

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Komparace teorie a praxe mzdového účetnictví
v ČR a SRN**

**Comparison of a theory and experience of a wage
accounting in the Czech Republic and Germany**

Iva Hadáčková

Plzeň 2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iva HADÁČKOVÁ**
Osobní číslo: **K10B0060K**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Komparace teorie a praxe mzdového účetnictví v ČR a SRN**
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Zpracujte výklad základních principů mzdového účetnictví v ČR.
2. Zpracujte výklad základních principů mzdového účetnictví v SRN.
3. Demonstrujte řešenou problematiku na praktických příkladech.
4. Porovnejte problematiku mzdového účetnictví v ČR a SRN.
5. Zhodnoťte dopady principů mzdového účetnictví v ČR a v SRN.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 60 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

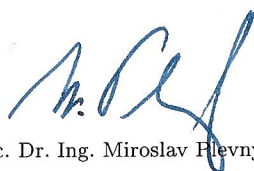
- d'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Mzdy 2011*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-613-4
- SCHÖNFELDER, M.; PLENKER, J. *Lexikon für das Lohnbüro 2011*. Heidelberg: Rehm, 2011. ISBN 978-3-8073-0201-0
- VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví 2011*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3617-4
- *Daňové zákony 2011*. Ostrava: Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-833-1
- *Bussines center*. [online]. 2011. Dostupné z <http://business.center.cz>.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jitka Singerová
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 30. listopadu 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 4. května 2012



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. listopadu 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

"Komparace teorie a praxe mzdového účetnictví v ČR a SRN"

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

V Plzni dne 4. 5. 2012


.....
Podpis autora

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí své bakalářské práce Ing. Jitce Singerové za trpělivost, cenné rady a odborné konzultace, které mi pomohly při vypracování této bakalářské práce.

Ráda bych také poděkovala své kolegyni Marcele Daňkové za odborné rady a konzultace, které mi poskytovala během tvorby této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat některým zaměstnancům společnosti ADP Employer Services, a.s. za poskytnutí cenných rad a materiálů. Na závěr chci vyjádřit velké dík své rodině a všem blízkým za podporu během celého studia.

Obsah

Úvod.....	7
1. Základní principy mzdového účetnictví v ČR	9
1.1 Mzda, plat a odměna z dohody	9
1.1.1 Příjmy tvořící hrubou mzdu	9
1.1.2 Příjmy, které netvoří hrubou mzdu	10
1.1.3 Měsíční příplatky	10
1.1.4 Náhrada za dovolenou, nemoc, mateřskou dovolenou	11
1.2 Základ daně, základ pro odvod pojistného.....	12
1.2.1 Nezdánitelná část základu daně	12
1.2.2 Daň z příjmu fyzických osob	13
1.2.3 Slevy na dani.....	14
1.2.4 Daňové zvýhodnění	15
1.3 Čistá mzda, srážky z čisté mzdy	15
2. Základní principy mzdového účetnictví v SRN.....	17
2.1 Příjmy a výdaje tvořící hrubou mzdu.....	18
2.1.1 Základní příjmy nebo srážky	18
2.1.2 Měsíční příplatky	18
2.1.3 Příspěvky na spoření, penzijní připojištění, aj.....	20
2.1.4 Zákonné náhrady mzdy.....	20
2.1.5 Jednorázové příjmy	21
2.1.6 Příjmy v naturáliích	21
2.2 Základ daně, základ pro odvod na sociální zabezpečení.....	21
2.2.1 Odvody finančnímu úřadu	22
2.2.2 Odvody pojišťovnám	24
2.3 Čistá mzda.....	25
2.3.1 Převody z minulých měsíců.....	25

3.	Praktické příklady výpočtu čisté mzdy v ČR a SRN	26
3.1	Zaměstnanec Jan Novák.....	26
3.2	Zaměstnankyně Petra Malá.....	28
3.3	Zaměstnanec Radek Černý.....	30
3.4	Zaměstnankyně Lenka Slabá.....	32
3.5	Zaměstnanec Michal Krátký	34
3.6	Zaměstnankyně Petra Smutná.....	37
4.	Vliv sociálního systému na životní úroveň rodin v ČR a SRN	39
5.	Závěr	41
	Seznam tabulek	44
	Seznam použitých zkratk	45
	Seznam použité literatury	46
	Seznam příloh	48

Úvod

Mzdové účetnictví je jedním z oborů veškerého účetnictví. Je součástí každodenního života všech ekonomicky aktivních obyvatel planety, jak každého podnikatelského subjektu, tak i samostatných fyzických osob. Základní princip směny práce za finanční či věcnou odměnu je známý už od pradávna. Primární podstata mzdového účetnictví je prakticky ve všech zemích světa stejná. Podnikatelský subjekt vytváří pracovní příležitosti a vyplácí za vykonanou práci odpovídající peněžní či nepeněžní odměnu. Na druhé straně samotný zaměstnanec se zúčastní tohoto procesu a za svůj výkon dostává mzdu.

Principy celé mzdové agendy si pak každý stát upravuje sám. Používá k tomu zákony, vyhlášky a jiné legislativní prostředky. Povinností každého zaměstnavatele i zaměstnance je tyto podmínky dodržovat. Mzdové účetnictví jako takové je jeden dlouhý proces. Zahrnuje pracovně právní vztahy, osobní a mzdovou agendu, proces tvorby mzdy, náhrady za ušlou mzdu, odškodnění, např. pracovních úrazů, nemocí z povolání, povinné a nepovinné srážky ze mzdy a mnoho dalších.

Tato práce se zabývá mzdovým účetnictvím České republiky a Spolkové republiky Německo. Ukazuje výpočet mzdy dané země za podmínek stanovených legislativou daného státu. Je věnována především jednotlivým složkám mezd, a to výpočtu hrubé mzdy, čisté mzdy, možným náhradám za dovolenou, nemoc či práce přesčas a dalším. Je zaměřena pouze na fyzické osoby, které jsou přímými zaměstnanci za různých podmínek, jako například svobodný zaměstnanec, svobodná matka s dětmi, čtyřčlenná rodina.

Tato bakalářská práce je rozdělena do několika částí. První část popisuje teoreticky základní principy výpočtu mzdy v ČR. Zahrnuje tvorbu hrubé mzdy, výpočet superhrubé mzdy, odvody daní, sociálního zajištění, pojištění a jiné. Další část práce se věnuje stejným úsekům jako předchozí část, avšak ve Spolkové republice Německo. Následující kapitola je věnována příkladovým studiím mezd u jednotlivých fyzických osob za různých podmínek v České republice a Spolkové republice Německo. Demonstrativní příklady jsou pak srovnávány. Je zde zdůrazněn dopad daňového a pojistného zatížení na čistou mzdu. V závěru jsou popsány odlišnosti mezi mzdami v České republice a ve Spolkové republice Německo.

Tuto práci jsem si vybrala, protože již pátým rokem pracuji pro firmu ADP Employer Services, a.s., která se zabývá zpracováním mzdových výloh pro německou klientelu. Pracuji zde jako referentka mzdových výloh a mojí náplní práce je zpracovávat mzdy pro jednu konkrétní německou firmu, která sídlí ve Spolkové republice Německo. Musím se řídit německými zákony a postupy pro zpracování mezd platných ve Spolkové republice Německo.

Mzdové účetnictví se opírá o několik zákonů, které se často novelizují a mění. Tato práce vychází z veškerých principů a zákonů platných pro rok 2011 v obou uvedených státech.

Cílem práce je provést komparaci mzdového účetnictví České republiky a Spolkové republiky Německa a na konkrétních příkladech porovnat dopady odvodů ze mzdy na čistý příjem jednotlivých skupin zaměstnanců.

1. Základní principy mzdového účetnictví v ČR

Při zpracování mezd je třeba se řídit několika zákony. Mezi základní patří Zákon o daních z příjmů, Zákoník práce, Zákon o veřejném zdravotním pojištění a Zákon o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Fyzická osoba může mít několik druhů příjmů. Dělí se na příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z pronájmu a ostatní příjmy. Tato práce je určena pouze části, týkající se příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků.

1.1 Mzda, plat a odměna z dohody

"Obecně stanovenou základní zásadou, vyplývající z ustanovení § 109 Zákoníku práce je výrok, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod." [7, s. 79] "Zaměstnanci státu, územních samosprávních celků (krajů a obcí), státních fondů a zásadně (až na výjimky) i příspěvkových organizací, resp. školských právních osob a veřejných neziskových ústavních zařízení jsou odměňovány platem. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňovány mzdou." [6, s. 93] Na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti náleží zaměstnanci odměna z dohody.

1.1.1 Příjmy tvořící hrubou mzdu

Příjmy, které spadají do hrubé mzdy, upravuje Zákon o daních z příjmů. Hned v první části je definováno, kdo je poplatníkem daně a co je předmětem daně. Příjmem se rozumí peněžní i nepeněžní příjem dosažený směnou. V případě nepeněžního příjmu se tento příjem oceňuje podle zvláštních předpisů.

Základem pro výpočet mzdy jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků. Příjmy ze závislé činnosti jsou příjmy, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, kromě těch, které se nezahrnují do základu daně. Funkčními požitky jsou příjmy plynoucí z výkonu funkcí, a to od poslanců a členů vlády, odměny za funkce v orgánech obcí, občanských a zájmových sdruženích, státních orgánech apod. [3]

1.1.2 Příjmy, které netvoří hrubou mzdu

Příjmy, které se nezahrnují do základu daně, a tedy nevstupují do výpočtu hrubé mzdy, jsou uvedeny v § 6 odst. 9 Zákona o daních z příjmů. Patří mezi ně například "hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu ..." [3, s. 13], "hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ..." [3, s. 13], "příjmy do výše 500.000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy." [3, s. 14]

1.1.3 Měsíční příplatky

Každému zaměstnanci náleží i příplatky za práci přesčas, práci ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli. Tyto příplatky upravuje Zákoník práce.

"Přesčasová práce je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec pracovních směn." [7, s. 46] Příplatek za práci přesčas upravuje § 114 Zákoníku práce. Zaměstnanci náleží za práci přesčas mzda, na kterou má za tuto dobu právo a k tomu příplatek v minimální výši 25% z průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna, nebo v případě, že v pracovní smlouvě je sjednána případná práce přesčas, tento příplatek zaměstnanci nenáleží. Případná sjednaná práce přesčas v rámci pracovní smlouvy může dosáhnout maximálně 150 hodin za rok. [7]

Za práci ve svátek náleží zaměstnanci náhradní volno nebo příplatek ve výši nejméně 100% průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanci připadl svátek na jeho pracovní den, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [6]

Příplatek za práci v noci činí ve výši nejméně 10% z průměrného platu zaměstnance. Za práci v noci se považuje práce mezi 22:00 a 06:00. Výjimkou může být kolektivní smlouva, kde lze stanovit výši příplatku i pod hranicí 10% průměrného výdělku. [1]

Po dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši minimálně 10% základní sazby minimální mzdy (pro rok 2011

nejméně 4,81 Kč). Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. [12]

Příplatek za práci v sobotu a neděli je stejný jako za práci v noci. Činí minimálně 10% průměrného výdělku a může být změněn kolektivní smlouvou. [1]

1.1.4 Náhrada za dovolenou, nemoc, mateřskou dovolenou

Hrubá mzda je tvořena i náhradami v případě čerpání dovolené nebo nemoci. Za výše uvedených okolností není zaměstnanec přítomen v práci, a přesto má nárok na mzdu.

"Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a případně naturální požitky." [7, s. 51] Při skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec má nárok minimálně na 4 týdny dovolené.

