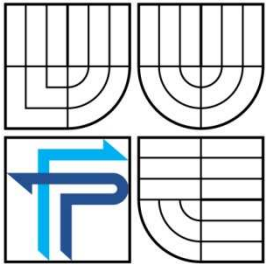


**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ**  
ÚSTAV FINANČÍ  
**FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT**  
INSTITUTE OF FINANCE

# **POROVNÁNÍ MZDOVÝCH SYSTÉMŮ ČESKÉ REPUBLIKY A NĚMECKA**

CONFRONTATION OF THE PAYROLL SYSTEMS IN THE CZECH REPUBLIC AND GERMANY

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**  
BACHELOR'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**  
AUTHOR

**DAVID VANĚK**

**VEDOUCÍ PRÁCE**  
SUPERVISOR

**Doc. Ing. ANNA FEDOROVÁ, CSc.**

Brno, 2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**David Vaněk**

---

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Porovnání mzdových systémů České republiky a Německa**

v anglickém jazyce:

**Cofrontation of the payroll systems in the Czech Republic and Germany.**

Pokyny pro vypracování:

Úvod  
Cíle práce  
Poznatky o fungování českého a německého systému  
Porovnání obou systémů  
Závěry  
Seznam literatury  
Přílohy

---

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.

Seznam odborné literatury:

ŠUBRT, B. akol. Abeceda mzdové účetní 2011. 21. vyd. Olomouc, ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-635-8.

VBÍHAL, V. akol. Mzdové účetnictví 2011. 14. vyd. Praha, Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3617-4.

JAKUBKA, J. Zákoník práce s výkladem. 12. vyd. Praha, Grada Publishing, a.s. 2011. ISBN 978-802-247-3812-3.

DAHMEN, ACHIM H. Grundlagen der Lohn- und Gehaltsabrechnung. 2008. Český překlad.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Anna Fedorová, CSc.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2010/11.



Ing. Pavel Svirák, Dr.  
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA  
Děkanka

V Brně, dne 31.3.2011

## **Abstrakt**

Bakalářská práce je zaměřena na porovnání mzdových systému v České republice a v Německu. Teoretická část je zaměřena na popis tvorby hrubé mzdy a stanovení odvodů daní, sociálního a zdravotního pojištění v jednotlivých státech. Praktická část je pojata jako příklad výpočtu mezd určené skupiny zaměstnanců a jejich porovnání. Závěr je zaměřen na zhodnocení obou systémů.

## **Abstract**

The bachelor's thesis is focused on confrontation of the payroll system in the Czech Republic and Germany. The theoretical part is aimed at describing the formation of gross wages and the determination of taxes, social contributions and health insurance in the both of states. The practical part is conceived as an example of calculation of wages for group of employees and their comparison. The conclusion focuses on the evaluation of both systems.

## **Klíčová slova**

mzda, plat, mzdový systém, daně

## **Key words**

wage, pay, payroll systém, taxes

## **Bibliografická citace**

VANĚK, D. *Porovnání mzdových systémů České republiky a Německa*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2011. 57 str. Vedoucí diplomové práce  
Doc. Ing. Anna Fedorová, CSc.

## Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že předložená bakalářská práce na téma „Porovnání mzdových systémů České republiky a Německa“ je původní a zpracoval jsem ji samostatně dle pokynů vedoucího bakalářské práce. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 16. května 2011

.....

Podpis studenta

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí práce Doc. Ing. Anně Fedorové CSc., za pomoc a cenné připomínky a odborné rady, které mi poskytla při vypracování bakalářské práce.

Dále bych rád poděkoval Bc. Janu Brichtovi za konzultace, které výrazně přispěly k vypracování této bakalářské práce.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD A CÍL PRÁCE</b>	<b>- 10 -</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ POJMY</b>	<b>- 11 -</b>
<b>2 POPIS STANOVENÍ ČISTÉ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.1 PŘEHLED SPECIFICKÝCH POJMŮ</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.2 PRÁVNÍ PODKLADY PRO NÁROK NA MZDU</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.3 STANOVENÍ HRUBÉ MZDY</b>	<b>- 13 -</b>
2.3.1 ROZDĚLENÍ HRUBÝCH MEZD	- 13 -
2.3.2 PRACOVNÍ DOBA	- 14 -
2.3.3 PŘÍPLATKY ZA PRÁCI	- 15 -
<b>2.4 STANOVENÍ ČISTÉ MZDY</b>	<b>- 16 -</b>
2.4.1 STANOVENÍ ZÁKLADU DANĚ	- 16 -
2.4.2 VÝPOČET DAŇOVÉ POVINNOSTI	- 17 -
2.4.3 POVINNÉ PLATBY NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	- 20 -
<b>3 POPIS STANOVENÍ ČISTÉ MZDY V NĚMECKU</b>	<b>- 23 -</b>
<b>3.1 PŘEHLED SPECIFICKÝCH POJMŮ</b>	<b>- 23 -</b>
<b>3.2 PRÁVNÍ PODKLADY PRO NÁROK NA MZDU</b>	<b>- 23 -</b>
3.2.1 KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	- 23 -
3.2.2 CELOZÁVODNÍ SMLOUVA	- 24 -
3.2.3 PRACOVNÍ SMLOUVA	- 24 -
3.2.4 PRÁVNÍ SOULAD JEDNOTLIVÝCH SMLUV SE ZÁKONNÝMI PODKLADY	- 24 -
<b>3.3 STANOVENÍ HRUBÉ MZDY</b>	<b>- 29 -</b>
3.3.1 LOHNARTY A JEJICH ROZLIŠENÍ	- 29 -
3.3.2 DRUHY LOHNARTŮ	- 31 -
3.3.3 PRACOVNÍ DOBA	- 32 -
3.3.4 ZÁKONNÁ NÁHRADA MZDY/PLATU	- 33 -
<b>3.4 STANOVENÍ ČISTÉHO VÝDĚLKU</b>	<b>- 35 -</b>
3.4.1 DAŇOVÉ ZPRACOVÁNÍ LOHNARTŮ (SLOŽEK MZDY)	- 35 -



3.4.2	DAŇ ZE MZDY	- 36 -
3.4.3	SOLIDARITNÍ PŘIRÁŽKA A CÍRKEVNÍ DAŇ	- 38 -
3.4.4	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	- 39 -

