

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa

Comparison of wages accounting of the Czech Republic
and Germany

Bc. Veronika Jirková

Plzeň 2017

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

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

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika JIRKOVÁ**
Osobní číslo: **K15N0014K**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa**
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. Definujte cíl a metodiku zpracování práce.
2. Zpracujte základní teze k tématu na základě zákonné úpravy, monografických a časopiseckých zdrojů.
3. Komparujte řešení problematiky sociálního, zdravotního pojištění a daní v ČR a SRN.
4. Na příkladech mzdově diferenciovaných pracovníků kvantifikujte vliv výše daní a dalších odvodů na čistou mzdu.
5. Shrňte problematiku, zpracujte závěr.

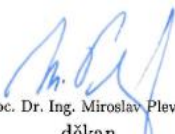
Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah kvalifikační práce: **60 - 80 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- **D'AMBROSOVÁ, Hana; CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. aj.** *Mzdy od A do Z 2015*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-718-8
- **LOŠŤÁK, Milan; PELECH, Petr.** *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7263-995-3
- **MARKOVÁ, Hana.** *Daňové zákony 2016: Úplná znění platná k 1. 1. 2016*. 25. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-271-0022-4
- *Sozialgesetzbuch* [online]. [cit. 2016-09-26].
Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>
- *Einkommensteuergesetz* [online]. [cit. 2016-09-26].
Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hinke, Ph.D.**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: **31. října 2016**
Termín odevzdání diplomové práce: **24. dubna 2017**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 31. října 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Komparace mzdového účetnictví ČR a Německa“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne 22. 04. 17

.....

podpis autorky

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Janě Hinke, Ph.D. za věnovaný čas, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování mé diplomové práce.

ÚVOD.....	8
1 CÍL A METODICKÝ POSTUP PRÁCE.....	9
2 ALGORITMUS VÝPOČTU ČISTÉ MZDY	10
2.1 Stanovení čisté mzdy v ČR	10
2.2 Vývoj průměrné mzdy v ČR	11
2.3 Vývoj minimální mzdy v ČR	12
2.4 Stanovení čisté mzdy v SRN.....	13
2.5 Vývoj průměrné mzdy v SRN.....	13
2.6 Vývoj minimální mzdy v SRN.....	15
3 POJISTNÉ ODVODY Z MEZD V ČR.....	16
3.1 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.....	16
3.2 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	19
4 ZDANĚNÍ MEZD V ČR.....	22
4.1 Zákon o dani z příjmu fyzických osob se zaměřením na zdanění závislé činnosti v ČR.....	22
4.1.1 Právní úprava zdanění závislé činnosti v ČR.....	22
4.1.2 Poplatníci daně z příjmu fyzických osob v ČR.....	22
4.1.3 Předmět a základ daně z příjmu fyzických osob v ČR	23
4.1.4 Osвобоzení příjmy od daně z příjmu fyzických osob	23
4.1.5 Sazba daně z příjmu fyzických osob v ČR	24
4.1.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění.....	25
4.1.7 Algoritmus výpočtu daně v ČR	26
4.1.8 Solidární zvýšení daně	27
4.1.9 Nezdánitelné části základu daně	27
4.1.10 Zdaňovací období	28
5 POJISTNÉ ODVODY V SRN	29
5.1 Zdravotní pojištění v SRN	30
5.1.1 Veřejné zdravotní pojištění v SRN	31
5.1.2 Soukromé zdravotní pojištění v SRN	36
5.2 Důchodové pojištění v SRN.....	37
5.2.1 Zákonné důchodové pojištění	39
5.2.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění.....	39
5.2.3 Soukromé penzijní pojištění	39

5.3	Pojištění pro případ nezaměstnanosti v SRN.....	40
5.4	Pojištění dlouhodobé péče v SRN.....	40
6	ZDANĚNÍ MEZD V SRN	42
6.1	Zákon o dani z příjmu fyzických osob se zaměřením na zdanění závislé činnosti v SRN	42
6.1.1	Právní úprava zdanění závislé činnosti v SRN	42
6.1.2	Poplatníci daně z příjmu fyzických osob v SRN	42
6.1.3	Předmět a základ daně ze závislé činnosti V SRN	43
6.1.4	Osvobozené příjmy od daně z příjmu fyzických osob v SRN.....	43
6.1.5	Daňové třídy	43
6.1.6	Sazba daně z příjmu fyzických osob v SRN.....	44
6.1.7	Nezdanitelné části základu daně a odpočty	45
6.1.8	Algoritmus výpočtu daně v SRN	48
6.1.9	Zdaňovací období daně z příjmu fyzických osob	50
6.2	Ostatní daňové odvody ze mzdy v SRN	50
6.2.1	Solidární přírážka.....	50
6.2.2	Církevní daň.....	51
7	KOMPARACE POJISTNÝCH ODVODŮ A DANÍ Z MEZD V ČR A SRN	52
7.1	Komparace pojistných odvodů z mezd	52
7.2	Komparace daňových odvodů z mezd	55
8	ANALÝZA ZATÍŽENÍ OBLIGATORNÍMI ODVODY Z MEZD V ČR A SRN A KVANTIFIKACE ROZDÍLŮ V ZATÍŽENÍ	59
8.1	Předpoklady analýzy a definice poplatníků	60
8.2	Komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných, bezdětných zaměstnanců	62
8.3	Komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů	65
8.3.1	Zvýhodnění samoživitelů oproti bezdětnému zaměstnanci v ČR.....	72
8.3.2	Zvýhodnění samoživitelů oproti bezdětnému zaměstnanci v SRN	73
8.3.3	Komparace zhodnocení zohlednění samoživitelů v ČR a SRN.....	75
8.4	Komparace zatížení obligatorními odvody z mezd osob se sníženou pracovní schopností.....	77
8.4.1	Zvýhodnění osob se sníženou pracovní schopností v ČR ve srovnání se zaměstnancem s plnou pracovní schopností.....	82

8.4.2	Zvýhodnění osob se sníženou pracovní schopností v SRN ve srovnání se zaměstnancem s plnou pracovní schopností	83
8.4.3	Komparace zhodnocení zohlednění osob se sníženou pracovní schopností oproti zaměstnanci s plnou pracovní schopnosti v ČR a SRN	84
8.5	Závěry analýzy	86
ZÁVĚR		88
SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ		90
SEZNAM ZKRATEK		93
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		94
SEZNAM PŘÍLOH		99

ÚVOD

Závislá činnost je mimo podnikání pro většinu lidí základním způsobem, jak si opatřit příjem ke krytí svých potřeb. S příjmy ze závislé činnosti jsou však neodmyslitelně spojené povinné odvody z mezd. Mezi tyto odvody patří daň ze závislé činnosti a příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. Hlavním předmětem předložené práce budou právě tyto obligatorní odvody z mezd a jejich legislativní úprava.

Orientace v legislativní úpravě týkající se mezd je důležitá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel si musí umět stanovit náklady na pracovní sílu, jelikož pro každý podnik jsou lidské zdroje velmi důležité a mnohdy osobní náklady bývají významnou nákladovou položkou společností.

Důležitost znalosti legislativních předpisů pro zaměstnanec je dána potřebou zaměstnanců mít přehled o tom, kolik dostanou vyplaceno v podobě čisté mzdy. Zaměstnanci by měli mít povědomí, co vše obnáší pojistné a daňové odvody a jaké úlevy si mohou uplatnit k optimalizaci své daňové povinnosti.

Povinnost odvádět různé odvody z mezd se řídí legislativní úpravou na území jednotlivých států. Tato legislativní úprava se v jednotlivých státech odlišuje. Následující práce se bude zabývat legislativou a komparací obligatorních odvodů z mezd na území ČR a Německa.

České republiky byla zvolna z důvodu hlubšího proniknutí do problematiky v naší zemi. Důvodem pro zvolení Německa byla skutečnost, že Německo je naší sousedící ekonomicky vyspělou zemí a spousta lidí odchází za prací právě do Německa.

1 CÍL A METODICKÝ POSTUP PRÁCE

Cílem rešeršní části diplomové práce je shrnout základní informace k problematice daňových a pojistných odvodů z mezd platných na území České republiky a Německa. Literární rešerše bude zpracována metodou deskripce zejména právních předpisů.

Hlavním cílem vlastní části práce je kvantifikovat vliv diferenciací v oblasti daní a odvodů na výši čisté mzdy u různých typů poplatníků. Analýza daňové zátížení a zátížení pojistnými odvody z mezd bude provedena zejména u sociálně znevýhodněných poplatníků v obou zemích. Pro analýzu byly zvoleny tři typy poplatníků, a sice svobodný, bezdětný zaměstnanec, samoživitelka a osoba se sníženou pracovní schopností. Zátížení samoživitele je pak v práci dále analyzováno i v závislosti na počtu dětí a zátížení osob se sníženou pracovní schopností je blíže analyzována i dle stupně snížení pracovní schopnosti.

Daňové zátížení bude analyzováno celkem u čtyř úrovní dosahované mzdy ve výši jednotlivých násobků průměrné mzdy. Zkoumání budou zaměstnanci s hrubým příjmem ve výši poloviny průměrné mzdy, průměrné mzdy, dvojnásobku průměrné mzdy a i zaměstnanci s nadprůměrným příjmem ve výši pětinasobku průměrné mzdy. Analýza bude provedena dle legislativní úpravy v roce 2016.

Vlastní část práce bude založena na metodě komparace. Na základě v rešeršní části zjištěných informací bude provedena komparace řešení problematiky sociálního, zdravotního pojištění a daní v ČR a SRN. Komparováno bude i analýzou zjištěné kvantifikované zátížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců obou států.

Za účelem vypracování diplomové práce byl přijat následující předpoklad, že daňové zátížení a zátížení pojistnými odvody v Německu oproti ČR bude u všech zkoumaných úrovní mzdy nezávisle na typu zaměstnance ve sledovaném roce 2016 v Německu vyšší maximálně o 15 %. Tento předpoklad bude na základě zjištění analýzy buď přijat či vyvrácen.

Pro zpracování diplomové práce byla využívána jak odborná literatura související se zvolenou problematikou, tak i internetové zdroje.

2 ALGORITMUS VÝPOČTU ČISTÉ MZDY

Hrubá mzda je pro zaměstnance důležitý údaj, ještě důležitější je však pro zaměstnance výše mzdy čisté, tj. mzdy, kterou skutečně obdrží na bankovní účet.

Čistá mzda, kterou zaměstnanci obdrží na svůj bankovní účet, je nižší než mzda hrubá, neboť zaměstnanci jsou ze mzdy povinni odvádět různé zákonné odvody, a to zejména odvody pojistné a zálohy na daň z příjmu fyzických osob.

Zdanění, výše odvodů i samotný výpočet čisté mzdy se v jednotlivých zemích liší. Následující podkapitoly přiblíží systém výpočtu čisté mzdy v České republice a v Německu.

Součástí této kapitoly je i přehled o vývoji výše průměrné mzdy a minimální mzdy na území obou států. Z těchto údajů se bude následně vycházet i v části práce věnující se kvantifikaci daňového zatížení a zatížení odvody u zaměstnanců.

2.1 STANOVENÍ ČISTÉ MZDY V ČR

Hrubá mzda zaměstnance je v České republice ponižována o pojistné odvody na zdravotní pojištění a o pojistné odvody na sociální zabezpečení (přesněji o složku připadající na důchodové pojištění). Dále je zaměstnancům strhávána záloha na daň z příjmu fyzických osob. Záloha na daň se vypočítává ze superhrubé mzdy, tj. mzdy, která je navýšená o pojistné placené zaměstnavatelem.

Obr. č. 1 Schéma stanovení čisté mzdy v ČR

<p>HRUBÁ MZDA</p> <ul style="list-style-type: none">- daň z příjmu fyzických osob – resp. záloha na daň po slevě a daňovém zvýhodnění (výpočet ze superhrubé mzdy)- 11 % povinné pojistné na zdravotní (4,5 %) a sociální pojištění (6,5 %) <p>= ČISTÁ MZDA</p>
--

Zdroj: vlastní zpracování dle [4], 2016

2.2 VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY V ČR

Jak se každým rokem měnila průměrná mzda v České republice, zobrazuje následující tabulka.

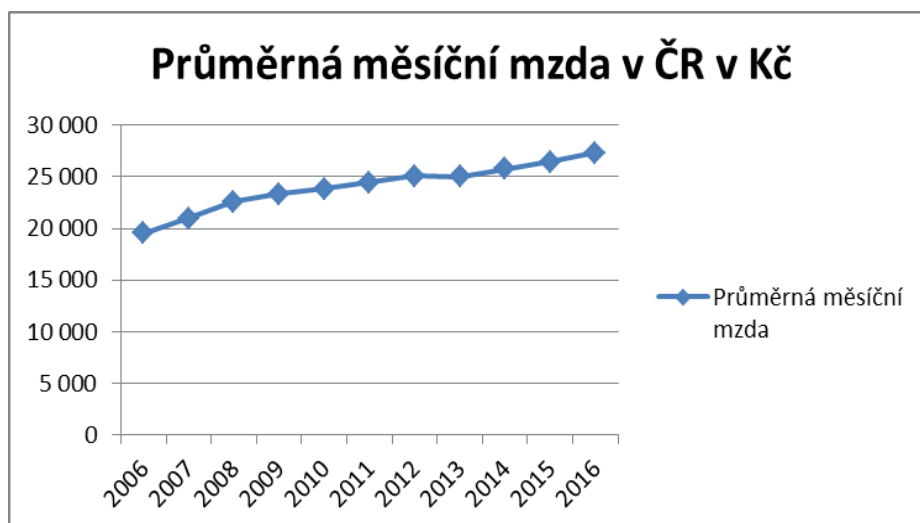
Tab. č. 1 Vývoj průměrné mzdy v ČR v Kč v letech 2009-2016

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PM	23 344	23 864	24 455	25 067	25 035	25 768	26 467	27 297

Zdroj: [28] * údaje k 2. čtvrtletí 2016

Údaje pocházejí z Českého statistického úřadu. Obecně v ČR platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhnou. Výše průměrné mzdy se liší dle jednotlivých krajů v ČR, přičemž nejvyšší mzdy dosahují zaměstnanci v hlavním městě.

Obr. č. 2 Vývoj průměrné měsíční mzdy v ČR od roku 2006-2016 v Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle dat Českého statistického úřadu[28]

Na grafu je možno vidět trend vývoje průměrné měsíční mzdy v ČR. Trend vývoje u průměrné mzdy je rostoucí. Průměrná mzda v České republice stoupla ve druhém čtvrtletí roku 2016 meziročně o 1 019 korun, tedy o 3,9 %, na částku 27 297 Kč. Proti předchozímu čtvrtletí stoupla o 0,8 %. Růst reálné výše mzdy v roce 2016 za pololetí i druhé čtvrtletí je nejvýraznější za posledních devět let. Mzdy zvyšuje podle analytiků především nedostatek pracovníků.[29]

2.3 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČR

Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny v pracovněprávním vztahu a vztahuje se na všechny zaměstnance. Není přitom rozhodující, zda jde o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce. [48]

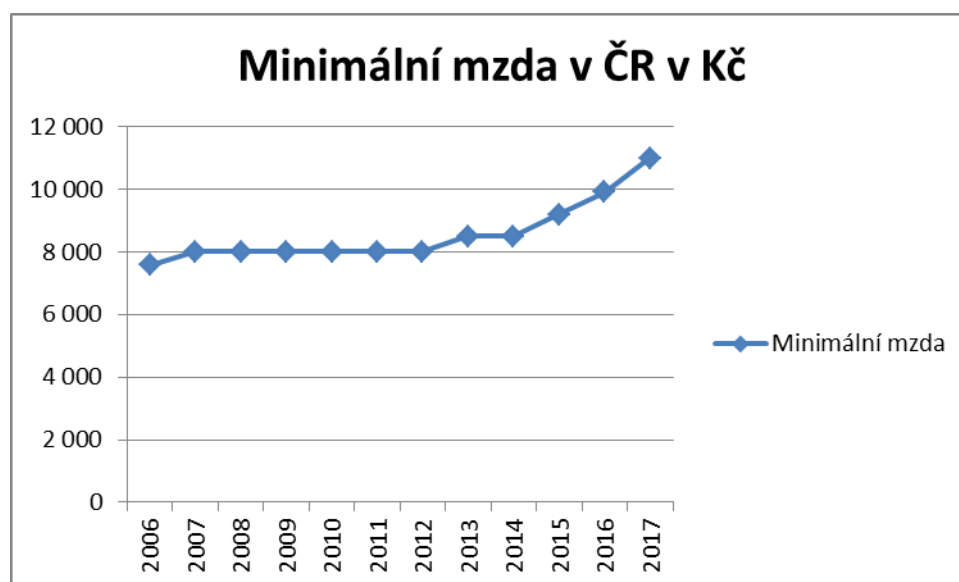
Minimální měsíční mzda v ČR se několik let neměnila a byla až do roku 2012 na úrovni 8 000 Kč. Následně došlo k navýšení o 500 Kč, minimální mzda byla tedy navýšena na částku 8 500 a na této úrovni setrvala v letech 2013 a 2014. V roce 2015 minimální mzda přesáhla již hranici 9 000 Kč a její výše činila 9 200 Kč. K nárůstu došlo i v roce 2016. K velkému navýšení ve mzdě došlo v roce 2017. Mzda byla navýšena nařízením vlády č. 336/2016 Sb. až na částku 11 000 Kč, což odpovídá částce 66 korun za hodinu. [30]

Tab. č. 2 Vývoj minimální mzdy v ČR 2009-2017

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MM	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000

Zdroj: vlastní zpracování dle [46], 2016

Obr. č. 3 Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2006 do roku 2017 v Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle [46], 2016

Na grafu je možné vidět rostoucí trend u minimální mzdy a to zejména v posledních třech letech. V roce 2007-2012 je křivka vývoje minimální mzdy konstantní na úrovni 8 000 Kč.

2.4 STANOVENÍ ČISTÉ MZDY V NĚMECKU

Schéma nastiňuje systém výpočtu čisté mzdy v Německu. Zaměstnanci jsou povinni odvádět ze mzdy zálohu na daň z příjmů, solidární daň, případně daň církevní. Dále je zaměstnancům hrubá mzda ponížena o pojistné odvody na zdravotní pojištění, důchodové pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění dlouhodobé péče. Po sražení všech zákonných odvodů vzniká zaměstnancům mzda čistá.

Obr. č. 4 Schéma stanovení čisté mzdy v Německu

HRUBÁ MZDA – resp. celkový hrubý příjem zaměstnance (včetně započtení naturálních příjmů, prémie atp.)

- daň z příjmů (závislá na daňové třídě)
- solidární daň (5,5 % z daňové povinnosti)
- církevní daň – v případě, že zaměstnanec je členem církve (8-9 % z daňové povinnosti)
- odvody pojistného
 - o odvod zdravotního pojistného, pokud je zaměstnanec ve veřejném systému pojištění (7,3 % + individuální příspěvek)
 - o odvod důchodového pojistného (9,35 %)
 - o odvod pojistného pro případ nezaměstnanosti (1,5 %)
 - o odvod pojistného na pojištění pro případ dl. péče (1,175 %)

= ČISTÁ MZDA

Zdroj: vlastní zpracování dle zákonné právní úpravy, 2016

2.5 VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY V NĚMECKU

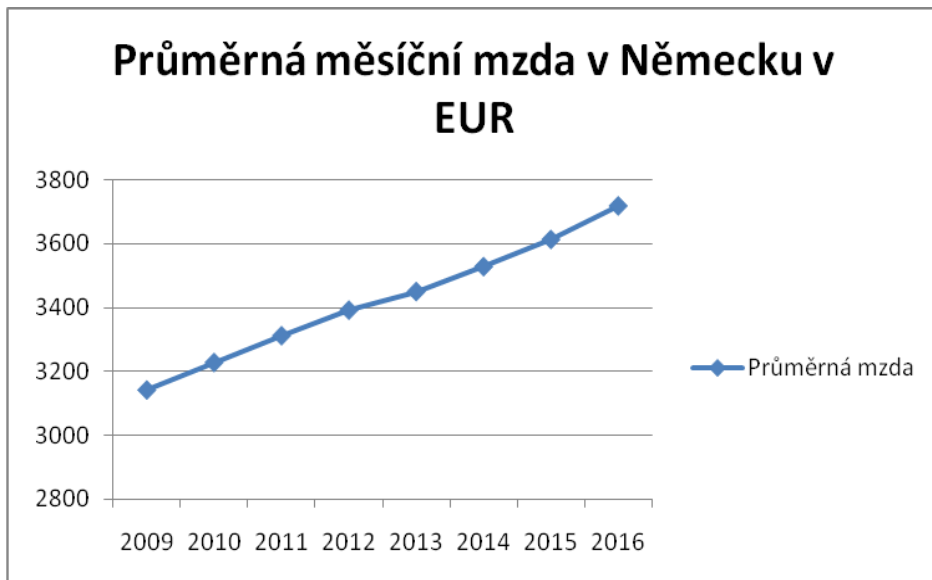
O vývoji průměrné mzdy na území Německa informuje následující tabulka. Výše průměrné mzdy činí již od roku 2009 přes 3 000 euro za měsíc. Stejně jako v České republice i v Německu platí, že většina zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhne.

Tab. č. 3 Vývoj průměrné měsíční mzdy v Německu v EUR v letech 2009-2016

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PM	3 141	3 227	3 311	3 391	3 449	3 527	3 612	3 717

Zdroj: vlastní zpracování dle [12] [16], 2016 * průměrná mzda v roce 2016 je stanovena dle prognózy růstu o 2,9 %

Obr. č. 5 Vývoj průměrné měsíční mzdy v Německu od roku 2009-2016 v EUR



Zdroj: vlastní zpracování dle [12] [16], 2016

Vývoj průměrné měsíční mzdy v Německu vykazuje taktéž rostoucí trend. Každoročně dochází k nárůstu v průměrné mzdě. V roce 2015 činil průměrný plat 3 612 euro měsíčně, což odpovídá ročnímu příjmu ve výši okolo 43 300 euro.

Německo se dělí na celkem 16 spolkových zemí a výše průměrné mzdy v jednotlivých spolkových zemích je mnohdy odlišná od průměru země jako celku. Následující tabulka podává přehled o průměrné mzdě dle jednotlivých spolkových zemí v roce 2015.

Tab. č. 4 Průměrná roční mzda v Německu v EUR roce 2015 dle jednotlivých spolkových zemích

Spolková země	Průměrná roční mzda
Hessen	55 509
Bayern	54 590
Baden-Württemberg	54 456
Nordhein-Westfalen	52 342
Rheinland-Pfalz	51 065
Hamburg	49 810

Spolková země	Průměrná roční mzda
Saarland	49 668
Niedersachsen	48 411
Bremen	47 176
Schleswig-Holstein	47 126
Berlin	43 353
Thüringen	40 213
Brandenburg	40 022
Sachsen	39 410
Mecklenburg-Vorpommern	39 377
Sachsen-Anhalt	38 309

Zdroj: vlastní zpracování dle [19], 2016

V některých spolkových zemích se průměrná roční mzda pohybuje i poměrně vysoko nad průměrem země jako celku. Nejvyšší průměrné mzdy je dosahováno v Hesensku, Bavorsku a Baden-Württembergu. Není divu, že nejvyšší mzdy je dosahováno právě v těchto regionech, jelikož se jedná o nejvíce hospodářsky vyspělé regiony s aglomeracemi jako je Frankfurt nad Mohanem, Mnichov a Stuttgart. [19]

Rozdíl je vidět i mezi západními a východními spolkovými zeměmi. Zaměstnanci ve východních zemích pobírají v průměru za rok 2015 měsíčně 3 726 euro, zatímco u zaměstnanců ve východních zemích činí průměr citelně méně a to 2 888 euro měsíčně. [19]

2.6 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU

Minimální mzda začala v Německu platit plošně od 1. 1. 2015 a byla stanovena ve výši 8,5 euro/hodinu. Tato výše zákonné mzdy se vztahuje na všechny typy pracovních poměrů. Zavedení závazné minimální mzdy v roce 2015 znamenalo zlepšení finanční situace pro téměř 4 miliony obyvatel. V roce 2017 byla minimální mzda navýšena na částku 8,84 euro/hodinu, což odpovídá zvýšení o 4 % oproti roku 2016. [27]

3 POJISTNÉ ODVODY Z MEZD V ČESKÉ REPUBLICE

Systém sociálního pojištění v České republice je složen z veřejného zdravotního pojištění a dále pak ze sociálního zabezpečení, které má tři složky a sice – důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Tab. č. 5 Druhy pojistných odvodů z mezd v České republice a jejich % výše připadající na zaměstnance a zaměstnavatele

Složka pojistného na sociální zabezpečení	Odvod v %	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,5	9
Nemocenské pojištění	0	2,3
Důchodové pojištění	6,5	21,5
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0	1,2
Celkový odvod	11	34

Zdroj: vlastní zpracování dle zákonné úpravy, 2016

Jednotlivé odvody budou blíže charakterizovány v následujících podkapitolách. Z tabulky je jasně vidět, že větší část odvodů připadá na zaměstnavatele. Zaměstnavatel odvádí pouze odvody ve výši 11 %.

3.1 POJISTNÉ NA VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění je právně upraveno v samostatném zákoně č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a dále v zákoně č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění. [51] [52]

V zákoně o veřejném zdravotním pojištění jsou definováni pojištěnci a jejich práva a povinnosti, taktéž plátcí a jejich práva a povinnosti, dále zákon vymezuje rozsah a podmínky, za nichž jsou ze zdravotního pojištění hrazeny zdravotní služby či způsob stanovení cen a úhrad léčivých přípravků. [52]

V zákoně o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění je stanovena výše pojistného, definován vyměřovací základ, rozhodné období či penále za nezaplacení. [51]

Veřejné zdravotní pojištění je zákonným pojištěním a na základě tohoto pojištění je dle § 1 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění pojištěncům hrazena zdravotní péče v zákonem stanoveném rozsahu. [52]

Pojištěnci

V § 2 zákona o veřejném zdravotním pojištění jsou definováni jako pojištěnci osoby s trvalým pobytem na území České republiky a dále osoby bez trvalého pobytu, které jsou zaměstnanci zaměstnavatele se sídlem nebo trvalým pobytem na území České republiky. [52]

Odvodům pojistného tedy podléhají všichni zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou plátcí části pojistného za své zaměstnance. Za odvod pojistného včas a ve správné výši zodpovídá zaměstnavatel.

Výše pojistného

Procentní sazba pojistného činí dle § 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění 13,5 % z vyměřovacího základu. Jedna třetina tj. 4,5 % je zaměstnancům strhávána ze mzdy, zbylé dvě třetiny tj. 9 % hradí zaměstnavatel. [51]

Za vyměřovací základ se přitom považuje dle § 3 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle zákona o dani z příjmů a nejsou od daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.[51]

Maximální vyměřovací základ

Strop pro platbu zdravotního pojištění není stanoven. Tento strop byl zaveden do roku 2012, kdy maximální vyměřovací základ činil 72 násobek průměrné mzdy. Od roku 2013 se tedy pojistné platí z neomezené výše příjmů. Pro odvod pojistného však existuje minimální vyměřovací základ, který je určen výší minimální mzdy. [34]

Pojišťovny

Zaměstnanec má možnost vybrat si zdravotní pojišťovnu poskytující všeobecné zdravotní pojištění. V současné době působí na území ČR 7 takovýchto zdravotních pojišťoven. Následující tabulka prezentuje výčet zdravotních pojišťoven v České republice, poskytujících všeobecné zdravotní pojištění.

Tab. č. 6 Seznam zdravotních pojišťoven působících v ČR

Název zdravotní pojišťovny	Kód
Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky	111
Vojenská zdravotní pojišťovna	201
Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205
Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207
Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209
Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR	211
Revírní bratrská pokladna	213

Zdroj: vlastní zpracování dle [53], 2016

Jednotlivé pojišťovny si mohou konkurovat nabídkou spousty příspěvků na očkování, vitamíny či jinými způsoby prevence, nikoliv však výší pojistného.

Pokud by chtěl zaměstnanec změnit zdravotní pojišťovnu, může tak učinit jednou za 12 kalendářních měsíců, ovšem vždy jen k 1. lednu následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel jako plátce části pojistného má povinnost být registrován u každé pojišťovny, kde má minimálně jednoho zaměstnance. [4]

3.2 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVEK NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

Právní úprava pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je vymezena v zákoně č. 589/1992 Sb. Toto pojistné představuje další zákonný povinný odvod ze mzdy zaměstnanců v České republice. [50]

Pojistné na sociální zabezpečení je možné rozdělit do tří složek. Z celkového odvodu pojistného jedna složka připadá na nemocenské pojištění, další na důchodové pojištění a poslední složka plyne na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Toto pojistné je příjmem státního rozpočtu a je státem přerozdělováno na transferové platby jako např. peněžité pomoci v mateřství, starobní důchody či nemocenská, ošetřovné. [5]

Poplatníci

Poplatníky pojistného na sociální zabezpečení jsou dle § 3 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Zaměstnanci jsou poplatníky, jsou-li v pracovním poměru či v případě, že jsou zaměstnány na základě dohod mimo pracovní poměr a jejich výdělek překročí určitou částku. [50]

U dohody o pracovní činnosti se zaměstnanci stávají poplatníky v případě, že jejich výše měsíčního výdělku dosáhne 2 500 Kč. U dohody o provedení práce se zaměstnanec stává poplatníkem, když je jeho měsíční příjem vyšší než 10 000 Kč. Zaměstnavatelé se stávají poplatníky za předpokladu, zaměstnávají-li alespoň 1 zaměstnance s povinnou účastí na pojistném. [50]

Část úhrady pojistného platí zaměstnavatel a je tedy pro zaměstnavatele nákladem a část úhrady připadá na zaměstnance a je mu srážena ze mzdy. Celkový odvod pojistného na účet okresní správy sociálního zabezpečení pak provádí zaměstnavatel. Tento odvod musí být uskutečněn do 20. dne následujícího měsíce. [5]

Výše pojistného

Jak již bylo zmíněno, pojistné se dělí do třech složek. Výši jednotlivých odvodů dle jednotlivých složek připadající na zaměstnance a zaměstnavatele v procentní sazbě z vyměřovacího základu uvádí následující tabulka.