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně neschopným práce, nebo mu byla nařízena karanténa, náleží náhrada mzdy ve výši 60% průměrného (redukovaného) výdělku. Tato náhrada je vyplácena zaměstnavatelem po dobu 21 dnů od 4. dne¹ pracovní neschopnosti. Tato náhrada může být ještě snížena o 50% v případech, kdy podle předpisů o nemocenském pojištění je nárok v poloviční výši. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec je v pracovní neschopnosti z důvodu zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, bezprostředního následku opilosti, rvačce, nebo při úmyslném spáchání trestného činu. "Zaměstnavatel může (ale nemusí) náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout, poruší-li zaměstnanec v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti práce neschopného pojištěnce, spočívající ve zdržování se v místě pobytu uvedeném lékařem a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek (netýká se však karantény)." [6, s. 83] "Náhrada mzdy není zdaňovaná ani se z ní neplatí pojistné. Náhrada mzdy může být poskytována až do výše průměrného výdělku, ale z částky nad základní výši se již platí pojistné a podléhá zdanění." [6, s. 417]

Mateřskou dovolenou upravuje Zákon o nemocenském pojištění. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni zpravidla 6 týdnů před plánovaným porodem, celkem pak po dobu 28 týdnů (v případě dvojčat 37 týdnů). Peněžité příspěvek v mateřství

¹ V případě karantény již od prvního dne.

je vyplácen Českou správou sociálního zabezpečení a zaměstnankyni nevzniká žádný nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele. [9]

1.2 Základ daně, základ pro odvod pojistného

"Základem daně (díličím základem daně) jsou příjmy (úhrn všech příjmů vyplacených jedním plátcem) ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel." [6, s. 225] Vezmeme-li výše uvedené příjmy, dostáváme základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Dle § 2 odst. 1 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění je výše pojistného 13,5%. Z těchto procent je povinen zaměstnavatel odvést 2/3 za zaměstnance, tj. 9%. Dle § 7 odst. 1 Zákona o pojistném na sociální zabezpečení činí sazba pojistného 25% u zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců než 25 (z toho 21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti) a 26% u zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců než 25 (z toho 21,5% na důchodové pojištění, 3,3% na nemocenské pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti). [11, 10]

1.2.1 Nezdánitelná část základu daně

Základ daně lze snížit o nezdánitelné části základu daně. Patří mezi ně hodnota darů, odečet úroků, odečet příspěvků na penzijní připojištění, odečet příspěvků na životní pojištění, příspěvky na výzkum, odborové příspěvky, úhrada za další vzdělávání a jiné. K nezdánitelné části základu daně se přihlíží pouze při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo v daňovém přiznání. [3]

Hodnotu daru upravuje § 15 odst. 1 a 2 Zákona o daních z příjmů. Úhrnná hodnota darů ve zdaňovacím období musí přesáhnout 2% ze základu daně anebo musí činit minimálně 1.000 Kč, aby mohla být zohledněna. "Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2.000 Kč." [3, s. 19] Maximálně lze odečíst 10% ze základu daně.

Od základu daně lze odečíst i úroky zaplacené v daném zdaňovacím období, a to z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru banky nebo z úvěru

poskytnutého stavební spořitelnou. Maximální odpočet ze základu daně činí 300.000 Kč. [3]

Příspěvkem na penzijní připojištění se rozumí příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na penzijní pojištění podle smlouvy o penzijním pojištění za podmínek daných § 15 odst. 5 Zákona o daních z příjmů. Lze odečíst úhrn těchto příspěvků do výše maximálně 12.000 Kč. U penzijního připojištění se státním příspěvkem je tento úhrn ještě snížen o 6.000 Kč. [3]

"Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst poplatníkem zaplacené pojistné na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru" [6, s. 231]. Maximální výše odečtu je 12.000 Kč.

Od základu daně si můžeme odečíst i výši zaplacených členským příspěvků odborové organizaci do výše 1,5% zdanitelných příjmů, maximálně 3.000 Kč. Odpočtem úhrady za zkoušky se považuje "úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. (zákon č. 179/2006 Sb., vyhláška č. 208/2007 Sb.) ..." [6, s. 233]

1.2.2 Daň z příjmu fyzických osob

Základ daně tvoří hrubá mzda a pojistné hrazené zaměstnavatelem. Z tohoto základu daně se vypočítává měsíční záloha na daň. Tato záloha může být snížena o slevu na dani či daňové zvýhodnění. Základ daně se zaokrouhluje na celé koruny nahoru u základu daně do 100 Kč a na celé stovky nahoru u základu daně vyššího než 100 Kč. Měsíční záloha na daň v roce 2011 činí 15%. [6]

Při výpočtu zálohy na daň můžou nastat čtyři základní varianty. První variantou je, že poplatník má podepsané Prohlášení² a nemá žádné vyživované děti. V tomto případě se ze základu daně vypočítá 15%, od této částky se odečte sleva na poplatníka dle § 35ba Zákona o daních z příjmů. Druhou variantou je, že poplatník má podepsané Prohlášení a má vyživované děti. V tomto případě se postupuje stejně jako ve variantě

² "Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (tiskopis MFin 5457) k uplatnění nároku na odpočet nezdanitelných částek ze základu daně, slevy na dani podle § 35ba Daňového zákona, daňového zvýhodnění podle § 35c a § 35d DZ a výpočet zálohy na daň podle § 38h odst. 2 Daňového zákona." [6, s. 203]

jedna, ale záloha po slevě na poplatníka není konečná. Z této zálohy se uplatní ještě daňové zvýhodnění na vyživované děti, teprve pak vzniká konečná záloha na daň. Třetí variantou je, že poplatník má příjem nad 5.000 Kč a nemá podepsané Prohlášení. Pak se ze základu daně vypočítá záloha na daň. Tento poplatník nemůže uplatňovat u tohoto zaměstnavatele žádné slevy ani daňové zvýhodnění. Poslední variantou je poplatník bez podepsaného Prohlášení a s příjmem do 5.000 Kč. "Pro výpočet srážkové daně u příjmů (hrubé mzdy) do výše 5.000 Kč za měsíc se základ daně stanoví jako součet hrubé mzdy a případného pojistného. Stanovený základ daně po zaokrouhlení na celé koruny dolů slouží k výpočtu daně." [6, s. 226]

1.2.3 Slevy na dani

Slevy na dani můžeme rozdělit do dvou základních skupin. Jsou to slevy, které lze uplatňovat měsíčně, a slevy, které lze uplatňovat pouze jednou ročně, a to při ročním zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků nebo v daňovém priznání. Tyto slevy se pak rozpočítávají na celé zdaňovací období (kalendářní rok) a jsou poskytovány příslušným počtem dvanáctin z celkové roční částky. Tyto slevy upravuje § 35ba odst. 1 Zákona o daních z příjmů. [6]

Sleva na poplatníka je sleva, kterou poplatník může uplatňovat měsíčně, a to ve výši 1.970 Kč za měsíc. Roční sazba pro rok 2011 činí 23.640 Kč. Tato sleva není poskytována příslušným počtem dvanáctin, to znamená, že ať je zúčtovacím obdobím poplatníka dvanáct měsíců či pět měsíců, v ročním zúčtování daně z příjmu uplatní tento poplatník vždy částku 23.640 Kč. [3]

Sleva na manželku (manžela) je jediná sleva, která patří do druhé skupiny slev. Lze ji tedy uplatňovat pouze jednou ročně ve výši příslušného počtu dvanáctin za zúčtovací období. Podmínkou pro získání této slevy je, že manželé žijí ve společné domácnosti a vlastní příjem manželky či manžela nepřesáhl 68.000 Kč. Ročně si takto může poplatník uplatnit slevu ve výši 24.840 Kč a v případě, že manželka je držitelkou průkazu ZTP/P, pak dvojnásobek této částky, tj. 49.680 Kč. [3]

Slevy na pobírání invalidního důchodu upravuje § 35ba odst. 1c) a 1d) Zákona o daních z příjmů a lze je uplatňovat měsíčně. V odstavci 1c) je sleva pro poplatníka, který pobírá invalidní důchod prvního či druhé stupně. Výše této slevy je 2.520 Kč ročně nebo 210 Kč měsíčně. Odstavec 1d) upravuje slevu pro poplatníka, který pobírá

invalidní důchod třetího stupně. Výše této slevy je 5.040 Kč ročně nebo 420 Kč měsíčně. [3]

Další slevou, kterou lze uplatňovat měsíčně, je *sleva pro držitele průkazu ZTP/P*. Podmínkou pro získání této slevy je vlastní průkaz ZTP/P. Výše slevy činí 16.140 Kč ročně či 1.345 Kč měsíčně. [3]

Poslední slevou je *sleva poplatníkovi, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem*. Slevu může uplatnit pouze poplatník, který nepřesáhl 26 let, u doktorského studijního programu 28 let, a zároveň se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem. Slovem soustavně se rozumí bez přerušování, tj. jednotlivá studia musí na sebe navazovat, nelze je přerušit. "Slevu na dani nelze přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na střední škole formou dálkového, distančního, večerního studia, je-li v době takového studia výdělečně činný nebo vznikl-li nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, a dále studiem z trvání služebního poměru" [6, s. 237]

1.2.4 Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované děti, žijící ve společné domácnosti, ve výši 11.604 Kč ročně nebo 967 Kč měsíčně na 1 dítě, pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a³ nebo § 35b⁴ Zákona o daních z příjmů. Daňové zvýhodnění lze uplatnit pomocí slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. "Slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše své daňové povinnosti, vypočtené podle Zákona o daních z příjmů za příslušné zdaňovací období. Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší než jeho vypočtená daňová povinnost za příslušné zdaňovací období, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem." [4, s. 66] Daňový bonus může uplatnit poplatník, který splňuje podmínky uvedené v § 35c odst. 4 a 5. [3]

1.3 Čistá mzda, srážky z čisté mzdy

Příjmy, které jsou základem pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem, jsou také základem pro výpočet odvodu pojistného

³ "Poplatník, kterému byl poskytnut příslib investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu podle Zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách a o změně některých zákonů ..." [3, s. 47,83]

⁴ "Poplatník, kterému byl poskytnut příslib investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu a na kterého se nevztahuje ustanovení § 35a Zákona o daních z příjmů ..." [3, s. 47]

pro zaměstnance. Zaměstnanec odvádí 1/3 z 13,5%, tj. 4,5% na všeobecné zdravotní pojištění a 6,5% na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti formou srážky ze mzdy. Pojistné odvádí zaměstnavatel za zaměstnance. Tuto srážku může zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance. Pokud tedy od hrubé mzdy odečteme výše uvedené pojistné a zálohu na daň z příjmu, dostáváme čistou mzdu. [6]

Srážkami z čisté mzdy bez souhlasu zaměstnance může být záloha na mzdu nebo plat, nevyúčtovaná záloha na cestovní náklady, náhrada mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, výkon rozhodnutí (exekuce), srážky odborových členských příspěvků a jiné. Srážkami se souhlasem zaměstnance můžou být například zaměstnanecké bonusy (například poskytování služeb mobilního operátora nebo internetu, stravenky). [6]

2. Základní principy mzdového účetnictví v SRN

Vztah zaměstnanec-zaměstnavatel je v SRN stejný jako v České republice. Zaměstnancem je každá fyzická osoba, zaměstnaná na základě pracovní smlouvy. V SRN existují základní tři druhy právních podkladů pro nárok na mzdu.

Kolektivní smlouva (Tarifvertrag) je pracovní smlouvou, jejíž podmínky platí pro určitou skupinu zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců. Na straně jedné stojí zaměstnavatelé nebo sdružení zaměstnavatelů a na straně druhé odbory zaměstnanců. Kolektivní smlouva platí zpravidla pro určitou oblast a odvětví, například pro kovo a elektroprůmysl v Bavorsku. Tato smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran. Základní význam je v tom, že každý zaměstnavatel ve stejném oboru může nastavit různé podmínky pro výkon zaměstnání, a to od pracovních podmínek, pracovní doby, nároků na dovolenou až po mzdu. Pokud tento zaměstnavatel podepíše kolektivní smlouvu, dává svým zaměstnancům jistotu podmínek, které jsou v této smlouvě uzavřeny. Do obsahu kolektivní smlouvy nemůže vstupovat stát ani jiné vládní instituce. To znamená, že v tomto ohledu jsou smluvní strany vlastním zákonodárcem. [2]

Celozávodní smlouva (Betriebsvereinbarung) se uzavírá pouze mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou (Betriebsrat) a platí pouze pro konkrétní podnik. Touto smlouvou lze stanovit úpravy v podnicích, které nejsou vázány kolektivní smlouvou, nebo doplnit existující kolektivní smlouvy. Celozávodní smlouva nesmí ale zhoršit podmínky dané kolektivní smlouvou anebo podmínky dané zákonem. [2]

Pracovní smlouva je individuální smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato smlouva je významná pro podniky, v nichž neplatí ani kolektivní smlouva, ani celozávodní smlouva. Jejím obsahem jsou všechny podmínky pracovních-právního vztahu, a to především výše mzdy, pracovní doba, nárok na dovolenou a jiné. [2]

I ve mzdovém účetnictví SRN je potřeba samozřejmě zákonů, zákonných ustanovení, vyhlášek a dalších právních podkladů. Tato ustanovení nesmí být obcházena kolektivní smlouvou, celozávodní smlouvou ani individuální pracovní smlouvou. Mezi základní zákony patří Zákon o dani z příjmů (Einkommensteuergesetz), Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance (Altersteilzeitgesetz), Zákon o bezpečnosti práce (Arbeitsschutzgesetz), Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz), Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz), Zákon o náhradě mzdy (Entgeltfortzahlungsgesetz),

Zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz), Zákon o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz) a jiné. [2]

2.1 Příjmy a výdaje tvořící hrubou mzdu

Hrubou mzdu tvoří všechny příjmy, které plynou zaměstnanci od zaměstnavatele v rámci jeho pracovního poměru. Stejně jako v České republice jsou tyto příjmy děleny na zdanitelné a nezdanitelné, a dále na podléhající a nepodléhající povinnosti odvodu na sociální zabezpečení. Pro účely této bakalářské práce budu používat pouze jednu část daně z příjmů, a to daň ze mzdy (Lohnsteuer).