#### **4 SOUHRNNÉ POROVNÁNÍ ROZDÍLŮ V JEDNOTLIVÝCH STÁTECH Z HLEDISKA ZATÍŽENÍ MEZD SOCIÁLNÍM A ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍM**

**- 44 -**

#### **5 PRAKTICKÝ PŘÍKLAD POROVNÁNÍ TVORBY ČISTÉ MZDY U SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ**

**- 45 -**

5.1	ZADÁNÍ PŘÍKLADU	- 45 -
5.2	VÝPOČET ČISTÉ MZDY	- 46 -
5.2.1	ZAMĚSTNANEC V ČESKÉ REPUBLICE	- 46 -
5.2.2	ZAMĚSTNANEC V NĚMECKU	- 49 -
5.2.3	POROVNÁNÍ MEZD	- 52 -

#### **6 ZÁVĚR**

**- 55 -**

## Úvod a cíl práce

Problematika mezd, mzdového účetnictví a obecně i mzdových systému se dotýká každého člověka, který byl, je nebo se stane zaměstnancem či zaměstnavatelem. Základní pravidla v mzdovém systému určuje stát svými zákony, ty jsou pro jednotlivé podniky, které tyto pravidla přejímají a dotváří tak mzdový systém do konce, závazná.

Cílem mé práce je porovnat mzdové systémy České republiky a Spolkové republiky Německo, porovnat výši zdanění v jednotlivých státech pro vybranou skupinu zaměstnanců, rozdílnost sociálního systému a poukázat na složitost zpracování mzdové agendy.

V teoretické části se zaměřím na popis postupu stanovení čisté mzdy v jednotlivých státech. Zaměřím se především na stanovení hrubé mzdy, popis daňového systému a výpočet daňové povinnosti a také se zaměřím na popis a stanovení plateb zdravotního a sociálního pojištění.

V praktické části se pak zaměřím na porovnání stanovení mezd u vybrané skupiny zaměstnanců. Zaměřím se také na odlišnosti ve zdanění mezd a rozdílnosti při výpočtu plateb na sociální a zdravotní pojištění.

# 1 Základní pojmy

**Zaměstnanec** – jakákoliv osoba, která se dobrovolně zavázala vykonávat druhé osobě (zaměstnavateli) pracovní činnost za úplatu.

**Zaměstnavatel** – osoba (fyzická, právnická nebo veřejné zařízení), která zaměstnává druhou osobu (zpravidla fyzickou) jako zaměstnance.

**Příjem ze závislé činnosti** – tímto pojmem jsou myšleny veškeré příjmy, plynoucí zaměstnancům od zaměstnavatelů. Za příjem ze závislé činnosti nelze považovat příjmy z prodeje nebo příjmy z podnikání, poněvadž podnikání není závislá činnost ve smyslu zákona o dani z příjmu.

**Odměna za práci** – peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnanci za vykonanou práci. Rozdělujeme dva druhy peněžních plnění:

- u dělnických profesí se používá pojmu plat
- u technicko-hospodářských profesí se používá pojmem mzda

**Hrubá odměna za práci** – jako hrubou odměnu za práci můžeme označit veškeré příjmy zaměstnance plynoucí mu ze zaměstnaneckého poměru od zaměstnavatele.

**Čistá odměna za práci** – čistou odměnou za práci můžeme označit hrubou odměnu za práci po odpočtu daní a ostatních zákonných srážek

..

## **2 Popis stanovení čisté mzdy v České republice**

### **2.1 Přehled specifických pojmů**

**Superhrubá mzda** – jedná se hrubou mzdu zvýšenou o náklady zaměstnavatele na zdravotní a sociální pojištění placené za zaměstnance.

**Vyměřovací základ** – tímto pojmem se označuje úhrn příjmů, které podléhají povinnosti srážky daně, zdravotního nebo sociálního pojištění.

### **2.2 Právní podklady pro nárok na mzdu**

*„Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřena v písemné formě, a to minimálně ve dvou vyhotoveních, u nichž jedno obdrží zaměstnanec, druhé zaměstnavatel.“ (1)*

Nejdůležitějším zákonem upravujícím vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce. Ten stanoví veškeré podmínky nejen pro tvorbu pracovních smluv, ale upravuje také práva a povinnosti při rozvázání pracovního poměru, práva a povinnosti při zaměstnávání zdravotně tělesně postižených zaměstnanců, stanovuje veškeré podmínky týkající se dovolené, náhrad mzdy, pracovní doby a jiné.

Dalším, velmi důležitým zákonem v mzdovém systému je zákon č. 586/1992 Sb. - Zákon o daních z příjmu. Tento zákon upravuje zdanění mezd zaměstnanců a stanovuje podmínky pro výpočet čisté mzdy.

## 2.3 Stanovení hrubé mzdy

V českém mzdovém systému rozlišujeme mezi dvěma pojmy označující odměnu za práci. Prvním je plat a druhým je mzda. Plat je peněžitým plněním poskytované zaměstnavatelem, jímž může být pouze:

- stát
- územní samosprávních celek
- státní fond
- příspěvková organizace
- školské zařízení zřízené Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy

Mzda je též peněžitým plněním od zaměstnavatele, jímž je jakákoliv jiná osoba než výše zmíněné.

*„Do hrubé mzdy se zahrnuje mzda (plat), zúčtovaná k výplatě v rozhodném období, bez ohledu na to, zda byla případně vyplacena až po jeho skončení. Nelze však do ní zahrnout plnění, které nemá ve smyslu zákona povahu mzdy, resp. povahu platu, protože není poskytováno za práci, ale jde o plnění poskytované jen v souvislosti se zaměstnáním (a to buď ze zákona, např. náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, výnosy ze zaměstnaneckých akcií, odměny za pracovní pohotovost), anebo podle rozhodnutí zaměstnavatele, zejména plnění věrnostní a stabilizační povahy.“ (1)*

### 2.3.1 Rozdělení hrubých mezd

Podle způsobu stanovení výše hrubé odměny můžeme mzdu či plat rozdělit do tří druhů:

- pevná
- hodinová
- úkolová

**Pevná odměna za práci** – je určena pevně stanovenou sazbou, kterou zaměstnanec obdrží na konci každého měsíce za vykonanou práci. Výše pevné odměny za práci se sjednává v pracovní smlouvě, nebo může být stanovena v dodatku, tzv. mzdovém listu. Tímto způsobem bývají většinou stanoveny mzdy technicko-hospodářským pracovníkům v podnicích ale také téměř všem zaměstnancům pobírajícím za vykonanou práci plat.

