáhnou v daném roce hranici 68 000 Kč;
- Sleva za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení* – tato sleva je rovněž nazývána jako tzv. školkovné, a je v celkové výši 17 300 Kč za rok;
- Sleva na invaliditu 1. a 2. stupně – základní sleva na invaliditu ve výši 210 Kč měsíčně a roční částku ve výši 2 520 Kč;
- Sleva na invaliditu 3. stupně – představuje rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 420 Kč měsíčně a roční částku ve výši 5 040 Kč;
- Sleva na dani držitele průkazu ZTP/P – poplatníkovi je přiznaná sleva, jestliže je držitelem průkazu ZTP/P. Tímto průkazem se prokáže zaměstnavateli, u kterého učinil Prohlášení nebo na základě rozhodnutí úřadu práce o přiznání této slevy, a to ve výši 1 345 Kč měsíčně. Pokud pobírá současně i invalidní důchod, slevy se mu kumulují;

- Sleva na studenta* – zaměstnanci, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání (týká se žáků a studentů) – roční částka slevy činí 4 020 Kč a měsíčně odpovídá 335 Kč. Důležitá je podmínka dodržení věkové hranice 26 let. Výjimkou jsou doktorská prezenční studia na vysoké škole, kde platí hranice 28 let. Pro tuto slevu je nutné předkládat potvrzení o studiu od školy či učiliště. (Rindová, 2023)

**Označené slevy jsou pro rok následující rok (2024) zrušeny a již si je fyzická osoba nebude moci uplatnit.*

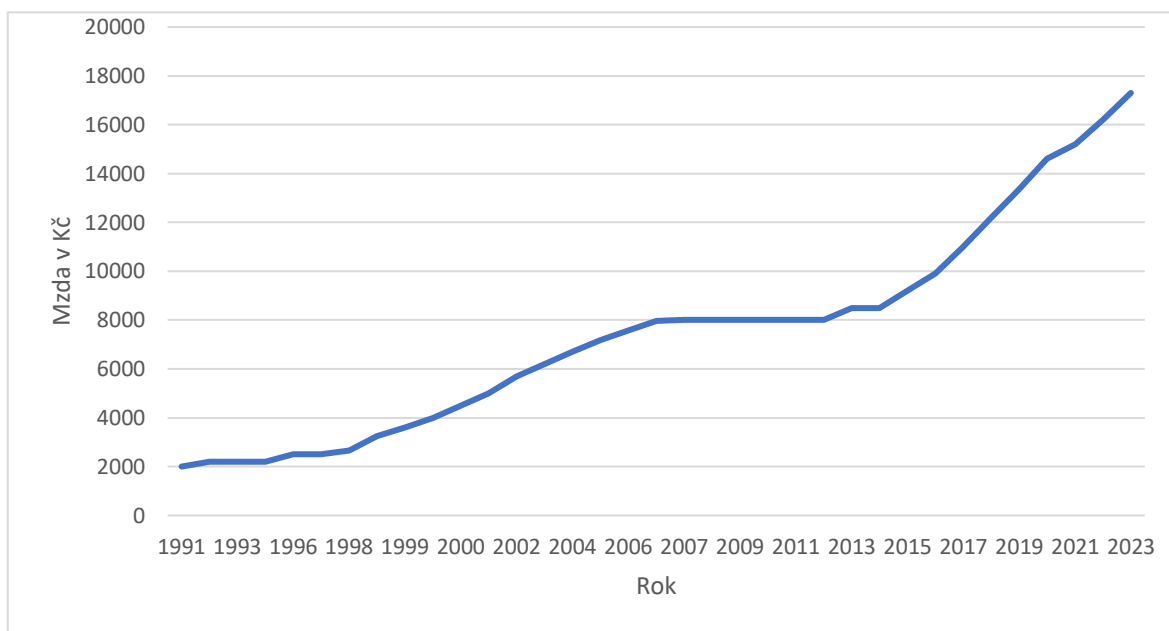
4 Vlastní práce

V této části práce dochází k propojení teoretických poznatků (získaných z kapitoly 3 Teoretická východiska) s daty zveřejněnými státními institucemi České republiky, která poslouží jako základní předpoklad pro zkoumání jednotlivých dílčích podkapitol, směřujících k dosažení stanoveného cíle.

4.1 Vývoj minimální mzdy

Graf č. 1 představuje vývoj částek minimální mzdy na území České republiky v letech 1991-2023, který je následně podrobněji popsán níže.

Graf 1 Vývoj minimální mzdy v průběhu let 1991–2023



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2023)

Při zavedení v roce 1991 činila minimální mzda 2 000 Kč. O rok později byla navýšena o 200 Kč a až do roku 1995 její hodnota stagnovala.

V průběhu dalších let se mírně zvyšovala v řádu několika stovek korun. K největšímu nárůstu minimální mzdy došlo mezi roky 1998 a 1999, když se tato mzda zvýšila o 600 Kč, což představovalo téměř 23 % z původních 2 650 Kč na 3 250 Kč. Rok 1999 byl výjimečným

i v tom, že minimální mzda byla poprvé od svého zavedení v tomto roce navýšena celkem dvakrát. V lednu na již zmiňovaných 3 250 Kč a o půl roku později v červenci na 3 600 Kč.

V letech 2000 až 2007 byla minimální mzda navyšována každým rokem. Výjimkou byly roky 2000 a 2006, kdy se zvyšovalo dvakrát.

Období mezi roky 2007 až 2012 došlo v České republice k druhé dlouhodobější stagnaci minimální mzdy, která dosahovala úrovně 8 000 Kč. Příčinou byla celosvětová ekonomická krize v roce 2008, která sice přímo Českou republiku nezasáhla, nicméně se její důsledky projevily v následujících letech. Po tomto období se v roce 2013 zvýšila minimální mzda o 500 Kč, což představovalo pouze 6% zvýšení růstu této mzdy.

V dalších letech až do roku 2023 se tempo růstu minimální mzdy pohybovalo průměrně okolo 7,2 %. Mimořádným rokem byl rok 2021, kdy se oproti předchozímu roku zvýšil růst minimální mzdy pouze o 4 %. Tato situace byla zapříčiněna v té době probíhající celosvětovou pandemií COVID – 19. V neposlední řadě můžeme zmínit, že v období mezi lety 2006 a 2007 byl zaznamenán nejmenší růst minimální mzdy v její historii, pouze o 0,6 %, což odpovídalo zvýšení této mzdy o pouhých 45 Kč.