2.1.1 Základní příjmy nebo srážky

Příjmy můžeme rozdělit do tří základních skupin. První skupinou jsou běžné příjmy, kam patří mzda/plat, odměny za práci přesčas, příplatky za práci přesčas/v noci/ve svátek, náhrada v případě nemoci/dovolené/mateřské, příspěvek zaměstnavatele na spoření/penzijní připojištění/životní pojištění. Druhou skupinou jsou jednorázové příjmy, a to příspěvky na dovolenou, příspěvky na Vánoce, tantiémy, jednorázové prémie, jubilea a jiné. Poslední skupinou jsou příjmy v naturáliích, které nevstupují do hrubé mzdy jako takové, ale zvyšují základ pro výpočet daně a odvodů na sociální zabezpečení. [2]

Hrubé srážky snižují hrubou odměnu za práci. Ve většině případů se jedná o krácení mzdy z důvodu neplacené dovolené, neplacené doby nemoci a jiné.

2.1.2 Měsíční příplatky

V SRN neexistuje zákonný nárok na platbu příplatků. Druh a výše příplatků jsou stanoveny v kolektivních, celozávodních nebo individuálních smlouvách. Daňové zatížení je uvedeno § 3b Zákona o dani z příjmů, viz příloha A. "V případě, že hodinová mzda zaměstnance je nižší než 25 €, pak tyto příplatky jsou osvobozeny od daně ze mzdy i od odvodů na sociální zabezpečení. V případě, že je hodinová mzda vyšší než 25 € a zároveň nižší než 50 €, pak jsou tyto příplatky osvobozeny od daně ze mzdy, ale podléhají odvodům na sociální zabezpečení. Jestliže hodinová mzda překročí hranici 50 €, pak tyto příplatky celé podléhají dani ze mzdy i odvodům na sociální zabezpečení." [5, s. 874]

Příplatek za práci ve ztížených podmínkách (Erschwerniszulage) dostávají zaměstnanci, kteří mají v práci větší fyzické zatížení. Zpravidla existují tabulky, které určují hranici této ztížené podmínky. Jde o hluk, prach, horko, nebezpečný úraz, nošení speciálního ochranného oděvu a jiné. Příplatek se vyplácí zpravidla za dobu, po kterou byl zaměstnanec vystaven ztíženým podmínkám. Zaměstnanci může být vyplaceno i více příplatků najednou. [2]

Funkční příplatek (Funktionszulage) je vyplácen za výkon zvláštní funkce nebo při nesení vyšší či zvláštní odpovědnosti. Většinou se jedná o vedoucí pracovníky nebo zaměstnance, kteří plní speciální úkol (např. školitel). [2]

Příplatek za přesčas (Zulage für Mehrarbeit) dostávají zaměstnanci, kteří pracují přes zákonem stanovenou pracovní dobu. § 3 Zákona o pracovní době stanovuje maximální denní pracovní dobu na 8 hodin, ve výjimečných případech může být prodloužena až na 10 hodin. Kolektivní smlouva tuto dobu většinou ještě zkracuje. Práce přesčas je tedy, v případě pokud zaměstnanec překročí stanovenou maximální pracovní dobu. V SRN se používají čtyři metody úhrady práce přesčas a to:

- úhrada přesčasových hodin je obsažena v základním platu a to znamená, že práce přesčas musí být odpracována bez nároku na zvláštní odměnu
- přesčasové hodiny jsou uhrazeny dle základní hodinové mzdy bez nároku na příplatek
- přesčasové hodiny jsou uhrazeny dle základní hodinové mzdy s nárokem na příplatek. Většinou se jedná o procentuální podíl základní hodinové sazby
- za přesčasové hodiny se poskytne placené volno

Každému zaměstnanci dle § 3 Zákona o pracovní době je zaměstnavatel povinen *za práci vykonanou o nedělích nebo svátcích* poskytnout den náhradního volna. Příplatky za práci o nedělích a o svátcích (Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit) jsou opět obsahem kolektivních, celozávodních nebo individuálních pracovních smluv.

Za práci v noci se ve smyslu Zákona o pracovní době považuje doba od 23:00 do 6:00 (u pekáren a cukráren 22:00 až 05:00). Za práci v noci náleží zaměstnanci vyrovnání poskytnutím náhradního placeného volna nebo mzda s příplatkem. Výše příplatku je stanovena kolektivní, celozávodní nebo individuální pracovní smlouvou. [2]

2.1.3 Příspěvky na spoření, penzijní připojištění, aj.

Zaměstnanci mají možnost účastnit se majetkotvorného spoření (v ČR stavební spoření)/penzijního připojištění/životního pojištění a jiné. Pokud zaměstnanec předloží zaměstnavateli smlouvu o spoření/připojištění, zaměstnavatel je povinen danou částku strhnout z čisté mzdy a odvést na příslušnou společnost. Zaměstnavatel může tuto částku navýšit o příspěvek zaměstnavatele. Tento příspěvek zaměstnavatele podléhá dani i sociálnímu zabezpečení, proto vstupuje do hrubé mzdy. Příspěvek je stanoven příslušnou kolektivní, celozávodní nebo individuální pracovní smlouvou. [2]

2.1.4 Zákonné náhrady mzdy

Za státní svátky, dny dovolené, dny nemoci a další období náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Výše průměrného výdělku se řídí podle toho, co by zaměstnanec vydělal, kdyby byl v práci. U zaměstnanců s fixním platem bez dalších příplatků je tento výpočet jednoduchý. U zaměstnanců s pohyblivým platem se musí zohlednit delší časové období. Nejčastěji se používá tříměsíční průměrná mzdová sazba. Můžeme se setkat ale i se šestiměsíčním či ročním průměrem. Při výpočtu průměrného výdělku se zohledňují i případná ujednání v kolektivních, celozávodních nebo individuálních smlouvách. [2]

Ve státem uznávaných svátcích, které připadnou na pracovní den, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle § 2 odst. 3 Zákona o náhradě mzdy/platu "zaměstnanec ztrácí nárok na náhradu mzdy, pokud jeden pracovní den před nebo po svátku bude mít neomluvenou nepřítomnost." [5, s. 293]

Náhrada mzdy v případě nemoci náleží zaměstnanci, pokud jeho pracovní poměr existuje minimálně 4 týdny, tj. 28 kalendářních dnů, a pracovní neschopnost nastala bez zavinění zaměstnance. "Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného platu až po dobu maximálně 42 kalendářních dnů." [5, s. 254] V případě, že nastane pracovní neschopnost v důsledku stejné nemoci opětovně, tyto dny se sčítají, pokud zákon nestanoví jinak. Nárok na náhradu mzdy nenáleží zaměstnanci v případě úmyslného zavinění pracovní neschopnosti nebo zavinění z hrubé nedbalosti, například úraz pod vlivem alkoholu. Výjimky náhrad v pracovní neschopnosti upravuje § 3 odst. 1 Zákona o náhradě mzdy/platu. [2]

Výše náhrady za dovolenou se vypočítá dle § 11 Spolkového zákona o dovolené "z průměrného výdělku zaměstnance za posledních 13 týdnů před začátkem dovolené." [5, s. 768] Zaměstnanci mají nárok na 24 všedních dnů zákonné dovolené. Všedním dnem se považují všechny dny kromě nedělí a státem uznávaných svátků. Kolektivní, celozávodní nebo individuální pracovní smlouva může tento nárok ještě navýšit.

Podle § 13 Zákona na ochranu matek náleží nastávající matce *mateřský příspěvek*, a to po dobu ochranné lhůty, která je "6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu (v případě víceročet až 12 týdnů po porodu)." [5, s. 520] Výše mateřského příspěvku se vypočítává z průměrného čistého příjmu matky na kalendářní den v posledních třech měsících před začátkem ochranné lhůty. Maximální denní příspěvek od zdravotní pojišťovny činí 13 €. Podle § 14 Zákona na ochranu matek je zaměstnavatel povinen rozdíl mezi průměrným kalendářním netto výdělkem a výše uvedenými 13 € doplatit. Tento příspěvek nepodléhá sociálnímu zabezpečení ani dani.

2.1.5 Jednorázové příjmy

Jednorázové příjmy jsou takové příjmy, které nepatří k pravidelné odměně za práci. Patří sem jubileum, vánoční prémie, tantiémy, odstupné a jiné. Tyto příjmy nejsou vypláceny průběžně, ale jednorázově a vstupují do hrubé mzdy. [2]

2.1.6 Příjmy v naturáliích

Příjmy v naturáliích jsou zvláštní formou odměny za pracovní výkon poskytované místo peněžních plateb. Můžeme je rozdělit na základní dvě skupiny, a to na požitky (např. služební auto, ubytování) nebo materiální požitky (např. stravování, dárky k jubileu). Dle § 8 odst. 2 a 3 Zákona o daních z příjmů se tyto příjmy převádí na peněžní hodnotu. Tyto příjmy vstupují do základu daně ze mzdy a základu pro výpočet sociálního zabezpečení. [2]

2.2 Základ daně, základ pro odvod na sociální zabezpečení

Součtem výše uvedených příjmů dostáváme celkové brutto (Gesamtbrutto). Do celkového brutta vstupují všechny příjmy bez ohledu na to, zda podléhají dani či odvodu na sociální zabezpečení.

Pro výpočet daně ze mzdy (Lohnsteuer) je nutné celkové brutto snížit o nezdánitelné části mzdy/platu podle § 3 a § 3b Zákona o daních z příjmů. Jednorázové platby mají svůj základ daně.

Pro výpočet přírážky solidarity (Solidaritätszuschlag) a církevní daně (Kirchensteuer) je základem výše daně ze mzdy. Také zde mají jednorázové platby svůj základ daně, a to výši jednorázové daně ze mzdy.

Pro výpočet základu pro odvod na sociální zabezpečení je nutné celkové brutto snížit o části nepodléhající povinnosti sociálního zabezpečení. Jednorázové platby mají svůj základ daně.

2.2.1 Odvody finančnímu úřadu

Finančnímu úřadu je zaměstnavatel povinen odvést daň ze mzdy, přírážku solidarity a církevní daň. K těmto účelům se používá daňová karta (Lohnsteuerkarte), viz příloha B. Na této kartě jsou údaje, které prakticky nahrazují paragrafy v ČR týkající se slev na dani, daňových bonusů a položek snižujících základ daně. Těmito údaji jsou daňová třída (Steuerklasse), počet vyživovaných dětí (Zahl der Kinderfreibeträge), odvod církevní daně (Kirchensteuerabzug) a částka zvyšující či snižující základ daně (Hinzurechnungsbetrag, Freibetrag).

