

Daně a účetnictví

bez chyb, pokut a penále®

DaÚ 8/XXV. ročník
2024

Studentské brigády
sezonní zaměstnávání

Platební služby a DPH

Náhrada za dovolenou

Dodání vody – sazby DPH

Pronájem nemovitostí – odpisy

Majetkový prospěch FO

Vybraný osobní automobil

Mzdové nároky zaměstnanců

konkurz • insolvenční řízení • zaměstnanci • úpadek
zaměstnavatel • kompenzace • zákoník práce • finance

Vydavatel

Poradce s.r.o.

Hlavní třída 28/2020, Český Těšín

IČ: 25836200

e-shop: www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka

Jarmila Blaščíková

Spolupracovníci

Ing. Martin Děrgel

Ing. Václav Benda

JUDr. Ladislav Jouza

Ing. Ivan Macháček

Ing. Antonín Daněk

Ing. Pavel Novák

Objednávky a distribuce

www.i-poradce.cz, e-shop

Doručíme poštou nebo kurýrem.

Zákaznické centrum

pondělí – pátek - 9.00 – 15.00

☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,

732 708 627, 773 670 836

✉ abo@i-poradce.cz

🌐 www.i-poradce.cz

Sazba/Tisk

inFORM vydavatelstvo, s.r.o.

květen 2024

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

ISSN: 1214-522X MK ČR: E 10000

Vážení čtenáři!

Nejčastějších příjmů z **letních brigád a sezonních prací** poplatníci daně z příjmů fyzických osob dosahují na základě uzavřené dohody o provedení práce. Pro tento druh příjmů zákon o daních z příjmů stanoví zvláštní postup týkající se zdanění. O jaký postup se jedná, poradí autorka **Ing. Eva Sedláková** v příspěvku **Letní brigády a sezonní zaměstnávání**. Doplnující informace k tematice letních brigád a sezonního zaměstnávání nabízí i měsíčníky **1000 řešení 5-6/2024** a **PaM 8/2024**.

Z pohledu přímých a nepřímých daní neopomeňte prostudovat články **Příjmy z majetkového prospěchu FO**, **Pronájem nemovité věci – uplatnění odpisů**, **Poskytovatelé platebních služeb – nové povinnosti**, **Dodání vody a sazby DPH**, **Přeprava osob a DPH** a nebo **Odpisování nadlimitního vozidla**.

Co jsme si připravili v našich dalších měsíčních? **Poradce 13/24 – Zákon o dani z nemovitých věcí po novele s komentářem** a **Zákon o dani silniční po novele s komentářem**, **PaM 8/24 – Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu**, **DÚVaP 5-6/24 – Cestovní náhrady v podnikání**, **1000 řešení 5-6/24 – Letní brigády a sezonní zaměstnání**.

Již tradičně jsou v nabídce aktuální balíčky – **Daňové výdaje 2024**, **Podnikáme v kostce**, **DPH po novele**, **Cestovní náhrady nově**, **Zákon o daních z příjmů po novele**, **Balíček Mzdovým účetním**.

I nadále si můžete objednávat předplatné jubilejního **XXX. ročníku** měsíčníku **PORADCE 2025**, který v letním čísle 1/2025 přináší **Zákon o zaměstnanosti po novele s komentářem** a do dalších čísel připravuje **Zákon o rezervách**, **Zákon o pojištění na veřejné zdravotní pojištění**, **Insolvenční zákon**, **Zákon o daních z příjmů**, **Zákon o DPH**, **Zákoník práce po novelách s komentáři**.

Věříme, že v bohaté nabídce naleznete potřebné informace. Přejeme Vám příjemné čtení a budeme se těšit na další setkání u dalších novinek našeho vydavatelství.

Jarmila Blaščíková
odborná redaktorka

Novinky vydavatelství Poradce



Objednávejte přes e-shop www.i-poradce.cz, chraňte sebe a svou rodinu, zásilku doručíme poštou nebo kurýrem.