Tabulka 3 Přehled vývoje minimální mzdy 1991–2023

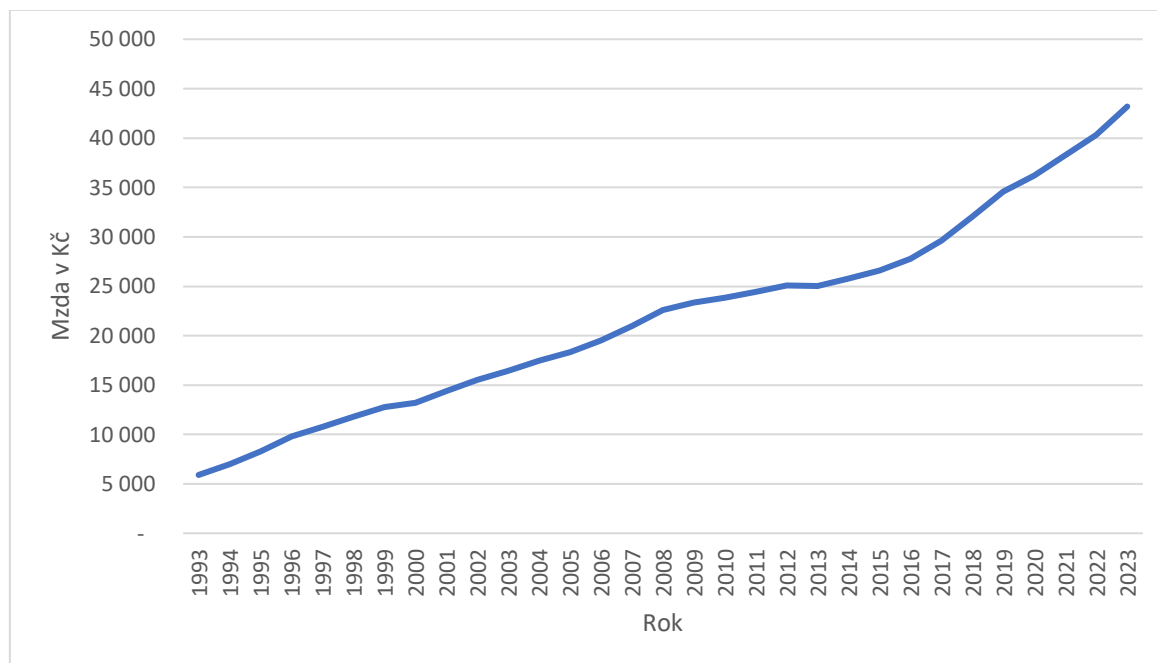
Období	Výše minimální mzdy v Kč za měsíc	Meziroční tempo růstu
1991 únor	2 000	-
1992 leden	2 200	10 %
1996 leden	2 500	13,6 %
1998 leden	2 650	6 %
1999 leden	3 250	22,6 %
1999 červenec	3 600	-
2000 leden	4 000	11,1 %
2000 červenec	4 500	-
2001 leden	5 000	11,1 %
2002 leden	5 700	14 %
2003 leden	6 200	8,8 %
2004 leden	6 700	8,1 %
2005 leden	7 185	7,2 %
2006 leden	7 570	10,7 %
2006 červenec	7 955	-
2007 leden	8 000	0,6 %
2013 srpen	8 500	6,3 %
2015 leden	9 200	8,2 %
2016 leden	9 900	7,6 %
2017 leden	11 000	11,1 %
2018 leden	12 200	10,9 %
2019 leden	13 350	9,4 %
2020 leden	14 600	9,4 %
2021 leden	15 200	4,1 %
2022 leden	16 200	6,6 %
2023 leden	17 300	6,8 %

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2023)

4.2 Vývoj průměrné mzdy

Na první pohled je z grafu č. 2 patrné, že od roku 1993 až 2023 je vývoj průměrné mzdy v České republice vysoký. V průběhu tohoto období došlo k značnému růstu, což odráží ekonomické změny a dynamiku trhu práce.

Graf 2 Vývoj průměrné měsíční mzdy v letech 1993–2023



Zdroj: vlastní zpracování, (Český statistický úřad, 2023), (Český statistický úřad, 2022)

Výchozím bodem byl rok 1993, kdy byla průměrná mzda na úrovni 5 904 Kč. Do roku 1996 se průměrná mzda zvyšovala každým rokem průměrně o 18,5 %. Doposud nebyla zaznamenána žádná odpovídající nebo vyšší úroveň meziročního tempa růstu průměrné mzdy, jako bylo v tehdejší době. V období dalších tří let se meziroční tempo růstu pohybovalo průměrně o 9,2 %.

V přelomovém roce 2000 byl meziroční nárůst pouze o 3,3 %, což představovalo navýšení o 422 Kč. V následujících letech docházelo ke stále rostoucí průměrné mzdě, a přitom se růst meziročního tempa pohyboval od 5 % do 8,8 %.

V období 2009 až 2013 bylo meziroční tempo růstu výrazně nižší, než tomu bylo v předchozích letech, a to v důsledku celosvětové ekonomické krize. Od té doby se začala průměrná mzda opět zvyšovat. V době probíhající pandemie COVID-19 mezi roky 2019 a 2020 došlo ke zpomalení tempa růstu, který dosahoval 4,6 %. V dalších letech

se průměrná mzda znovu navyšovala. V roce 2023 činí průměrná měsíční mzda 43 193 Kč a meziroční tempo růstu dosahovalo hodnoty 7,1 %.