Existuje šest daňových tříd, které odráží životní situaci zaměstnanců. Daňoví poplatníci jsou zdaňováni individuálně dle osobních poměrů. Výše daně je dána tabulkami pro daň ze mzdy (Lohnsteuertabelle) a má progresivní charakter. [2]

- *Daňová třída č. I:* do této třídy patří zaměstnanci, kteří jsou svobodní/rozvedení/ovdovělí nebo jsou ženatí/vdané a žijí trvale odděleně.
- *Daňová třída č. II:* do této třídy patří zaměstnanci, kteří žijí ve společné domácnosti s nejméně jedním nezletilým dítětem, splňují podmínky pro třídu I a zároveň splňují podmínky pro daňovou úlevu pro samoživitele⁵.
- *Daňová třída č. III:* do této třídy patří ženatí zaměstnanci/vdané zaměstnankyně, pokud oba manželé podléhají neomezeně dani z příjmu a nežijí trvale odděleně. Podmínkou je, že jeden z manželů má třídu V, anebo nepobírá mzdu. Tato daňová třída má nejnižší sazbu daně.

⁵ Daňová úleva pro samoživitele = ve společné domácnosti se samoživitelem nesmí žít žádná dospělá osoba, pouze osoby dle § 24b Zákona o daních z příjmů

- *Daňová třída č. IV:* do této třídy patří ženatí zaměstnanci/vdané zaměstnankyně pokud manžel/ka podléhá neomezeně dani z příjmu a pobírá mzdu. Další podmínkou je, že manželé nežijí trvale odděleně.
- *Daňová třída č. V:* do této třídy patří zaměstnanci, kteří splňují požadavky pro daňovou třídu IV a u nichž byl manžel/ka na žádost obou manželů zařazen/a do daňové třídy III.
- *Daňová třída č. VI:* platí pro zaměstnance při dalších pracovních poměrech, tedy pokud pobírá odměnu za práci od více zaměstnavatelů. Tato daňová třída má nejvyšší sazbu daně.

Manželé dostávají automaticky oba daňovou třídu IV. Tuto variantu volí v případě, že jejich hrubá mzda je přibližně stejná. Mají ale možnost zvolit si i variantu kombinace daňových tříd III a V. Tuto kombinaci manželé volí v případě, že poměr hrubých mezd manželů činí cca 60:40 či 80:20. Nejčastěji se tato možnost využívá, když jeden z manželů nemá žádné nebo malé zdanitelné příjmy (rodičovská dovolená, částečný úvazek). V tomto případě volí manžel/ka s nižšími příjmy vysoké danění v třídě V a manžel/ka s vyššími příjmy nejnižší danění v třídě III.

Počet vyživovaných dětí neovlivňuje výši daně ze mzdy, ale snižuje základ pro výpočet přírážky solidarity a církevní daně. Může nabývat hodnot od 0,5 a výše. Například hodnota 1,0 může znamenat jedno vyživované dítě nebo dvě vyživované děti. V tomto případě uplatňuje zaměstnanec pouze půl nároku na jedno dítě, druhou půlku uplatňuje druhý rodič.

Církevní daň odvádí pouze ti zaměstnanci, kteří jsou členem nějakého náboženského společenství, které je oprávněno vybírat církevní daň. V Bavorsku (Bayern) a v Badensku-Württembersku (Baden-Württemberg) je výše této daně 8%. Ve zbylých spolkových zemích činí tato daň 9%.

Přirážka solidarity není nijak uvedena na daňové kartě, protože ji platí všichni. "Odvod této přírážky začíná u daňových tříd I, II, IV a VI při dani ze mzdy vyšší než 81 €, u daňové třídy III až pokud odvod daně ze mzdy zaměstnance dosáhne 162 € za měsíc" [5, s. 687] Výše přírážky solidarity činí maximálně 5,5%. Jednotlivá výše je uvedena také v tabulce pro výpočet daně ze mzdy. Tato přírážka byla zavedena až v devadesátých letech pro financování obnovy východního Německa.

Částky snižující či zvyšující základ daně zapisuje na žádost daňového poplatníka finanční úřad. Důvody pro snížení či zvýšení základu daně uvádí § 39a Zákona o daních z příjmů. O snížení základu daně může poplatník požádat například při zvýšených nákladech na studium, péči o zdravotně postiženou osobu, náklady na stěhování.

2.2.2 Odvody pojišťovnám

Sociální zabezpečení se v SRN dělí na čtyři části, a to na zdravotní pojištění (Krankenversicherung), pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung), pojištění proti nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung) a penzijní pojištění (Rentenversicherung). Všechny odvody plynou zákonné zdravotní pojišťovně, která si svoji část nechá a ostatní odvody přeposílá příslušným institucím.

Výše pojistného na *zdravotní pojištění* činí pro zaměstnance 8,2% a pro zaměstnavatele 7,3% ze základu pro výpočet sociálního zabezpečení včetně jednorázových plateb. Tento základ může činit ročně maximálně 44.550 €. Ze zdravotního pojištění je hrazena základní zdravotní a stomatologická péče, mateřský příspěvek, opatrování nezletilého dítěte a jiné. [2]

Výše pojistného na *dlouhodobou péči* činí pro zaměstnance i zaměstnavatele 0,975% ze základu pro výpočet sociálního zabezpečení včetně jednorázových plateb. Tento základ může činit stejně jako u zdravotního pojištění maximálně 44.550 €. Tato sazba platí pro všechny spolkové země s výjimkou Saska, kde tato sazba činí pro zaměstnance 1,475% a pro zaměstnavatele 0,475%. Bezdětní zaměstnanci starší 23 let⁶ platí ještě navíc přírážku 0,25%. Z tohoto pojištění se hradí dlouhodobá péče. [2]

Výše pojistného na *pojištění proti nezaměstnanosti* činí 1,5% pro zaměstnance i zaměstnavatele ze základu pro výpočet sociálního zabezpečení včetně jednorázových plateb. Tento základ může činit maximálně 66.000 €. Z tohoto pojištění se hradí podpora v nezaměstnanosti, podpora zvyšování kvalifikace a jiné. [2]

Výše pojistného na *penzijní pojištění* činí 9,95% pro zaměstnance i zaměstnavatele ze základu pro výpočet sociálního zabezpečení včetně jednorázových plateb. Tento základ může činit maximálně 66.000 €. Z tohoto pojištění jsou hrazeny veškeré důchody. [2]

⁶ Přírážku začíná platit zaměstnanec v prvním měsíci po 23. narozeninách

2.3 Čistá mzda

Čistou mzdu dostaneme, pokud z celkového brutta odečteme zákonné odvody na finanční úřad a sociální zabezpečení. Stejně jako v České republice se čistá mzda nemusí rovnat částce k výplatě. Částku k výplatě mohou ovlivnit případné srážky či příjmy.

Srážkami z čisté mzdy jsou nejčastěji odvody na stavební spoření/životní pojištění, exekuce či vyplacené zálohy. Příjmy jsou nejčastěji proplacené cestovní náklady, příspěvek na mateřskou školu, příspěvek zaměstnavatele na pronájem, vrácená záloha a jiné.

2.3.1 Převody z minulých měsíců

Zvláštností účtování mezd v SRN jsou převody z minulých měsíců. Tyto převody vznikají případnou opravou mezd daného zaměstnance v minulých měsících. Tato situace nastává převážně proto, že mzdy jsou zaměstnancům vypláceny ve stejném měsíci, ve které, vzniká nárok (například výplata za leden je vyplacena k 15. lednu). Zaměstnavatel v okamžiku vyplácení mezd nezná všechny skutečnosti, které ještě v tom daném měsíci mohou nastat.

3. Praktické příklady výpočtu čisté mzdy v ČR a SRN

V následující kapitole je demonstrováno několik příkladů výpočtů mezd jak v České republice, tak i v Spolkové republice Německo. Základem těchto simulací je stejná hrubá mzda, resp. brutto. Výsledkem jsou rozdílná netta či částky k výplatě. Cílem této kapitoly je demonstrovat, jaký dopad mají daňové odvody a odvody na sociální zabezpečení na daného poplatníka. Aby výsledky mohly být srovnatelné, je použito stejné měny a to koruny české. Všechny částky v eurech jsou převáděny kurzem 25 Kč/Euro. V některých případech je simulován pouze měsíční výpočet, pro jiné případy je použit i roční výpočet. Jedná se zde převážně o případy, kdy česká legislativa neumožňuje využít slevu na dani měsíčně.

K demonstrování mzdy v SRN jsou použity různé varianty hrubé mzdy, celkové brutto, základ pro výpočet daně ze mzdy, dále jen "ST-Brutto", základ pro výpočet odvodů na sociální zabezpečení, dále jen "SV-Brutto", odvody finančnímu úřadu a odvody zdravotní pojišťovně, a to odvody na zdravotní pojištění, dále jen "KV", odvody na dlouhodobou péči, dále jen "PV", odvody na pojištění proti nezaměstnanosti, dále jen "AV", odvody na penzijní pojištění, dále jen "RV" a čistá mzda.

Pro výpočet mzdy v ČR jsou použity stejné varianty hrubé mzdy jako u mezd v SRN, brutto, odvody na zdravotní pojišťovnu, dále jen "ZP, odvody na sociální zabezpečení, dále jen "SZ", superhrubá mzda, odvody záloh daně či daně, slevy na dani, daňové zvýhodnění a čistá mzda.

3.1 Zaměstnanec Jan Novák

Prvním demonstrativním příkladem bude měsíční mzda zaměstnance Jana Nováka, který je svobodný, je mu 24 let a jeho hrubá měsíční mzda je 1.000 €/25.000 Kč. V daném měsíci nepobírá žádné příplatky ani náhrady. V ČR má podepsané Prohlášení a uplatňuje slevu pouze na poplatníka. V SRN má daňovou třídu I, je členem náboženského společenství a žije ve spolkové zemi Hamburk (Hamburg).

Tab. 1: Zaměstnanec Jan Novák, mzda: 1.000 €

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	1 000,00 €	Základ	25 000,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 000,00 €	Brutto	25 000,00 Kč
ST-Brutto	1 000,00 €	ZP - zaměstnavatel	2 250,00 Kč
SV-Brutto	1 000,00 €	SZ - zaměstnavatel	6 250,00 Kč
daň ze mzdy	13,58 €	Superhrubá mzda	33 500,00 Kč
církevní daň	1,22 €	Zaokrouhlení základu daně	33 500,00 Kč
přirážka solidarity	0,00 €	daň	5 025,00 Kč
KV	82,00 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	12,25 €	daňové zvýhodnění	
AV	15,00 €	záloha na daň	3 055,00 Kč
RV	99,50 €	ZP - zaměstnanec	1 125,00 Kč
		SZ - zaměstnanec	1 625,00 Kč
Netto	776,45 €	Netto	19 195,00 Kč
Částka k výplatě	776,45 €	Částka k výplatě	19 195,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	19 411,20 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

SRN: Zaměstnanec Jan Novák má ST-Brutto a SV-Brutto stejné jako celkové brutto, protože daná mzda celá podléhá odvodům na finanční úřad i odvodům na sociální zabezpečení. Výše daně ze mzdy je daná tabulkou pro daň ze mzdy. [14] Církevní daň pro Hamburk činí 9% z daně ze mzdy. Přirážku solidarity pan Novák platit nebude, protože daň ze mzdy nedosahuje minimální hranice 81 €. U odvodu PV nastává případ, že pan Novák je starší 23 let a nemá žádné vyživované dítě, proto je tento odvod zvýšen o 0,25%.

ČR: Celá hrubá mzda spadá do základu pro výpočet daně a odvodů na ZP i SZ a pan Novák nemá žádné nezdánitelné příjmy. Z vypočtené daně uplatňuje pouze slevu na poplatníka ve výši 1.970 Kč.

Srovnání: V tomto případě by měly odvody ze mzdy menší dopad na zaměstnance v SRN. Pan Novák by dostal 19.411,20 Kč čisté mzdy. V České republice by obdržel 19.195 Kč. Rozdíl je zde ale minimální, a to 216,20 Kč.