AKTUÁLNĚ**A**

Letní brigády a sezonní zaměstnávání
Ing. Eva Sedláková

3

Minimální mzda – zvýšení
Mgr. Olga Bičáková

5

Náhrada za dovolenou – zaměstnavatelé
Ing. Antonín Daněk

8

PŘÍMÉ DANĚ – ZDP**PD**

Příjmy z majetkového prospěchu FO
Ing. Eva Sedláková

12

Daňová ztráta z hlediska daně z příjmů FO
Ing. Eva Sedláková

15

Pronájem nemovité věci
uplatnění odpisů
Ing. Ivan Macháček

17

Příklady z praxe – pronájem nemovitostí
Ing. Ivan Macháček

21

NEPŘÍMÉ DANĚ – DPH**ND**

Poskytovatelé platebních služeb
nové povinnosti
Ing. Pavel Novák

23

Dodání vody a sazby DPH
Ing. Václav Benda

27

Vybraný osobní automobil a DPH
Ing. Pavel Novák

29

Přeprava osob a DPH
Ing. Václav Benda

33

VÝDAJE PODNIKATELE**VP**

Automobil – PHM v prokázané výši
Ing. Martin Děrgel

36

PHM v paušální výši
Ing. Martin Děrgel

39

Odpisování nadlimitního vozidla
Ing. Ivan Macháček

42

ÚČETNICTVÍ**Ú**

Daňová ztráta v účetnictví
Ing. Martin Děrgel

47

Manka a škody v účetnictví
Ing. Martin Děrgel

49

Pohledávky zdravotních pojišťoven
Ing. Antonín Daněk

52

CHYBOVAT ZNAMENÁ PLATIT**CH**

Kdy změna pracovní smlouvy
JUDr. Ladislav Jouza

55

Odlišnosti pracovní smlouvy a dohod
Ing. Antonín Daněk

59

Neplacené volno zaměstnance
Ing. Antonín Daněk

62

MZDY A ODVODY**MO**

Mzdové nároky zaměstnanců po novele
Mgr. Olga Bičáková

65

Vybrané příjmy po skončení zaměstnání
Ing. Antonín Daněk

70

Mzdové a platové problémy v praxi
JUDr. Ladislav Jouza

73

DPČ a nemoc zaměstnance
Ing. Antonín Daněk

77

Termíny pro praxi v červnu 2024

80

Letní brigády a sezonní zaměstnávání

Nejčastějších příjmů z letních brigád a sezonních prací poplatníci daně z příjmů fyzických osob dosahují na základě uzavřené dohody o provedení práce. Pro tento druh příjmů zákon o daních příjmů stanoví zvláštní postup týkající se zdanění. I jaký postup se jedná?

A

Ustanovení § 6 odst. 4 písm. a) ZDP stanoví, že příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou **samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou** podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 6 nebo 7 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1 plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku **rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění**, která je stanovena pro zaměstnání vykonávaná na základě těchto dohod u téhož zaměstnavatele.

Z hlediska daně z příjmů je v případě příjmu z dohody o provedení práce rozhodující, zda zaměstnanec u plátce daně, tedy u zaměstnavatele, učinil či neučinil prohlášení k dani podle § 38k zákona.

Zákon v § 38k odst. 4 stanoví, že plátcem daně v souladu srazí ze mzdy zálohu a přihlédne k měsíční slevě na dani, měsíčnímu daňovému zvýhodnění, učiní-li poplatník prokazatelně do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období prohlášení o zákonem stanovených skutečnostech.

V případě, že poplatník neučiní uvedené prohlášení k dani a naplní limit stanovený § 6 odst. 4 písm. a) zákona, příjem z dohody o provedení práce bude

zdaněn daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně podle § 36 zákona, a to ve výši 15 % z dosaženého příjmu.