Tabulka 4 Přehled vývoje průměrné mzdy 1993–2023

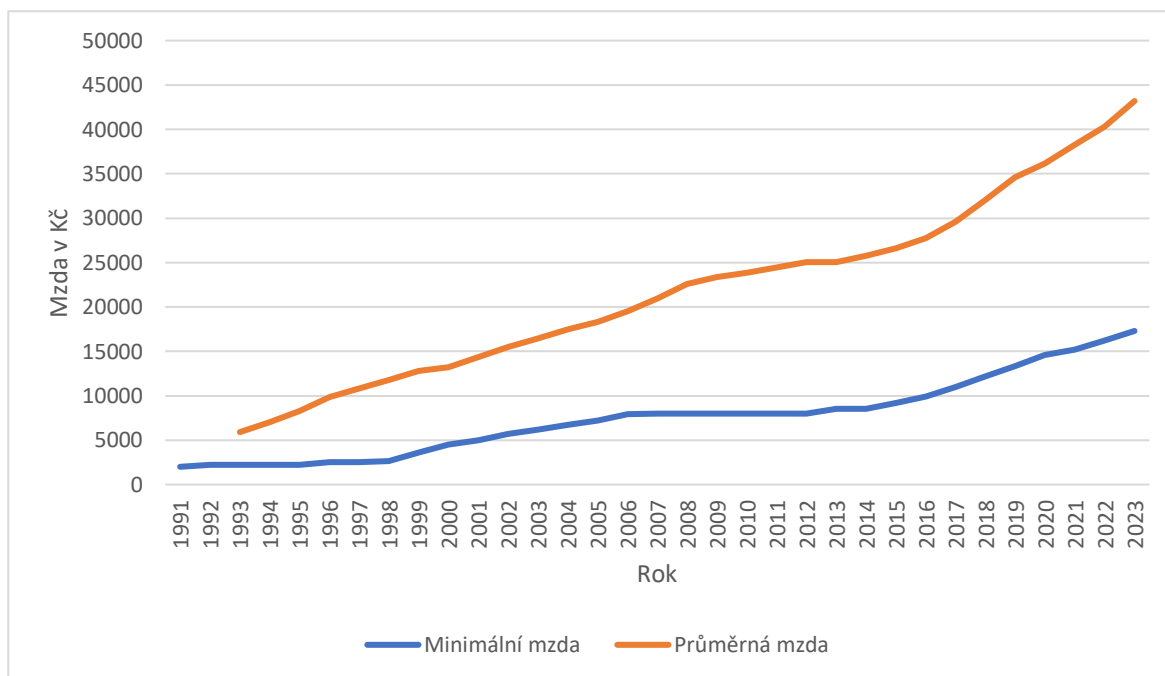
Období	Výše průměrné mzdy v Kč za měsíc	Meziroční tempo růstu
1993	5 904	-
1994	7 004	18,6 %
1995	8 307	18,6 %
1996	9 825	18,3 %
1997	10 802	9,9 %
1998	11 801	9,2 %
1999	12 797	8,4 %
2000	13 219	3,3 %
2001	14 378	8,8 %
2002	15 524	8 %
2003	16 430	5,8 %
2004	17 466	6,3 %
2005	18 344	5 %
2006	19 546	6,6 %
2007	20 957	7,2 %
2008	22 592	7,8 %
2009	23 344	3,3 %
2010	23 864	2,2 %
2011	24 455	2,5 %
2012	25 067	2,5 %
2013	25 035	-0,1 %
2014	25 768	2,9 %
2015	26 591	3,2 %
2016	27 764	4,4 %
2017	29 638	6,7 %
2018	32 051	8,1 %
2019	34 578	7,9 %
2020	36 176	4,6 %
2021	38 277	5,8 %
2022	40 317	5,3 %
2023	43 193	7,1 %

Zdroj: vlastní zpracování, (Český statistický úřad, 2023), (Český statistický úřad, 2022)

4.3 Porovnání minimální a průměrné mzdy

Graf č. 3 představuje průběžný vývoj minimální a průměrné mzdy v časovém období 1991-2023. Na první pohled je z grafu vidět dynamický vývoj průměrné mzdy oproti minimální mzdě.

Graf 3 Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 1991–2023



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2023), (Český statistický úřad, 2023), (Český statistický úřad, 2022)

V průběhu let 1995 až 1998 lze pozorovat nejnižší podíl minimální mzdy na průměrné mzdě, který se pohyboval v rozmezí od 22,5 % do 26,5 %.

V následujících letech až do roku 2006 je sledováno stabilní tempo růstu minimální mzdy a průměrné mzdy. Průměrný podíl za dobu osmi let se pohyboval kolem 34 %. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v letech 2005 a 2006, kdy podíl představoval hodnotu přes 39 %.

V období celosvětové hospodářské krize minimální mzda po několik let stagnovala, nicméně se i přesto průměrná mzda zvyšovala, a to v řádu několika stovek korun.

Od roku 2017 je pozorován prudký nárůst průměrné mzdy, která v současnosti (2023) překonala hranici 43 000 Kč. Nicméně i přesto, že byla minimální mzda od roku 2015 pravidelně navyšována, stále nedosáhla ani poloviční úrovně průměrné mzdy. Aktuálně pro rok 2023 představuje podíl minimální a průměrné mzdy 40,1 %.

Tabulka 5 Porovnání minimální a průměrné mzdy v letech 1993-2023

Období	Minimální mzda v Kč	Průměrná mzda v Kč	Podíl mezd
1993	2 200	5 904	37,3 %
1994	2 200	7 004	31,4 %
1995	2 200	8 307	26,5 %
1996	2 500	9 825	25,4 %
1997	2 500	10 802	23,1 %
1998	2 650	11 801	22,5 %
1999	3 425	12 797	26,8 %
2000	4 250	13 219	32,2 %
2001	5 000	14 378	34,8 %
2002	5 700	15 524	36,7 %
2003	6 200	16 430	37,7 %
2004	6 700	17 466	38,4 %
2005	7 185	18 344	39,2 %
2006	7 763	19 546	39,7 %
2007	8 000	20 957	38,2 %
2008	8 000	22 592	35,4 %
2009	8 000	23 344	34,3 %
2010	8 000	23 864	33,5 %
2011	8 000	24 455	32,7 %
2012	8 000	25 067	31,9 %
2013	8 500	25 035	34 %
2014	8 500	25 768	33 %
2015	9 200	26 591	34,6 %
2016	9 900	27 764	35,7 %
2017	11 000	29 638	37,1 %
2018	12 200	32 051	38,1 %
2019	13 350	34 578	38,6 %
2020	14 600	36 176	40,4 %
2021	15 200	38 277	39,7 %
2022	16 200	40 317	40,2 %
2023	17 300	43 193	40,1 %