Tab. č. 7 Výše odvodů zaměstnance a zaměstnavatele na složky pojistného na sociální zabezpečení

Složka pojistného na sociální zabezpečení	Odvod v %	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0	2,3
Důchodové pojištění	6,5	21,5
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0	1,2
Celkový odvod	6,5	25

Zdroj: vlastní zpracování dle § 7 [50], 2016

Dle výše uvedené tabulky je vidět, že větší část úhrady pojistného připadá na zaměstnavatele. Zaměstnanci je ze mzdy strháván odvod pouze na jednu složku, a to na důchodové pojištění ve výši 6,5 %.

Maximální vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro odvod pojistného je totožný s vyměřovacím základem pro odvod pojistného na zdravotní pojištění. Dle § 5, odst. 1, zákona č. 589/1992 Sb. se jedná o úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny zúčtovaných zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním. Příjmy, které se nezahrnují do vyměřovacího základu, jsou definovány v § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Mezi tyto příjmy patří např. náhrada škody či odstupné.[50]

O vývoji maximálního vyměřovacího základu v posledních šesti letech informuje tabulka níže.

Tab. č. 8 Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení v ČR roce 2012- 2017 v Kč

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MVZ	1 206 576	1 242 432	1 245 216	1 277 328	1 296 288	1 355 136

Zdroj: vlastní zpracování dle [36], 2016

Zatímco u odvodu zdravotního pojištění byl v roce 2012 maximální vyměřovací základ zrušen, u pojistného na sociální zabezpečení byl maximální vyměřovací základ pouze snížen. Z původní částky MVZ ve výši 72 násobku průměrné mzdy v roce 2011, byl

maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení snížen na hodnotu 48 násobku průměrné mzdy, což činí pro rok 2016 - 1 296 288 Kč. Z částky přesahující tuto hranici se pojistné dále neodvádí. Pro rok 2017 je hodnota maximálního vyměřovacího základu 1 355 136 Kč, což je opět částka představující 48 násobek průměrné mzdy platné v roce 2017. [36]

4 ZDANĚNÍ MEZD V ČESKÉ REPUBLICE

Zdanění mezd v České republice je upraveno v zákoně o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. Ke zdanění je využívána rovná sazba daně. Pro větší progresy ve zdanění, a tedy vyššímu zatížení osob přesahující nadprůměrné příjmy je využíváno solidární daně. [49]

4.1 ZÁKON O DANI Z PŘÍJMU FYZICKÝCH OSOB SE ZAMĚŘENÍM NA ZDANĚNÍ ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ČR

Tato kapitola se bude podrobněji zabývat popisem ustanovení zákona o dani z příjmu, která jsou důležitá pro stanovení daně z mezd v České republice.

Obsahem jednotlivých podkapitol bude právní úprava, poplatníci daně, základ daně ze závislé činnosti, dále budou zmíněny osvobozené příjmy od daně, sazba daně, a nakonec bude popsán samotný algoritmus výpočtu daně.

4.1.1 Právní úprava zdanění závislé činnosti v ČR

Zdanění závislé činnosti je právně upraveno v zákoně o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. Zákon se dělí na dvě hlavní části, a to zákon o dani z příjmu fyzických osob a dále pak na zákon o dani z příjmu právnických osob. [49]

Příjmy ze závislé činnosti jsou upraveny v první části zákona o dani z příjmu, která se zabývá zdaněním příjmu fyzických osob. Zákon o dani z příjmu fyzických osob rozděluje příjmy poplatníků do celkem 5 kategorií, které tvoří samostatné dílčí daňové základy. [49]

Kromě příjmů ze závislé činnosti, které jsou upraveny zejména v § 6 zákona o dani z příjmu, tvoří další samostatné dílčí daňové základy příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z pronájmu a ostatní příjmy. [49]

4.1.2 Poplatníci daně z příjmu fyzických osob v ČR

Poplatníci se dle § 2 zákona o dani z příjmu dělí na daňové rezidenty a daňové nerezidenty. Daňoví rezidenti mají neomezenou povinnost odvádět daně ze svých příjmů, tj. odvádí daně jak z příjmů plynoucích na území České republiky, tak i z příjmů

ze zahraničí. Naopak daňoví nerezidenti mají povinnost vztahující se pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území ČR. Poplatníkem daně ze závislé činnosti je každý zaměstnanec. Plátcem daně je pak zaměstnavatel.[49]

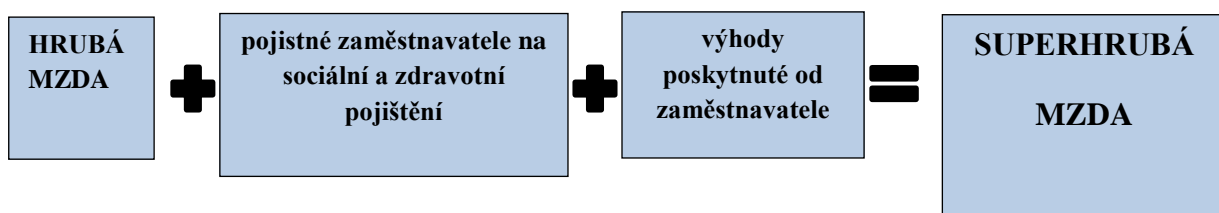
4.1.3 Předmět a základ daně v ČR

Předmět daně ze závislé činnosti je přesně definován v § 6, odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. Jedná se zejména o příjmy FO z pracovněprávního poměru, příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s. r. o., odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob. [49]

Zdaňovány jsou příjmy nejen v peněžní podobě. Dani podléhají taktéž příjmy v naturální podobě. Mezi příjmy v naturální podobě se řadí např. poskytnutí vlastních výrobků za výhodnější ceny či poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům. Dani podléhají příjmy nezávisle na tom, zda se jedná o příjmy pravidelné či jednorázové. [25]

Dílčí základ daně ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6, odst. 13 zákona č. 586/1992 Sb. tvoří všechny příjmy, které jsou předmětem daně a zároveň nejsou od daně osvobozeny, zvýšené o částku pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit z těchto příjmů zaměstnavatel. Takto získaný dílčí daňový základ se v praxi označuje jako tzv. **superhrubá mzda**. [49]

Obr. č. 6 Schéma základu daně z příjmu fyzických osob



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

4.1.4 Osvobození příjmy od daně z příjmu fyzických osob v ČR

Kromě obecného osvobození od daně, které je definováno v § 4 zákona č. 586/1992 Sb., kde jsou uvedeny zejména dávky ze státního rozpočtu, mezi které patří např. nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti, dávky státní sociální podpory či stipendia

poskytována studujícím, jsou v rámci závislé činnosti v § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmu od daně definovány následující osvobozené příjmy:

- * výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací související s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- * hodnota stravování poskytovaná zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti,
- * peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček,
- * zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozující veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. [49]

4.1.5 Sazba daně z příjmu v ČR

Sazba daně ze závislé činnosti činí dle § 16 zákona o dani z příjmu 15 % ze superhrubé mzdy. Jedná se o rovnou sazbu daně. Tato sazba tedy není diferencována podle výše příjmu zaměstnance, je stejná pro všechny zaměstnance bez závislosti na výši dosaženého základu daně. [49]

Stávající lineární sazba daně ve výši 15 % byla zavedena v roce 2008, v tomto roce byl zaveden i koncept superhrubé mzdy. Do roku 2007 byla uplatňována při výpočtu daně ze závislé činnosti progresivní sazba daně se 4 pásmy, jak zobrazuj tabulka níže. [31]

Tab. č. 9 Daňová pásma v ČR roce 2006

Základ daně v Kč		Výše daně	
		Pevná částka	Sazba
0	10 100	-	12%
10 100	18 200	1 212	19% z částky nad 10 100
18 200	27 600	2 751	25% z částky nad 18 200
27 600	a více	5 101	32% z částky nad 27 600

Zdroj: vlastní zpracování dle [31], 2016

Poplatníci byli zařazeni v ČR v roce 2016 do 4 pásem dle výše dosahovaného základu. Čím větší byl dosažený základ daně, tím vyšší byla uplatňována sazba daně. Nejvyšší sazbou daně ve výši 32 % byly zdaňovány poplatníci, jejichž základ daně přesáhl částku 27 600 Kč.[31]

4.1.6 Slevy na dani a daňová zvýhodnění

Důležitou komponentou zákona o dani z příjmu, díky níž mají zaměstnanci možnost optimalizovat svá daňová zatížení, představují slevy na dani. Zaměstnanci mají možnost si snížit vypočtenou daň o slevy na dani v případě, že podepíše prohlášení poplatníka k dani.

Má-li poplatník uzavřeno více pracovních poměrů, platí, že může mít toto prohlášení podepsáno pouze u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec musí podepsat u zaměstnavatele prohlášení nejpozději do 30 dnů po nástupu a pak každý rok nejpozději do 15. února. [25] Přehled slev, které mají poplatníci možnost uplatnit, shrnuje následující tabulka.

Tab. č.10 Přehled slev na dani v roce 2016

Druh slevy	Roční výše	Měsíční výše
Na poplatníka	24 840	2 070
Na manžela/ku	24 840	nelze uplatnit
Na manžela/ku ZTP/P	49 680	nelze uplatnit
Na studenta do 26 let	4 020	335
Na poživatele invalidního důchodu:		
Pro invaliditu 1. či 2. stupně	2 520	210
Pro invaliditu 3. stupně	5 040	420
Na držitele průkazu ZTP/P	16 140	1 345

Zdroj: vlastní zpracování dle § 35ba [49], 2016

Kromě využití slev na dani si může zaměstnanec svoji vypočtenou daň snížit o daňové zvýhodnění na vyživované dítě § 35c zákona o dani z příjmu. Na toto zvýhodnění má nárok pouze za předpokladu, pokud žije s dítětem ve společné domácnosti, zároveň toto zvýhodnění může uplatnit pouze jeden rodič. Přesáhne-li

povinnost daňového odvodu částku toho zvýhodnění, pak vzniká zaměstnanci nárok na daňový bonus, který navyšuje mzdu. [49]

Výše daňové zvýhodnění na vyživované dítě je odstupňované dle počtu dětí. Částka, kterou si může poplatník ročně odečíst, činí 13 404 Kč na první dítě, 17 004 Kč za druhé dítě a 20 604 Kč za každé další vyživované dítě. [49]

V § 35b zákona o dani z příjmu je uvedena ještě jedna možnost snížení daňové povinnosti a to sleva za umístění dítěte. Tato sleva byla zavedena v roce 2014. Za každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy. Opět je zde podmínka žití ve společné domácnosti s dítětem a může ji uplatnit jen jeden poplatník. [49]

4.1.7 Algoritmus výpočtu daně v ČR

K výpočtu daňové povinnosti je poměrně zásadní, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Má-li zaměstnanec toto prohlášení podepsané, má možnost snížit si svou daňovou povinnost díky uplatnění slev na dani a využití daňového zvýhodnění na děti. [25]

Výpočet daně při podepsaném prohlášení k dani

Pro stanovení daňové povinnosti je nutné nejprve zjistit základ daně, tj. superhrubou mzdu. Superhrubá mzda vznikne součtem hrubé mzdy a povinných odvodů pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění, resp. pouze té části pojistného, kterou platí zaměstnavatel. Superhrubá mzda se následně zaokrouhlí na sta dolů a je z ní vypočtena záloha na daň 15 % sazbou. Takto zjištěná daňová povinnost je pak snížena o 1/12 slev, na něž má poplatník nárok či daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Celková daňová povinnost může být u poplatníků s nadprůměrnými příjmy dále ještě zvýšena o solidární zvýšení daně. Toto solidární zvýšení bude podrobněji popsáno v následující kapitole. Celková vypočtená daňová záloha je pak zaměstnanci zaměstnavatelem stržena ze mzdy. [25]

Výpočet daně bez podepsaného prohlášení k dani

Nemá-li zaměstnanec podepsané prohlášení, je mu sražena zaměstnavatel zálohová daň ve výši 15 % ze superhrubé mzdy. Takto vypočtenou daň nemá zaměstnanec možnost snížit o žádné slevy. [25]

4.1.8 Solidární zvýšení daně

Od roku 2013 je součástí zákona od daní z příjmu solidární zvýšení daně § 16a zákona o dani z příjmu. Toto zvýšení se uplatňuje u poplatníků s nadprůměrnými příjmy. Konkrétně je toto zvýšení uplatňováno u poplatníků, jejichž daňový základ ze závislé činnosti a daňový základ ze samostatně výdělečné činnosti v úhrnu za rok převyšují 48 násobek průměrné mzdy. Což je pro rok 2017 částka 1 355 136 Kč. Tato částka je totožná s maximálním vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální zabezpečení. Solidární zvýšení daně činí 7% z úhrnu příjmů, které převyšují tuto stanovenou hranici.[49]

4.1.9 Nezdánitelné části základu daně

Při ročním zúčtování má poplatník možnost ponížít svůj daňový základ o tzv. nezdanitelné části základu daně, které jsou konkrétně vyjmenovány § 15 zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. Od základu daně lze za zákonem stanovených podmínek odečíst např.:

- hodnotu darů,
- úroky zaplacené z úvěru ze stavebního spoření a z hypotečního úvěru,
- platby příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- částky zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění poplatníka,
- členské příspěvky člena odborové organizace. [49]

4.1.10 Zdaňovací období u daně z příjmu fyzických osob v ČR

Zdaňovacím obdobím je u daně z příjmů fyzických osob dle § 16b zákona o dani z příjmu kalendářní rok. V průběhu roku jsou zaměstnancům ze mzdy strhávány zálohy na daň z příjmů. Tyto zálohy odvádí za zaměstnance zaměstnavatel příslušnému finančnímu a to nejpozději 20. dne následujícího měsíce. [5]

Celková daňová povinnost je pak řešena v daňovém přiznání, které se podává nejpozději do 31. března po uplynutí zdaňovacího období. [49]

5 POJISTNÉ ODVODY Z MEZD V NĚMECKU

Německo je známé jako jeden ze států s nejvyššími odvody v Evropě. Německo lze označit za vysoce sociální stát. Systém sociálního zabezpečení je financován z příspěvků na státní pojištění odváděných zaměstnavateli a zaměstnanci a prostřednictvím výnosů z daní.

Zaměstnanci jsou povinni platit příspěvky na nemocenské pojištění, na pojištění pro případ odkázanosti na dlouhodobou péči, na pojištění pro případ ztráty zaměstnání a na důchodové pojištění.

Sociální zabezpečení upravuje v Německu zákoník sociálního zabezpečení (tzv. Sozialgesetzbuch), který definuje obecná ustanovení o sociálním zabezpečení včetně sociálního pojištění. Zákoník sociálního zabezpečení se skládá z dvanácti svazků. Každý svazek upravuje podrobně jinou oblast systému sociálního zabezpečení. Nejdůležitějšími částmi týkajícími se odvodů mezd jsou část SGB V, která upravuje zdravotní pojištění a část SGB VI, která upravuje důchodové pojištění. [41]

Přehled odvodů, které jsou zaměstnancům sráženy ze mzdy, přehledně zobrazuje následující tabulka.

Tab. č. 11 Druhy pojistných odvodů z mezd v Německu a jejich % výše připadající na zaměstnance a zaměstnavatele

Druh odvodu ze mzdy	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	7,3 + IZB	7,3
Důchodové pojištění	9,35	9,35
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	1,5
Pojištění nákladu opatrovnictví	1,175	1,175
Celkem	19,325	19,325

Zdroj: vlastní zpracování dle zákonné úpravy, 2016

Celkový odvod pojistného je totožný jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele a činí 19,325 %. Zaměstnanci navíc odvádí na zdravotní pojištění ještě dodatečný příspěvek tzv. Zusatzbeitrag (IZB) dle sazeb jednotlivých zdravotních pojišťoven.

5.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V NĚMECKU

V Německu existují dva typy systémů zdravotního pojištění soukromý systém či veřejný systém. Ke vzniku těchto dvou oddělených systémů došlo v roce 1883.[17] Možnost volby mezi soukromým a veřejným systémem zdravotního pojištění mají zaměstnanci, jejichž úhrnná výše příjmu přesáhne za rok 2016 částku 56 250 euro. (pro rok 2017 tato částka činí 57 600 euro.)

Tato hranice je označována jako tzv. Jahresarbeitentgeltgrenze. Pokud příjmy zaměstnance přesáhnou v roce 2016 částku 56 250 euro za rok (tj. 4 687,5 euro za měsíc, resp. 57 600 za rok 2017), může se odhlásit ze systému veřejného zdravotního pojištění a zvolit pojištění soukromé. Pokud příjmy nedosahují této hranice, je zaměstnanec povinen setrvat v systému veřejného zdravotního pojištění u státní pojišťovny. Volba soukromého systému je v posledních letech na vzestupu.

Následující tabulka zobrazuje vývoj hranice příjmů, od které je možnost volby mezi soukromým a veřejným systémem.

Tab. č. 12 Vývoj výše hranice příjmu pro povinnou účast na veřejném zdravotním pojištění v Německu v eurech od roku 2011-2017

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Příjmová hranice	49 500	50 850	52 200	53 550	54 900	56 250	57 600

Zdroj: vlastní zpracování dle [13], 2016

Jak je vidět z tabulky dochází každoročně k navyšování této hranice. V roce 2017 tato částka dosáhla hodnoty 57 600 euro.

Zásadní rozdíl mezi oběma systémy, tedy mezi soukromým a veřejným systémem, je již v samotném principu fungování. Veřejné zdravotní pojištění je založeno na principu solidarity, zatímco soukromé zdravotní pojištění funguje na principu ekvivalence. Ve veřejném zdravotním pojištění je pojistné závislé na výši příjmu, zatímco v soukromém na riziku k onemocnění. [35]

Zhruba 87 % obyvatelstva v Německu je pojištěno v systému veřejného zdravotního pojištění (tzv. gesetzliche Krankenversicherung), což je Německá verze státního zdravotního systému. Toto pojištění se vztahuje na věci, jako jsou náklady na pobyt

v nemocnici, zubní péče, pravidelné návštěvy lékaře, léky, brýle a rentgenové vyšetření. Dále také kompenzuje zaměstnancům výpadky příjmů v důsledku onemocnění. [24]

5.1.1 Veřejné zdravotní pojištění v SRN

Veřejné zdravotní pojištění je upraveno v páté části sociálního zákoníku tzv. Sozialgesetzbuch (SGB V). Pojištěnce je v systému veřejného zdravotního pojištění možné rozdělit následujícím způsobem: [35]

- **povinně pojištění – Versicherungspflicht § 5 SGB V**

Kromě několika zvláštních kategorií (např. státní úředníci, soudci, vojáci) podléhají všichni pracovníci povinnému pojištění, pokud jejich odměna za práci za jeden rok nepřesahuje maximální vyměřovací limit.

Dále patří do této kategorie např. osoby mající příjem v rámci odborného vzdělávání, nezaměstnaní, v případě, že jsou příjemci dávek dle III knihy Sociálního zákoníku (III SGB), umělci, publicisté, studenti a důchodci za stanovených podmínek či osoby pracující v zemědělství. [41]

- **dobrovolně pojištění – Versicherungsfreiheit § 6 SGB V**

Do této skupiny se řadí zaměstnanci, jejichž příjem přesáhne hranici pro povinnou účast na veřejném zdravotním pojištění a kteří rozhodnou se setrvat v systému veřejného zdravotního pojištění. Mezi další dobrovolně pojištěné patří dále např. státní zaměstnanci, soudci, vojáci, osoby samostatně výdělečně činné. [41]

- **pojištěnci osvobození od placení pojistného § 10 SGB V**

V případě splnění zákonem vymezených podmínek se do této kategorie řadí manželé a děti osob, které jsou účastníky pojištění. [41]

O struktuře pojištěnců ve veřejném zdravotním systému v Německu v rozdělení na povinně pojištěné a dobrovolně pojištěné informuje následující graf.

Obr. č. 7 Podíl pojištěnců na veřejném zdravotním pojištění v % v roce 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [6], 2016

Z grafu výše je patné, že převládá ve veřejném systému pojištěnců, kteří jsou povinně účastněny veřejného zdravotního pojištění.

Výše pojistného

Pojistné se vypočítává z celkového úhrnu hrubých příjmů, které podléhají pojistnému. Sazba pojistného činí pro rok 2016 14,6 % z úhrnu hrubých příjmů. Výše této sazby je pro rok 2017 neměnná.

Samotná výše pojistného je závislá na výši mzdy, nikoliv na pravděpodobnosti onemocnění a riziku, jak je tomu u soukromého systému. Z příjmů ze závislé činnosti polovina úhrady pojistného tj. 7,3 % připadá na zaměstnance a druhou polovinu také 7,3 % hradí zaměstnavatel. Zaměstnanci jsou navíc povinni kromě své poloviny pojistného, hradit navíc ještě individuální Zusatzbeitrag (IZB). Tento dodatečný příspěvek byl zaveden v roce 2015 a jeho výši si stanovují pojišťovny samy. Obvykle se pohybuje ve výši okolo 1 %. Příklad výše individuálního dodatečného příspěvku u vybraných pojišťoven zobrazuje následující tabulka.

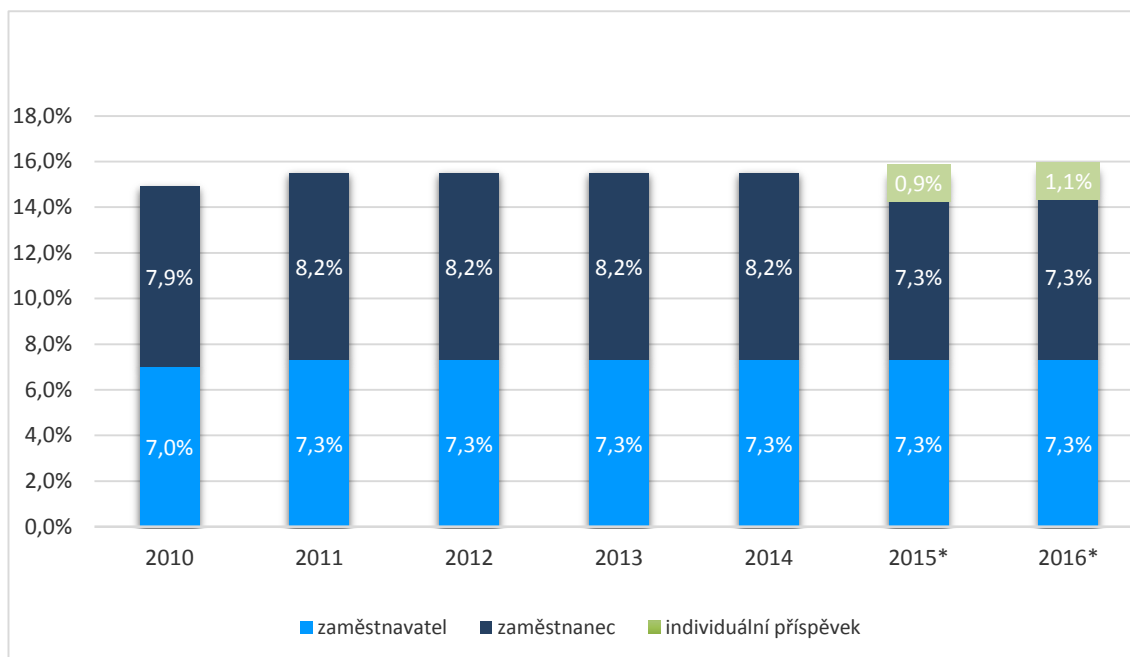
Tab. č. 13 Příklad dodatečného příspěvku na zdravotní pojištění tzv. Zusatzbeitrag u vybraných pojišťoven v roce 2016 a 2017

Název pojišťovny	Dodatečný příspěvek 2016	Dodatečný příspěvek 2017
Techniker Krankenkasse	1	1
AOK Bayer	1,1	1,1
Audi BKK	0,7	0,7
AOK Niedersachsen	0,8	0,8
Bahn-BKK	1,4	1,4

Zdroj: vlastní zpracování dle [54], 2016

Následující graf zobrazuje vývoj procentních sazeb pro odvod zdravotního pojištění ve struktuře rozdělené na podíl placený zaměstnancem a podíl placený zaměstnavatelem.

Obr. č. 8 Vývoj procentních sazeb pro odvod zdravotního pojištění



Zdroj: vlastní zpracování dle [1], 2016

Jak je vidět z grafu výše, větší část odvodu pojistného připadá na zaměstnance, jehož povinnost je navýšená o odvod dodatečného příspěvku tzv. Zusatzbeitrag (IZB). I před rokem 2015 větší část odvodu připadala na zaměstnance. V roce 2009 rozdíl mezi příspěvkem zaměstnavatele a zaměstnance činil 0,9 %. Tento rozdíl 0,9 % byl zachován až do roku 2014. V roce 2015 se sazba pojistného ujednotila na stejné výši 7,3 %, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a je na stejné úrovni i v roce 2017. [1]

Maximální vyměřovací základ

Pro odvod pojistného zákon stanovuje maximální vyměřovací základ, který je označován jako tzv. Beitragsbemessungsgrenze. Tato hranice příjmu představuje maximální sumu, z níž se pojistné odvádí. Z příjmů přesahující tuto částku se pak pojistné dále nevybírání. Pro rok 2016 je tato částka ve výši 4 237,5 euro za měsíc. V roce 2017 byla maximální vyměřovací základ navýšena na 4 350 euro za měsíc.

Následující tabulka přehledně zobrazuje vývoj ročního maximálního vyměřovacího základu tzv. Beitragsbemessungsgrenze od roku 2010 do roku 2017.

Tab. č. 14 Roční maximální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti od roku 2010 do roku 2017 v EUR

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MVZ	45 000	44 550	45 900	47 250	48 600	49 500	50 850	52 200

Zdroj: vlastní zpracování dle [11], 2017

Z tabulky je patrné, že dochází ke každoročnímu navyšování této hranice. Tento maximální vyměřovací základ je uplatňován i při výpočtu pojistného na dlouhodobou péči (tzv. Pflegeversicherung).

Veřejné zdravotní pojišťovny

Zdravotním pojišťovnám se věnuje sociální zákoník v § 4 SGB V. Zdravotní pojišťovny jsou definovány jako samosprávné orgány veřejné státní moci. V Německu je celkem 6 druhů veřejných zdravotních pojišťoven. Bližší označení jednotlivých druhů veřejných pojišťoven a jejich počet je uveden v tabulce.

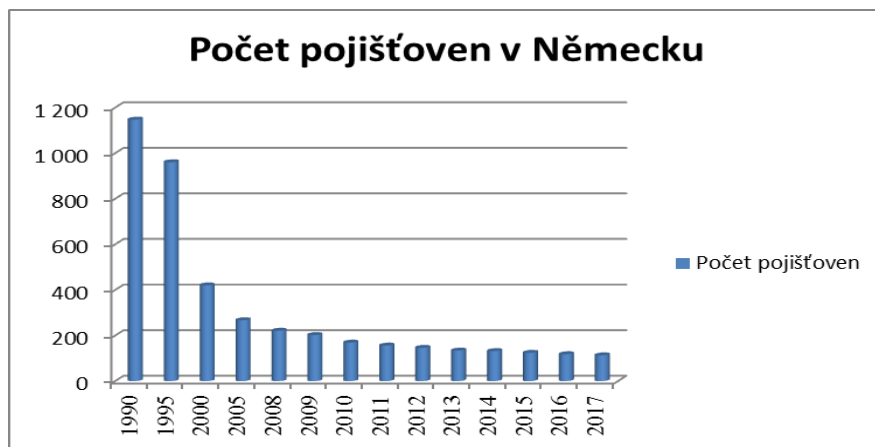
Tab. č. 15 Přehled druhů veřejných zdravotních pojišťoven a jejich počet, v Německu v roce 2016

Zkratka	Název zdravotní pojišťovny	Počet pojišťoven
AOK	Všeobecné místní zdravotní pojišťovny	11
BKK	Provozní zdravotní pojišťovny	93
IKK	Cechovní zdravotní pojišťovny	6
KBS	Zdravotní pojišťovna pro horníky	1
LKK	Zdravotní pojišťovna pro zemědělce	1
EK	Alternativní zdravotní pojišťovny pro zemědělce	6
Celkem	-	118

Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

Zaměstnanci si mohou libovolně zvolit sami typ zdravotní pojišťovny, u níž budou pojištěni. Z tabulky je vidět, že na území Německa je mnoho veřejných zdravotních pojišťoven. Počet veřejných zdravotních pojišťoven však významně v průběhu let v Německu klesá, jak zobrazuje i následující graf. Důvodem poklesu pojišťoven jsou zejména fúze.

Obr. č. 9 Vývoj počtu zdravotních pojišťoven v Německu



Zdroj: vlastní zpracování dle [24], 2016

Tab. č. 16 Vývoj počtu zdravotních pojišťoven v Německu

Rok	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet	1 147	960	420	267	169	156	146	134	132	124	118	113

Zdroj: vlastní zpracování dle [24], 2016

V roce 1990 přesahoval počet pojišťoven na území Německa počet 1000, zatímco dnes se počet pohybuje okolo 100 pojišťoven. Následující tabulka obsahuje pět veřejných zdravotních pojišťoven dle největšího počtu pojištěnců na území Německa v roce 2017.

Tab. č. 17 Veřejné zdravotní pojišťovny s největším počtem pojištěnců v Německu v roce 2017

Název veřejné zdravotní pojišťovny	Počet pojištěnců v milionech v roce 2017
Barmer GEK	7,53
Techniker Krankenkasse	7,34
DAK-Gesundheit	4,74
AOK-Bayern	3,46
AOK Baden-Württemberg	3,2

Zdroj: vlastní zpracování dle [18]

5.1.2 Soukromé zdravotní pojištění v SRN

Soukromé zdravotní pojištění je upraveno zejména v zákoně o pojistné smlouvě označovaném jako Versicherungsvertragsgesetz (VVG), řídí se soukromým právem. Pro to, aby se stal německý zaměstnanec součástí soukromého systému, nestačí být pouze dobrovolně pojištěný ve veřejném systému, dále musí být uzavřena se soukromou zdravotní pojišťovnou smlouva o poskytování soukromého zdravotního pojištění.