Tab. 2: Zaměstnanec Jan Novák, mzda: 1.500 €

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	1 500,00 €	Základ	37 500,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 500,00 €	Brutto	37 500,00 Kč
ST-Brutto	1 500,00 €	ZP - zaměstnavatel	3 375,00 Kč
SV-Brutto	1 500,00 €	SZ - zaměstnavatel	9 375,00 Kč
daň ze mzdy	105,00 €	Superhrubá mzda	50 250,00 Kč
církevní daň	9,45 €	Zaokrouhlení základu daně	50 300,00 Kč
přirážka solidarity	4,80 €	daň	7 545,00 Kč
KV	123,00 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	18,38 €	daňové zvýhodnění	
AV	22,50 €	záloha na daň	5 575,00 Kč
RV	149,25 €	ZP - zaměstnanec	1 687,50 Kč
		SZ - zaměstnanec	2 437,50 Kč
Netto	1 067,63 €	Netto	27 800,00 Kč
Částka k výplatě	1 067,63 €	Částka k výplatě	27 800,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	26 690,63 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

V případě, že si zaměstnanec Jan Novák vydělá 1.500 € či 37.500 Kč, dochází k opačné situaci a odvody ze mzdy jsou vyšší v SRN. V České republice by pan Novák obdržel 27.800 Kč a v SRN pouze 26.690,63 Kč. Rozdíl v této variantě je už více než tisíc korun.

3.2 Zaměstnankyně Petra Malá

Druhým demonstrativním příkladem bude měsíční mzda zaměstnankyně Petry Malé, která je svobodná samoživitelka s jedním dítětem a je jí 24 let. Její hrubá měsíční mzda činí 1.000 €/25.000 Kč. V daném měsíci nepobírá žádné příplatky ani náhrady. V ČR má podepsané Prohlášení a uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno dítě. V SRN má daňovou třídu II a slevu na jedno vyživované dítě, není členem žádného náboženského společenství a žije ve spolkové zemi Brémy (Bremen).

Tab. 3: Zaměstnankyně Petra Malá, mzda 1.000 €

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	1 000,00 €	Základ	25 000,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 000,00 €	Brutto	25 000,00 Kč
ST-Brutto	1 000,00 €	ZP - zaměstnavatel	2 250,00 Kč
SV-Brutto	1 000,00 €	SZ - zaměstnavatel	6 250,00 Kč
daň ze mzdy	0,00 €	Superhrubá mzda	33 500,00 Kč
církevní daň	0,00 €	Zaokrouhlení základu daně	33 500,00 Kč
přirážka solidarity	0,00 €	daň	5 025,00 Kč
KV	82,00 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	9,75 €	daňové zvýhodnění	967,00 Kč
AV	15,00 €	záloha na daň	2 088,00 Kč
RV	99,50 €	ZP - zaměstnanec	1 125,00 Kč
		SZ - zaměstnanec	1 625,00 Kč
Netto	793,75 €	Netto	20 162,00 Kč
Částka k výplatě	793,75 €	Částka k výplatě	20 162,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	19 843,75 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

SRN: Zaměstnankyni Petře Malé podléhá celý plat zdanění a pojistnému. Výše daně ze mzdy i přirážka solidarity je daná opět tabulkou pro daň ze mzdy. [14] S vyšší svého platu dle této tabulky nedosahuje hranice pro odvod daně ze mzdy, a proto neplatí ani přirážku solidarity. Protože není členem žádné náboženské organizace, neplatí ani církevní daň. Paní Malá nemá tedy žádné odvody na finanční úřad. Odvody na sociální zabezpečení jsou stejné jako u zaměstnance Jana Nováka, výjimkou je odvod na dlouhodobou péči. Paní Malá je sice starší 23 let, ale už má jedno dítě, proto neplatí přirážku ve výši 0,25%. Její odvod na dlouhodobou péči je tedy pouze 0,975%.

ČR: Paní Malá uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno dítě. Vypočtená daň je tedy snížena jak o slevu na poplatníka, tak i o daňové zvýhodnění na jedno dítě. Výpočet základu daně i odvodů na SZ a ZP je stejný jako u pana Nováka.

Srovnání: V tomto případě mají větší dopad odvody ze mzdy v SRN. Paní Malá by v ČR dostala o 318,25 Kč vyšší čistou mzdu než v SRN.

Tab. 4: Zaměstnankyně Petra Malá, mzda 1.500 €

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	1 500,00 €	Základ	37 500,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 500,00 €	Brutto	37 500,00 Kč
ST-Brutto	1 500,00 €	ZP - zaměstnavatel	3 375,00 Kč
SV-Brutto	1 500,00 €	SZ - zaměstnavatel	9 375,00 Kč
daň ze mzdy	78,75 €	Superhrubá mzda	50 250,00 Kč
církevní daň	0,00 €	Zaokrouhlení základu daně	50 300,00 Kč
přírážka solidarity	0,00 €	daň	7 545,00 Kč
KV	123,00 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	14,63 €	daňové zvýhodnění	967,00 Kč
AV	22,50 €	záloha na daň	4 608,00 Kč
RV	149,25 €	ZP - zaměstnanec	1 687,50 Kč
		SZ - zaměstnanec	2 437,50 Kč
Netto	1 111,88 €	Netto	28 767,00 Kč
Částka k výplatě	1 111,88 €	Částka k výplatě	28 767,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	27 796,88 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

Pokud by paní Malá měla mzdu o 500 € vyšší, tzn. 1.500 € či 37.500 Kč, pak by i tak měly menší dopad odvody ze mzdy v ČR. V SRN by měla paní Malá nižší mzdu o téměř tisíc korun.

3.3 Zaměstnanec Radek Černý

Dále se vypočítává mzda panu Radku Černému, který je ženatý a je mu 35 let. Jeho manželka je doma na rodičovské dovolené a mají dvě děti. Hrubá měsíční mzda pana Černého činí 2.200 €/55.000 Kč. V daném měsíci nepobírá žádné příplatky ani náhrady. V ČR má podepsané Prohlášení, uplatňuje slevu na poplatníka, na manželku a daňové zvýhodnění na dvě děti. V SRN si může zvolit daňovou třídu III, IV nebo V. V případě, že by i jeho manželka měla zdanitelné příjmy přibližně ve stejné výši jako pan Černý, pak by zvolil daňovou třídu IV. Manželka je ale doma na rodičovské dovolené a nemá žádné zdanitelné příjmy, pak je nejlepší variantou pro pana Černého daňová třída III (nejnižší daně). V tomto případě musí manželka mít daňovou třídu V (vysoké daně). Pan Černý má pro tento výpočet tedy daňovou třídu III a slevu na dvě vyživované děti. Není členem náboženského společenství a žije ve spolkové zemi Sasko (Sachsen). Protože sleva na manželku se v ČR může uplatňovat pouze v daňovém priznání nebo

v ročním zúčtování daně, je v tomto demonstračním příkladě porovnávána fiktivní roční mzda.

Tab. 5: Zaměstnanec Radek Černý, mzda 2.200 €

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	2 200,00 €	Základ	55 000,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	2 200,00 €	Brutto	55 000,00 Kč
ST-Brutto	2 200,00 €	ZP - zaměstnavatel	4 950,00 Kč
SV-Brutto	2 200,00 €	SZ - zaměstnavatel	13 750,00 Kč
daň ze mzdy	72,50 €	Superhrubá mzda	73 700,00 Kč
církevní daň	0,00 €	Zaokrouhlení základu daně	73 700,00 Kč
přirážka solidarity	0,00 €	daň	11 055,00 Kč
KV	180,40 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	32,45 €	daňové zvýhodnění	1 934,00 Kč
AV	33,00 €	záloha na daň	7 151,00 Kč
RV	218,90 €	ZP - zaměstnanec	2 475,00 Kč
		SZ - zaměstnanec	3 575,00 Kč
Netto	1 662,75 €	Netto	41 799,00 Kč
Částka k výplatě	1 662,75 €	Částka k výplatě	41 799,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	41 568,75 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

SRN: Celá mzda zaměstnance Radka Černého podléhá odvodům na finanční úřad i sociální zabezpečení. Výše daně je 72,50 €, z tohoto důvodu daň ze mzdy nedosahuje minimální hranice pro výpočet přirážky solidarity (daňová třída III - minimálně 162 €). V případě, že by pan Černý volil variantu daňové třídy IV, byla by daň ze mzdy 269,91 € a v případě daňové třídy V by byla daň 510 €. Rozdíl mezi nejnižší variantou (daňová třída III) a nejvyšší variantou (daňová třída V) je 437,50 €/10.937,50 Kč. Proto je vhodné mít znalost daňových tříd v SRN. Zaměstnanci to pak může přinést velké daňové výhody v průběhu roku. Protože zaměstnanec Radek Černý žije v Sasku, podléhá zvláštní sazbě na dlouhodobou péči, a to 1,475% z SV-Brutta.

ČR: Výpočet základu daně i odvodů na SZ i ZP je stejný jako u předchozích případů. Základ daně je snížen o slevu na poplatníka a o daňové zvýhodnění na dvě děti.

Srovnání: Rozdíl mezi čistou mzdou je nepatrný. Pan Černý v této měsíční mzdě v ČR neuplatňuje slevu na manželku, a i přesto by byla čistá mzda v ČR o 230,25 Kč vyšší než v SRN.

Tab. 6: Zaměstnanec Radek Černý, mzda 26.400 €/rok

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	26 400,00 €	Základ	660 000,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	26 400,00 €	Brutto	660 000,00 Kč
ST-Brutto	26 400,00 €	ZP - zaměstnavatel	59 400,00 Kč
SV-Brutto	26 400,00 €	SZ - zaměstnavatel	165 000,00 Kč
daň ze mzdy	866,00 €	Superhrubá mzda	884 400,00 Kč
církevní daň	0,00 €	Zaokrouhlení základu daně	884 400,00 Kč
přírážka solidarity	0,00 €	daň	132 660,00 Kč
KV	2 164,80 €	sleva na dani	48 480,00 Kč
PV	389,40 €	daňové zvýhodnění	23 208,00 Kč
AV	396,00 €	záloha na daň	60 972,00 Kč
RV	2 626,80 €	ZP - zaměstnanec	29 700,00 Kč
		SZ - zaměstnanec	42 900,00 Kč
Netto	19 957,00 €	Netto	526 428,00 Kč
Částka k výplatě	19 957,00 €	Částka k výplatě	526 428,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	498 925,00 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

ČR: Za předpokladu, že pan Černý si každý měsíc vydělá stejnou mzdu a nezmění se žádné podmínky pro daňové slevy, dosáhne výše uvedeného výsledku. V tomto výpočtu je uplatněna sleva 23.640 Kč na poplatníka, 24.840 Kč sleva na manželku a daňové zvýhodnění na dvě děti 2 x 11.604 Kč.

SRN: Zde se mírně snížila daň ze mzdy, viz příloha C. Pro výpočet měsíční mzdy jsou používány daňové tabulky ze mzdy - měsíční a pro výpočet roční mzdy pak daňové tabulky roční. [8] Ostatní odvody jsou dvanáctinásobkem měsíční hodnoty.

Srovnání: V tomto demonstrativním případě je zřejmé, že v SRN je dopad odvodů na čistý příjem za rok daleko větší než v ČR. Pan Černý by v ČR zaplatil finančnímu úřadu a na pojistném o 27.503 Kč ročně méně.

3.4 Zaměstnankyně Lenka Slabá

Zaměstnankyně Lenka Slabá má hodinovou mzdu 8 €/200 Kč. Pracuje na plný úvazek (174 hodin). Je vdaná, bezdětná a je jí 28 let. V ČR jí náleží zákonem dané příplatky za svátek, přesčasy či práci v noci. Má podepsané Prohlášení a uplatňuje slevu na poplatníka. Zaměstnankyně má v SRN zvolenou daňovou třídu IV, žije ve spolkové zemi Brémy (Bremen) a není členem žádné církevní organizace. V SRN nejsou

příplatky pevně stanoveny, proto je zde demonstrována stejná výše příplatků jako v ČR, aby srovnání bylo objektivní.

Tab. 7: Výpočet základní mzdy (v ČR) zaměstnankyně Lenky Slabé

	hodiny	hodinová sazba v Kč	základní plat	příplatek	osvobození od daně	plat
Základ mzdy	144	200 Kč	28 800 Kč	0 Kč	0 Kč	28 800 Kč
přesčas	10	200 Kč	2 000 Kč	500 Kč	0 Kč	2 500 Kč
svátek	10	200 Kč	2 000 Kč	2 000 Kč	0 Kč	4 000 Kč
práce v noci	20	200 Kč	4 000 Kč	400 Kč	0 Kč	4 400 Kč
Celkem	184		36 800 Kč	2 900 Kč	0 Kč	39 700 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

Paní Slabá odpracovala v daném měsíci celkem 184 hodin. Z toho 10 hodin připadá na práci ve svátek, 20 hodin na práci v noci (10 x 22:00 - 00:00) a 10 hodin na práci přesčas. Za práci přesčas jí náleží příplatek ve výši 25%, za práci ve svátek 100% a za práci v noci 10% z průměrného výdělku. Všechny příplatky i základní plat podléhají dani z příjmů i odvodům na SZ a ZP.