**Hodinová odměna za práci** – je stanovena násobkem sjednané hodinové sazby a počtem odpracovaných hodin v kalendářním měsíci. Hodinová sazba je stejně jako pevná odměna za práci sjednána v pracovní smlouvě nebo v mzdovém listu. Hodinovou mzdou se oceňuje práce zaměstnanců převážně dělnických profesí.

**Úkolová odměna za práci** – méně používaný způsob stanovení odměny za práci. Je stanoven buď jednorázovou sazbou za vykonaný úkol (např. demontáž stroje za Kč 5.000,-, nebo výroba 1ks výrobku za Kč 2,-). Hrubá odměna za práci se poté stanoví násobkem počtu vyrobených výrobků a sazby za 1 ks, nebo součtem odměn za jednotlivé úkoly.

### **2.3.2 Pracovní doba**

Zákoník práce stanovuje délku pracovní doby 40 hodin na jeden kalendářní týden. Tato předepsaná pracovní doba se poté rozděluje na pracovní dny. Týdenní pracovní doba se v kalendářním měsíci může rozvrhnout několika způsoby, buď rovnoměrně, tzn., že v každém kalendářním týdnu je stanovený jednotný počet 40-ti pracovních hodin, nebo nerovnoměrně, tj. v některých týdnech je pracovní doba kratší a v jiných delší než je stanovená týdenní pracovní doba. V takovém případě musí být sjednáno vyrovnávací období, za které je součet pracovní doby stejný jako zákonem stanovený. (1)

### 2.3.3 Příplatky za práci

U každého druhu hrubé odměny za práci se při stanovení hrubé odměny setkáme s příplatkovými sazbami. Zákoník práce stanoví v paragrafech 124 až 133 druhy jednotlivých příplatků a jejich minimální sazby.

Mezi nejčastěji se vyskytující příplatky patří:

- Příplatek za práci v sobotu a neděli
- Příplatek za noční práci
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Osobní příplatek

Všechny tyto příplatky se stávají součástí hrubé odměny za práci a v plné výši podléhají zdanění daní z příjmu a srážce sociálního pojištění.

Pro stanovení výše příplatků za práci je povinností zaměstnavatele zjišťovat průměrný výdělek zaměstnance. Z tohoto průměrného výdělku se poté stanoví částka jednotlivých příplatků. Průměrný výdělek se zjišťuje buď jako průměrný hodinový výdělek, nebo jako průměrný měsíční výdělek. (2)

*„Průměrný hodinový výdělek (PHV) je zjišťován vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových.“ (1)*

Vzorec pro průměrný hodinový výdělek vypadá tedy takto:

**PHV = Hrubá mzda / počet skutečně odpracovaných hodin**

*„Průměrný měsíční výdělek (PMV) se zjišťuje přepočtem průměrného hodinového výdělku na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících v průměrném roce na jeden měsíc. Nezjišťuje se tedy přímo, ale přes průměrný hodinový výdělek, který se vynásobí koeficientem vyjadřujícím počet pracovních hodin v měsíci.“*

*Nezjišťuje se také za konkrétní kalendářní měsíc či z údajů za čtvrtletní rozhodné období, ale prostřednictvím průměrných údajů za obecný, tj. průměrný rok.“ (1)*

Při tomto výpočtu se vychází ze zásady, že průměrný rok má 365,25 dní. Koeficient vyjadřující počet pracovních hodin v měsíci se vypočte jako součin stanovené týdenní pracovní doby a počtem týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce.

Vzorec pro průměrný měsíční výdělek vypadá tedy takto:

$$\text{PMV} = \text{PHV} \times (\text{Týdenní pracovní doba} \times 4,348)$$

*„Dílčí koeficient 4,348 vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce.“ (1)*

## **2.4 Stanovení čisté mzdy**

### **2.4.1 Stanovení základu daně**

*„Základ daně je úhrn všech zúčtovaných nebo vyplacených příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků (s výjimkou příjmů zdaněných srážkovou daní a příjmů plynoucích ze zdrojů ze zahraničí do samostatného základu daně) zvýšených o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel.“(1)*

Příjmy zdaněné srážkovou sazbou se pro účely stanovení základu daně nijak neupravují. Pokud se však jedná o příjmy ze zahraničí daňového rezidenta ČR, je třeba rozlišovat, zda má Česká republika, se státem ze kterého příjem plyne, uzavřenou Smlouvu o zamezení dvojího zdanění. Pokud ano, je základem daně příjem zvýšený o povinné pojistné tohoto státu. Tento příjem je možno snížit o zaplacenou daň z příjmu v tomto státě. Pokud ČR nemá s takovým státem uzavřenou Smlouvu o zamezení dvojího



zdanění, pak se jako základ daně bere příjem z tohoto státu zvýšený o povinné pojistné platné v ČR. (2)

### **2.4.2 Výpočet daňové povinnosti**

Zákonem o dani z příjmu je v České republice stanovena jednotná sazba daně z příjmu, a to ve výši 15%. Touto sazbou se každý měsíc ze základu daně stanoví měsíční záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků. Nejdůležitějším podkladem pro výpočet daňové povinnosti je Prohlášení poplatníka daně, jehož podpisem nárokuje přiznání slev na dani, daňového zvýhodnění na vyživované dítě a nezdanitelných částí ze základu daně. Toto Prohlášení nesmí být podepsáno současně u více plátců daně.