Z celkového počtu obyvatelstva soukromý systém pojištění využívá zhruba 13 %. Pojištěncem v rámci soukromého zdravotního pojištění se mohou stát pouze zaměstnanci, kteří jsou označeni jako dobrovolně pojištění v systému veřejného zdravotního pojištění (zaměstnanci, jejichž příjem přesáhne Jahresarbeitentgeltgrenze tj. 4 687,5 euro za měsíc.) Využívání systému soukromého zdravotního pojištění je typické pro státní zaměstnance. [24]

Soukromé zdravotní pojištění je výhodnější pro bezdětné svobodné občany, proto mladší generace často raději využívá soukromých zdravotních pojišťoven. U starší generace je pojištění u soukromých zdravotních pojišťoven dražší, jelikož výše pojistného odráží náchylnost k onemocnění. [24]

Výše pojistného

U soukromého zdravotního pojištění si částku za zdravotní pojištění stanoví sama pojišťovna. Částka pojistného je závislá zejména na věku, riziku k onemocnění, zdravotním stavu a rozsahu poskytovaných služeb, přičemž výše příjmu zaměstnance nehraje roli.

Na rozdíl od veřejného zdravotního pojištění fungujícího na principu solidarity mezi vysoko příjmovými poplatníky a nízko příjmovými poplatníky, funguje soukromé zdravotní pojištění na principu ekvivalence. [35]

Výše pojistného, které zaměstnanec platí, odráží výši rizik a úroveň služeb, které pojišťovna v případě potřeby hraří. Pojišťovny nabízejí zpravidla tři tarify, které se od sebe liší rozsahem poskytovaných služeb. [33]

Tarify pojistného

Standartní tarif pojistného (basic tarif) – služby odpovídající službám v rozsahu veřejného zdravotního pojištění, pojistné nesmí být vyšší než maximální pojistné ve veřejném systému, pojišťovna musí účastníka přijmout. V případě jiných tarifů má pojišťovna možnost zájemce o pojištění i odmítnout.

Kromě standartního tarifu dále pojišťovny nabízejí nadstandartní a nejnižší tarif. Tarify se liší např. úrovní zubařské péče, výší nemocenské či nároku na ošetření vedoucím lékařem. U nadstandartního tarifu se např. úhrada zubařské péče pohybuje v rozsahu 80 %, zatímco u nejnižšího tarifu je to pouze 60 %. [45]

Soukromé zdravotní pojišťovny

Na území Německa existuje široká škála soukromých zdravotních pojišťoven a je na zaměstnancích, zvolit si pro sebe optimální volbu. Následující tabulka zobrazuje 5 soukromých zdravotních pojišťoven s největším počtem pojištěnců.

Tab. č. 18 Soukromé zdravotní pojišťovny s největším počtem pojištěnců v Německu v roce 2016

Název veřejné zdravotní pojišťovny	Počet pojištěnců v milionech
Debeka	2,24
Deutsche Krankversicherung	0,86
AXA	0,79
Allianz Privatekrankenversicherung	0,65
Signal Iduna	0,61

Zdroj: vlastní zpracování dle [33], 2016

Debeka je pojišťovnou s největším počtem pojištěnců. Zaujímá největší podíl na trhu a oproti ostatním soukromým pojišťovnám má výrazně větší počet pojištěnců.

5.2 DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V SRN

Nejvyšší podíl zákonných odvodů tvoří odvody na důchodové pojištění. Důchodové pojištění má svůj právní základ v šesté knize sociálního zákoníku. (SGB VI). Pojištění je až na pár výjimek povinné pro všechny zaměstnance. Výjimku představují např. úředníci.

Sazba

Výše odvodu na důchodové pojištění je rovnoměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Sazba pro výpočet pojistného činí 18,7 % pro rok 2016. O vývoji sazeb v posledních 10 letech informuje následující tabulka.

Tab. č. 19 Vývoj sazeb pro odvod důchodového pojištění od roku 2008-2017

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sazba	19,9	19,9	19,9	19,9	19,6	18,9	18,9	18,7	18,7	18,7

Zdroj: vlastní zpracování dle [15], 2017

Maximální vyměřovací základ

U důchodového pojištění, stejně tak jako u ostatních pojištění v SRN existuje maximální vyměřovací základ (Beitragsbemessungsgrenze). Dosáhne-li mzda zaměstnance stanovené hranice, pojištění se z přesahující částky dále neodvádí.

U důchodového pojištění se maximální vyměřovací základ liší pro východní a západní spolkové země. Přehledné zobrazení vývoje této hranice nastiňuje následující tabulka.

Tab. č. 20 Roční maximální vyměřovací základy pro odvod důchodového pojištění pro západní i východní spolkové země 2010-2017 v eur

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MVZ západ	66 000	66 000	67 200	69 600	71 400	72 600	74 400	76 200
MVZ východ	55 800	57 600	57 600	58 800	60 000	62 400	64 800	68 400

Zdroj: vlastní zpracování dle [11], 2016

Z tabulky je patrné, že vyměřovací základ pro východní spolkové země je nižší než u západních spolkových zemí. Vysoce příjmový zaměstnanci východních spolkových zemí jsou takto zvýhodněni, jelikož přesáhnout maximální vyměřovací základ dříve a dříve přestávají odvádět pojistné.

Důchodový systém v Německu je tvořen třemi pilíři:

- zákonné důchodové pojištění
- zaměstnanecké penzijní pojištění
- soukromé připojištění [7]

5.2.1 Zákonné důchodové pojištění v SRN

Tento pilíř je založen na mezigenerační solidaritě. Jedná se o průběžný systém financování, který je označován jako PAY AS YOU GO. Německy je tento princip označován jako tzv. Umlageverfahren. Princip spočívá v tom, že ekonomicky aktivní obyvatelé odvádějí část svých příjmů státu, který je následně přerozděluje.

Tento pilíř je historicky nejdůležitější částí důchodového systému. Problémem důchodového systému je však nárůst postproduktivního obyvatelstva vzhledem k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, z čehož vzniká tlak na udržitelnost financování tohoto systému. Proto v posledních letech nabývají na významu další dva pilíře. [7]

5.2.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění v SRN

Druhý pilíř představuje zaměstnanecké penzijní pojištění. Pro toto pojištění je třeba mít uzavřenou smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Příspěvky na toto pojištění jsou zaměstnancům strhávány ze mzdy a mohou být zaměstnavatelem spolufinancovány.

V Německu existuje celkem pět možností zaměstnaneckého penzijního pojištění:

- ✓ Direktusage vom Arbeitgeber – přímá podpora od zaměstnavatele,
- ✓ Direktversicherung – přímé pojištění,
- ✓ Pensionskassen – penzijní pojištění,
- ✓ Pensionsfonds – penzijní fond,
- ✓ Untersützungskassen – podpůrné pojištění. [7]

5.2.3 Soukromé penzijní pojištění v SRN

Tento pilíř existuje zejména z důvodu špatné udržitelnosti financování na základě principu mezigenerační solidarity. Obyvatelé se nespolehají pouze na stát, ale spoří si i sami. Pro úspory na penzi jsou využívány např.

- ✓ Riester-Rente – jedná se o státem podporovanou formu zajištění na důchod, stát přispívá k investovaným prostředkům,
- ✓ Rürup-rente – jedná se o možnost snížení daňového základu, za předpokladu, že občan spoří na stáří. [7]

5.3 POJIŠTĚNÍ PRO PŘÍPAD NEZAMĚSTNANOSTI V SRN

Právním základem pojištění pro případ nezaměstnanosti je třetí kniha Sociálního zákoníku (SGB III). Zákonné pojištění pro případ nezaměstnanosti je odvětví sociálního zabezpečení, jehož cílem je poskytnout občanům zajištění po ztrátě pracovního místa či během hledání pracovního místa. Jako součást sociálního systému bylo poprvé zavedeno v roce 1927. [20] [41]

Zákonné pojištění pro případ ztráty zaměstnání je povinné a zajišťuje je Spolkový úřad práce. Příspěvky jsou automaticky zaměstnavatelem strhávány a odváděny Spolkovému úřadu pro práci. [20] [41]

Sazba

Od roku 2011 činí sazba příspěvku 3 % měsíční odměny brutto. Toto pojištění je zaměstnavatelem a zaměstnancem vždy hrazeno napůl. O vývoji sazeb informuje následující tabulka.

Tab. č. 21 Vývoj sazeb v % pro odvod pojištění pro případ nezaměstnanosti v Německu 2006-2017

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sazba	3,3	2,8	2,8	3	3	3	3	3	3	3

Zdroj: vlastní zpracování dle [2], 2016

V roce 2006 činila sazba 6,5 % od té doby má spíše klesající tendenci a posledních 7 let se drží na úrovni 3 %.

Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ je totožný jako maximální vyměřovací základ pro odvod důchodového pojištění.

5.4 POJIŠTĚNÍ DLOUHODOBÉ PÉČE V SRN

Sociální pojištění pro případ dlouhodobé péči upravuje šestá kniha sociálního zákoníku (SGB XI). Příjmy z pojistného pokrývají náklady na zdravotní péči potřebnou v důsledku vysokého věku nebo zdravotního postižení.

Toto pojištění bylo zavedeno 1. 1. 1995. Důvodem pro zavedení byla zejména stárnoucí populace. Předpokladem je, že v roce 2040 bude na území Německa o 42 % více postprodukčních obyvatel (tzn. nad 67 let) než je tomu v roce 2016.

Všichni zaměstnanci, kteří jsou povinně pojištěni ve veřejném zdravotním systému, jsou automaticky pojištěni i v pojištění dlouhodobé péče. Zaměstnanci, kteří jsou pojištěni v soukromém systému zdravotního pojištění, musejí pojištění dlouhodobé péče uzavřít.
[32] [41]

Sazba

Sazba pro výpočet pojistného dlouhodobé péče činí 2,55 % z hrubé mzdy. Povinnost odvodu je rozdělena rovným dílem mezi zaměstnance a zaměstnavatele, tzn. na každého připadá úhrada ve výši 1,275 % z hrubé mzdy. Bezdětní, kterým je více než 23 let, musí navíc platit příplatek ve výši 0,25 %. Toto navýšení pro bezdětné bylo zavedeno od 1. 1. 2005. O vývoji sazeb pro odvod pojištění informuje následující tabulka.

Tab. č.22 Vývoj sazeb pojištění dlouhodobé péče 2008-2017

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sazba	1,95	1,95	1,95	1,95	1,95	2,05	2,05	2,35	2,35	2,55

Zdroj: vlastní zpracování dle [14], 2016

Z tabulky je patrné, že sazba tohoto pojištění má rostoucí trend. V roce 2017 došlo k navýšení oproti roku 2016 o 0,2 %.

Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ je totožný s maximálním vyměřovacím základem pro odvod zdravotního pojištění.

6 ZDANĚNÍ MEZD V NĚMECKU

Zdanění je v Německu poměrně značně progresivní. Čím vyššího příjmu zaměstnanec dosáhne, tím vyšší má pak efektivní zdanění. Tato kapitola se dělí na dvě hlavní části. První část pojednává o zákonu o dani z příjmu a dani ze mzdy, druhá se zabývá dalšími daňovými odvody ze mzdy na území Německa, tj. solidární přírážkou a církevní daní.

6.1 Zákon o dani z příjmu fyzických osob se zaměřením na zdanění závislé činnosti v SRN

Tato kapitola se bude podrobněji zabývat popisem ustanovení zákona o dani z příjmu, která jsou důležitá pro stanovení mezd v Německu.

V kapitole bude zmíněna právní úprava, definice poplatníků, co je předmětem daně ze závislé činnosti, dále budou zmíněny osvobozené příjmy od daně, daňové třídy, sazba daně a popsán samotný algoritmus výpočtu daně.

6.1.1 Právní úprava zdanění závislé činnosti v Německu

Zdanění příjmu zaměstnanců upravuje zákon o dani z příjmů tzv. Einkommensteuergesetz (EStG). Předmětem daně z příjmů fyzických osob dle § 2 tohoto zákona jsou kromě příjmů ze závislé činnosti dále také příjmy ze zemědělství, obchodování, samostatné výdělečné činnosti, z kapitálového majetku, z pronájmu a leasingu a ostatní příjmy.[9]

Zdanění příjmů ze závislé činnosti se zákon o dani z příjmu v Německu věnuje především v § 38-42 EStG. Zákon o dani z příjmu upravuje mimo jiné zdanění mezd zaměstnanců, stanovuje, které části jsou či nejsou zdanitelné, vyjmenovává daňové úlevy, určuje zdaňovací období atp. [9]

6.1.2 Poplatníci daně z příjmu fyzických osob v SRN

Zákon o dani z příjmu rozlišuje dva druhy poplatníků, a to poplatníky s neomezenou daňovou povinností, kteří jsou označováni jako tzv. rezidenti a dále pak poplatníky s omezenou daňovou povinností tzv. nerезidenti.

Dle § 1 EStG neomezené daňové povinnosti podléhají všechny osoby s trvalým pobytem v Německu a dále osoby, které pobývají déle než 6 měsíců (obvyklý pobyt).

Omezená daňová povinnost se vztahuje na poplatníky bez trvalého či obvyklého pobytu nabývající příjmy na území Německa. [9]

6.1.3 Předmět a základ daně ze závislé činnosti v SRN

Konkrétní vymezení příjmů ze závislé činnosti je uvedeno v § 19 EStG, kde jsou tyto příjmy blíže specifikovány jako mzdy, platy, tantiémy, bonusy a jiné výhody poskytované zaměstnavatelem. Příjmem se ve smyslu tohoto zákona rozumí jak peněžní, tak nepeněžní plnění, které zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží. Mezi nepeněžité plnění lze zařadit např. používání služebního vozu i pro osobní účely. Základ daně tvoří hrubá mzda, která je snížena o složky mzdy osvobozené od daně a paušálně zdaněné složky mzdy. [9]

6.1.4 Osvobozené příjmy od daně z příjmu fyzických osob v SRN

Osvobozené příjmy jsou definovány v § 3 EStG. Obecně lze říci, že se jedná zejména o dávky ze státního rozpočtu. Mezi osvobozené příjmy patří např. platby zdravotního a úrazového pojištění, příspěvek na mateřství či zákonné dávky důchodového pojištění. [9]

V souvislosti se zaměřením práce je třeba upozornit na osvobození příjmů za příplatky za práci v noci, o svátcích a přesčas. Tyto příjmy jsou osvobozeny za určitých podmínek do zákonem stanovené výše. Blíže v § 3a EStG. [9]

6.1.5 Daňové třídy

Stěžejní informací při výpočtu daňového zatížení mzdy na území Německa je daňová třída, do které zaměstnanec patří. Těchto daňových kategorií tzv. Lohnsteuerklassen existuje celkem 6. Zaměstnanci jsou do jednotlivých tříd zařazováni dle své rodinné situace či počtu příjmů, které pobírají. [43]

Jednotlivé třídy jsou zatíženy různou mírou zdanění. Význam těchto daňových spočívá v tom, že berou ohled na konkrétní životní situace občanů a zohledňují jejich ekonomické situace. Daňově zvýhodněni jsou např. zaměstnanci s dětmi či samoživitelé. Zaměstnanci s nižšími příjmy mají menší zatížení než zaměstnanci s vyššími příjmy.

Následující tabulka specifikuje poplatníky spadajících do jednotlivých daňových tříd. V zákoně je tato specifikace uvedena v § 38b EStG.

Tab. č. 23 Daňové třídy v Německu a jejich specifikace

Daňová třída	Specifikace poplatníků
I	svobodní, rozvedení, ženatí/vdané, jejichž protějšek není rezident, lidé žijící v registrovaném partnerství, ovdovělí (2 roky po úmrtí partnera)
II	samoživitelé, kteří se starají minimálně o jedno nezaopatřené dítě
III	ženatí/vdané (oba rezidenti), kteří nežijí odloučeně a kteří si nezvolili daňovou třídu IV, druhý partner dostane potom daňovou třídu V (třídu III si zvolí jeden z partnerů vydělávající méně)
IV	manželské páry, žijící společně, kteří jsou daňoví rezidenti a oba z manželů vydělávají přibližně stejně, oba partneři musejí mít tuto daňovou třídu
V	pro manželské páry, kde jeden má daňovou třídu III (hůře vydělávající), druhý má pak automaticky daňové zatížení V. třídy
VI	pro zaměstnance, kteří mají druhý pracovní poměr a mají tak více příjmů

Zdroj: vlastní zpracování dle § 38b EStG [9], 2016

VI daňová třída je třídou s nejvyšším daňovým zatížením. Je tedy nejméně výhodná. Manželské páry si mohou volit mezi kombinacemi daňových tříd: III a V anebo IV a IV. Manželské páry v Německu mají možnost společného zdanění.

Zaměstnavatelé při výpočtu daní získávají informace o zařazení pracovníků do jednotlivých tříd z tzv. ELStAMU (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale). Jedná se o databázi, která je využívána od roku 2013. V této databázi lze obecně nalézt náležitosti rozhodné pro stanovení daňové povinnosti a odvodů na sociální pojištění. Kromě zařazení do daňové třídy jsou v ELStAMU také informace o počtu vyživovaných dětí či zda se zaměstnanec rozhodl odvádět církevní daň.[10]

6.1.6 Sazba daně z příjmu fyzických osob v SRN

Jak již bylo zmíněno na začátku kapitoly, zdanění je v Německu značně progresivní, což znamená, čím vyššího příjmu zaměstnanec dosáhne, tím vyšší má pak efektivní zdanění a je zatížen vyšší sazbou daně.

Vývoj sazeb v závislosti na výši příjmu ukazuje následující tabulka. Existuje tedy přímá úměra mezi výší sazby a výší příjmu, tzn. čím vyšší příjem, tím vyšší daňová sazba.

Tab. č. 24 Sazby daně v Německu dle jednotlivých příjmových pásem

Příjmové pásmo	Výše zdanitelného příjmu v EUR/rok	Daňová sazba (v %)
1	do 8 652	0
2	8 653-13 669	14-24
3	13 670-53 666	24-42
4	53 667-254 447	42
5	254 448	45

Zdroj: vlastní zpracování dle § 32aEStG [9], 2016

V tabulce je zobrazeno 5 příjmových pásem s příslušnou výší sazby daně. Je třeba zmínit, že ve druhém a třetím příjmovém pásmu je sazba daně pohyblivá. Její bližší určení pro různé výše zdanitelného příjmu bude popsáno dále.

6.1.7 Nezdánitelné části základu daně a odpočty

Zaměstnanci v Německu mají nárok si od svého daňového základu odečíst náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tyto náklady jsou v § 9 EStG označovány jako tzv. **Werbungskosten**. [9]

Vynaložené náklady je možné odečíst si jako náklady na dosažení příjmu pouze od základu daně, ke kterému se vztahují. Díky odečtením těchto výdajů od základu daně se sníží poplatníkům daňový základ a ve výsledku i konečná daňová povinnost. Příkladem takto odčitatelných nákladů mohou být výdaje za jízdné do zaměstnání (odpočet 0,3 eur/km), výdaje za další vzdělávání, odborné knihy či pracovní pomůcky, příspěvky do zaměstnaneckých spolků, náklady na zřízení pracovny, náklady na získání nového pracovního místa, náklady spojené s nehodou na cestě do práce či náklady spojené se stěhováním z důvodu práce. Tyto náklady nejsou v zákoně taxativně vyjmenovány. [47] [9]

Finanční úřad vždy automaticky zohlední a odečte Werbungskosten u každého poplatníka ve výši 1 000 euro z ročního příjmu ke zdanění. K tomuto odpočtu není třeba nic dokládat, je automaticky zohledněn a označuje se jako tzv. Arbeitsnehmerpauschal. [47]

Tento paušál se vyplatí zaměstnancům, pokud jejich náklady činily méně jak 1000 eur. V případě, že by si zaměstnanec chtěl odečíst více jak 1 000 euro, je potřeba individuálně doložit a prokázat výši nákladů doklady, které jsou pak součástí daňového přiznání. [47]

Další možností, jak si mohou poplatníci v Německu snížit svůj daňový základ je odečtením dalších nákladů tzv. **Sonderausgaben**. Jedná se o výdaje, které snižují základ daně zejména ze sociálních a politických důvodů. Mají za úkol zohlednit určité sociální nevýhody či podpořit preventivní chování poplatníků. Tyto výdaje jsou právně upraveny v § 10, 10a a 10b EStG. Jsou v zákoně taxativně vymezeny a některé je možno odečíst od základu daně ve skutečné výši, některé pouze do výše stanovené zákonem.

I u těchto výdajů existuje paušál, který finanční úřad zohlední automaticky. Paušální částka je u Sonderausgaben na nízké úrovni, činí pouze 36 euro, chce-li poplatník odečíst vyšší částku, je třeba doložit doklady v daňovém přiznání. [9] [39]

Jedná se např. o výdaje vynaložené na privátní soukromé penzijní připojištění, životní pojištění, úrazové pojištění. Dále se může jednat např. o církevní daň, dary (uznatelnost do max. 20 % základu daně), výdaje na zaopatření dítěte (max. odpočet ve výši 4 000 eur) či vyživovací povinnost vůči bývalému partnerovi. [39] [40]

Odpočet na dítě tzv. Kinderfreibetrag § 32, odst. 6 EStG

Kinderfreibetrag představuje odčitatelnou položku od základu daně a přihlíží se k němu v rámci ročního zúčtování daně. Jedná se o položku snižující základ daně, mající za cíl zohlednění rodin s dětmi v rámci zákona o dani z příjmu. Kinderfreibetrag sloužící k zajištění existenčního minima dítěte a jeho nákladů na výchovu a vzdělání. O výši tohoto odpočtu na jedno dítě informuje následující tabulka.

Tab. č. 25 Odpočet na dítě tzv. Kinderfreibetrag v eur za rok v jednotlivých letech

Rok	2014	2015	2016	2017
Odpočet na dítě	7 008	7 152	7 248	7 356

Zdroj: vlastní zpracování dle [22], 2016

Úzce souvisejícím pojmem Kinderfreibetrag je pojem Kindergeld. Kindergeld představuje měsíčně vyplácenou dávku ve formě přídatku na děti. Kindergeld je dávkou netestovanou na výši příjmu a má ni nárok každý poplatník starající se

o nezaopatřené dítě. Právně je tento příravek upraven ve dvou různých právních předpisech, a to v zákoně o dani z příjmu tj. v EStG a dále v zákoně o příravku na dítě (Bundeskindergeldgesetz). [3] [9]

Částka, kterou je možno nárokovat, se odvíjí od počtu nezaopatřených dětí. O výši tohoto příravku na jedno dítě výši informuje následující tabulka.

Tab. č. 26 Výše příravku na dítě (Kindergeld) na první a druhé dítě v eur za měsíc

Rok	2014	2015	2016	2017
příravek na dítě	184	188	190	192

Zdroj: vlastní zpracování dle [44], 2016

Stát podporuje rodiny s dětmi buď pomocí Kindergeld nebo pomocí Kinderfreibetrag. Pobírání měsíčního příravku na dítě a následně ještě uplatnění Kinderfreibetrag v rámci ročního zúčtování není možné.

Nezdanitelné položka na vyživované děti tzn. Kinderfreibetrag se uplatní pouze za předpokladu, že daňové zvýhodnění rodičů s uplatněním Kinderfreibetrag přesáhne výši příravků na dítě. Finanční úřad sám stanoví, která varianta je pro poplatníka výhodnější a provede tzv. Günstigprüfung. [22]

Porovnání probíhá následujícím způsobem – finanční úřad vypočte výši nároku na Kindergeld za rok a tuto částku pak porovná s rozdílem mezi částkami daně, která vyjde bez uplatnění Kinderfreibetrag a daně s uplatněním Kinderfreibetrag. Pobíral-li poplatník celý rok Kindergeld a při ročním zúčtování je zjištěno, že je pro něj výhodnější Kinderfreibetrag, pak finanční úřad pouze připočte k dani s uplatněním Kinderfreibetrag částku Kindergeld a tak je zjištěna celková daňová povinnost poplatníka za rok. [22]

V souvislosti se zaměřením práce je třeba zmínit i zvláštní odpočet od základu daně tzv. **Außergewöhnliche Belastungen**. Tento odpočet je upravený v § 33 EStG. Jedná se o možnost snížit základ daně o nutné výdaje, které nejsou zcela běžné a snižují platební schopnost zaměstnance. Typickým příkladem jsou náklady na lékařskou péči pro osoby se sníženou pracovní schopností.

Zaměstnanci mají v Německu dvě možnosti, jak snížit svou daňovou povinnost a zohlednit svůj nepříznivý zdravotní stav. První možnost představuje výše zmíněné uplatnění prokázaných výdajů spojených s postižením jako nákladů snižujících zdanitelný příjem. Druhou možnost představuje využití ročních paušálů snižující základ daně tzv. **Behinderten-Pauschalbetrag**. Tento paušál je upraven § 33b EStG a jeho výše se odvíjí od stupně postižení.

Tab. č. 27 Výše odpočitatelné paušální částky

Stupeň postižení	Výše paušální částky v EUR za rok
25-30	310
35-40	430
45-50	570
55-60	720
65-70	890
75-80	1 060
85-90	1 230
95-100	1 420

Zdroj: vlastní zpracování dle § 33b EStG [9], 2016

Tento paušál se pohybuje v rozmezí 310 – 1 420 Eur ročně. V případě nevidomých osob a osob závislých na cizí pomoci činí tento paušál až 3 700 euro ročně. Pro zohlednění měsíčně musejí mít osoby zaevidováno svůj stupeň postižení v ELStAM.

6.1.8 Algoritmus výpočtu daně v SRN

Pro každé daňové pásmo je zákonem stanovený vlastní postup výpočtu daně, což celkový systém zdanění poměrně komplikuje. Ke stanovení výše daně je třeba znát zdanitelný příjem zaměstnance, který bude v následujících vzorcích označován jako X. [9]

Nepřesáhne-li roční příjem částky 8 652 EUR, pak je daň z příjmu ve výši 0 EUR. Ve druhém daňovém pásmu, kde se roční zdanitelný příjem pohybuje v rozmezí od 8 653 do 13 669 EUR, není určena jednotná výše sazby daně. K určení konkrétní daňové povinnosti je v § 32a EStG definován následující vzorec:

$$\text{Daň} = (993,62 * Y + 1\,400) * Y$$

Pro stanovení proměnné Y je nutné znát zdanitelný příjem konkrétního zaměstnance, pro něž sazbu určíme. Tento příjem se zaokrouhluje na celá EURA dolů a ve vzorci pro výpočet proměnné Y ho označíme jako X. Proměnná Y se pak vypočte dle vzorce $Y = (X - 8\,653) / 10\,000$.

Výpočet daně ve třetím příjmovém pásmu, tj. v pásmu s příjmem ve výši od 13 670-53 666 EUR ročně, kde je sazba taktéž pohyblivá probíhá výpočet daně obdobným způsobem jako v pásmu druhém. K výpočtu daně je opět v § 32a EStG stanoven vzorec:

$$\text{Daň} = (225,4 * Z + 2\,397) * Z + 952,48$$

Proměnná Z se vypočte dle vzorce $Z = (X - 13\,670) / 10\,000$, kde X představuje opět zdanitelný příjem zaměstnance.

Ve čtvrtém příjmovém pásmu (příjem od 53 667-254 447 EUR ročně) už zákon definuje pevnou sazbu ve výši 42 %. Nepočítá se tedy již s žádnou pomocnou proměnou, jako tomu bylo u předchozích dvou pásem a zákon stanovuje v § 32a pouze vzorec pro výpočet samotné daně. $\text{Daň} = 0,42 * X - 8\,394,14$

Poslední páté příjmové pásmo, kam spadají poplatníci s příjmem nad 254 448 EURO ročně je zatíženo nejvyšší sazbou daně ve výši 45 %. Daň se zde vypočítává podle následujícího vzorce: $\text{Daň} = 0,45 * X - 16\,027,52$. Shrnutí vzorců pro výpočet daně dle příjmových pásem

Tab. č. 28 Vzorce pro výpočet daně dle příjmových pásem na území Německa

Příjmové pásmo	Výše zdanitelného příjmu v EUR/rok	Vzorec pro výpočet daně
1	do 8 652	0
2	8 653-13 669	$(993,62 * Y + 1\,400) * Y$
3	13 670-53 666	$(225,4 * Z + 2\,397) * Z + 952,48$
4	53 667-254 447	$0,42 * X - 8\,394,14$
5	254 448	$0,45 * X - 16\,027,52$

Zdroj: vlastní zpracování dle § 32a EStG[9]

Pro stanovení měsíčního odvodu daní jsou zaměstnavateli využívány daňové tabulky. tzv. Lohnstuartabellen. Daňové tabulky tvoří přílohu k zákonu o dani z příjmu a slouží ke stanovení daně z příjmu.

6.1.9 Zdaňovací období daně z příjmu fyzických osob v SRN

V průběhu roku jsou zaměstnancům ze mzdy sráženy zálohy, které jsou splatné čtvrtletně, přesněji každý desátý den třetího měsíce (10. března, 10. června, 10. září a 10. prosince.) Celková daňová povinnost je pak řešena po skončení zdaňovacího období. Zdaňovací období u daně z příjmu fyzických osob je dle § 25 EStG kalendářní rok. [9]

Podání ročního daňového přiznání je vždy následující rok do 31. května po skončení zdaňovacího období. V případě využití daňového poradce je možné odevzdat daňové přiznání až 31. prosince následujícího po skončení zdaňovacího období. [8]

Formuláře pro podání přiznání k dani z příjmu je možné nalézt na stránkách www.formulare-bfinv.de. V Německu existuje možnost podat daňové přiznání pomocí bezplatného programu ELSTER (www.elster.de) elektronicky. [42]

6.2 OSTATNÍ DAŇOVÉ ODVODY ZE MZDY V SRN

Daň z příjmů není jediným daňovým odvodem ze mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel kromě daně z příjmu (Lohnsteuer) strhává zaměstnancům ze mzdy solidární příplatek a případně církevní daň. Tyto dvě daně bývají označovány jako tzv. Zuschlagssteuern, nebo-li přírážkové daně.