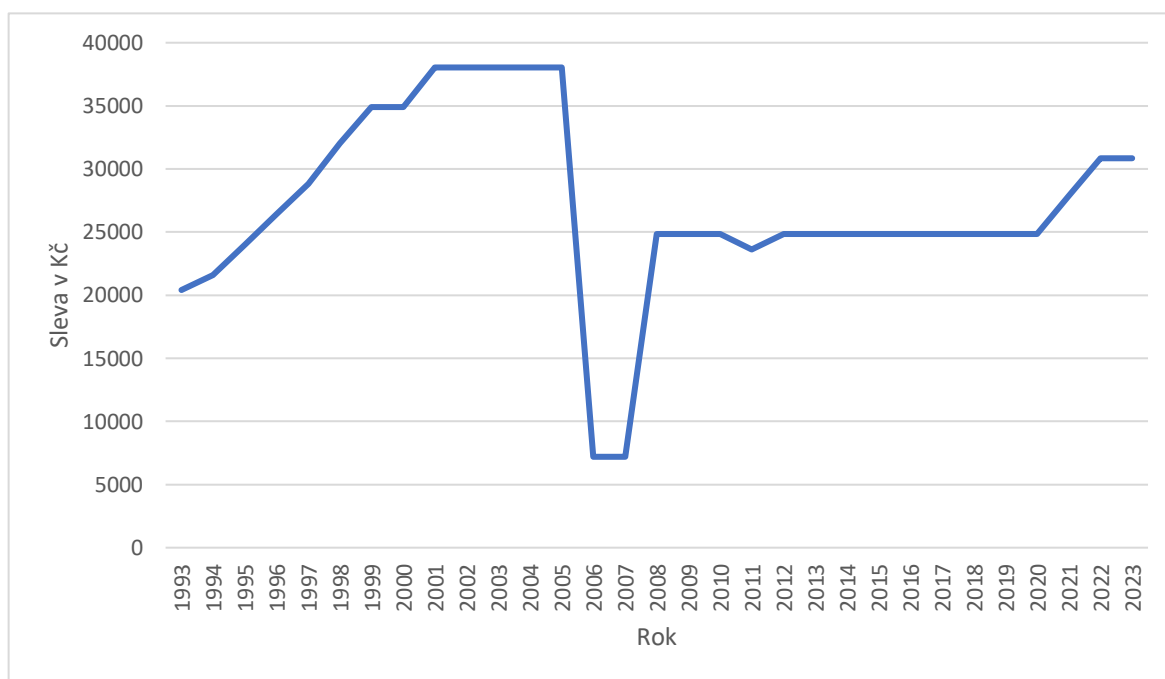
Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2023), (Český statistický úřad, 2023), (Český statistický úřad, 2022)

Za roky 1999, 2000 a 2006, kdy proběhlo zvyšování minimální mzdy dvakrát během roku, byl pro výpočet použit průměr z těchto dvou hodnot za příslušný rok. Podíl mezd v letech 1991 až 1992 není použit, jelikož nejsou známa data průměrné mzdy za tyto roky.

4.4 Vývoj slevy na poplatníka

V grafu č. 4 lze ze zjištěných dat sledovat neobvyklý vývoj roční slevy na poplatníka. Tento zajímavý vývoj je podrobněji okomentován níže pod grafem.

Graf 4 Vývoj roční slevy na poplatníka v Kč v letech 1993-2023



Zdroj: vlastní zpracování, (VÚPSV, 2016), (Měšec.cz, 2023)

V tabulce č. 6, jsou uvedena data slevy na poplatníka v průběhu let. V období 1993-2005 se sleva na poplatníka uplatňovala pouze ročně. Poprvé měla v roce 1993 hodnotu 20 400 Kč. V dalších letech byla pravidelně navyšována v řádech několika tisíc korun. Během let 2001-2005 dosahovala sleva úrovně 38 040 Kč za rok neboli 2 570 Kč za měsíc.

Na začátku roku 2006 byla přijata novela zákona o daních z příjmů na základě zákona č. 545/2005 Sb. Tato novela přinesla výrazné snížení daňového zatížení fyzických osob od roku 1993. Týkala se nezdanitelných částek základu daně (na poplatníka, na manžela/manželku, částečný invalidní důchod, plný invalidní důchod, slevu pro držitele

průkazu ZTP/P a pro studenta). Roční částka slevy na poplatníka činila 7 200 Kč za rok nebo 600 Kč za měsíc, a to až do roku 2007. (Válek, 2015)

O rok později byla zavedená superhrubá mzda, která zapříčinila razantní zvýšení slev. Proto v roce 2008 byla sleva na poplatníka na úrovni 24 840 Kč. Rok 2011 se stal mimořádným, protože v té době byla sleva na poplatníka snížena o 1 200 Kč, a to kvůli tzv. povodňové stokoruně měsíčně.

S rokem 2021 přišlo zrušení superhrubé mzdy, která vedla ke zvýšení této daňové slevy na 27 840 Kč, měsíčně tedy 2 320 Kč. O rok později byla sazba navýšená o 3 000 Kč a pro zdaňovací období 2022 a 2023 představuje základní sleva na poplatníka výši 30 840 Kč ročně, tedy 2 570 Kč měsíčně.

Tabulka 6 Vývoj slevy na poplatníka v Kč v letech 1993-2023

Sleva na poplatníka		
Období	Roční sleva v Kč	Měsíční sleva v Kč
1993	20 400	-
1994	21 600	-
1995	24 000	-
1996	26 400	-
1997	28 800	-
1998	32 040	-
1999–2000	34 920	-
2001–2005	38 040	-
2006–2007	7 200	600
2008–2010	24 840	2 070
2011	23 640	1 970
2012–2020	24 840	2 070
2021	27 840	2 320
2022–2023	30 840	2 570

Zdroj: vlastní zpracování, (VÚPSV, 2016), (Měsec.cz, 2023)

4.5 Predikce minimální mzdy, průměrné mzdy, slevy na poplatníka

Pro přesnější výsledky predikce minimální mzdy, průměrné mzdy a slevy na poplatníka jsou použita data, která jsou časově vymezena roky 2012-2023. Tato data jsou následně zpracována v dílčích kapitolách. Odhad budoucích hodnot je směřován k predikci do roku 2030.

4.5.1 Predikce minimální mzdy

Po zanalyzování dat minimální mzdy byla za nejvhodnější trendovou funkci zvolena kvadratická, jejíž koeficient determinace byl $R^2 = 0,990$. Předpis této funkce je zapsán v obecném tvaru $y_t = b_0 + b_1 * t + b_2 * t^2$. Písmeno t představuje pořadí daného období, například rok 2012 je prvním rokem v pořadí, tudíž $t = 1$ a rok 2030 je rokem v pořadí 19, tudíž $t = 19$. Po dosazení získaných dat bude předpis funkce vypadat následovně: $y_t = 7228,409 + 438,224 * t + 35,427 * t^2$. Výpočet na rok 2030 byl proveden po dosazení příslušné hodnoty t pro daný rok.