V Zákoně o dani z příjmu jsou v §35ba stanoveny slevy na dani. Tyto slevy jsou taxativně určeny a pro jejich uplatnění je potřeba předložit zaměstnavateli příslušný doklad (např. pro slevu na studenta je potřeba předložit potvrzení o studiu). Slevy na dani se uplatňují měsíčně a snižují zálohu na daň. (4)

**Tabulka 1: Slevy na dani uplatňované v ČR**

Zdroj: Autor

<b>Slevy na dani</b>		
Název	Výše	Poznámka
Na poplatníka	Kč 23.640/rok; Kč 1970/měsíc	Uplatnění podepsáním prohlášení
Na manželku/manžela	Kč 24.840/rok	Uplatnění podepsáním prohlášení, pouze při ročním zúčtování, příjmy manžela/ky nepřesáhly Kč 68.000/rok
Pro invaliditu 1. nebo 2. stupně	Kč 2.520/rok; Kč 210/měsíc	Uplatnění podepsáním prohlášení, doklad - výměr o přiznání důchodu
Pro Invaliditu 3. stupně	Kč 5.040/rok; Kč 420/měsíc	Uplatnění podepsáním prohlášení, doklad - výměr o přiznání důchodu
Držiteli průkazu ZTP/P	Kč 16.140/rok; Kč 1.345/měsíc	Uplatnění podepsáním prohlášení, vlastní průkaz ZTP/P
Na studenta	Kč 4.020/rok; Kč 335/měsíc	Uplatnění podepsáním prohlášení; potvrzení o studiu

Podle §35c je možno, při splnění daných podmínek, zálohu na daň po slevě snížit ještě o daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Rozdíl mezi slevou na dani a daňovým zvýhodněním je ten, že přesáhne-li daňové zvýhodnění samotnou daňovou povinnost, pak se tento rozdíl nazývá daňovým bonusem a je vrácen poplatníkovi daně. Pokud by došlo ke stejné situaci uplatněním pouze daňových slev, daňový bonus nevzniká. Daňový bonus se také uplatňuje při měsíčním vyúčtování zálohy na daň. (4)

**Tabulka 2: Daňové zvýhodnění na vyživované dítě**

Zdroj: Autor

<b>Daňové zvýhodnění na vyživované dítě</b>		
Výše zvýhodnění	Kč 11.604/rok/1 dítě	Kč 967/rok/1 dítě
Výše daňového bonusu	min. 50 Kč max. 4.350 Kč/měsíc	min. 100 Kč max. 52.200 Kč/rok

Nezdanitelné části ze základu daně jsou taxativně určeny v Zákoně o dani z příjmu v §15. Podmínky pro uplatnění nezdanitelných částí stanoví stejný zákon v § 38k odst. 5. Jejich uplatnění je každý rok, při ročním zúčtování daně z příjmu.

**Tabulka 3: Nezdanitelné části ze základu daně**

Zdroj: Autor

<b>Nezdanitelné částky ze základu daně</b>		
Název	Výše	Poznámka
Dary	min. 1.000Kč, nebo alespoň 2% ze základu daně, max. však 10% ze základu daně	veškeré další podmínky pro uplatnění nezdanitelných částek ze základu daně jsou uvedeny v Zákoně o dani z příjmu
Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období	max. Kč 300.000/rok	
Příspěvek na penzijní pojištění	max. Kč 12.000/rok	
Příspěvek na soukromé životní pojištění	max. Kč 12.000/rok	
Odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci	max. Kč 3.000/rok	
Odpočet úhrady za zkoušky	max. Kč 10.000/rok	

### **2.4.3 Povinné platby na zdravotní, sociální a úrazové pojištění**

V České republice je zavedený povinný systém plateb zdravotního, sociálního a úrazového pojištění. V případě zaměstnávání zaměstnanců se podílí do tohoto systému zákonem určenými procentními sazbami oba subjekty, zaměstnanec i zaměstnavatel.

#### **2.4.3.1 Zdravotní pojištění**

Poskytovatelem zdravotního pojištění v České republice jsou zdravotní pojišťovny, těmto je též platba za zdravotní pojištění hrazena. Zdravotní pojišťovny pak hradí zdravotnickým zařízením veškeré náklady spojené s léčením pojištěné osoby. V Zákoně o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění je stanovena sazba a podmínky úhrady pojištění za zaměstnance. Zákonem stanovená sazba činí 13,5% z hrubé mzdy zaměstnance, přičemž 4,5% je podíl, který se zaměstnanci skutečně srazí z hrubé mzdy a 9% je podíl, který hradí zaměstnavatel. (5)

#### **2.4.3.2 Sociální pojištění**

Sociální pojištění se skládá ze tří druhů zajištění, z nichž dva mají povahu pojištění a jeden příspěvku. Jde o důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti stanoví jednotlivé sazby pojištění. Zaměstnavatel však platby hradí jednorázově České správě sociálního zabezpečení. Platba na sociální pojištění je poté přerozdělena podle zákonem stanovených sazeb do jednotlivých druhů. (2)

### **2.4.3.3 Úrazové pojištění**

Zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění ukládá povinnost zaměstnavatelům platit zaměstnancům úrazové pojištění. Toto úrazové pojištění se však vztahuje pouze na krytí úrazů způsobených při výkonu zaměstnání, tedy pracovních úrazů, a tzv. nemocí z povolání. Veškeré náklady na úrazové pojištění nese zaměstnavatel, zaměstnanec nepřispívá žádným podílem. Výše pojistného se stanoví procentním podílem z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. V zákoně o úrazovém pojištění jsou taxativně stanoveny činnosti převážně vykonávané zaměstnavatelem a k nim přiřazené procentní sazby úrazového pojištění. (10)

**Tabulka 4: Sazby pro platby na zdravotní a sociální pojištění**

Zdroj: Autor

Druh pojištění	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ					
			důchodové pojištění		nemocenské pojištění		státní politika zaměstnanosti	
	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel	zaměstnanec	zaměstnavatel
poskytovatel	zdravotní pojišťovny působící na území České republiky		Česká správa sociálního zabezpečení		Česká správa sociálního zabezpečení		Úřad práce	
zajištění	základní zdravotnická a stomatologická péče		výplata důchodů (starobní, invalidní, vdovský či vdovecký a sirotčí)		poskytování dávek nemocenského pojištění		poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti	
sazba	4,5%	9,0%	6,5%	21,5%	0,0%	2,3%	0,0%	1,2%
limity	maximální vyměřovací základ činí 72 násobek průměrné mzdy, tedy pro rok 2011 je to 1.781.280,-		maximální vyměřovací základ činí 72 násobek průměrné mzdy, tedy pro rok 2011 je to 1.781.280,-					

## 3 Popis stanovení čisté mzdy v Německu

### 3.1 Přehled specifických pojmů

**Lohnart** – jedná se o pojem označující díl nebo část mzdy či platu.

**Mzdový list** – papírová karta vystavená místně příslušným úřadem (do r. 2008 finančním, poté do r. 2011 obecním), jsou v něm zaznamenány údaje sloužící ke správnému zdanění zaměstnance, např. daňová třída, náboženské vyznání (pro odvod církevní daně), výše nezdanitelných částek na děti. Od r. 2012 bude existovat pouze v elektronické podobě a bude spravován místně příslušným finančním úřadem.