Jedná-li se např. o studenty s nízkým příjmem, je vhodné i v případě příjmu z dohody o provedení práce, prohlášení k dani podle § 38k zákona učinit. V tomto případě zaměstnavatel odečte od zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti zaměstnanci měsíční slevu na dani, případně i měsíční daňové zvýhodnění s tím, že výsledná daň bude velmi často nulová (měsíční sleva na dani na poplatníka činí 2 570 Kč). Pokud by však zaměstnanec pracující na dohodu o provedení práce u zaměstnavatele prohlášení k dani podle § 38k zákona neučinil, příjem mu zaměstnavatel zdanil srážkovou daní, nejedná se v daném případě o daň konečnou. Zaměstnanec má v daném případě dvě možnosti.

První z možností je požádat zaměstnavatele o roční zúčtování záloh. Zákon v § 38k odst. 7 stanoví mimo jiné, že do datečně přihlédne plátcem k uvedeným skutečnostem při ročním zúčtování záloh, a to i v případě, byla-li daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vybrána srážkou podle zvláštní sazby daně, prokáže-li poplatník rozhodné skutečnosti pro poskytnutí slevy na dani podle § 35ba nebo na daňové zvýhodnění a nejpozději do 15. února roku následujícího po uplynutí zdaňovacího období a učiní-li současně v této lhůtě prohlášení k dani podle odstavců 4 a 5. V daném případě mu poté přeplatek na dani z příjmů vrátí zaměstnavatel.

Další možností je podat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob, kde si zaměstnanec k daným příjmům z dohody o provedení práce uplatní i příslušné odčitatelné položky, slevy na dani, případně i daňové zvýhodnění. Zákon v § 36 odst. 6 stanoví mimo jiné, že zahrne-li poplatník veškeré příjmy uvedené v § 6 odst. 4 do daňového přiznání za zdaňovací období, ve kterém byly příjmy vyplaceny, započte se daň sražená z těchto příjmů na jeho daň. Zaměstnanci tak vznikne přeplatek na dani, o jehož vrácení požádá správce daně (žádost o vrácení přeplatku na dani z příjmů je součástí tiskopisu daňového přiznání).

Limit pro zdanění příjmů daní srážkou a možné změny

Zákonným limitem pro zdanění příjmu z dohody o provedení práce daní vybíranou srážkou, je počínaje r. 2024 částka rozhodná pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění tak, aby se výše této částky nemusela měnit vždy se změnou zákona o nemocenském pojištění. V současné době je výše částky stanovena na **10 000 Kč**.

Na základě platné právní úpravy zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (tzv. konsolidační balíček), má dojít s účinností od 1. 7. 2024 též ke změnám, které se týkají dohod o provedení práce. Má být vytvořena evidence všech zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, kterou povede ČSSZ. Nově se stanoví 2 limity pro vznik účasti na nemocenském pojištění zaměstnance, který pracuje na

základě dohody o provedení práce (a tím i limity pro placení pojistného na sociální zabezpečení). První limit je stanoven pro dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele ve výši 25 % průměrné mzdy a druhý limit pro vznik účasti na nemocenském pojištění při souběhu více dohod o provedení práce u více zaměstnavatelů ve výši 40 % průměrné mzdy.

Pokud zaměstnanec překročí jeden či druhý limit, bude odvedeno pojistné. V případě, že je zaměstnanec v kalendářním měsíci činný na základě dohody o provedení práce u více zaměstnavatelů, bude při překročení kumulativního limitu platit pojistné. Průměrná mzda pro rok 2024 vychází z údajů vyhlášených v nařízení č. 286/2023 Sb. a činí 43 967 Kč (jde o součin všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, který činí 40 638 Kč a přepočítacího koeficientu za rok 2022, tj. 1,0819, zaokrouhlený na celé koruny nahoru).