Tab. 8: Výpočet základní mzdy (v SRN) zaměstnankyně Lenky Slabé

	hodiny	hodinová sazba v Kč	základní plat	příplatek	osvobození od daně	plat
Základ mzdy	144	8 €	1 152 €	0 €	0 €	1 152 €
přesčas	10	8 €	80 €	20 €	0 €	100 €
svátek	10	8 €	80 €	80 €	80 €	160 €
práce v noci	20	8 €	160 €	16 €	4 €	176 €
Celkem	184		1 472 €	116 €	84 €	1 588 €

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

Příplatky za svátek a práci v noci jsou plně nebo částečně osvobozeny od daně. Přesná procenta osvobození od daně ze mzdy jsou uvedena v příloze A. V tomto příkladě je příplatek za svátek osvobozen v celé výši a příplatek za práci v noci do výše 25%.

Tab. 9: Zaměstnankyně Lenka Slabá, hodinový plat 8 €/200 Kč

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	1 472,00 €	Základ	36 800,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne	116,00 €	noc/svátek/So/Ne	2 900,00 Kč
náhrada za nemoc		náhrada za nemoc	
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 588,00 €	Brutto	39 700,00 Kč
ST-Brutto	1 472,00 €	ZP - zaměstnavatel	3 573,00 Kč
SV-Brutto	1 472,00 €	SZ - zaměstnavatel	9 925,00 Kč
daň ze mzdy	98,00 €	Superhrubá mzda	53 198,00 Kč
církevní daň	0,00 €	Zaokrouhlení základu daně	53 200,00 Kč
přirážka solidarity	3,40 €	daň	7 980,00 Kč
KV	120,70 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	18,03 €	daňové zvýhodnění	
AV	22,08 €	záloha na daň	6 010,00 Kč
RV	146,46 €	ZP - zaměstnanec	1 786,50 Kč
		SZ - zaměstnanec	2 580,50 Kč
Netto	1 179,32 €	Netto	29 323,00 Kč
Částka k výplatě	1 179,32 €	Částka k výplatě	29 323,00 Kč
Částka k výplatě v Kč	29 483,00 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

SRN: V této simulaci už se liší celkové brutto od ST-Brutta a SV-Brutta. Toto je způsobeno procentuální částí příplatků, které nepodléhají ani dani ze mzdy ani odvodům na sociální zabezpečení. Při výpočtu daně ze mzdy a odvodů na sociální zabezpečení se musí vycházet ze základu sníženého o tyto příjmy, které nepodléhají zdanění ani pojistnému. Paní Slabá platí také zvýšenou sazbu na dlouhodobou péči, protože je starší 23 let a nemá žádné děti.

ČR: Příplatky za práci přesčas, v noci a práci ve svátek podléhají dani z příjmů i odvodům za SZ a ZP. Paní Slabá uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Srovnání: Přestože v SRN nepodléhá část příjmů zdanění a odvodům na sociální zabezpečení, rozdíl v čisté mzdě je minimální. V ČR zaplatí paní Slabá o 160 Kč větší odvody finančnímu úřadu a na SZ i ZP.

3.5 Zaměstnanec Michal Krátký

Zaměstnanec Michal Krátký je ženatý (32 let) a má jedno dítě. Jeho měsíční mzda činí 1.300 €/32.500 Kč, jeho pracovní doba je od pondělí do pátku. V daném měsíci nepobírá žádné příplatky. V ČR má podepsané Prohlášení a uplatňuje slevu na poplatníka a na jedno vyživované dítě. Pan Krátký byl v období od 1. do 14. dne

v měsíci v pracovní neschopnosti. V SRN má daňovou třídu IV a uplatňuje slevu na jedno dítě. Žije ve spolkové zemi Brandebursko (Brandenburg) a je členem církevní organizace. Pro účely krácení platu v tomto demonstračním příkladě je počítáno s třiceti kalendářními dny v měsíci.

Tab. 10: Zaměstnanec Michal Krátký, výpočet náhrady mzdy - pracovní neschopnost

Výpočet náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost		
Plat	32 500,00 Kč	
průměrný hodinový výdělek	203,13 Kč	
1. redukční hranice	129,95 Kč	90% z 144,38 Kč
2. redukční hranice	35,25 Kč	60% z 216,48 Kč
3. redukční hranice	0,00 Kč	30% z 432,95 Kč
průměrný redukovaný hodinový výdělek	165,20 Kč	
náhrada mzdy 1. - 3. den nemoci	0,00 Kč	
náhrada mzdy 4. - 14. den nemoci	9 251,03 Kč	7 pracovních dní
náhrada mzdy	9 251,03 Kč	
redukovaná náhrada	5 550,62 Kč	60% z náhrady mzdy
zaokrouhlení	5 551,00 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

Pro účely výpočtu náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost se používají redukční hranice pro náhradu mzdy (§ 192 odst. 2 Zákoníku práce). Základem pro výpočet průměrného hodinového výdělku jsou tři měsíční hrubé mzdy předcházející měsíci, ve kterém začala pracovní neschopnost. Tyto tři hrubé mzdy jsou vyděleny počtem pracovních dnů v daném období a počtem hodin jednoho pracovního dne. Pro tento demonstrační příklad byla použita mzda 32.500 Kč za každý měsíc a 60 pracovních dnů za dané období. První redukční hranici průměrná mzda pana Krátkého přesahuje. Proto se použije celá výše redukční náhrady, a to 90% z částky 144,38 Kč. Druhou hranici již průměrná hodinová mzda pana Krátkého nepřesáhne. Druhého mezivýsledku se tedy dosáhne, pokud se od průměrné hodinové mzdy (203,13 Kč) odečte maximální výše první redukční hranice (144,38 Kč). Dle podmínek druhé redukční hranice spadá do výsledku pouze 60% z rozdílu (203,13 Kč - 144,38 Kč = 35,25 Kč). Do třetího redukčního pásma již průměrný hodinový výdělek pana Krátkého nespadá. Výsledná průměrná redukovaná hodinová mzda se pak násobí počtem pracovních dnů v pracovní neschopnosti a počtem hodin (v tomto případě 7 pracovních dnů a 8 hodin denně). Náhrada mzdy za pracovní neschopnost je tedy 60% z daného redukovaného výdělku zaokrouhlena na celé Kč nahoru. Náhrada za pracovní neschopnost nepodléhá zdanění ani se z ní neplatí pojistné. [6]

Tab. 11: Zaměstnanec Michal Krátký, mzda s pracovní neschopností

SRN		ČR	
Hrubá mzda		Hrubá mzda	
Základ	693,00 €	Základ	17 333,00 Kč
Příplatky:		Příplatky:	
noc/svátek/So/Ne		noc/svátek/So/Ne	
náhrada za nemoc	607,00 €	náhrada za nemoc	5 551,00 Kč
náhrada za dovolenou		náhrada za dovolenou	
mateřská dovolená		mateřská dovolená	
Celkové brutto	1 300,00 €	Brutto	17 333,00 Kč
ST-Brutto	1 300,00 €	ZP - zaměstnavatel	1 559,97 Kč
SV-Brutto	1 300,00 €	SZ - zaměstnavatel	4 333,25 Kč
daň ze mzdy	60,66 €	Superhrubá mzda	23 226,22 Kč
církevní daň	0,65 €	Zaokrouhlení základu daně	23 200,00 Kč
přirážka solidarity	0,00 €	daň	3 480,00 Kč
KV	106,60 €	sleva na dani	1 970,00 Kč
PV	12,68 €	daňové zvýhodnění	967,00 Kč
AV	19,50 €	záloha na daň	543,00 Kč
RV	129,35 €	ZP - zaměstnanec	779,99 Kč
		SZ - zaměstnanec	1 126,65 Kč
Netto	970,57 €	Netto	20 434,37 Kč
srážky z netta		srážky z netta	
příjmy k nettu		příjmy k nettu	
Částka k výplatě	970,57 €	Částka k výplatě	20 434,37 Kč
Částka k výplatě v Kč	24 264,13 Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

SRN: Pan Krátký má měsíční mzdu 1.300 €. Prvních 14 dní byl v pracovní neschopnosti. Za pracovní neschopnost mu náleží 100% průměrného platu. Výše náhrady za pracovní neschopnost podléhá zdanění i sociálnímu zabezpečení.

ČR: Panu Krátkému náleží částečná hrubá mzda (16 kalendářních dnů) a náhrada mzdy za pracovní neschopnost. Hrubá mzda podléhá zdanění i pojistnému. Náhrada za pracovní neschopnost nepodléhá odvodům, proto je připočítaná až k výsledné čisté mzdě.

Srovnání: V tomto demonstračním příkladě jsou mezi ČR a SRN velké rozdíly. Náhrada za pracovní neschopnost je v ČR pouze 60% z průměrného redukováného výdělku, zatímco SRN činí 100%. Dalším rozdílem při výpočtu náhrady za pracovní neschopnost je, že v ČR v prvních třech pracovních dnech nenáleží panu Krátkému žádná mzda. Naopak v SRN má placenou pracovní neschopnost již od prvního dne. Další odlišností je daňový a pojistný dopad na náhradu mzdy za pracovní neschopnost. V ČR je tato náhrada osvobozena od těchto odvodů a v SRN celá podléhá zdanění

i pojistnému. V důsledku těchto odlišností je rozdíl velmi zřetelný. V ČR by dostal pan Krátký o 3.829,76 Kč méně.

3.6 Zaměstnankyně Petra Smutná

Zaměstnankyně Petra Smutná má hrubou mzdu 1.300 €/32.500 Kč. V první polovině měsíce si vybírá dovolenou a druhé polovině měsíce odchází na mateřskou dovolenou. Náhrada za dovolenou se v ČR i SRN počítá z průměrného platu, proto bude výše platu stejná, jako kdyby zaměstnanec žádnou dovolenou neměl a byl v práci. Protože v ČR je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství hrazený Českou správou sociálního zabezpečení a tudíž nevstupuje do mzdy zaměstnance, nelze jej porovnat ve mzdě. V SRN vstupuje tento příspěvek do mzdy a vyplácí ho zčásti zaměstnavatel. Příspěvek v mateřství je v SRN osvobozen od daně ze mzdy a pojištění.

Tab. 12: Zaměstnankyně Petra Smutná, výpočet peněžité pomoci v mateřství v ČR

Výpočet příspěvku v mateřství v ČR		
roční plat	390 000,00 Kč	12 x 32.500 Kč
denní výdělek	1 069,00 Kč	roční plat/365 dní
1. redukční hranice	825,00 Kč	100% do 825 Kč
2. redukční hranice	146,00 Kč	60% do 1.237 Kč
3. redukční hranice	0,00 Kč	30% do 2.474 Kč
4. redukční hranice	0,00 Kč	0% nad částku 2.437 Kč
průměrný redukováný denní výdělek	971,00 Kč	
náhrada mzdy 15. - 30. den	14 565,00 Kč	
redukováná náhrada	10 195,50 Kč	70% z náhrady mzdy
zaokrouhlení	10 196,00 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

V ČR se částka peněžité pomoci v mateřství počítá z denního vyměřovacího základu. Ten se rovná součtu hrubých mezd za posledních 12 měsíců, děleno počtem kalendářních dnů tohoto období. Tento denní výdělek je pak opět jako u náhrady za pracovní neschopnost redukován. Redukce se počítá stejně jako v případě pracovní neschopnosti. Výsledný příspěvek je osvobozen od daně a pojištění. Zaměstnankyně jej dostává od České správy sociálního zabezpečení. [6]

Tab. 13: Zaměstnankyně Petra Smutná, výpočet příspěvku v mateřství v SRN

Výpočet příspěvku v mateřství v SRN		
průměrný měsíční plat za poslední tři měsíce	1 300,00 €	
denní výdělek	43,33 €	kalendářní dny
příspěvek zdravotní pojišťovny	13,00 €	
příspěvek zaměstnavatele	30,33 €	rozdíl mezi denním výdělkem a příspěvkem zdravotní pojišťovny
náhrada mzdy 15. - 30. den	455,00 €	
náhrada od zdravotní pojišťovny	195,00 €	
příspěvek v mateřství celkem	650,00 €	
příspěvek v mateřství celkem v Kč	16 250,00 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

V SRN se příspěvek v mateřství dělí mezi zaměstnavatele a zdravotní pojišťovnu. Zdravotní pojišťovna vyplácí zaměstnankyni příspěvek ve výši 13 € denně. Rozdíl mezi příspěvkem zdravotní pojišťovny a denním průměrným výdělkem zaměstnankyně je povinen doplácet zaměstnavatel. Zaměstnavatel tento příspěvek vyplatí ve mzdě. Tato částka je osvobozena od daně a pojištění. Následující měsíc po vyplacení této částky zaměstnavatel předloží výši mzdových nákladů paní Smutné zdravotní pojišťovně, a ta mu tuto částku proplatí. [5]

Srovnání: V tomto případě má zaměstnankyně Petra Smutná v SRN o šest tisíc Kč víc než v ČR. Toto je způsobeno redukcí denního základu v ČR.