**Daňová třída** – v Německém mzdovém systému je každý daňový poplatník začleněn do daňové třídy v závislosti na osobních poměrech a výkonnosti. Tímto je sníženo daňové zatížení určitých skupin obyvatel (používá se principu progresivního zdanění). (6)

### 3.2 Právní podklady pro nárok na mzdu

Ve Spolkové republice Německo (dále jen Německo) se používá jako podklad pro nárok na mzdu Pracovní smlouva. Pracovní smlouvy musí splňovat zákonné normy dané Spolkovými zákony. Ve většině profesí jsou pracovní smlouvy upravovány též Kolektivními či Celozávodními smlouvami.

#### 3.2.1 Kolektivní smlouva

*„Kolektivní smlouva je kolektivní pracovní smlouvou, jejíž podmínky platí pro určitou skupinu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Uzavírá se mezi **zaměstnavatelskými svazy a odborovými organizacemi** a platí zpravidla pro určitou tarifní oblast a odvětví. Upravuje práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy a obsahuje právní normy, podle nichž se řídí obsah, uzavírání a ukončování pracovních poměrů a body*

*týkající se vnitropodnikových vztahů a otázek z oblasti organizace pracovních vztahů v podnicích.“ (7)*

### **3.2.2 Celozávodní smlouva**

*„Stejně jako kolektivní smlouva patří i celozávodní smlouva (podniková kolektivní smlouva) ke kolektivním pracovním smlouvám. Uzavírá se mezi **zaměstnavatelem a závodní (odborovou) radou** (Betriebsrat) a platí proto pouze pro tento podnik. Pomocí celozávodních smluv lze stanovit příslušné úpravy v podnicích, které nejsou vázány kolektivní smlouvou, nebo doplnit existující kolektivní smlouvy.“ (7)*

### **3.2.3 Pracovní smlouva**

*„Samostatná pracovní smlouva je individuální smlouva mezi **zaměstnavatelem a jednotlivým zaměstnancem**. Pro samostatné pracovní smlouvy platí zásadně volnost při jejich uzavírání, z hlediska zaměstnance se ale nesmí zhoršit platné zákonné, kolektivní nebo celozávodní úpravy. Pracovní smlouva má rozhodující význam zejména v podnicích, v nichž neplatí ani kolektivní smlouva, ani celozávodní smlouva. Obsahuje totiž všechny úpravy týkající se pracovního poměru.“ (7)*

### **3.2.4 Právní soulad jednotlivých smluv se zákonnými podklady**

*„Minimální podmínky pro úpravu pracovního poměru tvoří zákonná ustanovení. Tato zákonná ustanovení nesmí být obcházena ani kolektivními smlouvami, ani celozávodními smlouvami nebo individuálními pracovními smlouvami. Podnik, který je vázán kolektivní smlouvou, nesmí pomocí celozávodních smluv zhoršit podmínky zaměstnance stanovené kolektivní smlouvou. Totéž platí pro individuální pracovní smlouvy.“ (7)*

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že při sestavování jednotlivých pracovních smluv se zaměstnavatelé musí řídit nejen zákonnými podklady, ale i smlouvami uzavíranými odborovými organizacemi či závodními radami. Tyto smlouvy však nijak nesmějí



pozměňovat práva zaměstnance daná zákony. Avšak i mezi zákony existují výjimky. Pracovní zákony v Německu se rozlišují na kogentní, tj. omezující volnost, a nekogentní, tj. připouštějící změnu v dalších smlouvách.

### 3.2.4.1 Pracovní zákony v Německu a jejich obsah:

**Zákon o dani z příjmu (Einkommensteuergesetz)** Zákon o dani z příjmu upravuje mj. zdanění mezd zaměstnanců, stanovuje, které části jsou či nejsou zdanitelné, vyjmenovává daňové úlevy. Přílohou k zákonu o dani z příjmu je daňová tabulka (Steuertabelle). Tato tabulka slouží ke stanovení daně z příjmu, církevní daně a solidaritní přirážky. (7)

**Zákoník sociálního zabezpečení (Sozialgesetzbuch)** Zákoník sociálního zabezpečení se skládá z více zákonů, každý z nich upravuje jinou oblast sociální pojištění. Nejdůležitější je zákon SGB V, který upravuje zdravotní pojištění. Důchodové pojištění upravuje zákon SGB VI. (8)

**Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz)** *„Zákon o pracovní době upravuje mj. přípustnou denní pracovní dobu, poskytované pracovní volno (arbeitsfreie Zeiten), přestávky v práci (Ruhepausen), časové vyrovnání (Zeitausgleich (poskytnutí náhradního volna, vyrovnání přesčasů atp.), práci v noci, práci na směny, práci o nedělích a o svátcích.*  
*průměrně maximálně 48 hodin týdně;*  
*přestávka při pracovní době mezi 6 - 9 hodinami činí nejméně 30 minut, přestávka při pracovní době nad 9 hodin činí nejméně 45 minut;*  
*doba trvání přestávky nejméně 15 minut bez přerušení;*

*při pracovní době nad 12 hodin ve všední dny musí následovat nepřetržitý odpočinek trvající nejméně 11 hodin.“ (7)*

**Zákon o bezpečnosti práce  
(Arbeitsschutzgesetz)**

*„Tento zákon slouží k zajištění a zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti pomocí opatření BOZP. Zaměstnavatelé a zaměstnanci přitom musí splňovat mj. tyto body:*