V návaznosti na odborné debaty se zastupci zaměstnavatelů, kteří upozorňovali na komplikace způsobené zavedením kumulovaného limitu a s tím souvisejícím zpožděním informace o vzniku účasti na pojištění, bylo přistoupeno k návrhu změn výše uvedené právní úpravy dohody o provedení práce obsažené v tzv. konsolidačním balíčku tak, aby zároveň zůstala zachována opatření proti nadužívání a kumulaci nepojištěných příjmů u více zaměstnavatelů. **V současné době proto Parlament ČR projednává sněmovní tisk č. 570, který má výše uvedený postup změnit, a to až s účinností od r. 2025.** Zaměstnavatel by měl možnost registrovat zaměstnance činného na dohodu o provedení práce ve speciálním režimu tzv. oznámené dohody s tím, že účast na pojištění u tohoto registrovaného zaměstnance by vznikla při dosažení limitu ve výši 25 % průměrné mzdy po zaokrouhlení na 500 Kč dolů.

Navrhovaná novela § 6 odst. 4 písmen a) a b) ZDP

Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně ne-

činil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 6 nebo 7 a jednalo-li se o příjmy podle odstavce 1

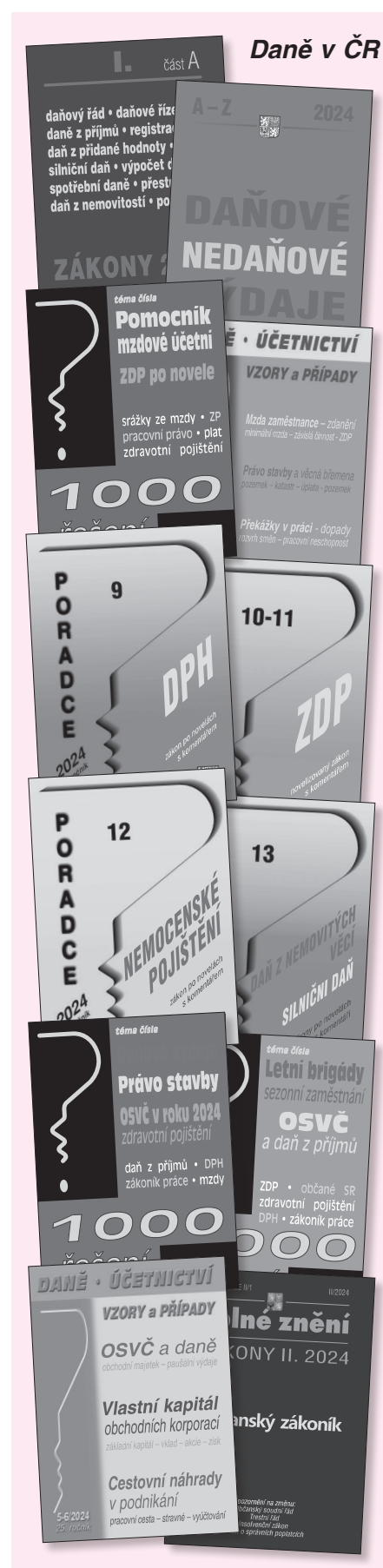
- plynoucí na základě dohody o provedení práce zaměstnanci od zaměstnavatele, který u tohoto zaměstnance uplatňuje **režim oznámené dohody podle zákona upravujícího nemocenské pojištění**, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně **nedosáhne za kalendářní měsíc rozhodné částky pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, u kterých je uplatňován režim oznámené dohody podle zákona upravujícího nemocenské pojištění, na nemocenském pojištění**, nebo
- v úhrnné výši **nedosahující** u téhož plátce daně za kalendářní měsíc rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Navrhovaná novela zákona o nemocenském pojištění

Zákon o nemocenském pojištění v § 7a stanoví podmínky pojištění při výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce zaměstnancem v **režimu oznámené dohody**. Citovaný § 7a stanoví mimo jiné, že rozhodná částka činí 25 % průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Výši rozhodné částky vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

Dále pak zákon o nemocenském pojištění v § 7b a § 7c stanoví režim oznámené dohody. Zaměstnavatel může uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce pouze, pokud před uplatněním režimu oznámené dohody oznámil České správě sociálního zabezpečení záměr uplatňovat režim oznámené dohody. Režim oznámené dohody lze v kalendářním měsíci uplatnit u téhož zaměstnance v režimu oznámené dohody pouze jedním zaměstnavatelem. **Doporučujeme proto sledovat příslušné předpisy!**

Ing. Eva Sedláková



Minimální mzda – zvýšení

Dnem 1. ledna 2024 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatků ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění p.p.