Pro rok 2024 je $t = 13$ a pro rok 2025 je $t = 14$ atd.

Postup výpočtu (*vlastní provedení*):

$$2024 \quad y_{(13)} = 7\,228,409 + 438,224 * 13 + 35,427 * 13^2 = 18\,913 \text{ Kč}$$

$$2025 \quad y_{(14)} = 7\,228,409 + 438,224 * 14 + 35,427 * 14^2 = 20\,307 \text{ Kč}$$

Tabulka 7 Predikce minimální mzdy v Kč za měsíc 2024-2030

t hodnota	Rok	Minimální mzda v Kč za měsíc
13	2024	18 913
14	2025	20 307
15	2026	21 773
16	2027	23 309
17	2028	24 917
18	2029	26 595
19	2030	28 344

Zdroj: vlastní zpracování

Minimální mzda se bude v roce 2024 opět zvyšovat. MPSV předložilo dvě varianty návrhu pro následující rok (2024). První variantou je navýšení o 1 600 Kč, tedy na 18 900 Kč. Ve druhé variantě je navrhováno navýšení o 2 100 Kč, tedy na 19 400 Kč. Vláda měla naplánované zasedání na 13. prosince 2023, kdy měla rozhodnout o přijetí jedné z variant.

Nejpravděpodobněji bude schválena varianta první, jelikož po zářijovém jednání tripartity Svaz průmyslu a dopravy souhlasil o navýšení minimální mzdy pro rok 2024, která by se měla zvýšit okolo jednoho tisíce korun. (Běhounek, 2023)

Pokud by bylo schváleno navýšení minimální mzdy pro rok 2024 na 18 900 Kč, mohli bychom říct, že predikovaná hodnota se téměř shodovala se schváleným návrhem. Rozdíl mezi predikovanou hodnotou a schválenou hodnotou minimální mzdy by byl pouhých 13 Kč.

4.5.2 Predikce průměrné mzdy

Pro predikci průměrné mzdy byla vybrána opět kvadratická trendová funkce, jelikož její koeficient determinace poskytoval nejlepší hodnoty ve srovnání s jinými trendovými funkcemi. V tomto případě koeficient determinace dosahoval výsledku $R^2 = 0,994$. Po analýze a získaných datech vypadá předpis kvadratické funkce po dosazení takto: $y_t = 23949,068 + 374,323 * t + 104,414 * t^2$.

Pro rok 2024 je $t = 13$ a pro rok 2025 je $t = 14$ atd.

Postup výpočtu (*vlastní provedení*):

$$2024 \quad y_{(13)} = 23\,949,068 + 374,323 * 13 + 104,414 * 13^2 = 46\,461 \text{ Kč.}$$

$$2025 \quad y_{(14)} = 23\,949,068 + 374,323 * 14 + 104,414 * 14^2 = 49\,655 \text{ Kč.}$$

Tabulka 8 Predikce průměrné mzdy v Kč za měsíc 2024-2030

t hodnota	Rok	Průměrná mzda v Kč za měsíc
13	2024	46 461
14	2025	49 655
15	2026	53 057
16	2027	56 668
17	2028	60 488
18	2029	64 517
19	2030	68 755

Zdroj: vlastní zpracování

4.5.3 Predikce slevy na poplatníka

Při analýze dat slevy na poplatníka od roku 2012 byly nejlépe vyhodnoceny dvě trendové funkce, a to kvadratická a kubická. Koeficient determinace kvadratické funkce byl $R^2 = 0,870$ a koeficient determinace kubické funkce byl $R^2 = 0,913$. I přesto, že se kubická funkce zdála jako nejlepší, nemůže být z objektivního hlediska použita. Predikované hodnoty by za tohoto předpokladu narůstaly abnormálně rychle, a dokonce by v roce 2030 přesáhly hodnotu průměrné mzdy. Taková situace však nemůže nikdy nastat.

Po aplikování kvadratické trendové funkce dostaneme předpis funkce v podobě:
 $y_t = 26\,544,545 + (-1\,075,175) * t + 120,629 * t^2$.

Pro rok 2024 je $t = 13$ a pro rok 2025 je $t = 14$ atd.

Postup výpočtu (*vlastní provedení*):

$$2024 \quad y_t = 26\,544,545 - 1\,075,175 * 13 + 120,629 * 13^2 = 32\,954 \text{ Kč}$$

$$2025 \quad y_t = 26\,544,545 - 1\,075,175 * 14 + 120,629 * 14^2 = 35\,135 \text{ Kč}$$

Tabulka 9 Predikce slevy na poplatníka pomocí trendové funkce v letech 2024-2030

t hodnota	Rok	Roční sleva na poplatníka v Kč	Měsíční sleva na poplatníka v Kč
13	2024	32 954	2 746
14	2025	35 135	2 928
15	2026	37 559	3 130
16	2027	40 223	3 352
17	2028	43 128	3 594
18	2029	46 275	3 856
19	2030	49 663	4 139

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 9 je možno vidět, že pro rok 2024 by byla sleva na poplatníka navýšena o více jak 2 000 Kč a v dalších letech by se tento trend zvyšoval v řádech několika tisíců korun. Nicméně z kapitoly 4.4. Vývoj slevy na poplatníka je již znám fakt, který mluví o (téměř) dvanáctileté stagnaci této slevy ve druhém desetiletí, a proto je na místě mít v tomto případě lehce pesimističtější pohled, jelikož je velice pravděpodobné, že se ani v roce 2024 nezvýší.