U obou daní lze spatřovat společné rysy v tom, že vyměřovací základ netvoří hrubý plat, nýbrž částka odváděné daně ze mzdy. Dalším společným rysem je, že vyživované děti snižují výši daní směrem dolů.

6.2.1 Solidární přírážka

Solidární přírážka (Solidaritätzuschlag) je upravena samostatným zákonem o solidární přírážce tzv. Solidaritätzuschlaggesetz (SolZG), který se skládá pouze ze 6 paragrafů. Vyměřovací základ představuje daň z příjmu zaměstnance. Sazba solidární přírážky je ve výši 5,5 % z vyměřovacího základu. Při sazbě daně 45 % činí tedy solidární přírážka

2,475 % (tj. 5,5 % ze 45 %). Pokud daň z příjmu je menší než 972 euro za rok, není z ní odváděna solidární přírážka. [37] [38]

Příspěvek se vybírá od 1. 1. 1995 jako podpora pro financování německého znovusjednocení. Příplatek solidarity byl zaveden pro financování obnovy infrastruktury, školství, zdravotnictví v nových spolkových zemích (bývalé NDR). [37] [38]

6.2.2 Církevní daň

Církevní daň je právně upravena v samostatném zákoně o církevní dani (tzv. Kirchensteuergesetz - KiStG). Odvod této daně je dobrovolný. Kdo nechce tuto daň odvádět, ten nesmí být přihlášen u některé z německých církví. Církevní daň je daní, kterou platí členové náboženského společenství, za účelem financování výdajů církve. Tato daň tvoří největší část příjmu církve. [23]

Vyměřovací základ tvoří tak jako u solidární přírážky vypočtená daň. Sazba této daně není jednotná pro všechny spolkové země. Sazba daně se pohybuje od 8 % – 9 % z odvodu daně z příjmu fyzických osob. Sazba daně ve výši 8 % se platí ve spolkových zemích Baden-Württemberg a v Bavorsku, 9 % pak v ostatních spolkových zemích. [23]

7 KOMPARACE POJISTNÝCH ODVODŮ A DANÍ Z MEZD V ČR A SRN

System stanovení čisté mzdy v České republice a v Německu je odlišný. Největší rozdíly je možné nalézt zejména ve způsobu stanovení daňové povinnosti. Na základě v rešeršní částí vymezené legislativní úpravy bude provedena komparace pojistných odvodů a daňových odvodů ze mzdy.

7.1 KOMPARACE POJISTNÝCH ODVODŮ Z MEZD

V Německu jsou zaměstnancům ze mzdy strhávány celkově 4 typy pojistných odvodů (tj. zdravotní, důchodové, pojistné proti nezaměstnanosti a pojistné dlouhodobé péče). Všechny typy pojistného patří pod sociální pojištění, přičemž úhrada všech typů pojistného v Německu je rozdělena rovnoměrně mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

V ČR je z mezd zaměstnanců odváděno pojistné na zdravotní pojištění a dále pojistné na sociální zabezpečení, která má 3 složky (důchodové pojištění, pojištění proti nezaměstnanosti a nemocenské pojištění). Zaměstnavatel má v ČR povinnost odvádět příspěvky na všechny tři složky sociálního zabezpečení, zatímco zaměstnanec v ČR odvádí příspěvek pouze na složku důchodového pojištění. Celková povinnost pojistných odvodů z mezd je v ČR mezi zaměstnance a zaměstnavatele rozdělena nerovnoměrně, přičemž větší část pojistných odvodů připadá na zaměstnavatele.

Tab. č. 29 Komparační tabulka výše pojistných odvodů připadající na zaměstnance a zaměstnavatele v % v ČR a Německu

Druh pojištění	ČR		Německo	
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Zdravotní pojištění	9	4,5	7,3	7,3
Důchodové pojištění	21,5	6,5	9,35	9,35
Pojištění proti nezaměstnanosti	1,2	-	1,5	1,5
Nemocenské pojištění	2,3	-	-	-
Pojištění pro případ dlouhodobé péče	-	-	1,175	1,175
Celkem	34	11	19,325	19,325

Zdroj: vlastní zpracování dle zákonné úpravy, 2016

Přesné procentní odvody v procentech na jednotlivé složky pojistného rozdělené dle povinnosti odvodu připadající na zaměstnance a zaměstnavatele jsou shrnuty v tabulce č. 29. Z výše uvedené tabulky je možné vyvodit závěr, že odvody připadající k úhradě zaměstnancem jsou vyšší v Německu, zatímco odvody placené zaměstnavatelem jsou vyšší v České republice.

V Německu polovina procentní sazby odvodů na pojistné připadá na zaměstnance a druhá polovina na zaměstnavatele. Povinnost odvodů z mezd v Německu je však o něco větší u zaměstnance, jelikož v rámci zdravotního pojištění musí zaměstnanec dále odvádět individuální příspěvek tzv. Zusatzbeitrag (výši tohoto příspěvku stanovují pojišťovny samy). Odvod pojistného pro případ dlouhodobé péče je u zaměstnance nad 23 let navíc dále navýšen o 0,25 %.

Zaměstnanec v ČR hradí na zdravotním pojištění pouze jednu třetinu celkového odvodu na zdravotní pojištění. Co se týká pojistného na sociální zabezpečení, hradí pouze část připadající na důchodové pojištění a to ve výši 6,5 %. Obdoba pojištění pro případ dlouhodobé péče v ČR není. V ČR není vliv počtu dětí na výši pojistného.

Jednotlivé aspekty komparace u pojistných odvodů, které budou dále podrobněji popsány, shrnuje následující tabulka.

Tab. č. 30 Komparační tabulka odlišností u vybraných aspektů pojistných odvodů

Aspekt komparace	Řešení ČR	Řešení SRN
Druh zdravotního systému	systém národního zdravotního pojištění	systém národního zdravotního pojištění
Možnost přejít do soukromého zdravotního pojištění	v ČR tato možnost není	zaměstnanci přesahující stanovenou výši příjmu mají možnost odchodu do systému soukromého zdravotního pojištění
Výše odvodu zdravotního pojistného zaměstnancem	zaměstnanec odvádí vždy 4,5 % z hrubé mzdy	zaměstnanec může odvod pojistného optimalizovat využitím soukromého zdravotního pojištění či volbou pojišťovny s nižším odvodem individuálního příspěvku

Aspekt komparace	Řešení ČR	Řešení SRN
Maximální vyměřovací základy pro odvody pojistného	MVZ existuje pouze u odvodu pojistného na sociální zabezpečení, u zdravotního pojištění nikoliv	MVZ existuje pro všechny pojistné odvody z mezd
Zdravotní pojišťovny	v ČR funguje 7 veřejných zdravotních pojišťoven	v SRN je velké množství zdravotních pojišťoven, jak soukromých, tak veřejných

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Zdravotní systémy obou zemí lze zařadit do tzv. systémů národního zdravotního pojištění, jelikož jejich hlavní zdroj financování představuje povinné veřejné zdravotní pojištění. Povinné zdravotní pojištění a systém národního zdravotnictví jak v ČR, tak v Německu je společným znakem obou systémů.

Zatímco v ČR se veřejné zdravotní pojištění podílí na financování zdravotního systému více, v Německu je to o něco méně. Důvodem je existence systému soukromého zdravotního pojištění v Německu, který existuje současně se systémem veřejného zdravotního pojištění. Zaměstnanci mají možnost volby mezi veřejným zdravotním pojištěním a soukromým zdravotním pojištěním v případě, že jejich příjem přesáhne zákonem stanovenou hranici tzv. Jahresarbeitsgrenze. Pokud příjem zaměstnanců přesáhne stanovenou částku, stávají se dobrovolně pojištěnými. Dobrovolně pojištění mohou setrvat v systému veřejného zdravotního systému či odejít do soukromého systému. Zaměstnanci v ČR možnost odchodu do systému soukromého zdravotní pojištění nemají. V ČR je povinná účast ve veřejném zdravotním pojištění pro všechny zaměstnance, jejichž zaměstnavatel má trvalé bydliště či sídlo na území ČR.

Výše odvodu pojistného na zdravotní pojištění v ČR je dána jednotnou sazbou ve výši 4,5 %. U sazby pro odvod zdravotního pojistného za posledních 10 let nedošlo v ČR ke změně. V SRN je výše odvodu zaměstnance 7,3 % z hrubé mzdy v případě veřejného systému, plus odvod individuálního příspěvku dle jednotlivé pojišťovny. Tento příspěvek se pohybuje okolo 1 % dle sazeb různých pojišťoven. Výběrem pojišťovny může tedy zaměstnanec svůj odvod pojistného snížit. Odvod pojistného může snížit i odchodem do soukromého zdravotního systému pomocí výběru vhodného tarifu.

Soukromý systém nefunguje oproti veřejnému systému na principu solidarity, nýbrž na principu ekvivalence. Výše zdravotního pojištění v soukromém systému, nezohledňuje výši příjmů, ale je závislá na věku a individuálním riziku a dále na úrovni a výši hrazených služeb.

V Německu existuje pro všechny odvody pojistného maximální vyměřovací základ. Výše maximálního vyměřovacího základu je u zdravotního pojištění a pojištění dlouhodobé péče totožná pro všechny spolkové země. Maximální vyměřovací základ pro pojištění proti nezaměstnanosti a důchodového pojištění je rozdílný pro západní a východní spolkové země.

V ČR byl maximální vyměřovací základ uplatňován do roku 2012 jak u zdravotního, tak u pojistného na sociální zabezpečení. Od roku 2013 se pojistné na zdravotní pojištění platí z neomezené výše příjmů. Maximální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění byl zrušen. U pojištění na sociální zabezpečení maximální vyměřovací základ v ČR stále existuje, a to ve výši 48 násobku průměrné mzdy. Díky existenci maximálních vyměřovacích základů v Německu se u vysoce příjmových zaměstnanců v rámci odvodů pojištění vyžaduje menší solidarita, než je tomu v ČR. Je třeba také zmínit, že maximální vyměřovací základy pro odvod pojistného v ČR ovlivňuje i daňový základ. V Německu maximální vyměřovací základ nemá vliv na odvod daňové povinnosti.

Při srovnání počtu zdravotních pojišťoven na území obou států, bylo dospěno k závěru, že jednoznačně větší množství zdravotních pojišťoven se nachází na území Německa. V Německu si mohou navíc zdravotní pojišťovny konkurovat i výší odvodů. V ČR si zdravotní pojišťovny nemohou konkurovat výší odvodů díky jednotné sazbě. Mohou si však konkurovat úrovní nabízených služeb.

7.2 KOMPARACE DAŇOVÝCH ODVODŮ Z MEZD

V právní úpravě zdanění mezd na území obou států lze nalézt poměrně dosti odlišností. Obě srovnávané země uplatňují odlišné postupy pro stanovení základu daně, příjmy ze závislé činnosti jsou zdaňovány rozdílným typem daňové sazby a poplatníci obou států mají jiné možnosti optimalizace daňové povinnosti. V Německu je výpočet daňové povinnosti celkově komplikovanější oproti ČR. V ČR je jednodušší postup výpočtu, a to

i díky lineární sazbě. Následující tabulka přehledně zobrazuje vybrané komparované aspekty týkající se daňových odvodů z mezd na území ČR a Německa.

Tab. č. 31 Komparační tabulka odlišností u vybraných aspektů daňových odvodů

Aspekt komparace	Řešení v ČR	Řešení v SRN
Daňový zákon	daň z příjmu fyzických osob není upravena v samostatném zákoně, je upravena v zákoně o dani z příjmu, který upravuje jak příjmy fyzických osob, tak příjmy právnických osob	zákon o dani z příjmu tzv. Einkommensteuergesetz upravuje příjmy pouze fyzických osob (pro zdanění právnických osob existuje samostatný zákon Körperschaftsteuergesetz)
Rozdělení poplatníků	zákon dělí poplatníky na daňové rezidenty a nerezidenty	zákon dělí poplatníky na daňové rezidenty a nerezidenty, poplatníci jsou navíc rozděleni do daňových tříd § 38b EStG
Základ daně	základ daně netvoří pouze hrubý příjem, ale hrubý příjem navýšený o povinné pojistné placené zaměstnavatelem, tj. navýšený o 34 %	základem daně je hrubý příjem zaměstnance případně upraven o odpočty, koncept superhrubé mzdy v SRN není
Sazba daně	lineární (15 %)	klouzavě progresivní sazba (14-45 %)
Nezdanitelné části základu daně	možnost upravit základ daně v daleko menší míře než v Německu, a to dle odčitatelných položek uvedených v § 15 ZDP, uplatňování jen jednou ročně, v rámci ročního zúčtování, nemožnost odečíst výdaje, které byly vynaloženy na dosažení příjmů	možnost úpravy základu daně v daleko větší míře než v ČR, existence široké škály odpočtů (Sonderausgaben), zaměstnanci mají dokonce možnost odečíst si i náklady na zajištění a udržení příjmů (Werbungskosten)
Slevy na dani	slevy jsou významným aparátem pro optimalizaci daňové povinnosti poplatníků	slevy se téměř nevyskytují
Další daňové odvody z mezd	nevyskytují se	zaměstnanci jsou povinni platit solidární přírážku a mohou dobrovolně odvádět církevní daň

Zdroj: vlastní zpracování 2016

Jak v Německu, tak i v ČR je zákonem definována závislá činnost podobně. Poplatníky daně ze závislé činnosti jsou zaměstnanci a dani podléhají dle právní úpravy obou států veškeré výhody ať už v peněžní či naturální podobě plynoucí ze zaměstnaneckého poměru. Povinností zaměstnavatele jako plátce této daně je na území obou států strhávat zaměstnancům ze mzdy v průběhu zdaňovacího období zálohy na daň a takto stržené zálohy odvádět příslušnému správci daně.

Příjmy ze závislé činnosti, v Německu tzv. Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit, jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob na území obou států. V Německu upravuje zdanění příjmu fyzických osob samostatný zákon tzv. Einkommensteuergesetz. Německý zákon o daních z příjmů je velmi obsáhlý a komplikovaný. V České republice je zdanění příjmu fyzických osob obsaženo v zákoně o dani z příjmu, který mimo daně z příjmu fyzických osob dále upravuje i daň z příjmu právnických osob a obsahuje i společná ustanovení pro obě daně.

Jak v České republice, tak v Německu zákon o dani z příjmu fyzických osob dělí daňové poplatníky na daňové rezidenty s neomezenou povinností a daňové nerezidenty, jejichž daňová povinnost se vztahuje jen na příjmy nabyté na území daného státu.

Zdanění mezd v Německu se od zdanění mezd v ČR odlišuje využíváním daňových tříd. Poplatníci jsou v SRN zařazeni do jednotlivých tříd dle svých sociálních situací. Existence daňových tříd výpočet daňové povinnosti v Německu značně komplikuje. Z důvodů existence daňových tříd není možné provést obecnou kalkulaci zdanění příjmů a je potřeba vždy vycházet individuálně z konkrétního případu. Daňová třída zaměstnance je důležitá, jelikož stanovuje postup výpočtu daně a možnost uplatňování nezdanitelných částek.

Základ daně u příjmu ze závislé činnosti je v Německu pouze hrubá mzda. V ČR není základ daně pouze hrubá mzda, nýbrž základ daně představuje hrubá mzda zvýšená o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem tzv. superhrubá mzda. V ČR byl zaveden koncept superhrubé mzdy v roce 2008. Se zavedením tohoto konceptu se změnila i sazba daně z klouzavě progresivní na lineární. Základ daně v ČR ovlivňují i pojistné odvody a jejich MVZ. U nadprůměrně vydělávajících zaměstnanců se díky MVZ u odvody pojistného na sociální zabezpečení základ daně nenavýšuje o celých 34 %, nýbrž o méně.

Sazba daně byla do roku 2007 v obou zemích klouzavě progresivní. V roce 2008 byla v ČR zavedena lineární sazba daně ve výši 15 %, která je uplatňována až do současnosti. Sazba daně v ČR tedy není diferencována dle základu daně. V Německu je stále uplatňována klouzavě progresivní sazba. Sazba daně v SRN se odvíjí od výše dosaženého základu daně. V SRN existuje celkem 5 daňových pásem. V pátém pásmu dosahuje sazba daně až výše 45 %.

K optimalizaci daňové povinnosti jsou v Německu využívány zejména odpočty od základu daně, které snižují základ daně. Německý zákon se mnohem více soustředí na úpravu základu daně než český zákon o dani z příjmu. V ČR mohou zaměstnanci provést pouze několik málo úprav základu odečtením nezdaniitelných částí základu daně dle § 15 ZDP. Naopak Einkommensteuergesetz nabízí širokou škálu zohlednění různých sociálních událostí pomocí snížení základu daně. Nezdaniitelné části často využívají samoživitelé, rodiče s dětmi, osoby se zdravotním pojištěním atp. V Německu navíc mají zaměstnanci i možnost odečíst si od základu daně výdaje na dosažení příjmu tzv. Werbungskosten. Zaměstnanci v ČR si náklady na dosažení zajištění a udržení příjmu od základu daně odečíst nemohou. Dalším rozdílem je, že nezdaniitelné části základu daně v ČR lze uplatňovat pouze při ročním zúčtování, zatímco v Německu je možno zohlednit některé nezdaniitelné části i při výpočtu záloh.

V ČR jsou k optimalizaci daňové povinnosti využívány zejména slevy na dani. V Německu slevy na dani nejsou využívány.

Daň z příjmu je jediný daňový odvod v ČR, který zatěžuje mzdu zaměstnanců. Výjimku představuje jen solidární zvýšení daně, které je ovšem taktéž součástí daně z příjmu fyzických osob a zatěžuje pouze poplatníky s vysoce nadprůměrnými příjmy. Díky solidárnímu zvýšení daně v ČR je dosaženo progresu ve zdanění. Naproti tomu v Německu existují další daňové odvody ze mzdy. Jedná se o solidární přírážku a církevní daň. Solidární přírážka je obligatorní odvod, církevní daň nikoliv. Odvod církevní daně i solidární přírážky nemá v ČR svou obdobu. Je třeba zdůraznit, že solidární příspěvek v Německu a solidární zvýšení daně v ČR nejsou totožné pojmy.

8 ANALÝZA ZATÍŽENÍ OBLIGATORNÍMI ODVODY Z MEZD V ČR A SRN A KVANTIFIKACE ROZDÍLŮ V ZATÍŽENÍ

Obsahem této kapitoly bude kvantifikace a následná komparace daňového zatížení a zatížení pojistnými odvody u zaměstnanců z rozdílných příjmových skupin v různých sociálních situacích. Jelikož budou výpočty daňového zatížení prováděny u poplatníků s různým sociálním postavením, bude demonstrován vliv jednotlivých slev či demonstrováno zohlednění rodinné situace v rámci odvodů na daních.

Kapitola bude zaměřena zejména na komparaci daňového zatížení u sociálně znevýhodněných zaměstnanců v obou zemích. Pro analýzu byly zvoleny tři typy zaměstnanců, a sice svobodný bezdětný zaměstnanec, samoživitelka a zaměstnanec s různou mírou snížení pracovní schopnosti. Výpočty analýzy se budou řídit platnou legislativní úpravou roku 2016 a budou součástí přílohy této práce.

Komparace daňového zatížení a kvantifikace vlivu diferenciací v oblasti daní a odvodů na výši čisté mzdy u různých typů poplatníků bude prováděna pomocí **relativního ukazatele vyjadřujícího výši obligatorních odvodů zaměstnance v dané zemi ve vazbě k jeho hrubé mzdě.** (tzn. procentní rozdíly mezi čistým a hrubým příjmem u zaměstnanců v ČR a SRN.) Pro komparaci daňového zatížení bude využívána měsíční průměrná mzda a její různé násobky v obou zemích. Komparace bude provedena pro čtyři úrovně hrubého měsíčního příjmu, a sice pro:

1. příjem ve výši poloviny průměrného mzdy,
2. příjem ve výši průměrného mzdy,
3. příjem ve výši dvojnásobku průměrného mzdy,
4. příjem ve výši pětinásobku průměrného mzdy.

První úroveň sledovaného příjmu bude představovat polovina průměrné mzdy, kde bude komparováno zdanění u nízkopříjmových poplatníků. Dále bude zatížení zkoumáno u průměrné mzdy, dvojnásobku průměrné mzdy a analyzováni budou i vysoce příjmoví poplatníci s příjmem ve výši pětinásobku průměrné mzdy. Zatížení bude kvantifikováno v jednotlivých státech taktéž i pro minimální mzdu (příjem ve výši minimální mzdy

však nebude uveden v komparačních grafech, bude uveden pouze v grafech zobrazující zatížení v jednotlivých státech.)

Závěrem kapitoly bude přijat či vyvrácen předpoklad, že rozdíl mezi daňovým zatížením a zatížením odvody v Německu je větší oproti ČR u všech zkoumaných úrovní mzdy ve sledovaném období v maximální výši 15 %.

8.1 PŘEDPOKLADY ANALÝZY A DEFINICE POPLATNÍKŮ

Analýza bude provedena dle legislativní úpravy v roce 2016. Výpočty pro poplatníky v Německu budou abstrahovány od církevní daně, jelikož se nejedná o obligatorní odvod. V Německu je dále předpokladem, že zkoumaný zaměstnanec žije vždy v západní spolkové zemi (vliv na výši uplatňovaných maximálních vyměřovacích základů.)

V ČR je ve výpočtech počítáno s faktem, že má zaměstnanec podepsané prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka, případně daňová zvýhodnění na vyživované děti.

Svobodný, bezdětný zaměstnanec

Pro analýzu byl zvolen bezdětný, svobodný zaměstnanec ve věku 25 let žijící v ČR s podepsaným prohlášením k dani z příjmu versus poplatník ve věku 25 let, zařazený do I. daňové třídy (svobodný, bezdětný zaměstnanec) žijící v západní spolkové zemi SRN (tzn. využívání maximálních vyměřovacích základů západních spolkových zemí), pojištěný v systému veřejného zdravotního pojištění s individuálním příspěvkem ve výši 0,9 %, bez povinnosti odvádět církevní daň.

Zaměstnanec samoživitel

Druhým typem zkoumaného zaměstnance bude samoživitelka ve věku 25 let s podepsaným prohlášením k dani z příjmu žijící v ČR s různým počtem dětí (1, 2 nebo 3) versus samoživitelka ve věku 25 let s různým počtem dětí (1, 2, nebo 3), zařazená do II. daňové třídy, žijící v západní spolkové zemi SRN (tzn. využívání maximálních vyměřovacích základů západních spolkových zemí), pojištěná v systému veřejného zdravotního pojištění s individuálním příspěvkem ve výši 0,9 %, bez povinnosti odvádět církevní daň.

Poplatník se sníženou pracovní schopností

Posledním typem zkoumaného zaměstnance bude bezdětný a svobodný zaměstnanec ve věku 25 let s různou mírou snížení pracovní schopnosti s podepsaným prohlášením k dani z příjmu žijící v ČR versus poplatník ve věku 25 let s různou mírou snížení pracovní schopnosti, zařazený do I. daňové třídy (svobodný poplatník) žijící v západní spolkové zemi (tzn. využívání maximálních vyměřovacích základů západních spolkových zemí), pojištěný v systému veřejného zdravotního pojištění s individuálním příspěvkem ve výši 0,9 %, bez povinnosti odvádět církevní daň.

Za předpokladu, že jeho stupeň snížení pracovní schopnosti je:

- a) lehké zdravotní postižení (v ČR první stupeň či druhý stupeň invalidity, v SRN stupeň postižení 40),
- b) těžší zdravotní postižení (v ČR třetí stupeň invalidity, v SRN stupeň postižení 80),
- c) těžké zdravotní postižení (v ČR nejvyšší stupeň invalidity ZTP/P, v SRN taktéž nejvyšší stupeň).

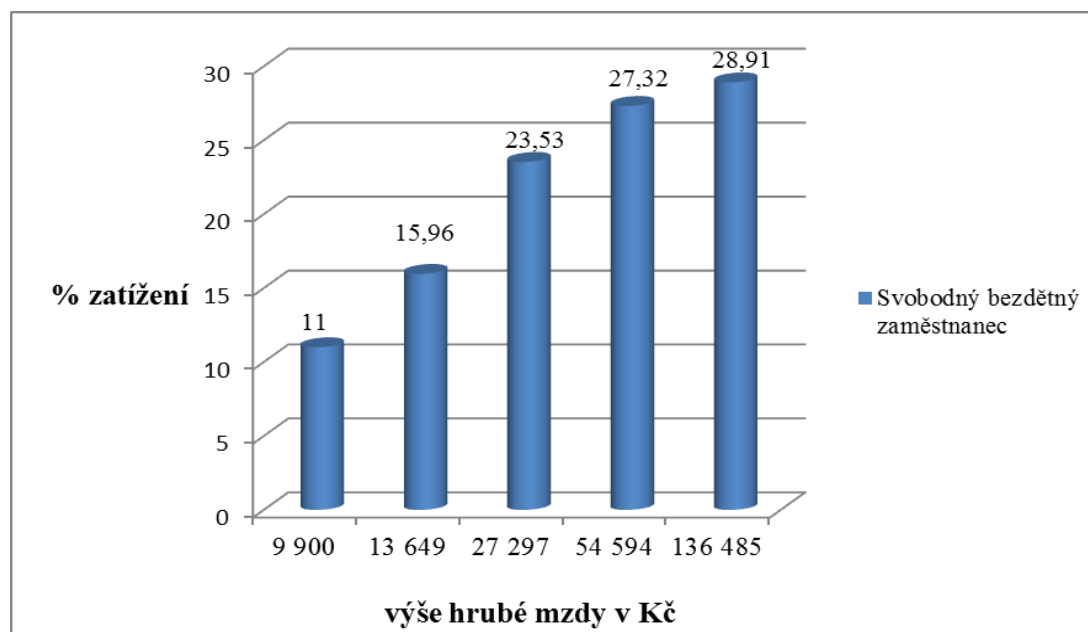
8.2 KOMPARACE ZATÍŽENÍ OBLIGATORNÍMI ODVODY Z MEZD U SVOBODNÝCH, BEZDĚTNÝCH ZAMĚSTNANCŮ V ČR A SRN

V této kapitole bude nejprve analyzováno zatížení mzdovými odvody u svobodných, bezdětných zaměstnanců v ČR, dále bude analyzováno zatížení mzdovými odvody u svobodných zaměstnanců v SRN. Následně bude provedena komparace a kvantifikovány zjištěné rozdíly v zatížení.

Následující graf prezentuje zatížení svobodných zaměstnanců obligatorními odvody z mezd v ČR u minimální mzdy a u v první části stanovených násobků průměrné mzdy (tj. u poloviny PM, PM, dvojnásobku a pětinasobku PM).

Dosahuje-li svobodný, bezdětný zaměstnanec minimální mzdy, odvádí odvody pouze za pojistné tj. 11 %, daňové odvody pro něj po odečtení slev vycházejí nulové. Nejvyššího zatížení dosahují zaměstnanci ve výši pětinasobku průměrné mzdy, a sice 28,91 %. Rozdíl v zatížení mezi polovinou průměrné mzdy a průměrnou mzdou činí 7,57 %, zatímco rozdíl mezi dvojnásobkem průměrné mzdy a pětinasobkem průměrné mzdy činí pouhých 1,59 %.

Obr. č. 10 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných poplatníků při různých úrovních hrubé mzdy v ČR

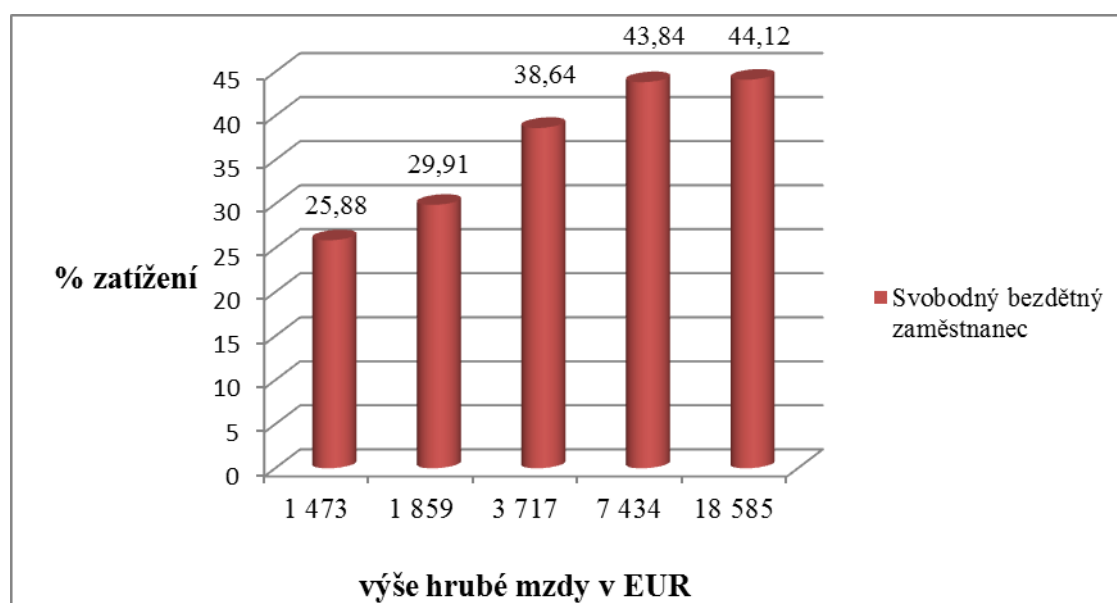


Zdroj: vlastní zpracování 2016

Graf níže zobrazuje zatížení svobodných, bezdětných zaměstnanců obligatorními odvody z mezd v SRN opět pro minimální mzdu a jednotlivé násobky PM. Pro úroveň minimální mzdy je dosahováno daňového zatížení ve výši 25,88 %. Takovéto zatížení dosahují zaměstnanci v ČR až v případě, že jejich mzda překročí výši průměrné mzdy. Nejvyššího zdanění dosahují zaměstnanci ve výši pětinasobku průměrné mzdy, a sice 44,12 %.