*zamezení resp. minimalizace ohrožení života a zdraví zaměstnanců;*

*učinění vhodných preventivních opatření pro první pomoc, pro likvidaci požáru a pro evakuaci zaměstnanců a jiných přítomných osob;*

*proškolení zaměstnanců zaměstnavatelem ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a jmenování pověřené osoby pro BOZP;*

*zaměstnanci jsou dle svých daných možností povinni starat se o svou vlastní bezpečnost a zdraví a o bezpečnost a zdraví jiných dotčených osob.“ (7)*

**Zákon o kolektivních smlouvách  
(Tarifvertragsgesetz)**

*„Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran a obsahuje právní normy, podle nichž se řídí obsah, uzavírání a ukončování pracovních poměrů a body týkající se vnitropodnikových vztahů a otázek z oblasti organizace pracovních vztahů v podnicích.*

*Těžištěm kolektivních vyjednávání mezi zástupci zaměstnavatelů a odbory je přitom vždy výše odměny za práci, pracovní doba, ochrana před výpovědí a nárok na dovolenou.*

*kolektivní smlouvy musí mít písemnou formu;*

*smluvní strany kolektivní smlouvy jsou odbory, jednotliví zaměstnavatelé a sdružení zaměstnavatelů;*

*kolektivní smlouvou jsou vázáni pouze členové smluvních stran kolektivní smlouvy a zaměstnavatel, který je sám smluvní stranou kolektivní smlouvy.“ (7)*

**Spolkový zákon  
dovolené  
(Bundesurlaubsgesetz)**

- o** *„Spolkový zákon o dovolené upravuje nárok na dovolenou, dobu trvání dovolené a náhradu mzdy za dovolenou, které mají zvláštní význam pro vyúčtování mezd a platů.  
zaměstnanec má za každý kalendářní rok zákonný minimální nárok na 24 všedních dnů nebo 20 pracovních dnů placené dovolené na zotavenou;  
doložené dny nemoci během dovolené se nepovažují za dny dovolené;  
nárok na plnou dovolenou vzniká poprvé po 6 měsících;  
tento bod ale v praxi nemá velkou relevanci  
za každý měsíc rodičovské dovolené se nárok na dovolenou snižuje o 1/12 roční dovolené;  
náhrada mzdy za dovolenou vyplývá z průměrné odměny za práci posledních 13 týdnů před začátkem dovolené; je třeba zde zohlednit i složky odměny jako jsou příplatky, provize, pravidelné výkonnostní prémie (osobní ohodnocení), příjmy v naturáliích apod.;*
- náhrada dovolené na zotavenou peněžní platbou je nepřipustná;*
- dny stávky se do dovolené nezapočítávají.“ (7)*

**Zákon o náhradě  
mzdy/platu  
(Entgeltfortzahlungsgesetz)**

- o** *„Zákon o náhradě mzdy/platu upravuje vyplácení náhrady odměny za práci v případě nemoci a o svátcích.  
v případě nemoci se náhrada mzdy vyplácí po dobu 6 týdnů;  
nárok na náhradu mzdy vzniká poprvé po 4 týdnech trvání pracovního poměru*

*zaměstnanec je povinen neprodleně doložit pracovní neschopnost a její předpokládanou dobu trvání;*

*v případě neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci jeden den před a/nebo po svátku nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ani za tyto dny, ani za svátek s nimi související;*

*výše náhrady mzdy se řídí podle odměny za práci, které by zaměstnanec v pravidelné pracovní době dosáhl, kdyby býval neonemocněl;*

*nárok na náhradu mzdy po dobu 6 týdnů vzniká znovu u každého nového onemocnění.“ (7)*

**Právo těžce zdravotně postižených (sociální zákoník - SGB IX)**

*„Upravuje začlenění osob s těžkým zdravotním postižením do práce a profese. Obsahuje mj. úpravy k odměně za práci, ochraně před výpovědí a dodatečné dovolené.*

*zaměstnavatelé s min. 20 zaměstnanci musí obsadit 5% pracovních míst těžce zdravotně postiženými osobami;*

*s výpovědí těžce zdravotně postiženého zaměstnance zaměstnavatelem musí souhlasit úřad pro integraci;*

*při dosažení počtu nejméně 5 těžce zdravotně postižených zaměstnanců se volí zástupce těžce zdravotně postižených;*

*těžce zdravotně postižení jsou na vlastní žádost zproštěni práce navíc;*

*nárok na 5 pracovních dnů placené dovolené na zotavenou ročně navíc.“ (7)*

**Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance (Altersteilzeitgesetz)**

*„Účelem práce starších zaměstnanců na zkrácený úvazek je umožnit těmto zaměstnancům plynulý přechod z produktivního věku do starobního důchodu a kromě toho tak vytvořit nová pracovní místa. Zaměstnanec musí završit 55. rok věku, ale nesmí ještě završit 65. rok věku.*

*Zaměstnanci mohou tímto způsobem zredukovat zaměstnání podléhající povinnosti sociálního zabezpečení až do obdržení zákonného důchodu na polovinu dosavadní týdenní pracovní doby. Aby zaměstnanec nebyl nucen náhle vyjít s polovinou dosavadního platu, je zaměstnavatel povinen zvýšit normální odměnu za práci připadající na práci starších zaměstnanců na zkrácený úvazek nejméně o 20%. Tento rozdíl hradí zaměstnavateli Spolková agentura práce. Předpokladem zde ovšem je, aby byl zaměstnán nový zaměstnanec evidovaný jako nezaměstnaný nebo učeň.“ (7)*

Platnost tohoto zákona skončila dne 31. 12. 2009, avšak zaměstnavatelům, kteří nadále zaměstnávají zaměstnance podle tohoto zákona, plyne podpora nadále.