Narřízení vlády od 1. 1. 2024 zvyšuje sazbu minimální mzdy

pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin z dosavadní výše 103,80 Kč na 112,50 Kč za hodinu, resp. ze 17 300 Kč na 18 900 Kč tj. o 1 600 Kč měsíčně a zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy tak, že:

- v 1. až 3. skupině prací se navyšují o pevnou částku 1 600 Kč oproti stávající výši v roce 2023;
- pro 4. až 7. skupinu prací se ponechává ve stávající výši;
- v 8. skupině prací se stanoví ve výši dvojnásobku základní sazby minimální mzdy a tedy navyšuje o 3 200 Kč oproti stávající výši v roce 2023.

Tudíž nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	112,50	18 900
2.	116,10	19 500
3.	126,80	21 300
4.	129,80	21 800
5.	143,30	24 100
6.	158,20	26 600
7.	174,70	29 400
8.	225,00	37 800

Právní úpravou zaručené mzdy plní Česká republika povinnost zabezpečit ochranu zaměstnance při poskyto-

vání spravedlivé odměny za práci, ale na rozdíl od minimální mzdy pouze v případě, že není dostatečně zajištěna výsledky dialogu mezi sociálními partnery, tedy mzdovými ujednáními v kolektivních smlouvách.

Tato povinnost pro Českou republiku vyplývá zejména z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd a Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.

Minimální a zaručená mzda představuje ochranu všech zaměstnanců v pracovním poměru a v případě minimální mzdy i zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bez ohledu na region. Výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je stejná v celé České republice.

Hlavní principy nové právní úpravy

Střednědobým cílem ve zvyšování minimální mzdy je **dosažení příslušné relace minimální a průměrné mzdy**. Nová právní úprava minimální mzdy již zohledňuje připravovanou transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v EU. Tzn. v úrovni zákonem stanovené minimální mzdy dosáhnout cílené relace minimální mzdy k průměrné mzdě. V širším kontextu má nárůst minimální mzdy podpořit konvergenci výdělkové úrovně zaměstnanců v České republice ke mzdám vypláče-

ným zaměstnancům ve vyspělejších evropských zemích.

Při zvažování výše minimální mzdy pro rok 2024 bylo tedy důležitým hlediskem nově navrhovaný valorizační mechanismus minimální mzdy v připravované novele zákoníku práce, podle které bude zákoníkem práce stanoven samotný mechanismus valorizace minimální mzdy, ale nebude obsahovat žádné konkrétní parametrické nastavení. Parametrické nastavení bude provedeno nařízením vlády s účinností od 1. 1. 2025 a následně každé dva roky bude docházet k aktualizaci koeficientů, prostřednictvím kterých bude dosaženo cílené relace minimální a průměrné mzdy. **Výše uvedeným změnám proto předchází zvýšení minimální mzdy nařízením vlády od 1. 1. 2024 podle současného znění zákoníku práce, ale který zohledňuje již zároveň výše popsané připravované změny.**

Minimální mzda jak je stanovena, tak lze předpokládat, že by minimální mzda do 5 let tj. v roce 2028 dosáhla přibližně 45 % průměrné mzdy a tento nárůst by byl rovnoměrně v daném časovém horizontu rozprostřen, tzn. každý rok by byla minimální mzda zvyšována tak, aby došlo k meziročnímu nárůstu relace minimální a průměrné mzdy o cca 1 p.b. Odhadovaná relace minimální mzdy k predikované průměrné hrubé mzdě by v roce 2024 měla činit 41,1 %.