Na grafu lze vidět, že rozdíl mezi celkovým zatížením zaměstnance s dvojnásobkem průměrné mzdy a pětinasobkem průměrné mzdy není tak výrazný, jako je tomu např. mezi průměrnou mzdou a dvojnásobkem průměrné mzdy, což je následkem působení maximálních vyměřovacích základů u odvodů pojistného.

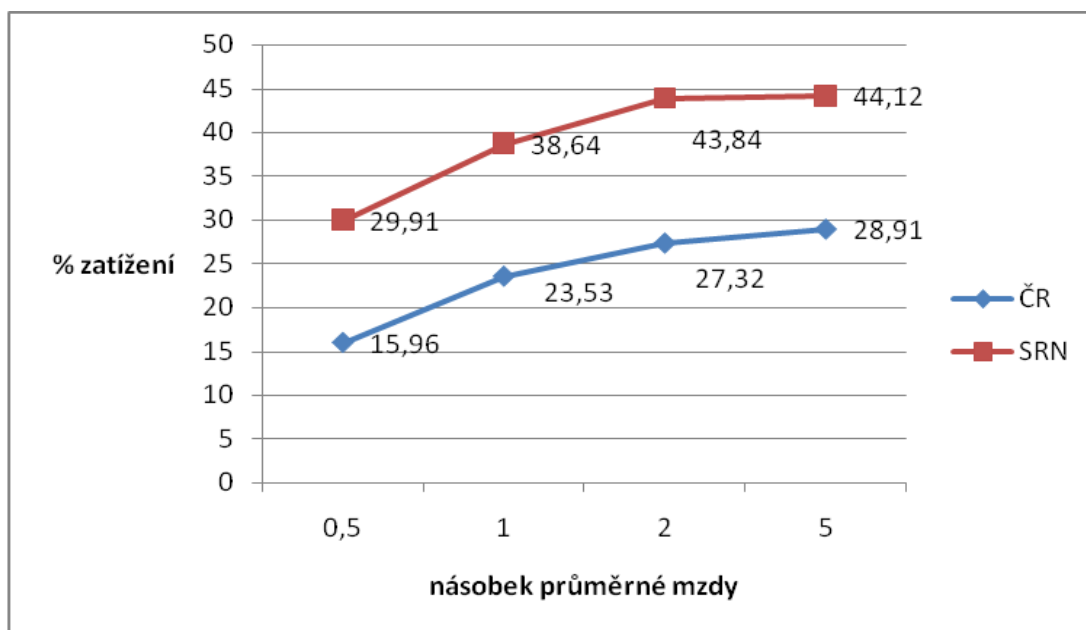
Obr. č. 11 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných poplatníků při různých úrovních hrubé mzdy v SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na následujícím spojnicovém grafu je prezentováno srovnání zatížení svobodných, bezdětných zaměstnanců mzdovými odvody v ČR a SRN. Závěrem je, že obligatorní výdaje odváděné z mezd svobodných, bezdětných zaměstnanců v ČR jsou výrazně nižší než u mezd v SRN při všech úrovních sledovaného příjmu.

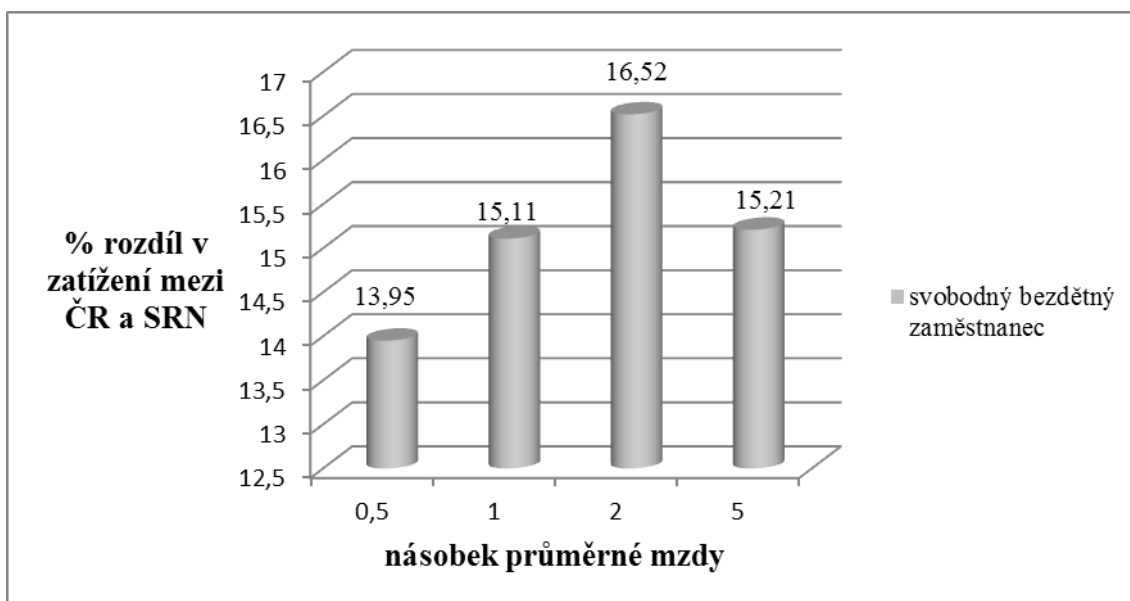
Obr. č. 12 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných zaměstnanců v ČR a SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf níže zobrazuje kvantifikované rozdíly v zatížení tj. o kolik procent je zatížení svobodných bezdětných zaměstnanců mzdovými odvody v SRN vyšší oproti ČR.

Obr. č. 13 Graf zobrazení % rozdílů zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u svobodných, bezdětných zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Rozdíl mezi zatížením obligatorními odvody u sledovaných příjmů přesahuje hodnotu 15 % s výjimkou zatížení u nízko příjmových zaměstnanců s příjmem ve výši poloviny průměrné mzdy, kde rozdíl v zatížení je pod 15 % a dosahuje hodnoty 13,95 %.

Nejvyšší rozdíl je dosahován u zaměstnanců pobírající mzdu ve výši dvojnásobku průměrné mzdy, kde rozdíl dosahuje 16,52 %. V případě, že výdělek zaměstnance dosahuje pětinašobku průměrné mzdy, se rozdíl snižuje na 15,21 %, což je způsobeno zejména stropy pro maximální odvody pojistného v SRN.

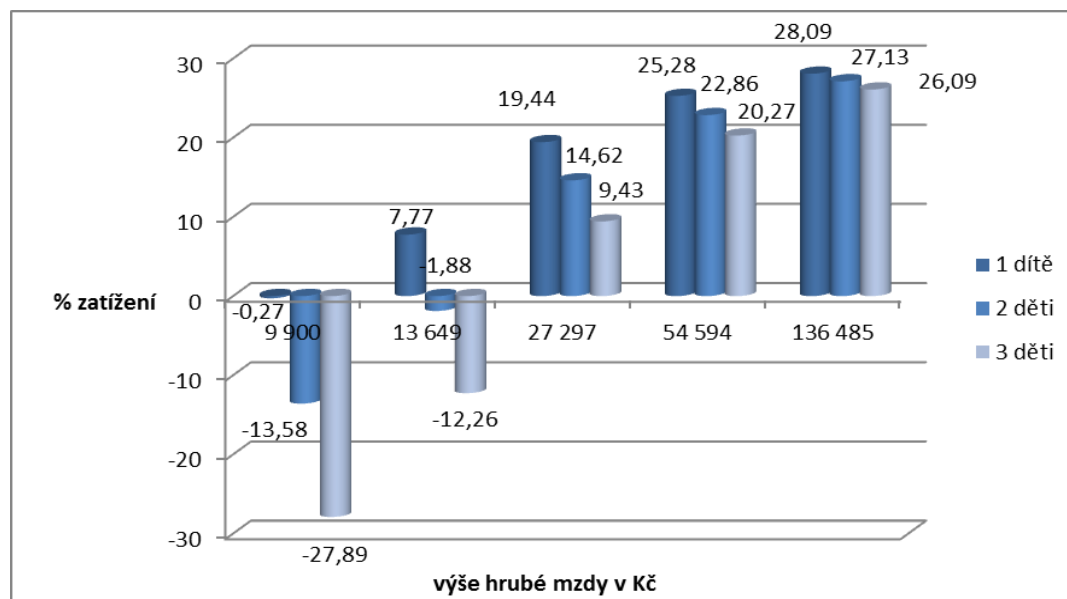
8.3 KOMPARACE ZATÍŽENÍ OBLIGATORNÍMI ODVODY Z MEZD U SAMOŽIVITELŮ V ČR A SRN

V této kapitole bude nejprve analyzováno zatížení mzdovými odvody u zaměstnanců samoživitelů v ČR, dále bude analyzováno zatížení mzdovými odvody u samoživitelů v SRN. Následně bude provedena komparace a budou kvantifikovány zjištěné rozdíly v zatížení u samoživitelů.

Graf č 14 zobrazuje zatížení obligatorními odvody u samoživitelů s různým počtem dětí v ČR pro minimální mzdu a pro hrubou mzdu ve výši stanovených násobků průměrné mzdy. Z grafu je vidět, že daňové zatížení obligatorními odvody u nízkopříjmových osob s příjmy ve výši minimální mzdy vychází záporné, což je způsobeno daňovými bonusy na vyživované děti. Odečtou-li se od daňové povinnosti při minimální mzdě veškeré slevy, vychází daňová povinnost nulová a díky působení daňového bonusu na vyživované děti celkové daňové zatížení dosahuje záporných hodnot (výsledný daňový bonus byl odečten od povinných odvodů). Zaměstnanec s nízkým příjmem ve výši minimální mzdy či poloviny průměrné mzdy v součtu nemusí odvézt žádné odvody a navíc od státu ještě obdrží daňový bonus, který mu čistou mzdu navýší. Daňového bonusu při minimální mzdě dosahuje zaměstnanec již s jedním dítětem.

Při zvyšování počtu vyživovaných dětí se daňové zvýhodnění zvyšuje. Do roku 2014 bylo uplatňováno daňové zvýhodnění na vyživované dítě v jednotné velikosti. V roce 2015 se daňové zvýhodnění na druhé a třetí dítě zvyšuje a tak je tomu i v roce 2016.

Obr. č. 14 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Při hrubé mzdě ve výši průměrné mzdy zaměstnanec na daňový bonus již nedosáhne ani v případech, že má 3 děti. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě působí u zaměstnance s příjmem ve výši průměrné mzdy už jen pouze jako sleva na dani. Má-li poplatník tři děti a průměrnou mzdu, jeho daňové zatížení je vlivem působení této slevy ve výši pouze 9,43 %.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě může zaměstnanec v ČR uplatňovat nezávisle na výši příjmu, takže je uplatňováno i u dalších dvou kategorií zkoumaných mezd a táhne tak celkové zatížení směrem dolů.

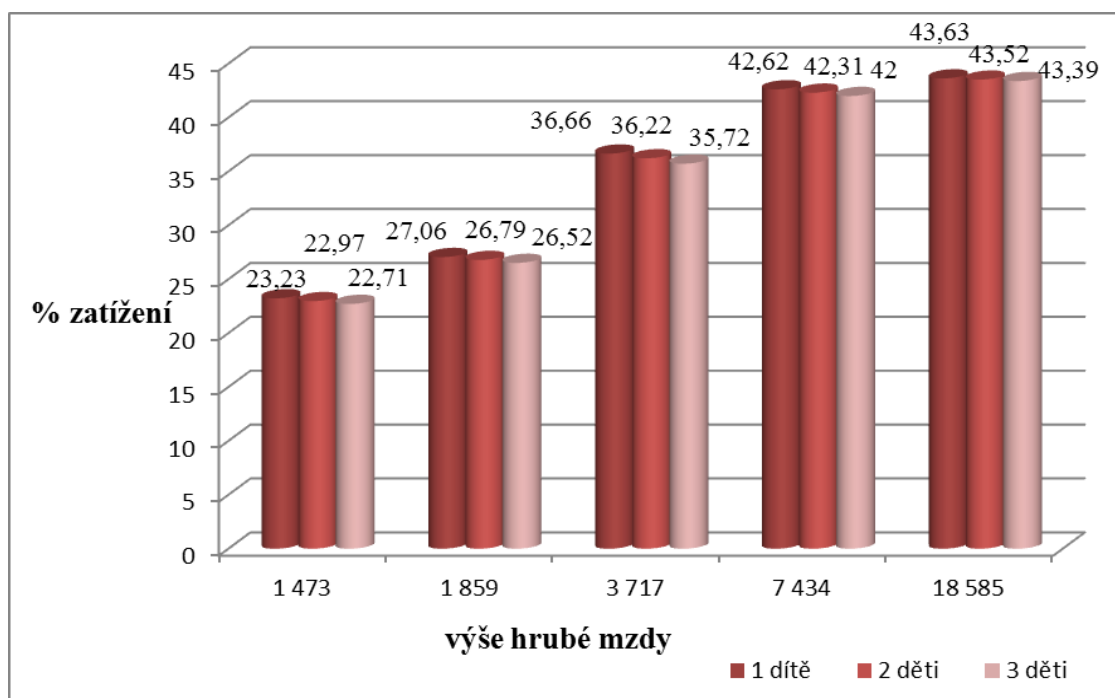
Následující graf č. 15 zobrazuje zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí v SRN pro minimální mzdu a pro hrubou mzdu ve výši stanovených násobků průměrné mzdy.

Jak už bylo zmíněno v rešeršní části, v Německu je rozhodující pro celkové zdanění daňová třída. Tím, že je náš zkoumaný poplatník samoživitelka, která pečuje o minimálně jedno nezaopatřené dítě, je zařazena do II. daňové třídy. V druhé daňové třídě je automaticky zohledněna odčitatelná položka od základu daně 1 908 euro ročně za dítě a za každé další dítě se tato odčitatelná položka zvyšuje pouze o 240 euro za rok. Při třech dětech je tedy základ daně u samoživitelky snížen o 2 388 euro za rok. V rámci

II. daňové třídy se daň ze mzdy mění v závislosti na počtu vyživovaných dětí pouze minimálně.

Počet vyživovaných dětí v SRN má při výpočtu čisté mzdy v SRN vliv na solidární přírážku. Solidární přírážka je u samoživitelů s více počtem dětí nižší i díky tomu, že základ pro výpočet této přírážky tvoří vypočtená daň z příjmu. S rostoucím počtem vyživovaných dětí se snižují odvody solidární přírážky.

Obr. č. 15 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v SRN



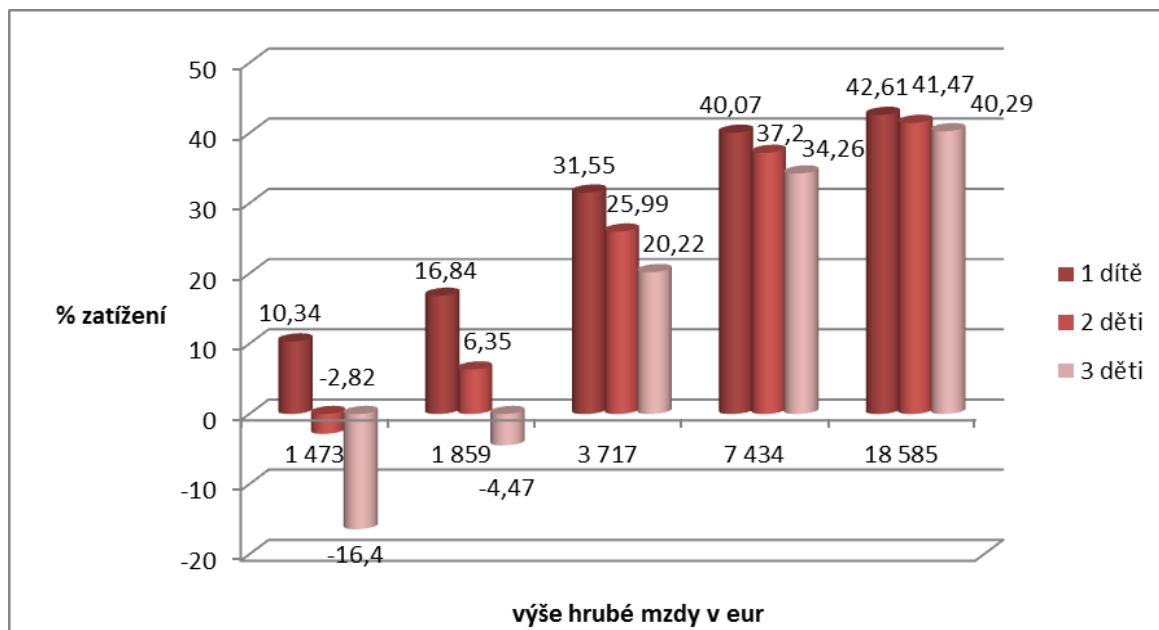
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 15 je možné vidět, že počet dětí zatížení samoživitelů odvody z mezd příliš neovlivňuje. Přesto jsou vidět drobné rozdíly v zatížení v závislosti na počtu vyživovaných dětí a to díky mírnému navýšení odčitatelné položky od základu daně a snížení celkové výše solidární přírážky. Počet dětí je v SRN zohledňován spíše pomocí přídatku na dítě, který je s daňovým zákonem provázán s odčitatelnou položkou od základu daně tzv. Kinderfreibetrag.

Důležitou dávkou v Německu provázanou se zákonem o dani z příjmů ovlivňující měsíční daňovou zátěž samoživitelů a celkově rodin s dětmi je přírůstek na dítě ve

formě Kindergeld. Graf č. 16 zobrazuje zatížení samoživitelů s jedním, dvěma a třemi dětmi v SRN se zohledněním tohoto přídatku. Tento přídatek byl odečten od celkové sumy obligatorních odvodů a následně takto upravené obligatorní odvody vyděleny hrubou mzdou.

Obr. č. 16 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v SRN se zohledněním přídatku na dítě



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Jak je vidět výše, tato dávka s celkovým zatížením poměrně výrazně zahýbe. Přídatek na dítě se zvyšuje se zvyšujícím se počtem dětí, čím více dětí zaměstnanec má, tím více klesá jeho daňové zatížení. Tato dávka je dávkou netestovanou na výši příjmů a snižuje daňové zatížení i u vysoce příjmových zaměstnanců.

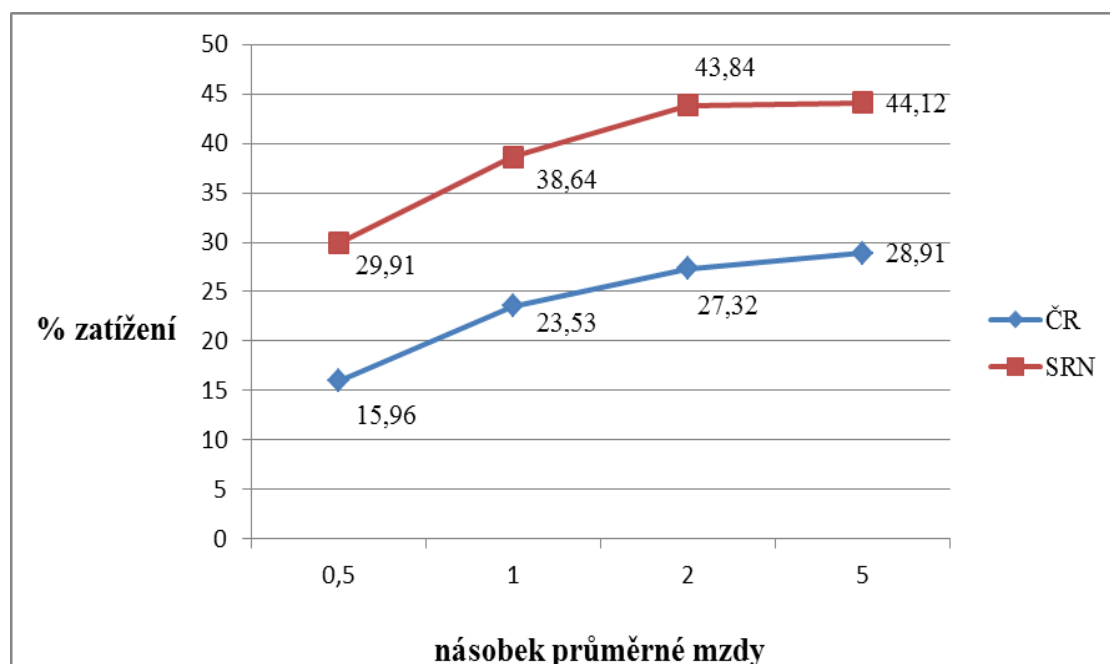
Porovnáním grafů č. 15 a 16 je vidět významný rozdíl v celkové zátěži samoživitelů za předpokladu kalkulace s přídatkem na dítě. Nejvíce tato dávka ovlivní zátěž u samoživitelů s nízkými příjmy.

Při minimální mzdě a třech dětech se i zaměstnanci v SRN dostávají do záporných hodnot v celkovém zatížení. Záporné hodnoty je dosahováno i u poloviny průměrné mzdy s třemi dětmi.

Sloučením zjištěných zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů v rámci jednotlivých států, vznikly následující tři spojnicové grafy, které prezentují zatížení obligatorními odvody z mezd v ČR v komparaci se SRN u samoživitelů při různých úrovních hrubé mzdy dle počtu dětí.

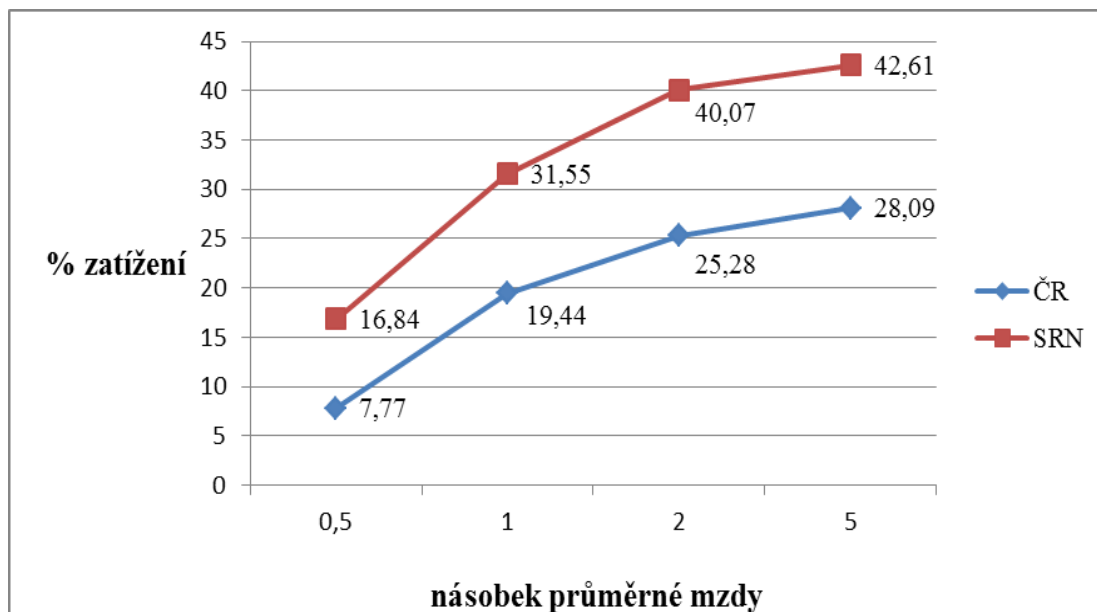
Na těchto třech spojnicových grafech níže je jasné vidět, že při jakékoliv úrovni příjmu či při jakémkoliv počtu dětí dosahují zaměstnanci v ČR výrazně nižšího daňového zatížení, než je tomu v Německu. Zároveň v obou zemích platí, že čím více dětí zaměstnanec má, tím je jeho daňové zatížení nižší.

Obr. č. 17 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1 dítětem v ČR a SRN



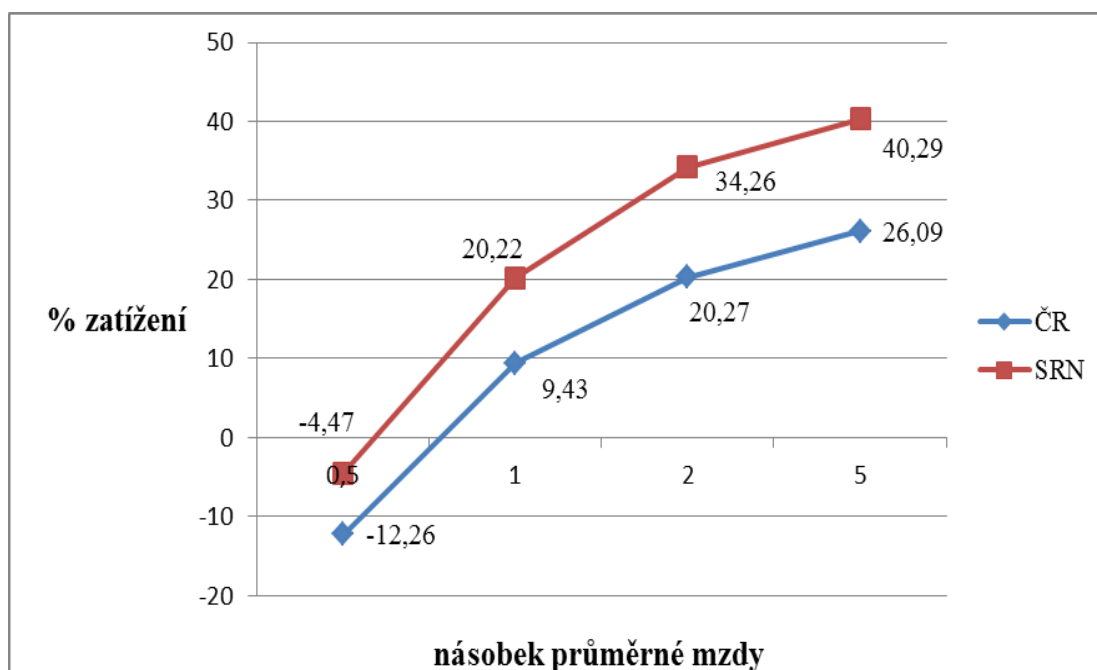
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Obr. č. 18 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 2 dětmi v ČR a SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

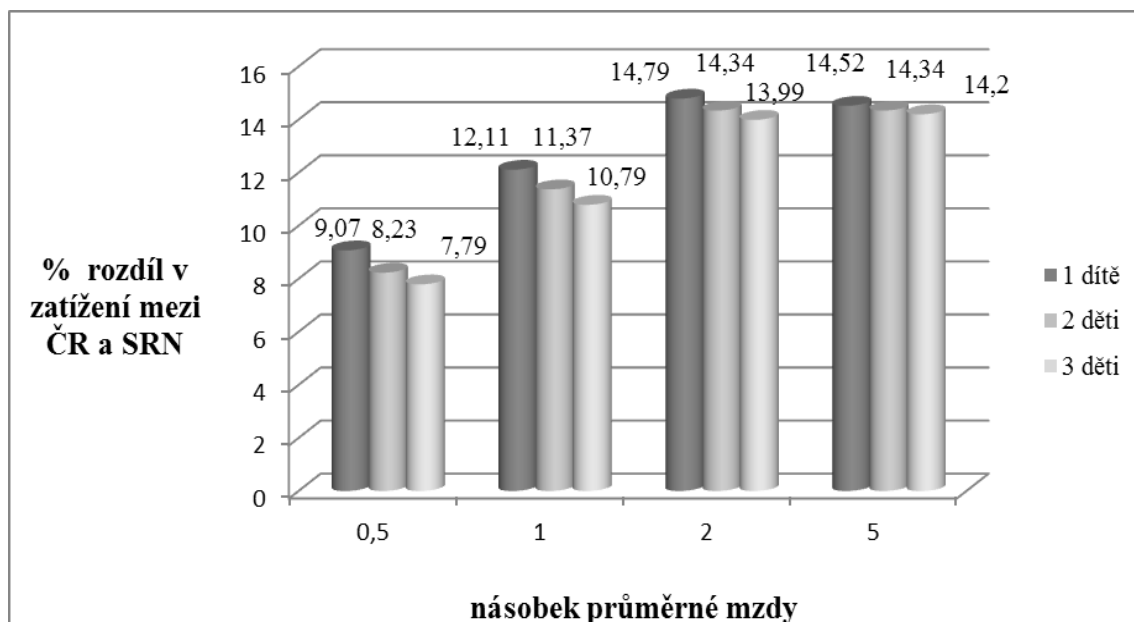
Obr. č. 19 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 3 dětmi v ČR a SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf níže zobrazuje kvantifikované rozdíly v zatížení u samoživitelů, tj. o kolik procent je zatížení zaměstnanců mzdovými odvody v SRN vyšší oproti ČR.