### **3.3 Stanovení hrubé mzdy**

V Německu je hrubá mzda stanovena buď pevnou sazbou, nebo hodinovou sazbou. Jednotlivé sazby jsou stanoveny primárně v pracovní smlouvě. Má-li zaměstnavatel povinnost řídit se kolektivními či celozávodními smlouvami, mohou být sazby stanoveny v těchto smlouvách. (7)

#### **3.3.1 Lohnarty a jejich rozlišení**

V německém mzdovém systému je téměř každá hrubá mzda složena z více složek tzv. Lohnartů (z německého výrazu Lohnart – druh nebo typ mzdy). Tohoto systému se používá z důvodu rozdílného zdanění jednotlivých Lohnartů, např. příplatek za práci o nedělích a svátcích je nezdanitelný do výše 50 % ze základu mzdy za práci o nedělích a svátcích. Tyto složky se dále také rozlišují:

- 1. rozlišení: zda se jedná o příjmovou nebo srážkovou

„Hrubé příjmy jsou všechny složky odměny za práci, které zaměstnanci plynou od zaměstnavatele, např. mzda, plat, příspěvek na dovolenou, nepeněžní příjmy (geldwerte Vorteile) atd. Naproti tomu hrubé srážky snižují hrubou odměnu za práci, která podléhá dani a sociálnímu zabezpečení. Příkladem hrubé srážky jsou dny krácení ve vyúčtování odměny za práci (např. neplacená dovolená, neplacená doba nemoci).“ (7)

- 2. rozlišení: zda se jedná o pravidelné či jednorázové příjmy

„Hrubé příjmy a srážky mohou být dále rozlišovány podle pravidelnosti platby: patří sem jak běžné příjmy (např. mzda a plat), tak i jednorázové příjmy (Einmalbezüge) (např. příspěvek na dovolenou a příspěvek na Vánoce) a příjmy v naturáliích (nepeněžní příjmy).“ (7)

Toto rozlišení je důležité pro výpočet průměrné mzdy, která se používá při úhradě dovolené.

#### Tabulka 5: Rozlišení Lohnartů podle pravidelnosti jejich příjmu

Zdroj: DAHMEN, Achim H. Grundlagen der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Upraveno autorem.

Běžné příjmy	Jednorázové příjmy	Příjmy v naturáliích
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mzda a plat</li> <li>▪ Příplatky za práci přesčas</li> <li>▪ Náhrada mzdy v případě nemoci</li> <li>▪ Náhrada mzdy za státní svátek</li> <li>▪ Náhrada mzdy za dovolenou</li> <li>▪ Běžné prémie</li> <li>▪ Příspěvek na majetkotvorné spoření</li> <li>▪ Příspěvek na penzijní připojištění (a jiná opatření na zajištění příjmu v důchodu)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ příspěvek na dovolenou</li> <li>▪ příspěvek na Vánoce</li> <li>▪ tantiémy</li> <li>▪ roční prémie</li> <li>▪ odměna k pracovním u jubileu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ strava a ubytování zdarma nebo se slevou</li> <li>▪ používání firemních vozidel k soukromým účelům</li> <li>▪ firemní rabaty (od určité velikosti)</li> </ul>

V německém mzdovém účetnictví se používá velmi mnoho Lohnartů, od základních které stanovují základní mzdu či plat, přes Lohnarty stanovující příplatky (např. za práci přesčas, práci o nedělích a svátcích, prémie), náhrady (např. náhradu mzdy v případě dovolené nebo nemoci) až po velmi speciální, jimiž se stanoví prémie, odměny a pro zaměstnance, např. příspěvek na pojištění či spoření, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce.

### **3.3.2 Druhy Lohnartů**

Do skupiny základních Lohnartů patří Gehalt a Lohn (česky mzda a plat). Výrazu Gehalt se používá pro vyjádření pevně stanovených mezd, např. Tariflichesgehalt (pevná mzda daná tarifními tabulkami) nebo Auserariflichesgehalt (pevná mzda sjednaná v pracovní smlouvě). Výrazu Lohn se používá u příjemců hodinové mzdy (Stundenlohnsatz). (7)

Mezi další druhy patří Lohnarty týkající se příplatků za práci vykonanou mimo stanovenou pracovní dobu. Jedná se tedy o úhradu přesčasových hodin, příplatek za práci o nedělích a svátcích a příplatek za práci v noci. Tyto příplatky mohou být stanoveny procentuální sazbou ze základní sazby, nebo pevnou sazbou (např. příplatek za práci v noci může být 50% ze základní mzdy, nebo 5 Euro za každou odpracovanou hodinu). (7)

Další skupinou náhradových Lohnartů se stanoví náhrady mzdy v případě nemoci zaměstnance, státního svátku nebo má-li zaměstnanec dovolenou. Podle zákona o náhradě mzdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy či platu v případě nemoci po dobu 42 kalendářních dnů. (7)

Poslední skupina Lohnartů slouží k vyplácení prémie a příspěvků. Tyto prémie mohou být vypláceny pravidelně (např. prémie za používání cizího jazyka) i jednorázově (např. vánoční prémie). (7)

### 3.3.3 Pracovní doba

Správné stanovení pracovní doby je velmi důležité především u hodinové odměny za práci. Přesným součtem hodin a posléze přiřazení ke správnému Lohnartu dojdeme k sestavení hrubé mzdy. U pevné odměny za práci není stanovení pracovní doby primárně důležité pro výpočet hrubé mzdy (tu máme pevně stanovenou), ale pro rozdělení pevné sazby na podíl připadající na běžné pracovní dny a podíl, jenž je vyplácen jako náhrada mzdy za dovolenou, nemoc nebo státní svátek. (7)

Německý mzdový systém rozlišuje tyto časové pojmy:

- **Kalendářní doba (Kalenderzeit):** Vymezuje období, za které je stanovena předepsaná pracovní doba. V téměř každém pracovním poměru se za kalendářní dobu považuje kalendářní měsíc, avšak může jím být i den, nebo týden.
- **Předepsaná pracovní doba (Solarbeitszeit):** Jedná se předepsanou pracovní dobu stanovenou v pracovních či kolektivních smlouvách. V německém mzdovém systému se zpravidla určuje denní a týdenní pracovní doba. Měsíční pracovní doba se přepočítává podle počtu týdnů v roce. Důvodem je rozdílný počet týdnů v každém měsíci.
- **Pracovní doba (Arbeitszeit):** Pracovní doba, která byla za danou kalendářní dobu skutečně odpracována.

Základní pojmy označující dobu, za kterou se vypočítává základní hrubá mzda při hodinové sazbě.