4. Vliv sociálního systému na životní úroveň rodin v ČR a SRN

Životní úroveň obyvatel je dána nejen mzdou, ale samozřejmě i sociálním systémem dané země. Dávky ze sociálního systému umožňují lidem žít tak, aby se nedostali pod minimální životní úroveň, nebo je podporují v různých životních situacích. V ČR existuje několik sociálních dávek. Mezi základní patří rodičovský příspěvek, peněžitá pomoc v mateřství, přídavky na dítě, porodné, příspěvek na bydlení, dávka v hmotné nouzi. [15] V SRN tyto dávky existují samozřejmě také. Zde mezi základní patří příspěvek na vyživované dítě (Kindergeld), příspěvek na domácnost (Hilfe zum Lebensunterhalt), příspěvek na bydlení (Wohngeld), rodičovský příspěvek (Elterngeld), příspěvek na ošetřování (Hilfe zum Pflege), mateřský příspěvek (Mutterschaftsgeld) pomoc při nemoci - pomoc ke zdraví (Hilfen zur Gesundheit) a jiné. [16]

Stát by měl nejvíce podporovat rodiny s dětmi, protože v dětech roste nová generace. Jedno dítě stojí do jednoho roku ročně až 92.000 Kč, do pěti let ročně až 63.000 Kč, do 11 let ročně až 66.000 Kč, do 15 let ročně až 141.000 Kč a od 16 let až po celou dobu studia ročně až 173.000 Kč., což je celkem cca 2 miliony korun. [13] Před plánovaným rodičovstvím se musí oba rodiče pořádně zamyslet, kolik dětí si mohou v dnešní době pořídit. Mohou se také spolehnout na sociální dávky a daňové úlevy od státu, které by jim měli pomoci uhradit základní potřeby dítěte.

V ČR je daňová výhoda, uplatňovaná ve mzdě, na dítě 11.604 Kč/ročně. Existuje i sociální dávka, a to přídavky na dítě. Tato dávka je rozdělena do tří skupin podle věku dítěte:

- přídavek na dítě do 6 roků (v roce 2011) je 500 Kč/měsíčně
- přídavek na dítě 6 - 15 roků (v roce 2011) je 610 Kč/měsíčně
- přídavek na dítě 15 - 26 roků (v roce 2011) je 700 Kč/měsíčně

Na dávku mají nárok pouze rodiny, jejíž čisté příjmy v rozhodném období nepřesáhnou 2,4 násobek životního minima. [15] Příspěvek může rodina pobírat až do dospělosti dítěte, v případě, že dítě studuje až do 26 let věku dítěte.

Naopak v SRN je daňová výhoda, uplatňovaná ve mzdě, na každé vyživované dítě daná počtem vyživovaných dětí (Kinder-Freibetrag) na daňové kartě. Sociální dávkou na vyživované dítě je tzv. Kindergeld. Tato dávka je rozdělena na tři úrovně podle počtu dětí:

- rodič má za první a druhé dítě (v roce 2011) nárok na měsíční příspěvek 184 €/dítě
- rodič má za třetí a čtvrté dítě (v roce 2011) nárok na měsíční příspěvek 190 €/dítě
- rodič má za každé další dítě (v roce 2011) nárok na měsíční příspěvek 215 €/dítě

Na rozdíl od ČR má na tuto dávku nárok jeden z rodičů, bez ohledu na jeho výši příjmu. Kindergeld pobírá až do dospělosti dítěte, tj. do 18 let. V případě, že dítě studuje, pak až nejvýše do 25 let věku dítěte.

5. Závěr

Bakalářská práce na téma "Komparace teorie a praxe mzdového účetnictví v ČR a SRN" byla zaměřena na komplexní popis tvorby mzdy, odvodů ze mzdy a výsledné čisté mzdy, s podmínkami dané země. Cílem této práce bylo nalézt rozdíly ve mzdách mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo. Porovnat dopady odvodů ze mzdy na čistý příjem jednotlivých skupin zaměstnanců, najít a zdůraznit nejzajímavější odlišnosti mezi danými zeměmi.

Teoretická část bakalářské práce popisovala kompletní proces tvorby mzdy v České republice a ve Spolkové republice Německo. Základem pro zpracování teoretické části byly zákony a zákonné podmínky pro zpracování mezd v jednotlivých zemích.

V praktické části byly tyto teoretické podklady zpracovány do praktických příkladů. Tyto příklady demonstrovaly různé výše mezd za různých podmínek. Výsledkem byly rozdílné čisté mzdy, resp. různé dopady daňových odvodů a odvodů na pojistné.

Práce dokazuje, jak velký vliv mají daňové odvody a odvody na pojistné na čistou mzdu zaměstnance. Demonstrativní příklady zachycují několik možných variant, ke kterým v rámci pracovního procesu může dojít. Samozřejmě existují stovky dalších variant, které by mohly nastat. Je obtížné zobrazit všechny možnosti, proto jsou zde vybrané pouze některé. Práce obsahuje tyto varianty: svobodný bezdětný zaměstnanec s různou výší mzdy, svobodná pracující matka s jedním vyživovaným dítětem s různou výší mzdy, zaměstnanec s dvěma dětmi a manželkou na rodičovské dovolené, zaměstnanec s hodinovou mzdou, zaměstnanec s částečnou pracovní neschopností, zaměstnankyně, která si v první polovině měsíce vybírá dovolenou a v druhé nastupuje na mateřskou dovolenou.

Z obsahu práce vyplývá, že existují rozdíly mezi daňovými odvody a odvody na pojistné v České republice a Spolkové republice Německo. V daňových odvodech se rozdíly mění podle výše příjmů. V ČR je daň rovná, proto i lidé s větším příjmem platí stejnou sazbu, a to 15%. Naopak ve Spolkové republice Německo je daň ze mzdy progresivní. Zaměstnanci s vyšším příjmem platí tedy větší daň ze mzdy než zaměstnanci s nižším příjmem. Zvláštností v SRN je také církevní daň a přírážka solidarity.

Tato práce věnuje pozornost i odvodům na pojistné. V České republice jsou pouze dvě složky pojistného, a to odvod na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Zaměstnanec pak ze své mzdy odvádí celkem 11%. Naopak ve Spolkové republice Německo má pojistné čtyři složky, a to zdravotní pojištění, pojištění dlouhodobé péče, pojištění proti nezaměstnanosti a penzijní pojištění. Celkem tedy zaměstnanec odvádí ze své mzdy 20,625%. Což je prakticky téměř dvojnásobek oproti České republice.

Z příkladových studií je zřejmé, že při nižších příjmech je lepší pro zaměstnance mzdový systém v SRN, naopak při vyšších příjmech je výhodnější mzdový systém v ČR. S rostoucím příjmem se rozdíl čistých mezd mezi SRN a ČR prohlubuje ve prospěch ČR. Základní srovnání lze vidět v příloze D.

V demonstrativních příkladech nastal největší rozdíl u výpočtu příspěvku v mateřství/peněžitě pomoci v mateřství. V tomto případě má zaměstnankyně v ČR o téměř 38% menší čistý příjem. Naopak ochranná lhůta matek je v SRN pouze 14 týdnů, v ČR pak 28 týdnů, tímto jsou tedy matky v ČR ve výhodě.

Druhým největším rozdílem byla příkladová studie se zaměstnancem, který uplatňoval daňové zvýhodnění na dvě děti a slevu na manželku bez zdanitelných příjmů. V případě, že by zde byla porovnáována pouze měsíční mzda, nebyl by rozdíl téměř žádný. Zaměstnanec v SRN má ale už manželku zohledněnou v měsíční mzdě. Naopak v ČR sleva na manželku nevstupuje do výpočtu mzdy, protože ji lze uplatnit pouze v ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání. Prakticky ale zaměstnanec o své peníze nepřijde, protože mu je příslušný Finanční úřad vrátí zpátky. Pokud tedy budou v tomto případě vzaty v úvahu i příjmy od Finančního úřadu, bude zaměstnanec v ČR zvýhodněn.

Velmi zajímavých rozdílem je i náhrada mzdy za pracovní neschopnost. V SRN náleží zaměstnanci plná náhrada platu od prvního dne pracovní neschopnosti, naopak v ČR pak jen 60% z redukováného příjmu od 4. dne pracovní neschopnosti.

Další odlišností je i nárok na dovolenou. V České republice je zákonem stanovená minimální délka dovolené 4 týdny (20 pracovních dní), naopak v SRN činí minimální délka dovolené 24 všedních dní.

Zpracování této bakalářské práce bylo pro mě přínosem. Výsledky studií byly překvapující. Podvědomě se traduje, že mzdový systém v SRN je lepší než u nás. Výpočty ale dokazují opak. V SRN mají daňové a pojistné odvody daleko větší dopad na výši čisté mzdy než v ČR.

Naopak vezmeme-li v úvahu systém sociálního zabezpečení, pak jsou lidé v SRN na vyšší životní úrovni. Německo zabezpečuje hlavně rodiny s dětmi a podporuje je v různých oblastech. Ve výsledku se nejvíce projeví tzv. Kindergeld, protože rodiny s dětmi v SRN jsou zvýhodněny oproti jiným skupinám zaměstnanců a zejména oproti zaměstnancům v ČR.

Tomáš Baťa: „Výše civilizace a kultury člověka je právě taková, jak vysoká je mzda, kterou jim vynáší jejich denní práce. Touha člověka po vyšší mzdě se nikdy nezastaví.“

Seznam tabulek

Tab. 1: Zaměstnanec Jan Novák, mzda: 1.000 €	27
Tab. 2: Zaměstnanec Jan Novák, mzda: 1.500 €	28
Tab. 3: Zaměstnankyně Petra Malá, mzda 1.000 €.....	29
Tab. 4: Zaměstnankyně Petra Malá, mzda 1.500 €.....	30
Tab. 5: Zaměstnanec Radek Černý, mzda 2.200 €	31
Tab. 6: Zaměstnanec Radek Černý, mzda 26.400 €/rok.....	32
Tab. 7: Výpočet základní mzdy (v ČR) zaměstnankyně Lenky Slabé	33
Tab. 8: Výpočet základní mzdy (v SRN) zaměstnankyně Lenky Slabé	33
Tab. 9: Zaměstnankyně Lenka Slabá, hodinový plat 8 €/200 Kč	34
Tab. 10: Zaměstnanec Michal Krátký, výpočet náhrady mzdy - pracovní neschopnost	35
Tab. 11: Zaměstnanec Michal Krátký, mzda s pracovní neschopností	36
Tab. 12: Zaměstnankyně Petra Smutná, výpočet peněžité pomoci v mateřství v ČR	37
Tab. 13: Zaměstnankyně Petra Smutná, výpočet příspěvku v mateřství v SRN	38

Seznam použitých zkratk

AV (Arbeitslosversicherung)	Pojištění proti nezaměstnanosti
ČR	Česká republika
Kč	Koruna česká
KV (Krankenversicherung)	Zdravotní pojištění
Ne	Neděle
PV (Pflegeversicherung)	Pojistné na dlouhodobou péči
RV (Rentenversicherung)	Důchodové pojištění
So	Sobota
SRN	Spolková republika Německo
ST-Brutto	Základ pro výpočet daně ze mzdy
SV-Brutto	Základ pro výpočet odvodů na sociální zabezpečení
SZ	Sociální zabezpečení
ZP	Zdravotní pojištění