Obr. č. 20 Graf zobrazení % rozdílů zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u samoživitelů



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

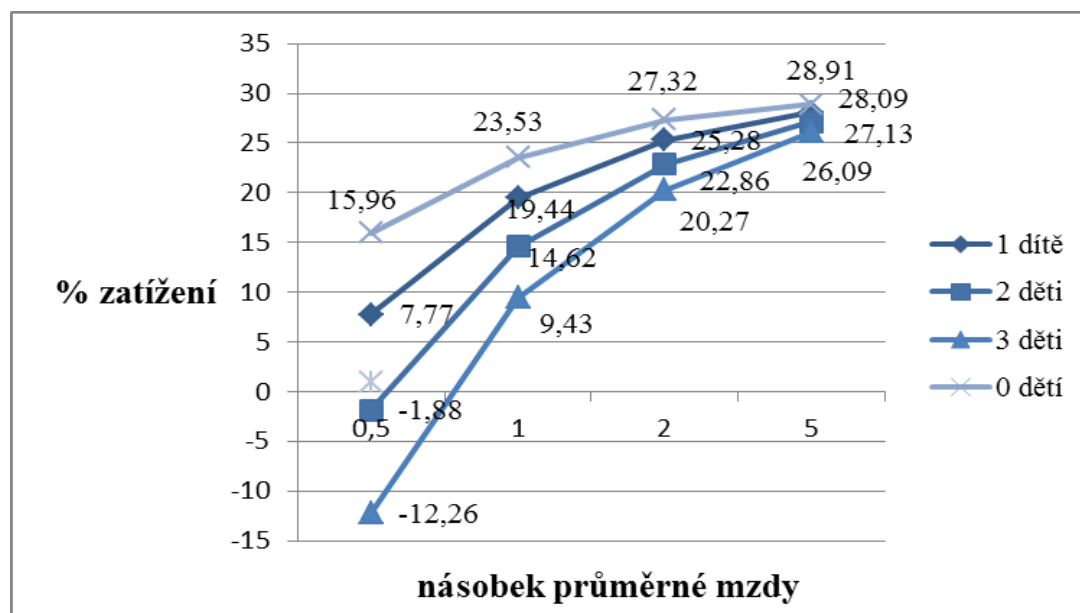
Celkový rozdíl ve zdanění u samoživitelů je pod úrovní 15 % u všech sledovaných příjmů. Nejmenšího rozdílu ve zdanění je dosahováno u příjmu ve velikosti poloviny průměrného příjmu.

U příjmu ve výši poloviny průměrné mzdy se rozdíl v zatížení u samoživitelů pohybuje dokonce pod 10 %. Nejvyššího rozdílu ve zdanění samoživitelů v obou zemích je dosaženo u příjmu ve velikosti dvojnásobku průměrného příjmu.

8.3.1 Zvýhodnění samoživitelů oproti bezdětnému zaměstnanci v ČR

Na spojnicovém grafu níže je vidět rozdíl v celkovém zatížení obligatorními odvody u samoživitelů v ČR ve vztahu k svobodnému zaměstnanci bez dětí v ČR.

Obr. č. 21 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Svobodnému zaměstnanci v ČR nevzniká nárok na bonus, nemůže uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované děti, takže se jeho celkové daňové zatížení nebude nikdy pohybovat v záporných hodnotách. Svobodný bezdětný zaměstnanec může uplatnit pouze slevu na poplatníka.

U samoživitele v ČR platí, že zvyšuje-li se počet poplatníkem vyživovaných dětí, pak dochází k poklesu daňové povinnosti při všech úrovních hrubé mzdy. Z grafu č. 21 je také patrné, že čím nižší mzdy zaměstnanec dosáhne, tím je celkové daňové zatížení mezi bezdětným svobodným zaměstnancem a zaměstnancem samoživitelem větší. Se zvyšováním mzdy se rozdíly v daňovém zatížení mezi samoživitelem a svobodným bezdětným zaměstnancem snižují.

8.3.2 Zvýhodnění samoživitelů oproti bezdětnému zaměstnanci v SRN

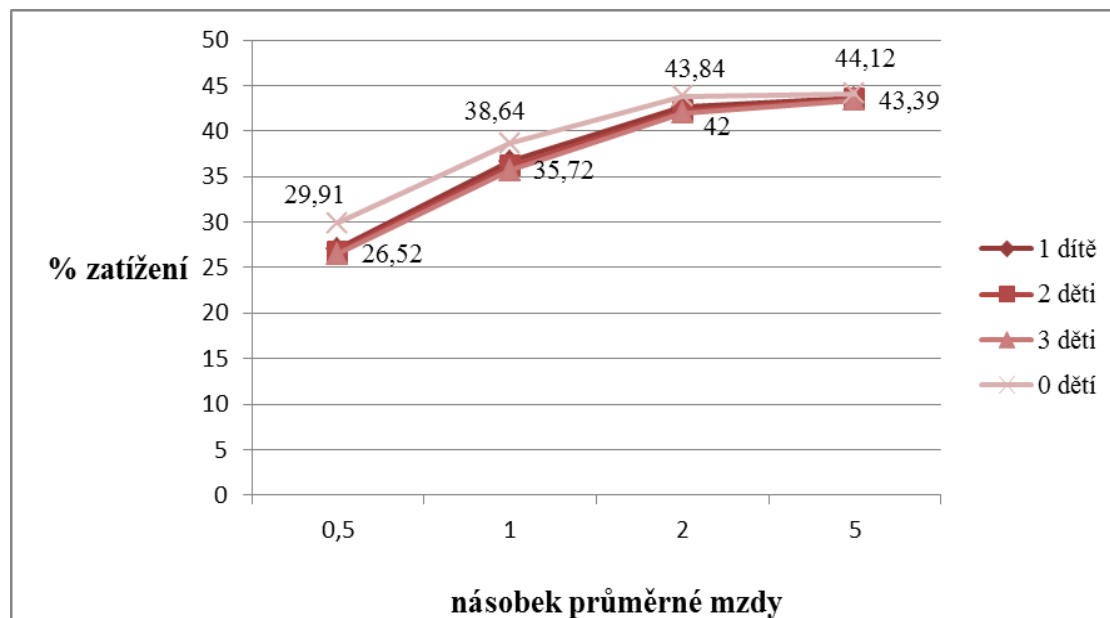
Na následujících dvou spojnicových grafech je vidět celkového zatížení obligatorními odvody u samoživitelů ve vztahu k svobodnému, bezdětnému zaměstnanci bez dětí v SRN u stanovených čtyř násobků průměrného příjmu. První graf č. 22 prezentuje zatížení bez zahrnutí přídatku na dítě, druhý graf č. 23 pak zatížení vzniklé po odečtení přídatku na dítě.

Tab. č. 32 Zatížení obligatorními odvody u samoživitelů v SRN s různým počtem dětí

Zatížení	0,5 PM	PM	2*PM	5*PM
1 dítě	27,06	36,66	42,62	43,63
2 děti	26,79	36,22	42,31	43,52
3 děti	26,52	35,72	42	43,39

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Obr. č. 22 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v SRN bez zahrnutí přídatku na dítě

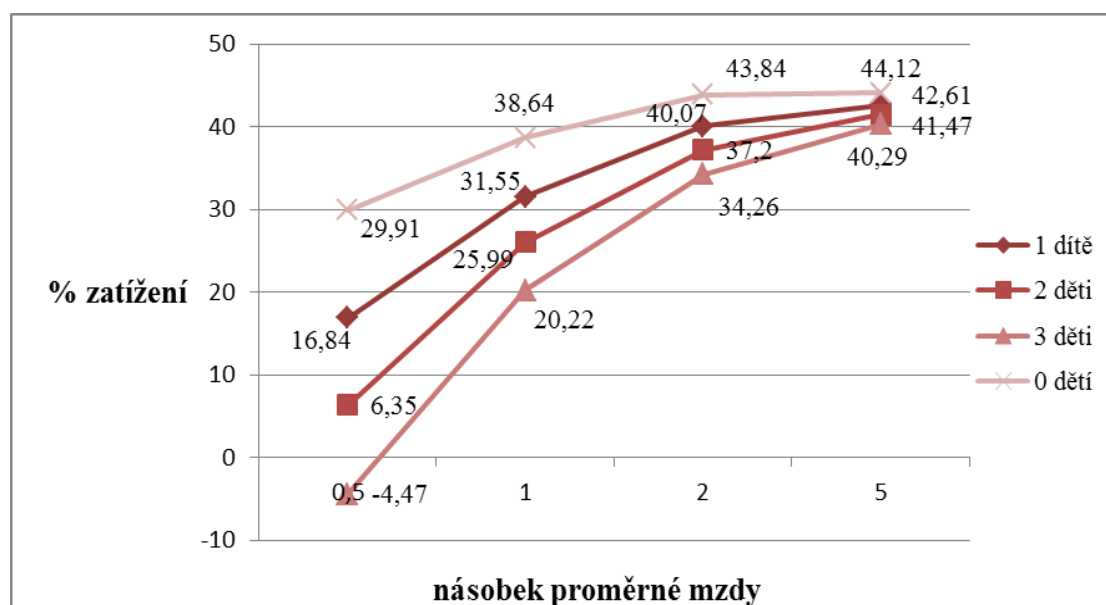


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

U grafu č. 22 způsobilo nižší zatížení zahrnutí do II daňové třídy, dále je nižší zdanění způsobeno nižším odvodem solidární přirážky a nižším odvodem u pojištění dlouhodobé péče (jelikož je poplatník 23 let).

Na grafu č. 22 je zejména demonstrován vliv daňových tříd v SRN na výši daně. Bezdětný, svobodný poplatník dosahuje vyššího zdanění při všech úrovních hrubé mzdy, jelikož je zařazen do I. daňové třídy, kde je vyšší daň ze mzdy, zatímco samoživitel je zařazen do daňové třídy II, kde je nižší daň ze mzdy, a to díky odčitatelné položce od základu daně tzv. Entlastungsbetrag für Alleinerziehende.

Obr. č. 23 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v SRN se zahrnutím přídatku na dítě



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Bezdětný svobodný poplatník dosahuje při všech úrovních hrubé mzdy vyššího zdanění, a to ať už je srovnáno zdanění, kde je počítáno se zatížením bez přídatku na dítě nebo kde je počítáno s přídatkem na dítě.

Největší rozdíly mezi zátěží svobodných a zaměstnanci samoživiteli jsou vidět u nižších mezd, s růstem mezd se rozdíly snižují. Tento fakt platí za předpokladu kalkulace zatížení s přídatkem na dítě i bez přídatku na dítě.

8.3.3 Komparace zhodnocení zohlednění samoživitelů v ČR a SRN

Zatímco v ČR je zohlednění samoživitelů oproti bezdětnému, svobodnému zaměstnanci provedeno pomocí daňového zvýhodnění na vyživované dítě, které má podobu slev na dani či daňového bonusu, v SRN je zohlednění provedeno pomocí úpravy základu daně. Zaměstnanci samoživitelé jsou zařazeni do druhé daňové třídy s nižším zdaněním (zařazením do II. daňové třídy je automaticky zohledněna odčitatelná položka od základu daně). Dále jsou zaměstnanci zohledněni pomocí přídavku na dítě (resp. Kindergeld a Kinderfreibetrag)

Tab. č. 33 Komparační tabulka zohlednění samoživitelů ve vztahu k svobodným poplatníkům bez dětí v ČR a SRN

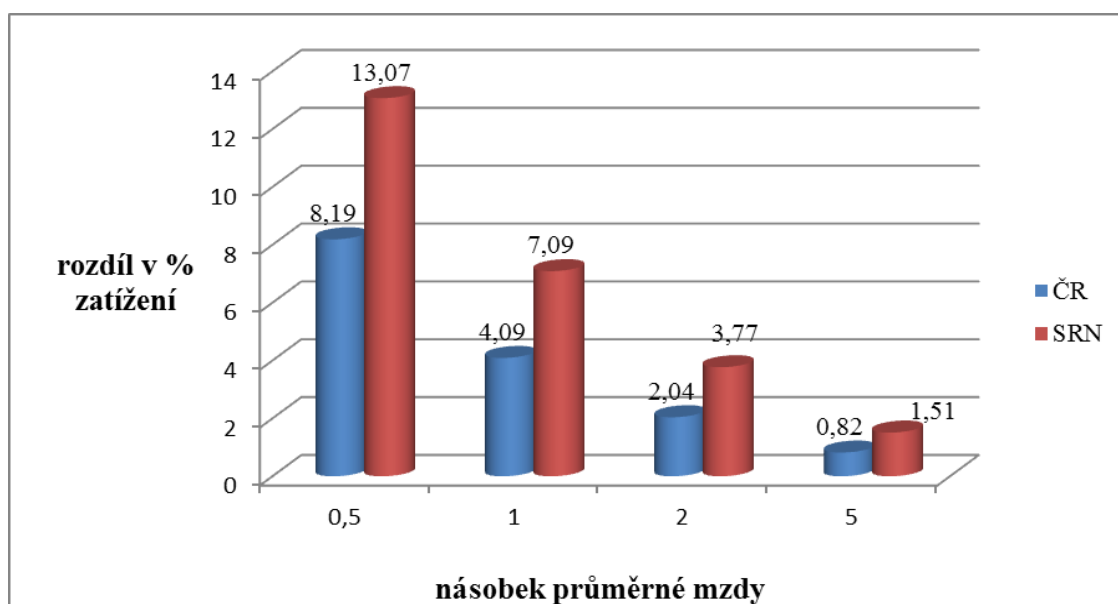
Zohlednění samoživitelů	řešení ČR	řešení SRN
Daňový zákon	zohlednění pomocí daňového zvýhodnění na vyživované dítě	zohlednění pomocí zařazení do II daňové třídy, (tzv. Entlastungsbetrag für Alleinerziehende) + přírůstek na dítě (resp. Kinderfreibetrag)
Další daňové odvody	žádné zvýhodnění	snížení solidární přírůžky
Pojistné odvody	žádné zvýhodnění	zaměstnanci s dětmi nad 25 let nemusí připlatit ve výši 0,25 % na pojistné dlouhodobé péče

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Dle kvantifikovaných zatížení u samoživitelů a svobodných bezdětných poplatků je vidět, že jsou zvýhodňováni poplatníci s dětmi oproti poplatníkům svobodným a bezdětným v obou legislativách při všech úrovních zkoumaného příjmu.

Následující graf č. 24 zobrazuje rozdíly v zohlednění samoživitelů s jedním dítětem ve vztahu ke svobodnému bezdětnému zaměstnanci v ČR a SRN. Výsledné údaje vznikly rozdílem mezi zatížením bezdětného zaměstnance a zatížením samoživitele s jedním dítětem v obou státech.

Obr. č. 24 Graf zobrazení rozdílu zatížení obligatorními výdaji v % v ČR a SRN mezi svobodným zaměstnancem a zaměstnancem samoživitelem s jedním dítětem



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu je vidět, že více jsou zohledněni samoživitelé v SRN oproti ČR při všech úrovních sledovaných mezd. Největší rozdíl je u zohlednění samoživitelů zaměstnanců s nízkými příjmy. Při průměrné mzdě jsou samoživitelé v SRN zvýhodněni oproti bezdětnému poplatníkovi o 7,09 %, zatímco v ČR pouze o 4,09 %. S růstem příjmu se rozdíl ve zvýhodnění snižuje.

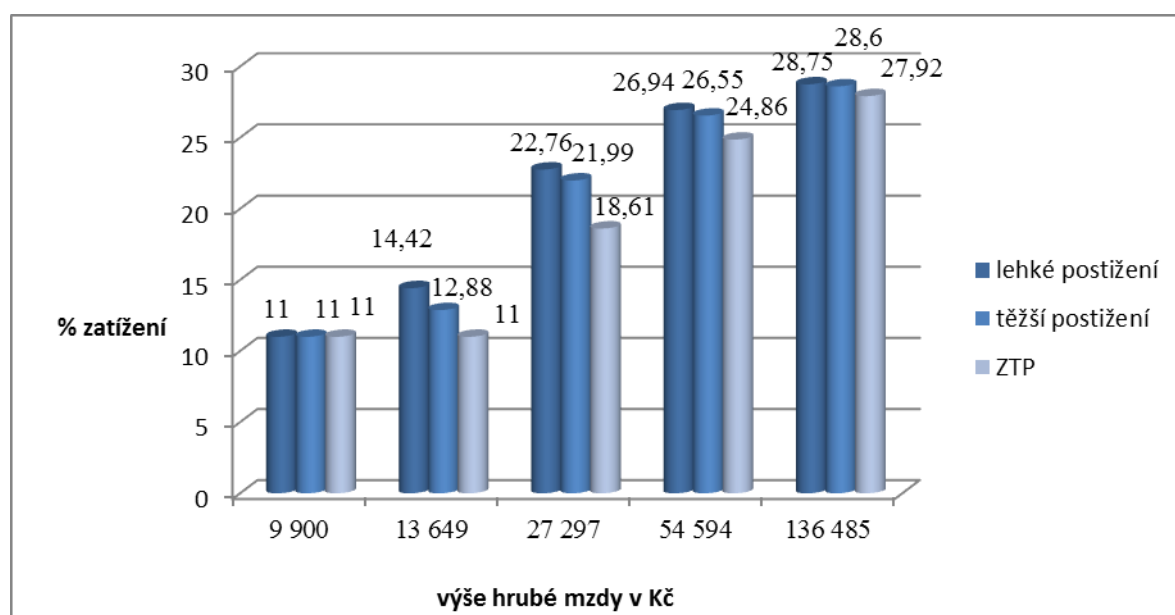
Stejný závěr, že jsou oproti svobodnému bezdětnému poplatníkovi více zvýhodňováni samoživitelé v SRN, platí i pokud by byla provedena komparace pro samoživitele se dvěma a třemi dětmi.

8.4 KOMPARACE ZATÍŽENÍ OBLIGATORNÍMI ODVODY Z MEZD U OSOB SE SNÍŽENOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ V ČR A SRN

V této kapitole bude nejprve analyzováno zatížení mzdovými odvody u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností v ČR, dále bude analyzováno zatížení mzdovými odvody u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností v SRN. Následně bude provedena komparace a budou kvantifikovány zjištěné rozdíly v zatížení zaměstnanců se sníženou pracovní schopností.

Graf níže zobrazuje zatížení obligatorními odvody u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR pro minimální mzdu a pro hrubou mzdu ve výši stanovených násobků průměrné mzdy.

Obr. č. 25 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti při různých úrovních hrubé mzdy v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

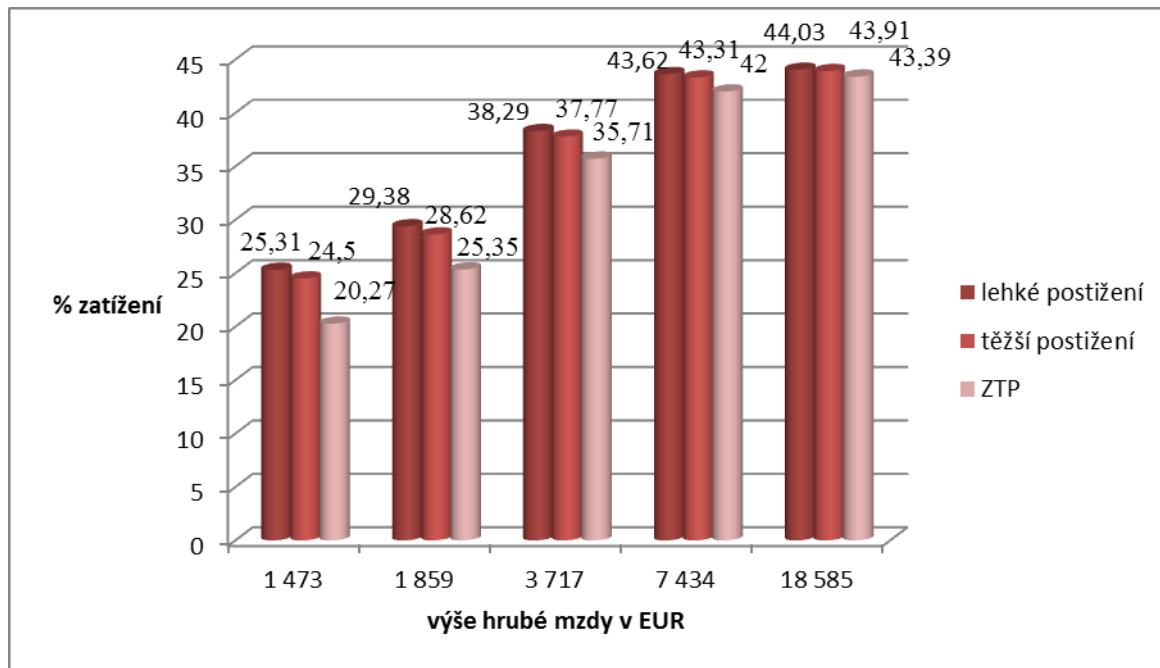
Při nejnižší úrovni sledované mzdy ve výši minimální mzdy je daňové zatížení zaměstnanců totožné při všech stupních snížení pracovní schopnosti pouze ve výši pojistného, tj. ve výši 11 %. Působení slev na invaliditu u minimální mzdy ještě není zřejmé. Sleva na invaliditu se u poplatníka začíná na daňovém zatížení projevovat až od výše, kdy hrubá měsíční mzda přesáhne částku 10 298 Kč. Pro mzdu ve výši 10 298 Kč platí, že záloha na daň ze mzdy dosáhne výše 2070 Kč, což představuje slevu na

poplatníka, kterou mohou využít všichni zaměstnanci s podepsaným prohlášením k dani.

U mzdy ve výši poloviny průměrné mzdy je již působení slevy na invaliditu zřejmé. Zaměstnanci s příjmem ve výši poloviny průměrné mzdy s lehčím a těžším stupněm postižení již nemají daňové odvody nulové (jejich zatížení je nad 11 %), tyto daňové odvody jsou však sníženy o slevu. U poloviny průměrné mzdy má nulové daňové odvody díky slevě na invaliditu pouze zaměstnanec s nejvyšším stupněm invalidity. Se zvyšujícím se stupněm postižení se daňové zatížení snižuje, jelikož se zvyšuje sleva na invaliditu.

Graf níže zobrazuje zatížení obligatorními odvody z mezd u osob se sníženou pracovní schopností v SRN u minimální mzdy a stanovených násobků průměrné mzdy . Taktéž v SRN jsou jednotlivé stupně postižení zohledněni a se zvyšujícím se stupněm snížení pracovní schopnosti klesá daňové zatížení díky zvyšujícímu se odpočtu od základu daně.

Obr. č. 26 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti při různých úrovních hrubé mzdy v SRN



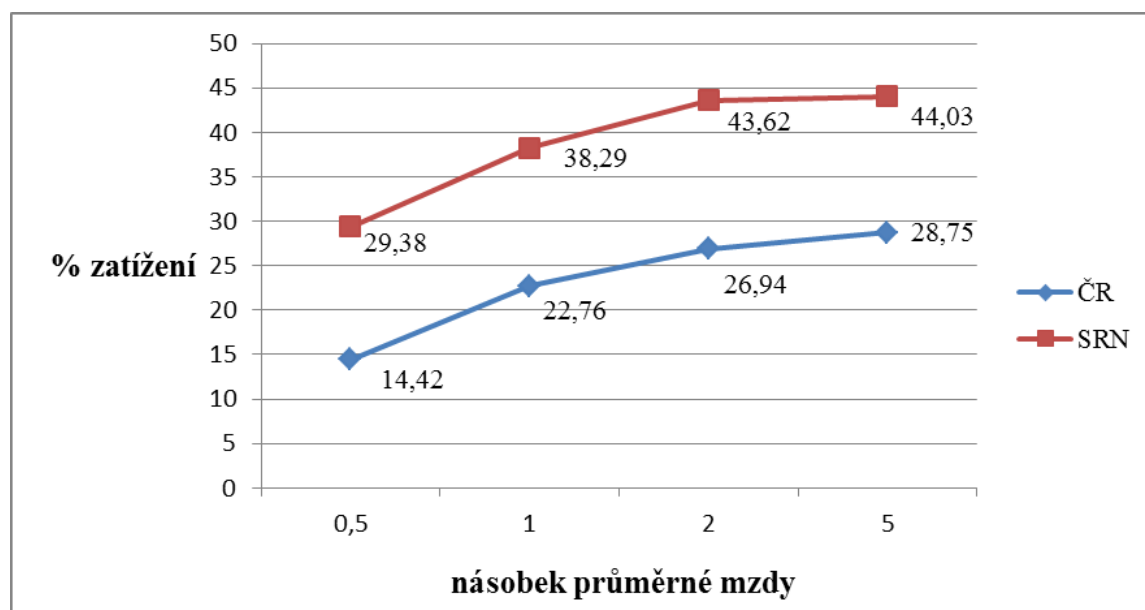
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Německý zákon na rozdíl od českého nezná slevy na invaliditu. Zaměstnanci se sníženou pracovní schopností mají v SRN dvě možnosti, jak snížit svou daňovou povinnost a zohlednit svůj nepříznivý zdravotní stav. První možnost představuje uplatnění prokázaných výdajů spojených s postižením jako nákladů snižujících zdanitelný příjem (uplatňováno, pokud prokazatelné výdaje překročí roční paušál). Druhou možnost představuje využití ročních paušálů snižující základ daně tzv. Behinderten-Pauschbetrag. Výše tohoto paušálu se odvíjí od stupně postižení. V práci je kalkulováno s možností, že zaměstnanec využije paušál.

Následující tři grafy prezentují rozdíly v zatížení obligatorními odvody ze mzdy v ČR a v SRN na spojnicovém grafu u zaměstnanců při různých úrovních hrubé mzdy dle jednotlivých stupňů snížení pracovní schopnosti.

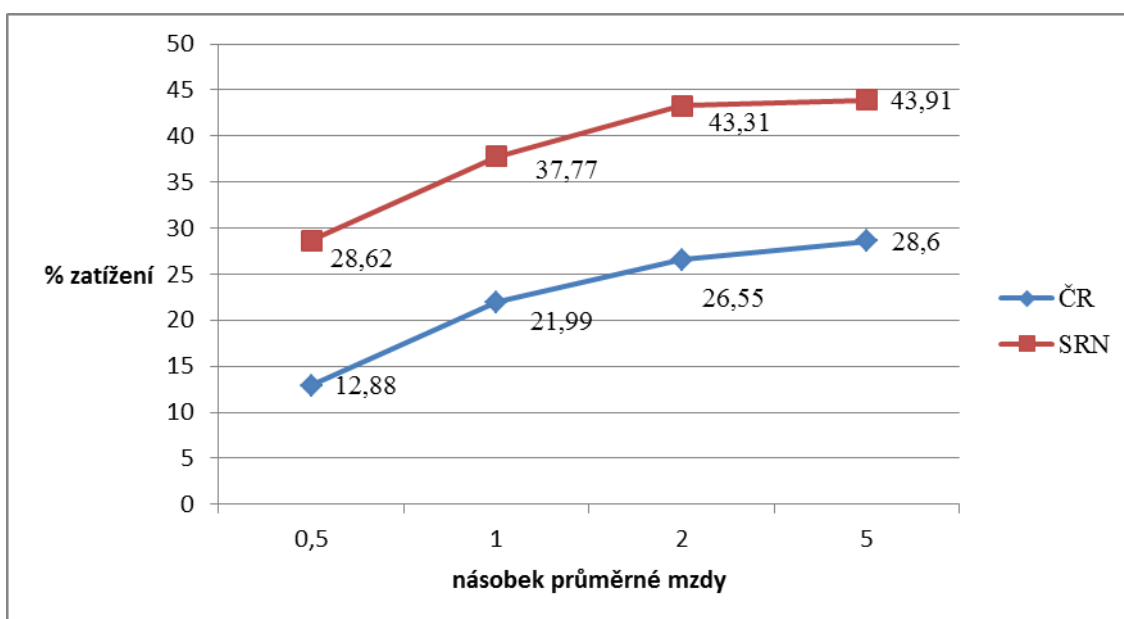
Z grafů č. 27, 28, 29 je patrné, že při všech úrovních sledované hrubé mzdy dosahují vyššího zdanění zaměstnanci se sníženou pracovní schopností v SRN. Zároveň platí v obou zemích, že čím je větší stupeň snížení pracovní schopnosti u zaměstnance, tím jsou jeho daňové odvody nižší.

Obr. č. 27 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s nízkým stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN



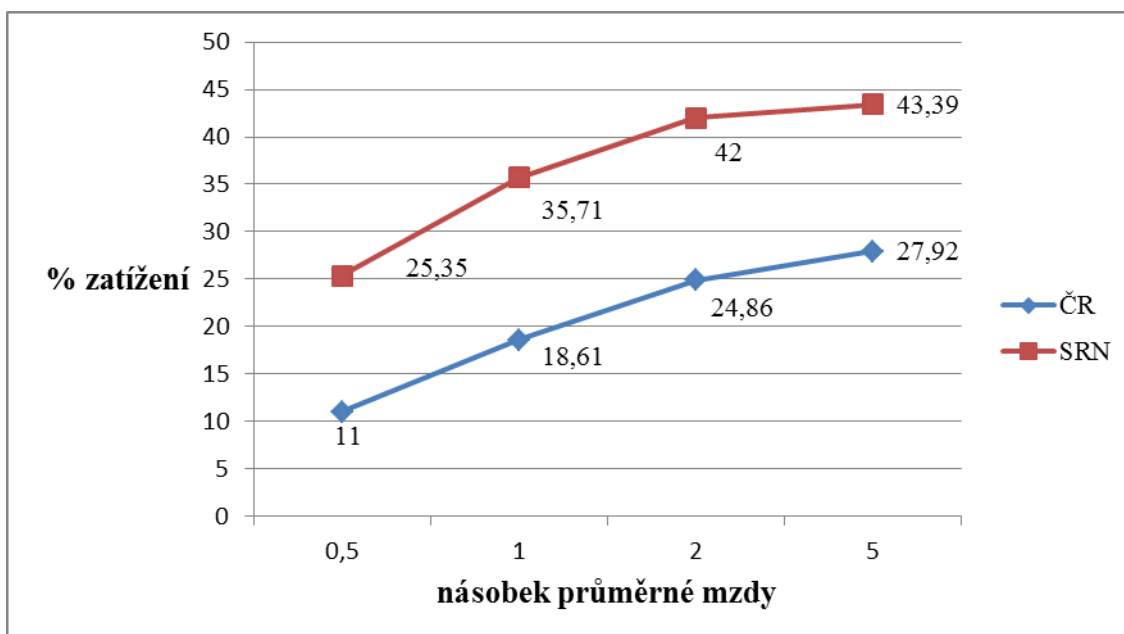
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Obr. č. 28 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s vyšším stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

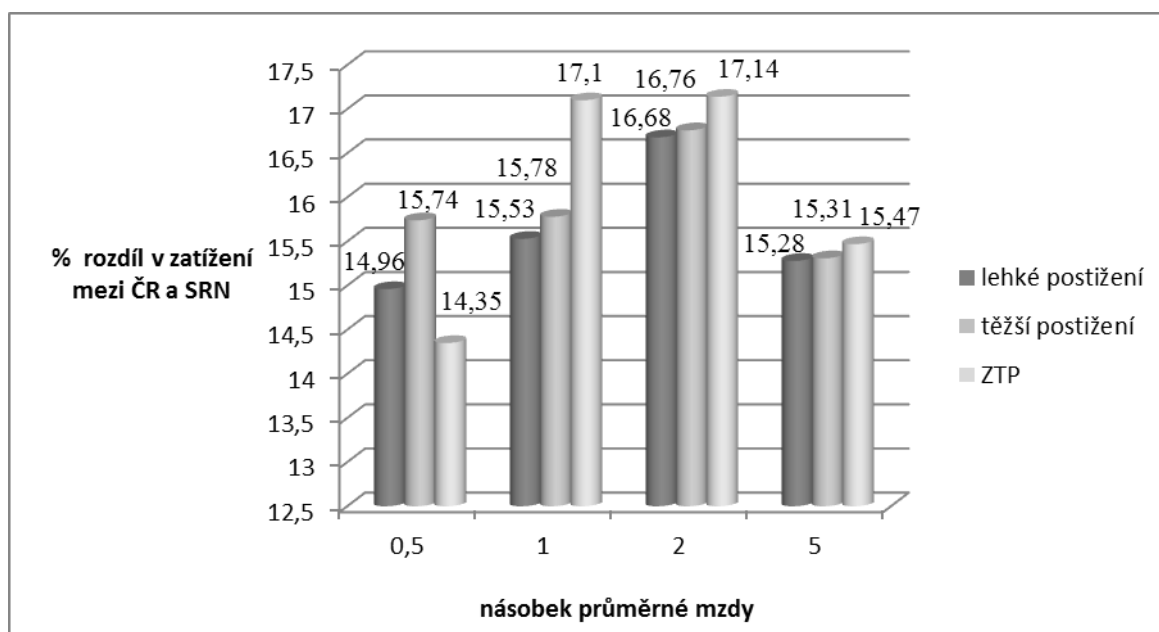
Obr. č. 29 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s nejvyšším stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Zjištěné rozdíly v zatížení obligatorními odvody z mezd u osob se sníženou pracovní schopností v ČR a SRN prezentujte následující sloupcový graf č. 30. Na grafu je zobrazeno, o kolik % je větší zatížení zaměstnanců odvody v SRN ve srovnání se zaměstnanci v ČR.