K získání přesnějšího odhadu vývoje slevy na poplatníka se použije metoda průměrného

koeficientu růstu. Vzorec pro výpočet je následující: $\bar{k} = \sqrt[n]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n]{\frac{y_n}{y_1}}$

Postup výpočtu:

Výpočet průměrného koeficientu růstu: $\sqrt[11]{\frac{30840}{24840}} = 1,0198635508729$

Predikce pro rok 2024: $1,0198635508729 * 30\ 840 = 31\ 453$ Kč

Predikce pro rok 2025: $1,0198635508729 * 31\ 453 = 32\ 077$ Kč

Tabulka 10 Predikce slevy na poplatníka pomocí průměrného koeficientu růstu

Rok	Roční sleva na poplatníka v Kč	Měsíční sleva na poplatníka v Kč
2024	31 453	2 621
2025	32 077	2 673
2026	32 715	2 726
2027	33 364	2 780
2028	34 027	2 836
2029	34 703	2 892
2030	35 392	2 949

Zdroj: vlastní zpracování

4.6 Modelové příklady

Roky v tabulkách níže byly zvoleny tak, aby bylo dosaženo (téměř) rovnoměrného odstupu mezi nimi. V modelových příkladech se nepředpokládalo, že by v budoucnosti měly nastat nějaké výrazné změny v odvodech na zdravotní a sociální pojištění, které jsou odváděny zaměstnancem z jeho hrubé mzdy (tzn. ZP 4,5 % a SP 6,5 %), a proto byly tyto sazby pro predikci pro rok 2030 zachovány v obou dvou modelových příkladech. Stejně tak byla zachována i daň z příjmu fyzických osob, jejíž sazba zůstala na 15 %.

4.6.1 Vliv slevy na poplatníka na minimální mzdu

Tabulka 11 Přehled vlivu slevy na poplatníka na minimální mzdu v Kč

	2007	2015	2023	2030
Hrubá minimální mzda	8 000	9 200	17 300	28 344
Superhrubá mzda	-	12 310	-	-
ZP zaměstnanec (4,5 %)	360	414	779	1 276
SP zaměstnanec (6,5 %)	520	598	1 125	1 842
Celkem odvody ZP a SP	880	1 012	1 904	3 118
Zaokrouhlený základ daně	8 000	12 400	17 300	28 400
Srážková daň	*960	1 860	2 595	4 260
Sleva na poplatníka	600	2070	2 570	2 949
Daň po slevě	360	-210	25	1 311
	360	0	25	1 311
Čistá mzda	6 760	8 188	15 371	23 915
Čistá mzda bez slevy na poplatníka	6 160	6 328	12 801	20 966
Celkové odvody zaměstnance z HM (ZP, SP, daň po slevě)	1 240	1 012	1 929	4 429

*v letech 2006 a 2007 měla daň z příjmu sazbu 12 %

Zdroj: vlastní zpracování

Jak již bylo v kapitole 4.4 zmíněno byla sleva na poplatníka v roce 2007 a rok předtím výrazně snižena, kvůli přijaté novele zákona o daních z příjmů na základě zákona č. 545/2005 Sb. V těchto letech byla sleva na poplatníka poprvé uplatňována nejen ročně, ale i měsíčně.

V tabulce č. 11 je možno vidět, že tento rok byl specifickým srážkovou daní ze mzdy, která měla sazbu 12 %. Daň proto byla vypočtena na 960 Kč a sleva na poplatníka pokryla zhruba 2/3 této částky. Přesto, že zaměstnanec pobíral minimální mzdu musel i tak odvést státu daň

ve výši 360 Kč a odečíst tak ze své hrubé mzdy. Po odečtení zdravotního a sociálního pojištění (celkem 880 Kč) a po odečtení zbylé daně po slevě (360 Kč), představovala v té době čistá mzda zaměstnance 6 760 Kč. Celkem tedy základní zákonné povinné srážky zaměstnance představovaly 1 240 Kč z jeho hrubé mzdy.

V roce 2015 bylo zdravotní a sociální pojištění vypočítáváno z hrubé mzdy, která byla toho roku ve výši 9 200 Kč. Tento rok byl specifickým tím, že byla pro výpočet daně používána tzv. superhrubá mzda. Její základ tvořila hrubá mzda, která byla navýšená o 33,8 % (tedy 12 300 Kč), ze kterých se následně vypočetla daň z příjmu. Daň z příjmu byla navýšená na 15 % a tuto hodnotu nabývá dosud.

Zdravotní a sociální pojištění bylo vypočteno z hrubé mzdy, která dosahovala toho roku 9 200 Kč. Výše vypočítané daně z příjmu byla 1 845 Kč a měsíční sleva na poplatníka činila 2070 Kč. Po odečtení těchto dvou položek dosahovala daň po slevě záporné hodnoty – 210 Kč, což není možné účtovat, tudíž daň po slevě měla hodnotu 0 Kč. Za tohoto předpokladu zaměstnanec neplatil daň z příjmu státu, protože sleva na poplatníka byla dostatečně vysoká a pokryla tak její plnou výši. Lze si povšimnout, že celkem byly zákonné povinné srážky pro tento rok ve výši 1 012 Kč, což je méně v porovnání s rokem 2007 (1 240 Kč), i přesto, že byla sazba daně z příjmu tehdejší rok nižší.

V současnosti jsou veškeré povinné srážky počítány opět jen z hrubé mzdy. Odvody ZP a SP pojištění za zaměstnance a daň z příjmu jsou přímo závislé na hodnotě minimální mzdy, která během osmi let razantně vzrostla. Proto jsou tyto povinné odvody výrazně vyšší než s předchozími porovnávanými roky. Daň z příjmu byla vypočtena z hrubé mzdy na 2 595 Kč a po odečtení slevy na poplatníka ve výši 2 570 Kč, činil rozdíl těchto dvou položek 25 Kč. Tento rozdíl představující daň po slevě, kterou musela fyzická osoba odvést státu. Sleva na poplatníka nepokryla plnou výši vypočtené daně z příjmu, přesto výrazně ulevila fyzické osobě, které musela být z její mzdy sražena daň v rámci několika desítek korun.

Predikce minimální mzdy pro rok 2030 byla zjištěna pomocí metody kvadratické trendové funkce (viz kapitola 4.5.1.). Tato metoda predikuje výši minimální mzdy na 28 344 Kč. Celkové odvody ZP a SP za zaměstnance by tvořily částku (při stejných sazbách jako doposud) 3 118 Kč. Srážková daň (15 %) byla vyčíslena ze základu daně, jenž je hrubá mzda

zaokrouhlená na stovky nahoru. Proto základ daně dosahuje částky 28 400 Kč a z toho byla následně vypočtena srážková daň ve výši 4 260 Kč. Pro slevu na poplatníka byla použita metoda průměrného koeficientu růstu, jenž předpovídá hodnotu na 2 949 Kč. Daň po slevě, kterou by musela fyzická osoba odvést by dosáhla hodnoty 1 311 Kč. Z toho vyplývá, že při dané minimální mzdě by sleva na poplatníka byla nedostatečná k pokrytí daně. To by znamenalo, že by bylo nutné odvést už tak vysoké platby za pojištění, ale také navíc i daň po slevě, což by nízkopříjmovým fyzickým osobám mohlo stěžovat jejich situaci.