Čistá minimální mzda jednotlivce by měla dosáhnout v roce 2024 výše 16 442 Kč. Hranice příjmové chudoby

domácnosti jednotlivce podle posledních údajů činila 15 571 Kč. V návaznosti na výše uvedené se zvyšují rovněž nejnižší úrovně zaručené mzdy, tak, aby byl zachován poměr mezi minimální mzdou a zaručenou mzdou stanovený v § 112 odst. 2 zákoníku práce. Nejnižší úrovně zaručené mzdy poskytují zvýšenou ochranu zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých výdělků, jestliže ji nemají zajištěnu prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Výše minimální mzdy reaguje na aktuální ekonomickou situaci se snahou nezvyšovat výdaje veřejných rozpočtů a tlak na růst mezd, přičemž jsou však splněny podmínky § 112 odst. 2 zákoníku práce na diferenciaci nejnižších úrovní zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací a nejnižších úrovní zaručené mzdy tak dále budou plnit svou ochrannou funkci. Alimentační funkci pak plní a bude plnit především minimální mzda zvyšující se v souvislosti se zvyšováním poměru k průměrné mzdě v národním hospodářství.

Právní úprava minimální mzdy je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, s právem Evropské unie a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Nařízení vlády je v souladu se zmocněním uvedeným v § 111 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku. Valorizace minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, zejména s ustanovením čl. 28 Listiny základních práv a svobod, jež upravuje právo na spravedlivou odměnu za práci.

Co se týče souladu s právem EU, lze uvést článek 151 a 153 Smlouvy o fungování Evropské unie. Dále je třeba mít na zřeteli také směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Výše minimální mzdy je s uvedenou směrní-

cí plně v souladu. Právní úprava není v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů EU či obecnými právními zásadami práva Evropské unie.

Právní úprava je v souladu s ostatními mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

Platný právní stav a nezbytnost jeho změny

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce tj. zákonem č. 262/2006 Sb. Výši a podmínky poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, a nejnižších úrovních zaručené mzdy a vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Poslední úprava minimální mzdy se uskutečnila s účinností od 1. ledna 2023. Od tohoto data činila výše základní sazby minimální mzdy 17 300 Kč za měsíc resp. 103,80 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, tj. vzrostla o 1 100 Kč za měsíc.

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence. Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

V evropském kontextu je považován podíl minimální a průměrné mzdy jako



referenční hodnoty za dostatečný, když dosahuje alespoň úroveň 50 %. V roce 2022 činil v ČR podíl minimální a průměrné mzdy 40,2 %. Podle současné prognózy vývoje průměrné mzdy by však mohlo dojít v roce 2023 k jeho mírnému poklesu o 0,3 p.b. na 39,8 %.

Záměrem pravidelného každoročního zvyšování minimální mzdy je proto rovněž působit na přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích. A to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě a nově i přijaté směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

Zákonem je minimální mzda stanovena ve 21 z 27 států EU

Úrovně minimální mzdy jsou v jednotlivých zemích EU značně rozdílné. K 1. lednu 2023 převyšuje úroveň minimální mzdy podle Eurostatu hranici 1 700 euro v šesti zemích, jedná se o Lucembursko, Německo, Belgii, Nizozemské, Irsko a Francii. Minimální mzdu mezi 800 až 1 700 euro pobírají zaměstnanci v šesti zemích, tj. v Řecku, na Maltě, Portugalsku, Španělsku a Slovinsku. V ostatních devíti zemích EU – Bulharsku, Maďarsku, Rumunsku, Lotyšsku, Slovensku, Chorvatsku, České republice, Estonsku a Polsku se její výše pohybuje v rozmezí 399 až 746 euro. V České republice je úroveň minimální mzdy i přes její dynamičtější zvyšování v posledních letech stále velmi nízká. K 1. lednu 2023 podle databáze Eurostatu činila 717 euro, což je přes dílčí zlepšení sedmá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí.