Obr. č. 30 Graf zobrazení % rozdílů v zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V SRN je vyšší zatížení odvody z mezd než v ČR také u osob se sníženou pracovní schopností. Kvantifikovaný rozdíl přesahuje ve většině sledovaných případů hodnotu 15 %. Rozdíl pod 15 % je jen u nízkopříjmových poplatníků s hrubou mzdou ve výši poloviny průměrné mzdy s lehkým stupněm postižením a s nejtěžším stupněm postižení.

8.4.1 Zvýhodnění zaměstnanců se sníženou pracovní schopností ve srovnání se zaměstnancem s plnou pracovní schopností v ČR

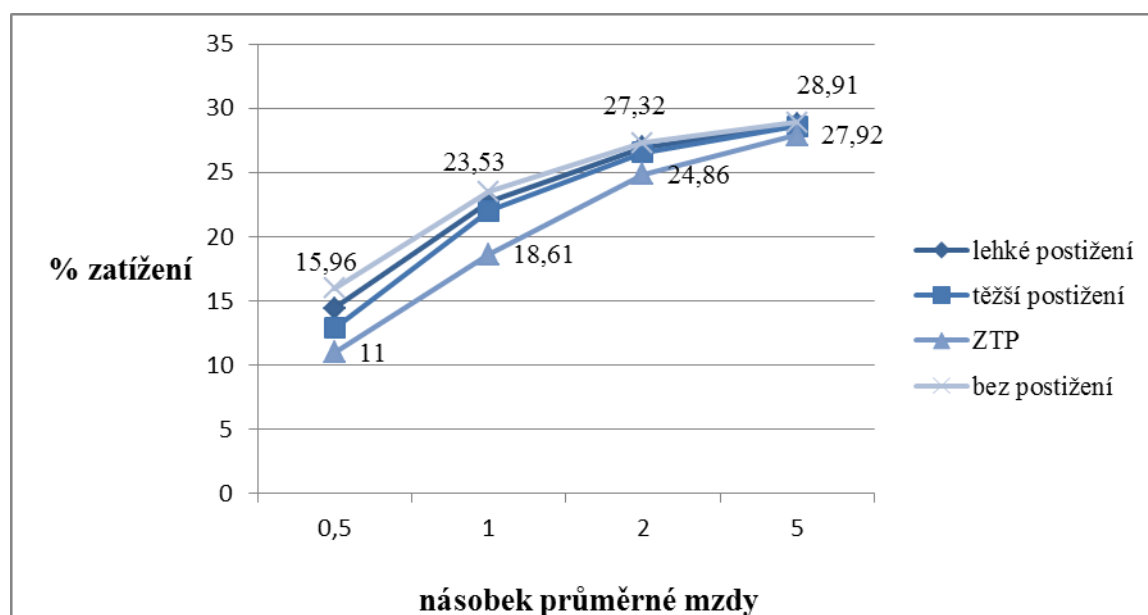
Na grafu níže je zobrazen rozdíl v zatížení obligatorními odvody u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností oproti zaměstnanci s plnou pracovní schopností v ČR. Rozdíl je dán působením slev na invaliditu.

Tab. č. 34 Zatížení obligatorními odvody u osob se sníženou pracovní schopností v ČR

Zatížení	0,5 PM	PM	2*PM	5*PM
Lehké postižení	14,42	22,76	26,94	28,75
Těžší postižení	12,88	21,99	26,55	28,6
Nejtěžší stupeň postižení ZTP	11	18,61	24,86	27,92

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Obr. č. 31 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti ve vztahu k zaměstnanci s plnou pracovní schopností v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Rozdíl je dosahován u všech úrovní sledované mzdy. Nárok na slevu na invaliditu je bez ohledu na výši dosažené mzdy. Nejvyšší rozdíl mezi zatížením obligatorními odvody je možné vidět u zaměstnanců se mzdou ve výši průměrné mzdy. S rostoucí úrovní mzdy se pak tento rozdíl snižuje.

8.4.2 Zvýhodnění osob se sníženou pracovní schopností ve srovnání se zaměstnancem s plnou pracovní schopností v SRN

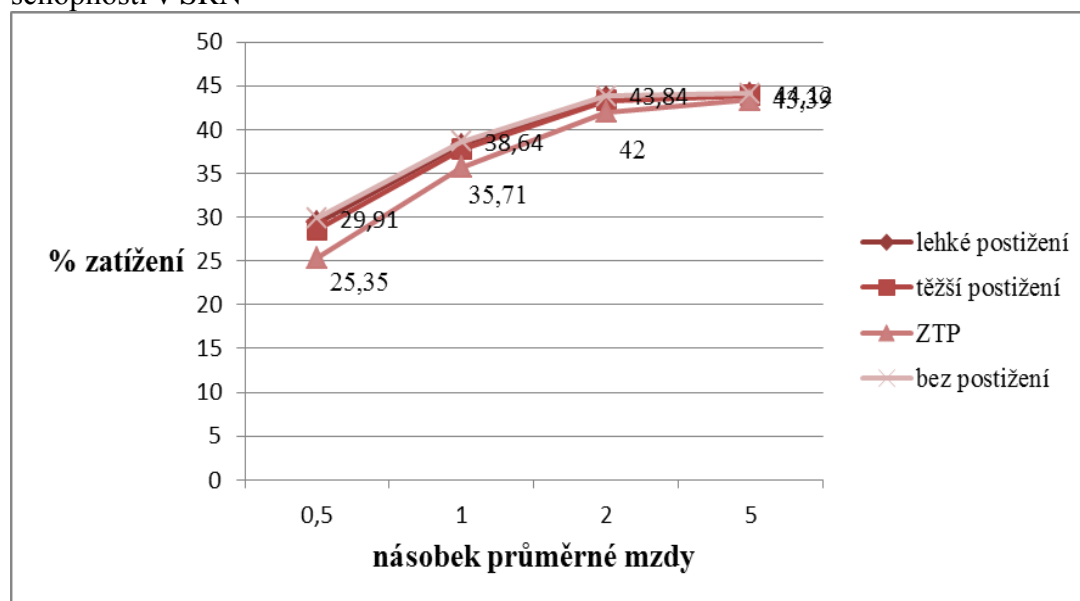
Graf níže prezentuje rozdíl v zatížení obligatorními odvody u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností oproti zaměstnanci s plnou pracovní schopností v SRN.

Tab. č. 35 Zatížení obligatorními odvody u osob se sníženou pracovní schopností v SRN

Zatížení	0,5 PM	PM	2*PM	5*PM
Lehké postižení	29,38	38,29	43,62	44,03
Těžší postižení	28,62	37,77	43,31	43,91
Nejtěžší stupeň postižení ZTP	25,35	35,71	42	43,39

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Obr. č. 32 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti ve vztahu k zaměstnanci s plnou pracovní schopností v SRN



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Odčitatelná položka od základu daně tzv. Pauschal für Behinderte snižuje základ daně a tím snižuje daňovou povinnost zaměstnanců se sníženou pracovní schopností. Kromě daňové povinnosti má poplatník se sníženou pracovní schopností nižší i solidární příspěvek, jelikož výše daně tvoří základ pro výpočet tohoto příspěvku. S rostoucí mzdou se rozdíl snižuje.

8.4.3 Komparace zhodnocení zohlednění zaměstnanců se sníženou pracovní schopností oproti zaměstnanci s plnou pracovní schopností v ČR a SRN

Podstatným rozdílem v zohlednění osob se sníženou pracovní schopností v zákoně o dani z příjmů v ČR oproti SRN je, kde se zohlednění projevuje. V ČR je snižována končená daňová povinnost pomocí slevy, zatímco v Německu je snižován již samotný základ daně. V ČR se rozlišují osoby plně invalidní a částečně invalidní, kde se posuzuje pokles schopnosti na procentní body dle tabulky níže.

Tab. č. 36 Rozdělení stupňů invalidity v ČR

Stupeň invalidity	pokles pracovní schopnosti v %
1. stupeň	35-49
2. stupeň	50-69
3. stupeň	70 a více

Zdroj: [21]

V Německu dostává každý člověk, u něhož se prokázalo postižení, tzv. průkaz postiženého. Průkaz osoby s postižením je rozdělen na stupně. Nejnižší je stupeň 20. Dále se postupuje v krocích po deseti až ke stupni 100 (těžce postižený).

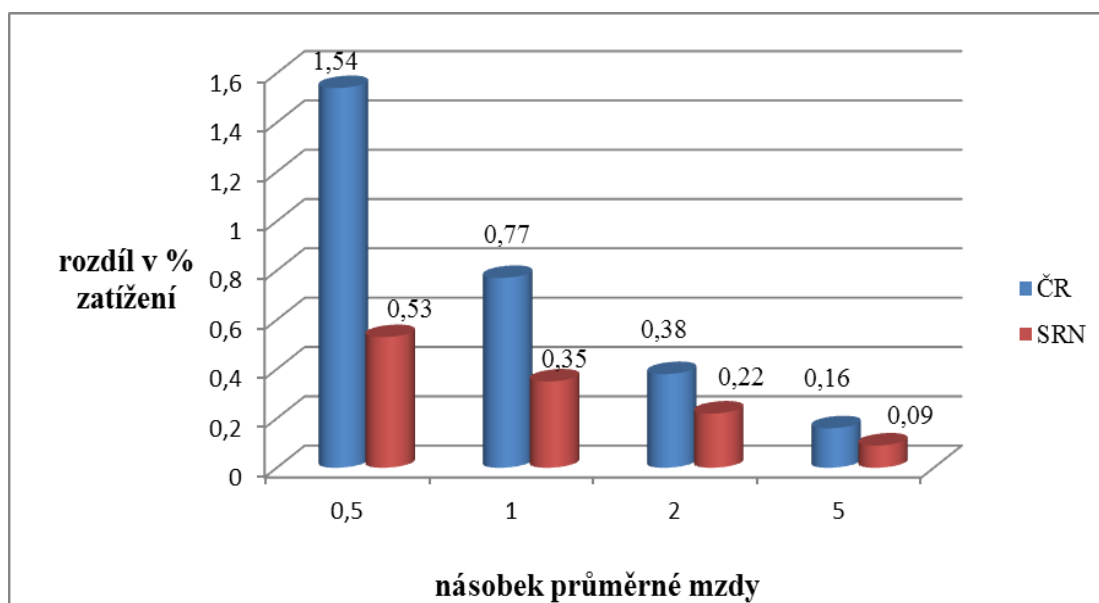
Tab. č. 37 Komparační tabulka zohlednění osob se sníženou pracovní schopností ve vztahu k poplatníkovi s plnou pracovní schopností

Aspekt	řešení ČR	řešení SRN
Daňový zákon	zohlednění pomocí slev rozdělených dle stupně invalidity	zohlednění pomocí paušálu, tj. odčitatelné částky od základu daně nebo možnost odečíst prokazatelné výdaje spojené s postižením
Stupeň postižení	3 stupně postižení, + zvláštní stupeň ZTP/P, dle poklesu pracovní schopnosti v %	stupně zdravotního postižení 20-100

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Následující graf zobrazuje rozdíly v zatížení osob s různou mírou snížení pracovní schopností s jedním dítětem ve vztahu ke svobodnému bezdětnému zaměstnanci v ČR a SRN. Výsledné údaje vznikly rozdílem mezi zatížením zaměstnance s plnou pracovní schopností a zatížením osoby se sníženou pracovní schopností v příslušných státech.

Obr. č. 33 Graf zobrazení rozdílu zatížení obligatorními výdaji v % v ČR a SRN mezi zaměstnancem s plnou pracovní schopností a zaměstnancem s lehkou invaliditou



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

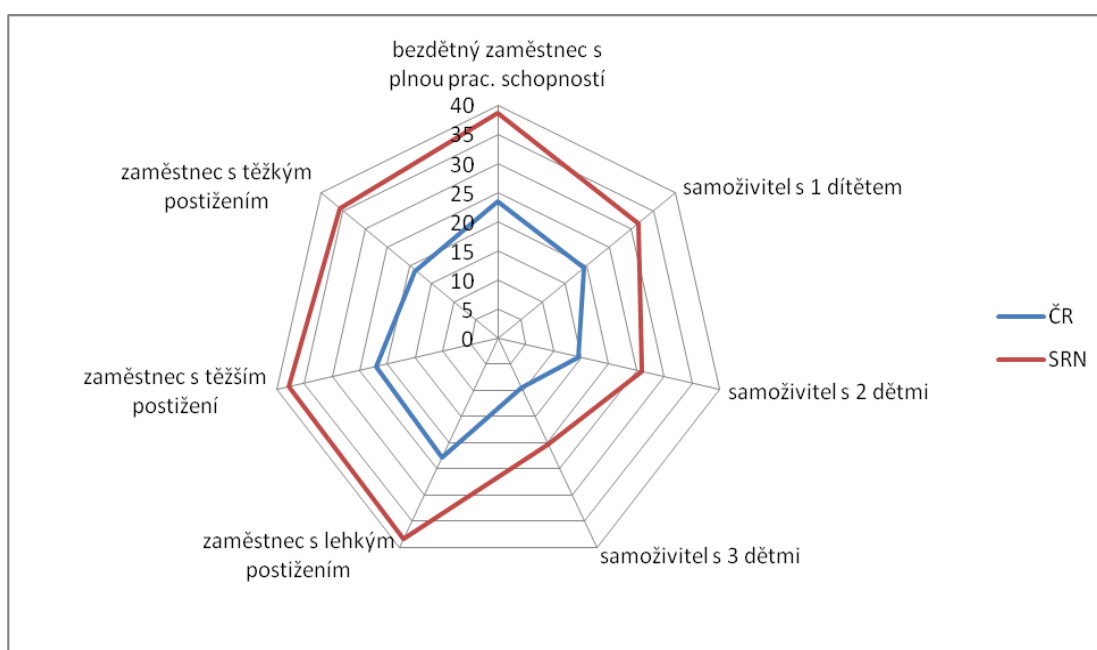
Dle grafu je vidět, že více jsou zohledněni osoby s lehkou invaliditou v ČR při všech úrovních sledovaných mezd. Největší rozdíl je u zohlednění osob s lehkým zdravotním postižením u zaměstnanců s nízkými příjmy. S růstem příjmu se rozdíl snižuje. Zároveň i u ostatních stupňů invalidity platí, že zaměstnanci s invaliditou jsou více zvýhodňováni více v ČR než v SRN.

8.5 ZÁVĚRY ANALÝZY

Nezávisle na typu analyzovaného poplatníka (samoživitel, svobodný, bezdětný zaměstnanec či zaměstnanec se sníženou pracovní schopností) bylo dospěno k závěru, že vyššími obligatorními odvody z mezd jsou zatíženi zaměstnanci v SRN.

Graf níže zobrazuje souhrnně zatížení obligatorními odvody z mezd u všech v práci analyzovaných zaměstnanců s příjmem ve výši průměrné mzdy v ČR a SRN.

Obr. č. 34 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd v % u všech analyzovaných zaměstnanců v ČR a SRN s příjmem ve výši průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Relativní ukazatel vyjadřující výši obligatorních odvodů zaměstnance ve vazbě k průměrné mzdě vychází v SRN oproti ČR vyšší u všech sledovaných zaměstnanců.

Kvantifikovaný rozdíl v zatížení u svobodných, bezdětných občanů přesahuje u sledovaných příjmů, tj. průměrné mzdy, dvojnásobku průměrné mzdy i pětinašobku průměrné mzdy 15 %. Výjimku představuje zatížení u nízko příjmových zaměstnanců s hrubou mzdou ve výši poloviny průměrné mzdy, kde je rozdíl v zatížení pod 15 % a dosahuje hodnoty 13,95 %. Nejvyšší rozdíl je dosahován u svobodných bezdětných zaměstnanců pobírající mzdu ve výši dvojnásobku průměrné mzdy, kde rozdíl činí 16,52 %

Vyššího zatížení dosahují i samoživitelé v SRN oproti samoživitelům v ČR a celkový rozdíl v zatížení u samoživitelů je pod úrovní 15 % u všech sledovaných příjmů, nezávisle na počtu dětí. Rozdíl v zatížení samoživitelů v ČR a SRN je nejmenší ze všech rozdílů u v práci zkoumaných typů zaměstnanců U příjmu ve výši poloviny průměrné mzdy se rozdíl v zatížení samoživitelů pohybuje dokonce pod 10 %.

V SRN je vyšší zatížení odvody z mezd než v ČR také u osob se sníženou pracovní schopností. Kvantifikovaný rozdíl v zatížení přesahuje u osob se sníženou pracovní schopností mezi ČR a SRN ve většině sledovaných případů hodnotu 15 %. V některých případech činí rozdíl až 17 %. Rozdíl pod 15 % je jen u nízkopříjmových poplatníků s hrubou mzdou ve výši poloviny průměrné mzdy s lehkým stupněm postižením a s nejtěžším stupněm postižení.

Komparací zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů oproti bezdětnému poplatníkovi v obou státech bylo dospěno k závěru, že větší rozdíly mezi zatížením bezdětných zaměstnanců a samoživitelů jsou v SRN. K většímu zohlednění v rámci odvodů z mezd tedy dochází u samoživitelů v SRN. Při průměrné mzdě a jedním dítěti vychází rozdíl v zatížení u samoživitele oproti bezdětnému svobodnému poplatníkovi v SRN 7,09 %, ten samý rozdíl v ČR činí 4,09 %.

V ČR jsou naopak více zvýhodňováni poplatníci se sníženou pracovní schopností oproti poplatníkovi s plnou pracovní schopností (za předpokladu kalkulace s paušály). Rozdíl v zatížení mezi pracovníkem s plnou pracovní schopností a s lehkým stupněm zdravotního postižení činí v SRN 0,35 %, v ČR činí tento rozdíl 0,77 %.

9 ZÁVĚR

Cílem práce bylo shrnout základní teze k legislativní úpravě týkající se odvodů z mezd platné na území ČR a SRN, provést komparaci problematiky sociálního, zdravotního pojištění a daní z mezd v ČR a SRN a kvantifikovat rozdíly v zatížení obligatorními odvody z mezd především u osob se sociálním znevýhodněním.

Mezi nejpodstatnější rozdíly v legislativní úpravě vztahující se k daňovým odvodům z mezd patří rozdílný způsob stanovení základu daně, uplatňování odlišného druhu sazby daně a širší možnosti při úpravě základu daně, které mají zaměstnanci v SRN. Dalším podstatným rozdílem německé legislativy oproti české legislativě související se zdanění mezd je rozdělení poplatníků v Německu do daňových tříd, což v ČR nemá svou obdobu. V Německu jsou navíc mimo daně z příjmu odváděny dodatečné daňové odvody z mezd, které nemají v ČR svůj ekvivalent. Jedná se o solidární příspěvek a dobrovolně placenou církevní daň.

Nejpodstatnější rozdíl v oblasti pojistných odvodů z mezd lze spatřovat u zdravotního pojištění, a sice v existenci systému soukromého zdravotního pojištění v SRN a možnosti pro zaměstnance přejít do tohoto systému. Zaměstnanci v SRN mohou odchodem do soukromého systému snížit svůj pojistný odvod a optimalizovat svou potřebu zdravotní péče. Z oblasti pojistných odvodů patří mezi rozdíly dále ještě např. pojistné dlouhodobé péče, které je strháváno zaměstnancům v SRN z mezd a které nemá v ČR svoji obdobu.

Obsahem vlastní části práce byla analýza zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodného bezdětného poplatníka, samoživitele a osoby se sníženou pracovní schopností na území obou států. Cílem vlastní části práce byla kvantifikace rozdílu v zatížení obligatorními mzdovými odvody.

Za účelem vypracování diplomové práce byl přijatý předpoklad, že daňové zatížení a zatížení odvody v Německu oproti ČR bude u všech zkoumaných úrovní mzdy nezávisle na typu zaměstnance ve sledovaném roce 2016 v Německu vyšší maximálně o 15 %. Tento předpoklad byl na základě analýzy vyvrácen.

Nezávisle na typu zvoleného poplatníka (samoživitel, svobodný bezdětný zaměstnanec či zaměstnanec se sníženou pracovní schopností) bylo analýzou dospěno k závěru, že vyššími obligatorními výdaji ze mzdy jsou zatíženi zaměstnanci v SRN.

Rozdíl v zatížení mezi svobodnými bezdětnými pracovníky se pohyboval pod 15 % jen u příjmu ve výši poloviny průměrné mzdy. Rozdíl v zatížení u osob se sníženou pracovní schopností se taktéž pohyboval pod 15 % jen u příjmu ve výši poloviny průměrné mzdy. Kvantifikovaný rozdíl v zatížení odvody u samoživitelů za předpokladu kalkulace s přídavkem na dítě však hodnoty pod 15 % dosáhl u všech úrovní sledovaného příjmů nezávisle na počtu vyživovaných dětí.

Ke komparaci zatížení mzdovými odvody byli zvoleni zejména zaměstnanci se sociálním znevýhodněním a v rámci analýzy bylo demonstrováno, jak jsou tyto poplatníci v rámci platné právní úpravy zohledňováni v zákoně o daních z příjmu či v dalších obligatorních odvodech ze mzdy.

Oba zákony o daních z příjmů berou obdobné situace v potaz a zvýhodňují např. rodiny s dětmi, samoživitele či osoby se sníženou pracovní schopností. Zatímco český zákon zohledňuje takto znevýhodněné poplatníky v rámci slev na dani, v německém zákoně o dani z příjmu najdeme toto zvýhodnění v rámci úpravy základu daně.

Analýzou bylo zjištěno, že samoživitelé jsou více zvýhodňováni v SRN oproti bezdětnému svobodnému poplatníkovi. V ČR byli naopak více zvýhodňováni poplatníci se sníženou pracovní schopností (za předpokladu kalkulace s paušály) oproti poplatníkovi s plnou pracovní schopností.

SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ

Seznam tabulek:

Tab. č.1 Vývoj průměrné mzdy v ČR v Kč v letech 2009-2016	11
Tab. č.2 Vývoj minimální mzdy v ČR 2009-2017	12
Tab. č. 3 Vývoj průměrné měsíční mzdy v Německu v EUR v letech 2009-2016.....	14
Tab. č. 4 Průměrná roční mzda v Německu v EUR roce 2015 dle jednotlivých spolkových zemích	14
Tab. č.5 Druhy pojistných odvodů z mezd v České republice a jejich % výše připadající na zaměstnance a zaměstnavatele	16
Tab. č.6 Seznam zdravotních pojišťoven působících v ČR	18
Tab. č.7 Výše odvodů zaměstnance a zaměstnavatele na složky pojistného na sociální zabezpečení	20
Tab. č.8 Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení v ČR roce 2012- 2017 v Kč	20
Tab. č.9 Daňová pásma v ČR roce 2006.....	24
Tab. č.10 Přehled slev na dani v roce 2016	25
Tab. č.11 Druhy pojistných odvodů z mezd v Německu a jejich % výše připadající na zaměstnance a zaměstnavatele	29
Tab. č. 12 Vývoj výše hranice příjmu pro povinnou účast na veřejném zdravotním pojištění v Německu v eurech od roku 2011-2017	30
Tab. č.13 Příklad dodatečného příspěvku na zdravotní pojištění tzv. Zusatzbeitrag u vybraných pojišťoven v roce 2016 a 2017	33
Tab. č. 14 Roční maximální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti od roku 2010 do roku 2017 v EUR.....	34
Tab. č.15 Přehled druhů veřejných zdravotních pojišťoven a jejich počet, v Německu v roce 2016.....	34
Tab. č.16 Vývoj počtu zdravotních pojišťoven v Německu	35
Tab. č.17 Veřejné zdravotní pojišťovny s největším počtem pojištěnců v Německu v roce 2017.....	35
Tab. č.18 Soukromé zdravotní pojišťovny s největším počtem pojištěnců v Německu v roce 2016.....	37
Tab. č.19 Vývoj sazeb pro odvod důchodového pojištění od roku 2008-2017	38
Tab. č.20 Roční maximální vyměřovací základy pro odvod důchodového pojištění pro západní i východní spolkové země 2010-2017 v eur.....	38
Tab. č.21 Vývoj sazeb v % pro odvod pojištění pro případ nezaměstnanosti v Německu 2006-2017	40
Tab. č.22 Vývoj sazeb pojištění dlouhodobé péče 2008-2017	41
Tab. č.23 Daňové třídy v Německu a jejich specifikace	44
Tab. č.24 Sazby daně v Německu dle jednotlivých příjmových pásem	45
Tab. č.25 Odpočet na dítě tzv. Kinderfreibetrag v eur za rok v jednotlivých letech	46
Tab. č. 26 Výše přídatku na dítě (Kindergeld) na první a druhé dítě v eur za měsíc	47
Tab. č.27 Výše odpočitatelné paušální částky	48
Tab. č.28 Vzorce pro výpočet daně dle příjmových pásem na území Německa	49
Tab. č.29 Komparační tabulka výše pojistných odvodů připadající na zaměstnance a zaměstnavatele v % v ČR a Německu	52
Tab. č.30 Komparační tabulka odlišností u vybraných aspektů pojistných odvodů.....	53
Tab. č.31 Komparační tabulka odlišností u vybraných aspektů daňových odvodů.....	56

Tab. č. 32 Zatížení obligatorními odvody u samoživitelů v SRN s různým počtem dětí	73
Tab. č. 33 Komparační tabulka zohlednění samoživitelů ve vztahu k svobodným poplatníkům bez dětí v ČR a SRN	75
Tab. č. 34 Zatížení obligatorními odvody u osob se sníženou pracovní schopností v ČR	82
Tab. č. 35 Zatížení obligatorními odvody u osob se sníženou pracovní schopností v SRN	83
Tab. č. 36 Rozdělení stupňů invalidity v ČR	84
Tab. č. 37 Komparační tabulka zohlednění osob se sníženou pracovní schopností ve vztahu k poplatníkovi s plnou pracovní schopností	84

Seznam obrázků:

Obr. č. 1 Schéma stanovení čisté mzdy v ČR	10
Obr. č. 2 Vývoj průměrné měsíční mzdy v ČR od roku 2006-2016 v Kč	11
Obr. č. 3 Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2006 do roku 2017 v Kč	12
Obr. č. 4 Schéma stanovení čisté mzdy v Německu	13
Obr. č. 5 Vývoj průměrné měsíční mzdy v Německu od roku 2006-2016 v EUR	14
Obr. č. 6 Schéma základu daně z příjmu fyzických osob	23
Obr. č. 7 Podíl pojištěnců na veřejném zdravotním pojištění v % v roce 2016	32
Obr. č. 8 Vývoj procentních sazeb pro odvod zdravotního pojištění	33
Obr. č. 9 Vývoj počtu zdravotních pojištěných v Německu	35
Obr. č. 10 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných poplatníků při různých úrovních hrubé mzdy v ČR	62
Obr. č. 11 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných poplatníků při různých úrovních hrubé mzdy v SRN	63
Obr. č. 12 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u svobodných bezdětných zaměstnanců v ČR a SRN	64
Obr. č. 13 Graf zobrazení % rozdílů zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u svobodných, bezdětných zaměstnanců	64
Obr. č. 14 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v ČR	66
Obr. č. 15 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v SRN	67
Obr. č. 16 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1, 2 a 3 dětmi při různých úrovních hrubé mzdy v SRN se zohledněním přídatku na dítě	68
Obr. č. 17 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 1 dítětem v ČR a SRN	69
Obr. č. 18 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 2 dětmi v ČR a SRN	70
Obr. č. 19 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u samoživitelů s 3 dětmi v ČR a SRN	70
Obr. č. 20 Graf zobrazení % rozdílů zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u samoživitelů	71
Obr. č. 21 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v ČR	72
Obr. č. 22 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v SRN bez zahrnutí přídatku na dítě	73