4.6.2 Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu

Tabulka 12 Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu v Kč

	2007	2015	2023	2030
Hrubá průměrná mzda	20 957	26 591	43 193	68 755
Superhrubá mzda	-	35 579	-	-
ZP zaměstnanec (4,5 %)	943	1 197	1 944	3 094
SP zaměstnanec (6,5 %)	1 362	1 728	2 808	4 469
Celkem odvody ZP a SP	2 305	2 925	4 752	7 563
Zaokrouhlený základ daně	21 000	35 600	43 200	68 800
Srážková daň	*2 520	5 340	6 480	10 320
Sleva na poplatníka	600	2 070	2 570	2 949
Daň po slevě	1 920	3 270	3 910	7 371
Čistá mzda	16 732	20 396	34 531	53 821
Čistá mzda bez slevy na poplatníka	16 132	18 326	31 961	50 872
Celkové odvody zaměstnance z HM (ZP, SP, daň po slevě)	4 225	6 195	8 662	14 934

*v letech 2006 a 2007 měla daň z příjmu sazbu 12 %

Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2007 dosahovala průměrná mzda 20 957 Kč. Celkové odvody za pojištění byly vyčísleny na 2 305 Kč. Po vypočtení srážkové daně, která tehdy měla sazbu 12 % dosahovala hodnoty 2 520 Kč. Sleva na poplatníka byla jen 600 Kč, což na první pohled nepokrylo daň ani z poloviny její výše. Po odečtení těchto dvou položek byla daň po slevě 1 920 Kč. Celkem fyzická osoba musela odvést z hrubé mzdy za povinné srážky 4 225 Kč, a tak její čistá mzda dosahovala výše 16 732 Kč.

Výpočet odvodů pojištění za zaměstnance z jeho hrubé průměrné měsíční mzdy v roce 2015 dosahovaly částky téměř tři tisíců korun. Toho roku byla srážková daň vypočítána na základě superhrubé mzdy, která dosahovala hodnoty 35 600 Kč při dané hrubé mzdě. Při této metodě výpočtu srážkové daně byla tato daň dvakrát vyšší než v roce 2007. Po odečtení položek srážkové daně a slevy na poplatníka, vyšla daň po slevě na 3 270 Kč, což představovalo více než polovinu hodnoty vyčíslené srážkové daně. Celkem za zákonné povinné odvody musela fyzická osoba odvést 6 195 Kč, přičemž tato částka představovala

23 % hrubé mzdy. V konečné fázi byla zaměstnanci vyplacena čistá mzda ve výši 20 396 Kč.

V období během osmi let výrazně vzrostla průměrná mzda, a tak v roce 2023 dosáhla úrovně 43 193 Kč. Odvody za zdravotní a sociální pojištění byly spočteny na 4 752 Kč. Daň z příjmu byla vypočítána ze zaokrouhlené hrubé mzdy a její hodnota byla 6 480 Kč. Po odečtení slevy na poplatníka 2 570 Kč, vycházela daň po slevě na 3 910 Kč. Celkové povinné zákonné srážky dosáhly hodnoty 8 662 Kč, které jsou ve srovnání s rokem 2007 dvakrát vyšší. Odvody za zdravotní a sociální pojištění a daň po slevě představují 20 % podíl na hrubé mzdě, načež čistá mzda byla spočtena na 34 531 Kč.

Pro predikci průměrné mzdy v roce 2030 byla použita metoda pomocí kvadratické trendové funkce. Na základě zjištěných dat je odhadována průměrná mzda na 68 755 Kč. Odvody za zdravotní a sociální pojištění byly spočteny celkem na 7 563 Kč. Při zachování sazby 15 % by srážková daň byla vyčíslena na 10 320 Kč. Pro slevu na poplatníka byla použita metoda na základě průměrného koeficientu růstu, který odhadl slevu na 2 949 Kč. Po odečtení těchto dvou položek, by vyšla daň po slevě na 7 371 Kč. Celkem by za povinné zákonné srážky fyzická osoba odvedla 14 934 Kč a po odečtení z hrubé mzdy by jí náleželo 53 821 Kč čisté mzdy.

Obecně lze říct, že i když dosahuje hrubá průměrná mzda relativně vysoké hodnoty, odvody za zdravotní a sociální pojištění a daň výrazně snižují čistý příjem fyzické osoby. Tyto zákonem povinné srážky ze mzdy představují významnou část odečtenou z hrubé mzdy, což odráží daňovou politiku a sociální systém v dané době.

5 Závěr

Záměrem této práce bylo vyhodnocení vlivu slevy na poplatníka při růstu průměrné a minimální mzdy v ČR. Takového výsledku bylo dosaženo za pomoci jednotlivých dílčích úkolů ve vlastní práci. První dílčí úkol objasnil vývoj obou mezd a slevy na poplatníka. Dalším úkolem bylo odhadnout na základě zjištěných dat z předchozí kapitoly odhadovaný budoucí vývoj těchto pojmů za pomoci časových řad. V kapitole modelových příkladů byla následně veškerá zjištěná data uzpůsobena do tabulek pro jejich přehlednost.

Na první pohled můžeme z modelových příkladů vidět dynamický vývoj obou typů mezd v průběhu let a do budoucna se dá tento trend i nadále očekávat. V roce 2030 se odhaduje na základě výpočtů, že minimální mzda by mohla dosahovat výše 28 344 Kč a průměrná mzda by mohla dosahovat výše 68 755 Kč.

Daňová politika výrazným způsobem ovlivňuje především osoby s nízkými příjmy, kdy má sleva na poplatníka zásadní vliv na konečnou hodnotu čisté mzdy. V případě osob s vyšší mzdou hraje podstatnou roli daň z příjmu. Tedy s vyšším příjmem roste i výše daně z příjmu, která může ovlivnit celkovou disponibilitu finančních prostředků těchto domácností.

Na základě provedených výpočtů bylo zjištěno, že při dané minimální mzdě v roce 2030 by sleva na poplatníka nebyla dostatečná k pokrytí daně. To by pro fyzickou osobu znamenalo, že by i přes uplatnění slevy na poplatníka musela stále ještě odvést zbývající rozdíl daně, což by mohlo mít negativní vliv na její finanční situaci.