Po zohlednění cenových hladin v jednotlivých zemích v podobě standardu kupní síly (PPS) bylo postavení ČR v mezinárodním srovnání stejné tj. po Bulharsku, Lotyšsku, Slovensku, Estonsku, Řecku a Maďarsku rovněž sedmé nejnižší. Výše minimální mzdy ve standardu kupní síly činí v České re-

publice a Maďarsku 948 PPS, v Řecku 947 PPS, Estonsku 834 PPS, na Slovensku 780 PPS a Lotyšsku 776 PPS. Nejnižší minimální mzdu 717 PPS má Bulharsko.

S úrovní minimální mzdy a jejím mezinárodním porovnáním souvisí dosahovaný poměr minimální mzdy k průměrné mzdě. Podle dostupných údajů Eurostatu za rok 2022 patřil tento podíl v ČR k nejnižším a činil 40,0 %. Nižší byl zaznamenán pouze v Bulharsku 39,2 %, Lotyšsku 38,9 % a Estonsku 38,7 %. Naopak nejvyšší podíl byl vykázan ve Slovinsku 59,4 %, Portugalsku 52,9 % Lucembursku a Polsku – oba shodně 47,9 %.

Naprosto zásadní však pro mzdovou úroveň v ČR byl vývoj míry inflace, která svým nárůstem více než dvojnásobně cca 2,8krát převýšila nominální zvýšení průměrné mzdy. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosáhla za celý rok 2022 výše 40 317 Kč, což představovalo meziroční nominálním růst o 5,3 %, tj. o 2 040 Kč. Spotřebitelské ceny v roce 2022 se v porovnání se stejným obdobím předchozího roku zvýšily v tomto století o rekordních 15,1 %, tzn., že průměrná reálná mzda poklesla o 8,5 %. Jednalo se tak o vůbec nejvyšší pokles průměrné reálné mzdy v historicky srovnatelné časové řadě o vývoji průměrné mzdy od roku 2000 a celkově o třetí případ poklesu po letech 2012 a 2013.

Závěrem podle dostupných údajů lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové podnikatelské sféře o cca 5,21 mld. Kč vč. příslušenství, zaměstnavatelů v platové nepodnikatelské sféře o cca 240 mil. Kč, z nichž cca polovina tj. 120 mil. Představuje náklady rozpočtů územních samosprávných celků.

Zvýšení minimální mzdy o 1 600 Kč za měsíc

by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládá se nárůst příjmů sociálního pojištění

a ze zdravotního pojištění od zaměstnavatelů i zaměstnanců by mohl činit cca 2,16 mld. Kč za rok.

V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Ani v předchozích letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán negativní vliv na zaměstnanost.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká jen jejich malého počtu. Podle posledních dostupných údajů za 1. pololetí 2023 vyplývá, že minimální mzdou bylo odměňováno cca 3,5 % zaměstnanců tj. 128 tisíc. Při nárůstu minimální mzdy o 1 600 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance pracujícího na plný úvazek odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) měly vzrůst o 2 141 Kč za měsíc.

Závěr

Nařízení vlády vychází ze stanovených střednědobých cílů, které zohledňují a vytváří výchozí bod pro nadcházející legislativní změny plynoucí z přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o přiměřených minimálních mzdách v EU. Jedním z povinných kritérií pro stanovení přiměřené minimální mzdy bude i zohlednění kupní síly zákonů minimálních mezd s ohledem na životní náklady.

Minimální mzda, která zajišťuje důstojnou životní úroveň a splňuje tak tuto dimenzi přiměřenosti, přispívá k udržení domácí poptávky a zachování kupní síly, zvyšuje motivaci k práci, snižuje mzdové nerovnosti, rozdíly v odměňování žen a mužů, redukuje výskyt chudoby pracujících a omezuje pokles příjmu během hospodářských útlumů.

Mgr. Olga Bičáková