Seznam použité literatury

Použitá literatura

- [1] d'AMBROSOVÁ, Hana et al. *Meritum Mzdy 2011*. 8. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2011, 788 s., ISBN 978-80-7357-613-4
- [2] JENAK, Katharina. *Lehrgang der Lohn- und Gehaltsabrechnung*. 27. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Pöschel, 2011, 100 s., ISBN 978-3-7910-3062-3
- [3] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2011*. 20. vydání, Praha: Grada Publishing, 2011, 264 s., ISBN 978-80-247-3944-1
- [4] PAVLÁSEK, Vlastimil, HEJDUKOVÁ, Pavlína. *Veřejné finance a daně v České republice*. 1. vydání, Plzeň: NAVA, 2010, 215 s., ISBN 978-80-7211-360-6
- [5] SCHÖNFELD, Wolfgang, PLENKER, Jürgen. *Lexikon für das Lohnbüro: Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z*. 53. Auflage, München: Rehm, 2011, 1064 s., ISBN 978-3-8073-0201-0
- [6] ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vydání, Ostrava: ANAG, 2011, 536 s., ISBN 978-80-7263-635-8
- [7] VYBÍHAL, Václav et al. *Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce*. 14. vydání, Praha: Grada Publishing, 2011, 448 s., ISBN 978-80-247-3617-4

Internetové zdroje

- [8] *Bundesministerium der Finanzen: Abgabenrechner* [online]. Berlin, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <https://www.abgabenrechner.de/bl2011/>
- [9] *Business Center: Zákon o nemocenském pojištění* [online]. Praha: HAVIT, © 1998 - 2012, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>
- [10] *Business Center: Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Praha: HAVIT, © 1998 - 2012, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>

- [11] *Business Center: Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění* [online]. Praha: HAVIT, © 1998 - 2012, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeni-pojistne/>
- [12] *Business Center: Zákoník práce* [online]. HAVIT, s.r.o., © 1998-2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [13] *iDNES: Kolik stojí dítě od narození až do dospělosti* [online]. Marfa, 2008 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/kolik-stoji-dite-od-narozeni-az-do-dospelosti-fa3-/viteze.aspx?c=A080414_120608_viteze_hla
- [14] *Imacc: Ratgeber für Finanzen, Steuer, Lohn & Gehalt* [online]. Linden, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://www.imacc.de/lohnabrechnunggehaltsabrechnung/lhstberechnung/lohnsteuertabelle/index.html>
- [15] *Sociálka.eu: Sociální dávky na dítě 2011* [online]. Copyrigh, 2011 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://socialka.eu/socialni-davky-na-dite/>
- [16] *Sozial Leistungen.info* [online]. Marburg: Finanzamt, 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://www.sozialleistungen.info/>
- [17] *Wikipedia: Lohnsteuerkarte* [online]. San Francisco: Wikimedia Foundation Inc., 2012 [cit. 22.4.2012]. Dostupné z: <http://de.wikipedia.org/wiki/Lohnsteuerkarte>

Seznam příloh

Příloha A: Daňová povinnost u příplatků v SRN

Příloha B: Daňová karta (Lohnsteuerkarte)

Příloha C: Výpočet daně ze mzdy k příkladu 3.3

Příloha D: Graf: Srovnání mezd v ČR a SRN

Příloha A

Daňová povinnost u příplatků v SRN			
Druh příplatku	Časové rozmezí	Osvobození od daně	poznámka
Noční práce	20:00 - 06:00	25%	
	00:00 - 04:00	40%	práce musí začít před půlnocí
Práce v neděli	00:00 - 24:00	50%	platí i pro pondělí od 00:00 až do 04:00, pokud práce začala před půlnocí
Státní svátek	00:00 - 24:00	125%	platí i pro následující den od 00:00 až do 04:00, pokud práce začala před půlnocí
Silvestr	14:00 - 24:00	125%	
Vánoční svátky	00:00 - 24:00	150%	platí i pro následující den od 00:00 až do 04:00, pokud práce začala před půlnocí
Štědrý den	14:00 - 24:00	150%	
1.květen	00:00 - 24:00	150%	platí i pro následující den od 00:00 až do 04:00, pokud práce začala před půlnocí

Zdroj: Schönfeld, 2011, s. 874

Příloha C



BMF-Startseite

Bürgerinnen und Bürger

Wirtschaft und Verwaltung

Presse

Interaktiver Abgabenrechner → Berechnung der Lohnsteuer 2011 (bis einschl. November) → Ergebnisanzeige

Interaktiver Abgabenrechner

→ Startseite

→ FAQ

→ Faktorverfahren 2012

→ Faktorverfahren 2011

→ Faktorverfahren 2010

Berechnung der

→ Lohnsteuer 2012

→ Lohnsteuer 2011 (Dezember)

→ Lohnsteuer 2011 (bis November)

→ Lohnsteuer 2010

→ Lohnsteuer 2009

→ Lohnsteuer 2008

→ Lohnsteuer 2007

→ Lohnsteuer 2006

→ Lohnsteuer 2005

→ Lohnsteuer 2004

→ Lohnsteuer 2003

→ Lohnsteuer 2002

→ Einkommensteuer

→ Übersichten Einkommensteuer
1958-2012

Ergebnis der Berechnung der Lohnsteuer 2011 (bis einschl. November)

Ihre Eingabedaten

Geburtsjahr	1977
Jahresbruttolohn	26.400,00 Euro
davon Versorgungsbezüge	0,00 Euro
Steuerklasse	3
Zahl der Kinderfreibeträge	2,0
Kirchensteuerabzug	nein
Rentenversicherung	gesetzlich (West)
Krankenversicherung	gesetzlich
Pflegeversicherung	ohne Zuschlag, nicht Sachsen
Beiträge zur privaten KV	0,00 Euro
Freibetrag	0,00 Euro
Hinzurechnungsbetrag	0,00 Euro

Ergebnis der Berechnung der Lohnsteuer 2011 (bis einschl. November)

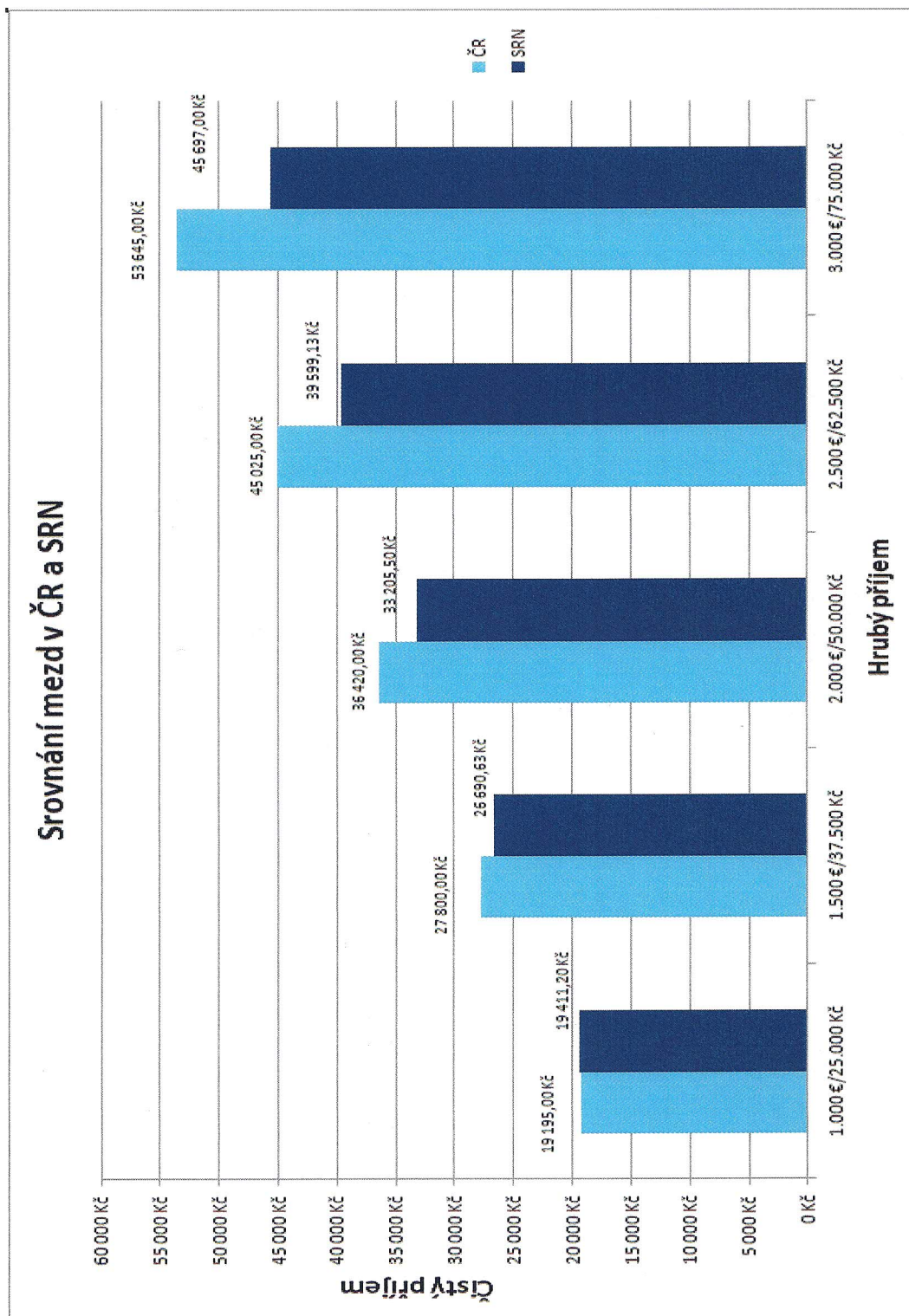
Die Lohnsteuer beträgt	866,00 Euro
Der Solidaritätszuschlag beträgt	0,00 Euro
Die Kirchensteuer beträgt	0,00 Euro

Hinweis

Die Ergebnisse stellen keine Auskunft über Ihre persönliche Steuerschuld dar. Diese wird vom Finanzamt im Veranlagungsverfahren festgesetzt. Diese Berechnung der Lohnsteuer erfolgt nach den Berechnungsvorschriften des BMF. Die Besonderheiten der Kirchensteuer (Kappung der Kirchensteuer und Mindestkirchensteuer) können hier nicht berücksichtigt werden.

Druckansicht

Příloha D



Zdroj: Vlastní zpracování, 2012

Abstrakt

HADÁČKOVÁ, I. *Komparace teorie a praxe mzdového účetnictví v ČR a SRN*.
Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 53 s., 2012

Klíčová slova: Mzda, sociální zajištění, zdravotní pojištění, daň z příjmu, daň ze mzdy

Předložená práce je zaměřena na popis a porovnání mezd v České republice a ve Spolkové republice Německo. Teoretická část popisuje základní pojmy mezd a principy tvorby mezd v daných zemích. Praktická část porovnává rozdíly mezi mzdou v České republice a mzdou ve Spolkové republice Německo. Věnuje se konkrétním situacím, které by mohly nastat a porovnává dopady daňových odvodů a odvodů na pojistné na čistou mzdu zaměstnance. Závěr práce vystihuje rozdíly ve mzdovém účetnictví v České republice a ve Spolkové republice Německo.

Abstract

HADÁČKOVÁ, I. *Comparison of a theory and experience of a wage accounting in the Czech Republic and Germany*. Baccalaureate Work. Pilsen: The Faculty of Economics, The University of West Bohemia, 53 p., 2012

Keywords: pay, social security, social insurance, wage tax, withholding tax

The submitted work is orientated to a description and comparison of earnings in the Czech republic and in the Fededal Republic of Germany. The teoretical part describes the basic terms and principles of pay production in both countries. The practical part compares the differences between the earnings in the Czech republic and in the Fededal Republic of Germany. It devotes to a particular situations which could occur. It also compares the impacts of tax deductions and payments to social insurance to the nett salary of the employee. In conclusion the work represents the differences in the wage accounting in the Czech republic and in the Federal Republic of Germany.