Pokud by mělo dojít k takové situaci v ekonomickém prostředí, která by mohla negativním způsobem ovlivnit situaci této skupiny obyvatelstva, je nezbytné upravit odpovídajícím způsobem i daňovou politiku, tedy slevu na poplatníka. To znamená, že s navyšováním minimální mzdy by měla být adekvátním způsobem současně navyšována i sleva na poplatníka. Proto je důležité, aby v budoucnu spolupracovaly a koordinovaly své činnosti dva důležité státní orgány, a to Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo financí. Taková opatření by měla být včasné zavedena, aby bylo možné předejít některým negativním dopadům na finanční stabilitu nízkopříjmových obyvatel.

Tímto přizpůsobením daňových opatření by mohla být zajištěna sociální spravedlnost pro osoby s nižšími příjmy, a to v souladu s průběžným růstem minimální mzdy a dynamickými změnami v ekonomickém prostředí.

6 Bibliografie

- AION CS - INFO@AION.CZ. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády 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: znění od 1. 1. 2023. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-08-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567/zneni-20230101>
- AION CS - INFO@AION.CZ, 2023. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce (verze 56 znění 28.12.2023 - 31.12.2023). In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2023-12-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20231228>
- BĚHOUNEK, Ing. Pavel, 2023. Zvýšení minimální mzdy k 1.1. 2024. In: *Www.behounek.eu* [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://www.behounek.eu/l/zvyseni-minimalni-mzdy/>
- BICAN, Jaroslav, 2020. Příběh superhrubé mzdy: Proč byla zavedena a proč ji zrušit. *FORUM 24 a. s.-Názorový internetový deník pro obranu liberální demokracie* [online]. (), 1 [cit. 2023-12-30]. Dostupné z: <https://www.forum24.cz/pribeh-superhrube-mzdy-proc-byla-zavedena-a-proc-ji-zrusit/>
- BUREŠ, Michal, 2022. Jak se zrušení superhrubé mzdy projevilo ve vaší čisté mzdě? A co se změnilo od 1. ledna 2022?. In: *Finance.cz* [online]. neuváděno: neuváděno [cit. 2023-08-18]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/533638-zruseni-superhrube-mzdy/>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022. *Tab.05.03 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví 1993–2009* [online]. In: . [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/171348123/32018122_0503.pdf/efd11015-9d10-4a38-8993-20d04ab82b4c?version=1.1
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023. *Výstupní objekt VDB - Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy* [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01-A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208_!_MZD-LEG4_1
- KLÍNSKÝ, Petr, Otto MÜNCH, Yveta FRYDRYŠKOVÁ a Jarmila ČECHOVÁ, 2016. *Ekonomika pro ekonomicky zaměřené obory středních škol*. 1. vydání. Praha: Eduko. ISBN 978-80-88057-21-5.
- MARKOVÁ, Hana, 2022. *Daňové zákony: úplná znění platná v roce 2022*. 33. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3551-6.
- MĚŠEC.CZ, 2023. Slevy na dani. In: *Měsíc.cz* [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online], 2023. [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- RINDOVÁ, Iva a Jana ROHLÍKOVÁ, 2022. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2022*. 30. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-353-0.
- RINDOVÁ, Iva a Jana ROHLÍKOVÁ, 2023. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2023*. 31. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-381-3.

- ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED, 2023. *Zákoník práce k 1.1. 2023*. 20. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-375-2.
- Sociální zabezpečení: redakční uzávěrka 10.10. 2022*, 2022. Ostrava: Sagit. ÚZ. ISBN 978-80-7488-546-4.
- ŠTOHL, Pavel, 2017. *Učebnice účetnictví 2017: pro střední školy a pro veřejnost*. Osmnácté, upravené vydání. Znojmo: Pavel Štohl. ISBN 978-80-88221-04-3.
- ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-138-3.
- ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ et al., 2022. *Abeceda mzdové účetní 2022*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-349-3.
- VÁLEK, Lukáš, 2015. *Vývoj zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*. Brno. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská.
- VÚPSV, 2016. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2015*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 76 s. ISBN 978-80-7416-241-1.
- VÚPSV, 2016b. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2015*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 76 s. ISBN 978-80-7416-241-1.
- VYBÍHAL, Václav, 2022. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: Grada Publishing. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3592-9.
- WOFF, Petr, 2015. Skupiny prací a zaručená mzda v soukromé firmě. In: *Kupní Síla* [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/skupiny-praci/>
- Zákony pro lidi* [online], 2023. [cit. 2024-02-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

7 Seznam grafů a tabulek

7.1 Seznam grafů

Graf 1 Vývoj minimální mzdy v průběhu let 1991–2023	33
Graf 2 Vývoj průměrné měsíční mzdy v letech 1993–2023	36
Graf 3 Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 1991–2023	38
Graf 4 Vývoj roční slevy na poplatníka v Kč v letech 1993-2023	40

7.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Platové tarify dle platových tříd.....	18
Tabulka 2 Výpočet superhrubé měsíční mzdy v Kč v roce 2008.....	25
Tabulka 3 Přehled vývoje minimální mzdy 1991–2023	35
Tabulka 4 Přehled vývoje průměrné mzdy 1993–2023	37
Tabulka 5 Porovnání minimální a průměrné mzdy v letech 1993-2023.....	39
Tabulka 6 Vývoj slevy na poplatníka v Kč v letech 1993-2023	41
Tabulka 7 Predikce minimální mzdy v Kč za měsíc 2024-2030	42
Tabulka 8 Predikce průměrné mzdy v Kč za měsíc 2024-2030.....	44
Tabulka 9 Predikce slevy na poplatníka pomocí trendové funkce v letech 2024-2030.....	45
Tabulka 10 Predikce slevy na poplatníka pomocí průměrného koeficientu růstu	46
Tabulka 11 Přehled vlivu slevy na poplatníka na minimální mzdu v Kč	47
Tabulka 12 Vliv slevy na poplatníka na průměrnou mzdu v Kč.....	50

7.3 Seznam zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HM	hrubá mzda
Kč	česká koruna
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ODÚDP	osoba dobrovolně účastněna důchodového pojištění
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví
SP	sociální pojištění
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZP	zkratka pro zákoník práce či zdravotní pojištění (závisí na významu věty nebo odstavce)