Obr. č. 23 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u samoživitelů s různým počtem dětí a bezdětných poplatníků v SRN se zahrnutím přídatku na dítě	74
Obr. č. 24 Graf zobrazení rozdílu zatížení obligatorními výdaji v % v ČR a SRN mezi svobodným zaměstnancem a zaměstnancem samoživitelem s jedním dítětem.....	76
Obr. č. 25 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti při různých úrovních hrubé mzdy v ČR	77
Obr. č. 26 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti při různých úrovních hrubé mzdy v SRN.....	78
Obr. č. 27 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s nízkým stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN	79
Obr. č. 28 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s vyšším stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN.....	80
Obr. č. 29 Graf komparace zatížení obligatorními odvody z mezd u zaměstnanců s nejvyšším stupněm snížení pracovní schopnosti v ČR a SRN.....	80
Obr. č. 30 Graf zobrazení % rozdílů v zatížení obligatorními výdaji v ČR a SRN u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností	81
Obr. č. 31 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti ve vztahu k zaměstnanci s plnou pracovní schopností v ČR.....	82
Obr. č. 32 Komparace zatížení obligatorními odvody ze mzdy u zaměstnanců s různým stupněm snížení pracovní schopnosti ve vztahu k zaměstnanci s plnou pracovní schopností v SRN.....	83
Obr. č. 33 Graf zobrazení rozdílu zatížení obligatorními výdaji v % v ČR a SRN mezi zaměstnancem s plnou pracovní schopností a zaměstnancem s lehkou invaliditou	85
Obr. č. 34 Graf zatížení obligatorními odvody z mezd v % u všech analyzovaných zaměstnanců v ČR a SRN s příjmem ve výši průměrné mzdy	86

SEZNAM ZKRATEK

AV	pojištění proti nezaměstnanosti v SRN (tzv. Arbeitslosenversicherung)
ČR	Česká republika
ELStAMU	databáze s informacemi pro zpracování mezd v Německu
EStG	zákon o dani z příjmů tzv. Einkommensteuergesetz (EStG)
FO	fyzická osoba
HM	hrubá mzda
IZB	individuální příspěvek na zdravotní pojištění v SRN
KiStG	zákon o církevní dani tzv. Kirchensteuergesetz
KV	zdravotní pojištění v SRN tzv. Krankenversicherung
MM	minimální mzda
MVZ	maximální vyměřovací základ
PM	průměrná mzda
PV	pojištění dlouhodobé péče v SRN (tzv. Pflegeversicherung)
RV	důchodové pojištění v SRN tzv. Rentenversicherung
SGB	sociální zákoník
SolZG	zákon o solidární přírážce tzv. Solidaritätszuschlaggesetz
SP	sociální pojištění
SRN	Spolková republika německo
VVG	zákoně o pojistné smlouvě v SRN (Versicherungsvertragsgesetz)
ZDP	zákon o dani z příjmu
ZP	zdravotní pojištění

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] Beitragssätzen der gesetzlichen Krankenversicherung. *DasStatistik-Portal* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2016 Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322775/umfrage/arbeitnehmer-und-arbeitgeberanteil-an-den-beitragssaetzen-der-gesetzlichen-krankenversicherung/>
- [2] Beitragssatz zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. *Das Statistik-Portal* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38136/umfrage/beitragssaetze-zur-arbeitslosenversicherung-seit-2004/>
- [3] Bundeskindergeldgesetz (BKGG). *Juristisches Informationssystem für die BRD*[online]. [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: http://www.gesetze-im-internet.de/bkgg_1996/
- [4] d'AMBROSOVÁ, Hana. Mzdy 2012: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2012. 9. vyd. Praha: WoltersKluwer, Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-749-0
- [5] d'AMBROSOVÁ, Hana; CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. aj. Mzdy od A do Z 2015. Praha: WoltersKluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-718-8.
- [6] Daten zum Gesundheitswesen. *Verband der Ersatzkassen* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: https://www.vdek.com/presse/daten/b_versicherte.html
- [7] Drei Säulen Modell. *Bestaltersvorsorge* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: <http://www.bestaltersvorsorge.com/glossary/drei-saeulen-modell/>
- [8] Einkommensteuererklärung 2016. *Recht-Finzen*[online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: <http://www.recht-finzen.de/faq/9483-einkommensteuererklaerung-2016-formulare-lohnsteuer-und-einkommensteuerEinkommensteuergesetz>.
- [9] *Einkommensteuergesetz*. [online]. [cit. 2016-09-26]. 2017 z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>
- [10] ELStAM. *Elstam-info* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: <http://www.elektronische-lohnsteuerabzugsmerkmale.de/>
- [11] Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen. *Lohn-info* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: http://www.lohn-info.de/beitragsbemessungsgrenzen_entwicklung.html#beitragsbemessungsgrenzen_2017

- [12] Entwicklung der Bruttoverdienste. *Statistisches Bundesamt* [online]. [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/LangeReiheD.html>
- [13] Entwicklung der Jahresarbeitgrenze. *Private Krankenversicherung-Wiki* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2016 Dostupné z: <http://www.pkv.wiki/cms/pkv/info/grundlagen/pkv/jaeg/entwicklung-der-jahrsarbeitsentgeltgrenze>
- [14] Entwicklung des Beitragssatzes zur Pflegeversicherung. *Lohn-Info* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: http://www.lohn-info.de/pflegeversicherung_entwicklung_beitragssatz.html
- [15] Entwicklung des Rentenversicherungssatzes. *Sozialpolitik-aktuell*[online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: [http://www.sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII43a.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII43a.pdf)
- [16] Gehaltsprognose 2016. *Karriere*[online]. 2016 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.karriere.de/karriere/gehalt/fast-drei-prozent-gehaltplus-in-deutschland-168019/>
- [17] Geschichte der gesetzlichen Krankenversicherung. *Bundesgesundheitsministerium* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2016 Dostupné z: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/grundprinzipien/geschichte.html>
- [18] Grösste gesetzliche Krankenkassen in Deutschland. *Statistik-Portal* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/218457/umfrage/groesste-gesetzliche-krankenkassen-nach-anzahl-der-versicherten/>
- [19] HADERLEIN. Durchschnittsgehalt in Deutschland. *Absolventa* [online]. 2016 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsentgelt/durchschnittsgehalt>
- [20] Informationen zur Arbeitslosenversicherung. *Verbraucher Portal* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: <https://www.1averbraucherportal.de/versicherung/arbeitslosenversicherung#>
- [21] Invalidní důchody. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/619>

- [22] Kinderfreibetrag. *Vereinigte Lohnsteuerhilfe* [online]. [cit. 2017-03-09]. 2017 Dostupné z: <https://www.vlh.de/wissen-service/steuer-abc/wie-funktioniert-das-mit-dem-kinderfreibetrag.html>
- [23] Kirchensteuer. *Kirchensteuer* [online]. [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.kirchensteuer.de/node/71>
- [24] Krankenkassen in Deutschland. *Krankenkasseninfo* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2016 Dostupné z: <http://www.krankenkasseninfo.de/krankenkassen/>
- [25] LOŠŤÁK, Milan; PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7263-995-3.
- [26] MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2016: Úplná znění platná k 1. 1. 2016. 25. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-271-0022-4.
- [27] Mindest-lohn. *Mindest-lohn* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: <http://www.mindest-lohn.org/>
- [28] Mzdy, náklady práce – časové řady. *Český statistický úřad*[online]. 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr
- [29] Mzdy v České republice. *České noviny* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2016 Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/prumerna-mzda-stoupla-o-3-9-realny-rust-je-nejvyssi-za-9-let/1389084>
- [30] Nařízení vlády č. 336/2016 Sb. o minimální mzdě. *Sbírka předpisů České republiky*[online]. [cit. 2017-04-09]. 2017 Dostupné z: <https://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/16-336.htm>
- [31] PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2006. Olomouc: Anag, 2006. ISBN 80-7263-324-4
- [32] Pflegeversicherung. *Bundesgesundheitsministerium* [online]. 2016 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.bundesgesundheitsministerium.de/index.php?id=691>
- [33] Private Krankenversicherung. *Krankenversicherung* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: <http://www.krankenversicherung.net/>

- [34] Překročení maximálního vyměřovacího základu. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/prekroceni-maximalniho-vymerovaciho-zakladu/>
- [35] SIMON, M. Das Gesundheitssystem in Deutschland. Bern: Huber, 2010. ISBN: 978-3-456-84757-3
- [36] Sociální pojištění zaměstnanců. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>
- [37] Solidaritätzuschlaggesetz (SolzG 1995). *Juristisches Informationssystem für die BRD*[online]. [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/solzg/BJNR113180991.html>
- [38] Solidaritätzuschlag. *Solidaritätzuschlag* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: <http://xn--solidarittzuschlag-owb.info/>
- [39] Sonderausgaben. *Finanztip* [online]. 2017 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://www.finanztip.de/sonderausgaben/>
- [40] Sonderausgaben. *Vereinigte Lohnsteuerhilfe* [online]. [cit. 2017-03-09]. 2017 Dostupné z: <https://www.vlh.de/wissen-service/steuer-abc/was-sind-sonderausgaben.html>
- [41] Sozialgesetzbuch. *Sozialgesetzbuch* [online]. [cit. 2016-09-26]. 2017 Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>
- [42] Steuer einfach online. *Elster* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: www.elster.de
- [43] Steuerklassen. *Steuerklassen* [online]. [cit. 2017-03-07]. 2017 Dostupné z: http://steuerklassen.biz/#Steuerklasse_1
- [44] Steuervorteile für Eltern. *Finanztip* [online]. [cit. 2017-03-09]. 2016 Dostupné z: <http://www.finanztip.de/steuervorteile-fuer-eltern/>
- [45] Versicherungsbeispiele der privaten Krankenversicherung. *Private Krankenversicherung Infoportal*[online]. [cit. 2017-03-07]. 2016 Dostupné z: <http://www.private-krankenversicherung-infoportal.de/beispiele.php>
- [46] Vývoj minimální mzdy v ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28273/Prehled_o_vyvoji_minimalni_mzdy.pdf

- [47] Werbungskosten. *Vereinigte Lohnsteuerhilfe* [online]. [cit. 2017-03-09]. 2017 Dostupné z: <https://www.vlh.de/wissen-service/steuer-abc/was-sind-werbungskosten.html>
- [48] Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. *Business center*[online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [49] Zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. *Business center*[online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>
- [50] Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. *Business center*[online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/>
- [51] Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. *Business center*[online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [52] Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění. *Business center*[online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z:<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/vzp/>
- [53] Zdravotní pojišťovny v ČR. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. [cit. 2017-03-06]. 2014 Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny_945_839_1.html
- [54] Zusatzbeitrag. *Zusatzbeitrag*. [online]. [cit. 2017-03-06]. 2017 Dostupné z: <http://www.zusatzbeitrag-2017.de/>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Výpočet čistého příjmu a zatížení mzdovými odvody u svobodných bezdětných poplatníků, samoživitelů a osob se sníženou pracovní schopností v ČR a SRN pro různé úrovně příjmu v roce 2016 (minimální mzda, polovina průměrné mzdy, průměrná mzda, dvojnásobek průměrné mzdy, pětinásobek průměrné mzdy)

JIRKOVÁ, V. *Komparace českého a německého mzdového účetnictví*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 99 s., 2017

ABSTRAKT

Předložená práce se v teoretické části zaměřuje na vymezení a shrnutí základní informací k problematice daňových a pojistných odvodů z mezd na území České republiky a Německa. V praktické části je nejprve provedena komparace řešení problematiky sociálního, zdravotního pojištění a daní v ČR a SRN. Následně je provedena analýza zatížení zaměstnanců obligatorními odvody z mezd na území obou států a kvantifikován vliv diferenciací v oblasti daní a pojistných odvodů na výši čisté mzdy u různých typů poplatníků. Analýza je prováděna dle legislativní úpravy v roce 2016 a je zaměřena na zatížení odvodů z mezd u sociálně znevýhodněných zaměstnanců.

Klíčová slova:

mzda, superhrubá mzda, zdanění závislé činnosti, zdravotní pojištění, pojištění na sociální zabezpečení, daňové zatížení

JIRKOVÁ Veronika. Comparison of wages accounting of the Czech Republic and Germany. Diploma work. Plzeň: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Plzeň, 99 p., 2017

ABSTRACT

The presented diploma thesis and its theoretical part is focused on the definition and summary of the basic information, concerned the field of tax and insurance contributions, gain from wages in the Czech Republic and Germany. In the practical part the comparison of solving the issues of social and health insurance including taxes in the Czech Republic and Germany is carried out firstly. Then the analysis of employee's tax burden, made by obligatory contributions of wages in the territories of both countries is researched here. The quantification of the influence of the differentiation in the issue of taxes and insurance levy to the amount of take-home pays at various types of taxpayers is studied here too. The analysis is taken on the basis of the legislative adjustment valid from the year 2016. It is focused on the burden of wage levy at socially disadvantaged employees.

Keywords:

wage, super-gross wage, taxation of employment, health insurance, social insurance, tax burden

Příloha A

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v ČR s minimální mzdou

Výpočet čisté mzdy z MM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	9 900	9 900	9 900	9 900
ZP – zaměstnanec	4,5	446	446	446	446
SP – zaměstnanec	6,5	644	644	644	644
ZP – zaměstnavatel	9	891	891	891	891
SP – zaměstnavatel	25	2 475	2 475	2 475	2 475
Dílčí základ daně	-	13 300	13 300	13 300	13 300
Výše daně před slevami	15	1 995	1 995	1 995	1 995
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	1117	1117	2434	3851	0
Daň po slevách	-	0	0	0	0
Daňový bonus		1117	2434	3851	0
Čistá mzda	-	9 927	11 244	12 661	8 810
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	-27	-1 344	- 2 761	1 090
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		-0,27	-13,58	-27,89	11

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v ČR s příjmem ve výši poloviny PM

Výpočet čisté mzdy z poloviny PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	13 649	13 649	13 649	13 649
ZP – zaměstnanec	4,5	615	615	615	615
SP – zaměstnanec	6,5	888	888	888	888
ZP – zaměstnavatel	9	1 229	1 229	1 229	1 229
SP – zaměstnavatel	25	3 413	3 413	3 413	3 413
Dílčí základ daně	-	18 300	18 300	18 300	18 300
Výše daně před slevami	15	2 745	2 745	2 745	2 745
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě		1117	2434	3851	0
Daň po slevách	-	0	0	0	675
Daňový bonus		-442	-1 759	- 3 176	0
Čistá mzda	-	12 588	13 905	15 322	11 471
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	1 061	-256	-1 673	2 178
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		7,77	-1,88	-12,26	15,96

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v ČR s příjmem ve výši PM

Výpočet čisté mzdy z PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 dětí	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	27 297	27 297	27 297	27 297
ZP – zaměstnanec	4,5	1 229	1 229	1 229	1 229
SP – zaměstnanec	6,5	1 775	1 775	1 775	1 775
ZP – zaměstnavatel	9	2 457	2 457	2 457	2 457
SP – zaměstnavatel	25	6 825	6 825	6 825	6 825
Dílčí základ daně	-	36 600	36 600	36 600	36 600
Výše daně před slevami	15	5 490	5 490	5 490	5 490
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	1117	1117	2434	3851	0
Daň po slevách	-	2 303	986	0	3 420
Daňový bonus		0	0	431	0
Čistá mzda	-	21 990	23 307	24 724	20 873
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	5 307	3 990	2 573	6 424
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		19,44	14,62	9,43	23,53

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v ČR s příjmem ve výši dvojnásobku PM

Výpočet čisté mzdy z dvojnásobné PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	54 594	54 594	54 594	54 594
ZP – zaměstnanec	4,5	2 457	2 457	2 457	2 457
SP – zaměstnanec	6,5	3 549	3 549	3 549	3 549
ZP – zaměstnavatel	9	4 914	4 914	4 914	4 914
SP – zaměstnavatel	25	13 649	13 649	13 649	13 649
Dílčí základ daně	-	73 200	73 200	73 200	73 200
Výše daně před slevami	15	10 980	10 980	10 980	10 980
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117	1 117	2 434	3 851	0
Daň po slevách	-	7 793	6 476	5 059	8 910
Daňový bonus		0	0	0	0
Čistá mzda	-	40 795	42 112	43 529	39 678
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	13 799	12 482	11 065	14 916
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		25,28	22,86	20,27	27,32

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v ČR s příjmem ve výši pětinasobku PM

Výpočet čisté mzdy z pětinasobné PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	136 485	136 485	136 485	136 485
ZP – zaměstnanec	4,5	6 142	6 142	6 142	6 142
SP – zaměstnanec	6,5	7 022	7 022	7 022	7 022
ZP – zaměstnavatel	9	12 284	12 284	12 284	12 284
SP – zaměstnavatel	25	27 006	27 006	27 006	27 006
Dílčí základ daně	-	175 800	175 800	175 800	175 800
Výše daně před slevami	15	26 370	26 370	26 370	26 370
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	1117	1117	2434	3851	0
Daň po slevách	-	23 183	21 866	20 449	24 300
Daňový bonus		0	0	0	0
Solidární zvýšení daně	-	1 992	1 992	1 992	1 992
Čistá mzda	-	98 146	99 463	100 880	97 029
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	38 339	37 022	35 605	39 456
Povinné odvody/hrubá mzda v %		28,09	27,13	26,09	28,91

- MVZ pro SP - 1 296 288 Kč – 108 024 - měsíčně

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v SRN s příjmem ve výši minimální mzdy

Výpočet čisté mzdy z MM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	1 473	1 473	1 473	1 473
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	120,79	120,79	120,79	120,79
RV- důchodové pojištění	9,35	137,73	137,73	137,73	137,73
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	22,1	22,1	22,1	22,1
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	17,31	17,31	17,31	20,99
výše daně		44,41	40,5	36,58	79,58
Solidární příspěvek		0	0	0	0
Čistá mzda		1 130,68	1 134,59	1 138,51	1 091,82
Suma odvodů ze mzdy		342,32	338,41	334,49	381,18
Povinné odvody/hrubá mzda v %		23,23	22,97	22,71	25,88
Přídavek na dítě		190	380	576	0
Povinné odvody/hrubé mzdě v % (po odečtu přídavku na dítě)		10,34	-2,82	-16,4	25,88

*Kindergeld sníží odvody zaměstnance a tím i daňové zatížení

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v SRN s příjmem ve výši poloviny PM

Výpočet čisté mzdy z poloviny PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	1 859	1 859	1 859	1 859
KV-zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	152,44	152,44	152,44	152,44
RV- důchodové pojištění	9,35	173,82	173,82	173,82	173,82
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	27,89	27,89	27,89	27,89
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	21,84	21,84	21,84	26,49
Výše daně		127	122	117	166,25
Solidární příspěvek		0	0	0	9,14
Čistá mzda		1 356,02	1 361,02	1 366,02	1 302,98
Suma odvodů ze mzdy		502,98	497,98	492,98	556,02
Povinné odvody/hrubá mzda v %		27,06	26,79	26,52	29,91
Přídavek na dítě		190	380	576	0
Povinné odvody/hrubé mzdě v % (po odečtu přídatku na dítě)		16,84	6,35	-4,47	29,91

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v SRN s příjmem ve výši PM

Výpočet čisté mzdy z PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	3 717	3 717	3 717	3 717
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	304,79	304,79	304,79	304,79
RV- důchodové pojištění	9,35	347,54	347,54	347,54	347,54
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	55,76	55,76	55,76	55,76
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	43,67	43,67	43,67	52,97
Výše daně		589,25	582,58	575,91	640,08
Solidární příspěvek		21,8	11,98	0	35,2
Čistá mzda		2 354,19	2 370,68	2 389,33	2 280,66
Suma odvodů ze mzdy		1 362,81	1 346,32	1 327,67	1 436,34
Povinné odvody/hrubá mzda v %		36,66	36,22	35,72	38,64
Příplatek na dítě		190	380	576	0
Povinné odvody/hrubé mzdě v % (po odečtu přídatku na dítě)		31,55	25,99	20,22	38,64

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v SRN s příjmem ve výši dvojnásobku PM

Výpočet čisté mzdy z dvojnásobku PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	7 434	7 434	7 434	7 434
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	347,48	347,48	347,48	347,48
RV- důchodové pojištění	9,35	579,7	579,7	579,7	579,7
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	93	93	93	93
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	49,79	49,79	49,79	60,38
Výše daně		2 002,33	1 993,91	1 985,58	2 064,66
Solidární příspěvek		96,17	81,76	67,34	113,55
Čistá mzda		4 265,53	4 288,36	4 311,11	4 175,23
Suma odvodů ze mzdy		3 168,47	3 145,64	3 122,89	3 258,77
Povinné odvody/hrubá mzda v %		42,62	42,31	42	43,84
Přídavek na dítě		190	380	576	0
Povinné odvody/hrubé mzdě v % (po odečtu přídavku na dítě)		40,07	37,2	34,26	43,84

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u samoživitele a svobodného bezdětného poplatníka v SRN s příjmem ve výši pětinasobku PM

Výpočet čisté mzdy z pětinasobku PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	1 dítě	2 děti	3 děti	Single (0 dětí)
Hrubá mzda	-	18 585	18 585	18 585	18 585
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	347,48	347,48	347,48	347,48
RV- důchodové pojištění	9,35	579,7	579,7	579,7	579,7
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	93	93	93	93
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	49,79	49,79	49,79	60,38
Výše daně		6 685,75	6 677,33	6 669	6 748,08
Solidární příspěvek		353,76	339,35	324,93	371,14
Čistá mzda		10 475,52	10 498,35	10 521,1	10 385,22
Suma odvodů ze mzdy		8 109,48	8 086,65	8 063,9	8 199,78
Povinné odvody/hrubá mzda v %		43,63	43,52	43,39	44,12
Přídavek na dítě		190	380	576	0
Povinné odvody/hrubé mzdě v % (po odečtu přídavku na dítě)		42,61	41,47	40,29	44,12

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v ČR s minimální mzdou

Výpočet čisté mzdy z MM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita	těžší invalidita	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	9 900	9 900	9 900	9 900
ZP – zaměstnanec	4,5	446	446	446	446
SP – zaměstnanec	6,5	644	644	644	644
ZP – zaměstnavatel	9	891	891	891	891
SP – zaměstnavatel	25	2 475	2 475	2 475	2 475
Dílčí základ daně	-	13 300	13 300	13 300	13 300
Výše daně před slevami	15	1 995	1 995	1 995	1 995
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu		210	420	1345	0
Daň po slevách	-	0	0	0	0
Čistá mzda	-	8 810	8 810	8 810	8 810
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	1 090	1 090	1 090	1 090
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		11	11	11	11

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v ČR s příjmem ve výši poloviny PM

Výpočet čisté mzdy z poloviny PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita	těžší invalidita	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	13 649	13 649	13 649	13 649
ZP – zaměstnanec	4,5	615	615	615	615
SP – zaměstnanec	6,5	888	888	888	888
ZP – zaměstnavatel	9	1 229	1 229	1 229	1 229
SP – zaměstnavatel	25	3 413	3 413	3 413	3 413
Dílčí základ daně	-	18 300	18 300	18 300	18 300
Výše daně před slevami	15	2 745	2 745	2 745	2 745
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu		210	420	1345	0
Daň po slevách	-	465	255	0	675
Čistá mzda	-	11 681	11 891	12 146	11 471
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	1 968	1 758	1 503	2 178
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		14,42	12,88	11	15,96

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v ČR s příjmem ve výši PM

Výpočet čisté mzdy z PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita	těžší invalidita	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	27 297	27 297	27 297	27 297
ZP – zaměstnanec	4,5	1 229	1 229	1 229	1 229
SP – zaměstnanec	6,5	1 775	1 775	1 775	1 775
ZP – zaměstnavatel	9	2 457	2 457	2 457	2 457
SP – zaměstnavatel	25	6 825	6 825	6 825	6 825
Dílčí základ daně	-	36 600	36 600	36 600	36 600
Výše daně před slevami	15	5 490	5 490	5 490	5 490
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu		210	420	1345	0
Daň po slevách	-	3 210	3 000	2 075	3 420
Čistá mzda	-	21 083	21 293	22 218	20 873
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	6 214	6 004	5 079	6 424
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		22,76	21,99	18,61	23,53

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v ČR s příjmem ve výši dvojnásobku PM

Výpočet čisté mzdy z dvojnásobné PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita	těžší invalidita	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	54 594	54 594	54 594	54 594
ZP – zaměstnanec	4,5	2 457	2 457	2 457	2 457
SP – zaměstnanec	6,5	3 549	3 549	3 549	3 549
ZP – zaměstnavatel	9	4 914	4 914	4 914	4 914
SP – zaměstnavatel	25	13 649	13 649	13 649	13 649
Dílčí základ daně	-	73 200	73 200	73 200	73 200
Výše daně před slevami	15	10 980	10 980	10 980	10 980
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu		210	420	1345	0
Daň po slevách	-	8 700	8 490	7 565	8 910
Čistá mzda	-	39 888	40 098	41 023	39 678
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	14 706	14 496	13 571	14 916
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		26,94	26,55	24,86	27,32

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v ČR s příjmem ve výši pětinasobku PM

Výpočet čisté mzdy z pětinasobné PM v ČR v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita	těžší invalidita	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	136 485	136 485	136 485	136 485
ZP – zaměstnanec	4,5	6 142	6 142	6 142	6 142
SP – zaměstnanec	6,5	7 022	7 022	7 022	7 022
ZP – zaměstnavatel	9	12 284	12 284	12 284	12 284
SP – zaměstnavatel	25	27 006	27 006	27 006	27 006
Dílčí základ daně	-	175 800	175 800	175 800	175 800
Výše daně před slevami	15	26 370	26 370	26 370	26 370
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu		210	420	1345	0
Daň po slevách	-	24 090	23 880	22 955	24 300
Solidární zvýšení daně	-	1 992	1 992	1 992	1 992
Čistá mzda	-	97 239	97 449	98 374	97 029
Suma odvodů ze mzdy	bonus s -	39 246	39 036	38 111	39 456
Povinné odvody/hrubá mzdě v %		28,75	28,6	27,92	28,91

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v SRN s příjmem ve výši minimální mzdy

Výpočet čisté mzdy z MM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita 40GdB	těžší invalidita 80 GdB	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	1 473	1 473	1 473	1 473
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	120,79	120,79	120,79	120,79
RV- důchodové pojištění	9,35	137,73	137,73	137,73	137,73
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	22,1	22,1	22,1	22,1
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	20,99	20,99	20,99	20,99
Výše daně		71,16	59,33	8,5	79,58
Solidární příspěvek		0	0	0	0
Čistá mzda		1 100,24	1 112,07	1 118,37	1 091,82
Suma odvodů ze mzdy		372,76	360,93	298,63	381,18
Povinné odvody/hrubé mzdě v %		25,31	24,5	20,27	25,88

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v SRN s příjmem ve výši poloviny PM

Výpočet čisté mzdy z poloviny PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita 40GdB	těžší invalidita 80 GdB	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	1 859	1 859	1 859	1 859
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	152,44	152,44	152,44	152,44
RV- důchodové pojištění	9,35	173,82	173,82	173,82	173,82
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	27,89	27,89	27,89	27,89
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	26,49	26,49	26,49	26,49
Výše daně		157	143,58	89,08	166,25
Solidární příspěvek		8,63	7,89	1,61	9,14
Čistá mzda		1 312,74	1 326,9	1 387,68	1 302,98
Suma odvodů ze mzdy		546,26	532,1	471,32	556,02
Povinné odvody/hrubá mzda v %		29,38	28,62	25,35	29,91

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v SRN s příjmem ve výši PM

Výpočet čisté mzdy z PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita 40GdB	těžší invalidita 80 GdB	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	3 717	3 717	3 717	3 717
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	304,79	304,79	304,79	304,79
RV- důchodové pojištění	9,35	347,54	347,54	347,54	347,54
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	55.76	55.76	55.76	55.76
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	52.97	52.97	52.97	52.97
Výše daně		627,83	609,91	536,66	640,08
Solidární příspěvek		34.53	33,54	29,51	35,2
Čistá mzda		2 293.58	2 312,49	2 389,77	2 280,66
Suma odvodů ze mzdy		1 423,42	1 404,51	1 327,23	1 436,34
Povinné odvody/hrubé mzdě v %		38,29	37,77	35,71	38,64

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v SRN s příjmem ve výši dvojnásobku PM

Výpočet čisté mzdy z dvojnásobku PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita 40GdB	těžší invalidita 80 GdB	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	7 434	7 434	7 434	7 434
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	347,48	347,48	347,48	347,48
RV- důchodové pojištění	9,35	579,7	579,7	579,7	579,7
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	93	93	93	93
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	60,38	60,38	60,38	60,38
Výše daně		2 049,58	2 027,58	1 935,16	2 064,66
Solidární příspěvek		112,72	111,51	106,43	113,55
Čistá mzda		4 191,14	4 214,35	4 311,85	4 175,23
Suma odvodů ze mzdy		3 242,86	3 219,65	3 122,15	3 258,77
Povinné odvody/hrubé mzdě v %		43,62	43,31	42	43,84

Výpočet čisté mzdy a zatížení obligatorními odvody u zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance s plnou pracovní schopností v SRN s příjmem ve výši pětinasobku PM

Výpočet čisté mzdy z pětinasobku PM v SRN v roce 2016	Výše odvodu	lehká invalidita 40GdB	těžší invalidita 80 GdB	ZTP/P	Plná prac. schopnost
Hrubá mzda	-	18 585	18 585	18 585	18 585
KV–zaměstnanec	7,3+IZB (0,9)	347,48	347,48	347,48	347,48
RV- důchodové pojištění	9,35	579,7	579,7	579,7	579,7
AV-pojištění proti nezaměstnanosti	1,5	93	93	93	93
PV- pojištění dlouhodobé péče	1.175	60,38	60,38	60,38	60,38
Výše daně		6 733	6 711	6 618,58	6 748,08
Solidární příspěvek		370,31	369,1	364,02	371,14
Čistá mzda		10 401,13	10 424,34	10 521,84	10 385,22
Suma odvodů ze mzdy		8 183,87	8 160,66	8 063,16	8 199,78
Povinné odvody/hrubé mzdě v %		44,03	43,91	43,39	44,12