- **Hodiny práce o nedělích a státních svátcích:** Pracovní doba odpracovaná v neděli a o státem uznaných svátcích. Zaměstnavatelé proplácí jen ty svátky, které jsou zákonem uznané ve spolkové zemi, ve které mají své sídlo.
- **Hodiny práce v noci:** Za práci v noci se považuje doba odpracovaná mezi 23:00 až 06:00, v potravinářském průmyslu je to doba mezi 22:00 až 05:00.



- **Placené volno (Bezahlte Freizeit):** jedná se o tzv „sociální dobu“ (Sozialzeiten), tedy dny dovolené, nemoci, státní svátky připadající na pracovní den a ostatní doby s nárokem na náhradu mzdy.

### 3.3.4 Zákonná náhrada mzdy/platu

#### 3.3.4.1 Náhrady mzdy ve státem uznaných svátcích

*„Zákon o náhradě mzdy zavazuje zaměstnavatele k náhradě mzdy za státní svátky, které připadnou na pracovní dny. Přitom se pro svátek předpokládá pracovní doba, který by byla průměrně odpracována v tento jeden pracovní den. Přitom je třeba zohlednit příplatky za práci v noci atd.*

*Zaměstnanec ztrácí svůj nárok na náhradu mzdy za státní svátek v případě jeho neomluvené nepřítomnosti v práci jeden pracovní den před nebo po svátku.“ (7)*

#### 3.3.4.2 Náhrady mzdy za dobu nemoci

*„Pokud dojde k překážce v práci na straně zaměstnance z důvodu pracovní neschopnosti podmíněné nemocí, je zaměstnavatel podle zákona o náhradě mzdy povinen vyplácet náhradu mzdy/platu **po dobu až 42 kalendářních dnů**, a to za těchto předpokladů:*

- *Pracovní poměr existuje minimálně 4 týdny bez přerušování.*
- *Pracovní neschopnost nastala bez zavinění zaměstnance. Nárok na náhradu mzdy je vyloučen pouze v případě úmyslného zavinění nebo zavinění z hrubé nedbalosti, např. v případě řízení vozidla pod vlivem alkoholu.*
- *V předcházejících 6 měsících nebyl zaměstnanec v pracovní neschopnosti v důsledku stejné nemoci.“ (7)*

Platí tedy, že náhrada mzdy/platu je poskytována po uplynutí minimálně 4 týdnů od nástupu do zaměstnání. Prvních 42 kalendářních dnů nemoci je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhrady mzdy/platu v plné výši. Po uplynutí této lhůty jsou zaměstnanci vypláceny náhrady mzdy/platu zdravotní pojišťovnou u které je pojištěn. Další podmínkou pro vyplácení náhrady zaměstnavatelem je, že zaměstnanec nesměl být

nemocen v důsledku stejné nemoci 6 měsíců před počátkem nemoci. Pokud ano, pak se doby této nemoci sčítají.

Pro náhradu mzdy v případě nemoci je také rozhodující, které druhy odměny za práci se zohlední. Zákonodárce vyloučil ze započitatelné odměny za práci mj. tyto složky mzdy:

- odměny navíc hrazené za přesčasové hodiny
- příspěvky na jízdní výlohy
- příplatky za práci v silně znečištěném prostředí (Schmutzzulagen)
- příspěvky na stravování (Essenszuschüsse)

### **3.3.4.3 Náhrada mzdy za dny dovolené**

*„Náhrada mzdy za dovolenou je pokračováním ve vyplácení odměny za práci během dovolené na zotavenou a náleží každému zaměstnanci. Výše náhrady mzdy za dovolenou vyplývá z průměrné odměny za práci posledních 13 týdnů před začátkem dovolené. Přitom je zde třeba zohlednit i složky odměny jako jsou příplatky, provize, pravidelné výkonnostní prémie (osobní ohodnocení) apod.“ (7)*

### **3.3.4.4 Výpočet zákonné náhrady mzdy/platu**

*„Za „sociální doby“ (státní svátky, dny dovolené, dny nemoci a ostatní doby s nárokem na náhradu mzdy) je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy. Její výše se řídí zpravidla podle toho, co by zaměstnanec vydělal, kdyby býval ve stejné době pracoval. Na tomto místě se také zohledňují ujednání z kolektivní smlouvy, celozávodních smluv nebo z individuální pracovní smlouvy.“ (7)*

Vypočítat zákonnou náhradu lze velmi jednoduše u zaměstnanců s pevně stanoveným měsíčním platem (Gehalt), nebo zaměstnancům s pevně stanovenou pracovní dobou a fixní sazbou. Mnohem složitější je výpočet zákonné náhrady u zaměstnanců, jejichž hrubá mzda je složena z více plateb, např. odměny za přesčas, odměny za práci ve ztíženém prostředí, prémie apod.

Základní výpočet zákonné náhrady mzdy na jeden tzv. „Sociální den“ (Sozialtag) je:

### **Předepsaná pracovní doba x Průměrná mzdová sazba**

**Předepsaná pracovní doba** je taková doba, která by byla odpracována, kdyby tento den běžně pracovalo.

**Průměrnou mzdovou sazbu** musíme dále vypočítat jednoduchým vzorcem

### **Částka odměny za práci / Doba výkonu práce**

Nejčastěji se používá tříměsíční průměrná mzdová sazba, v některých případech je ale potřeba počítat i půlroční nebo roční průměrnou mzdovou sazbu. Základním pravidlem však je vyrovnat kolísání příjmů. Při výpočtu průměrné mzdové sazby za účelem zjištění zákonné náhrady mzdy však musíme vyloučit dřívější zahrnutí zákonných náhrad.

## **3.4 Stanovení čistého výdělku**

*„Každý zaměstnanec je povinen odvádět ze svých příjmů daň z příjmu. Podle Zákona o dani z příjmu je za daň ze mzdy odpovědný zaměstnavatel, který je povinen ji srážet z hrubé odměny za práci zaměstnance a odvádět. Kromě daně ze mzdy je zaměstnavatel povinen srážet a odvádět ještě solidaritní přirážku a případně církevní daň. Zaměstnavatel je tedy povinen pro každého zaměstnance správně stanovit výši daní srážených ze mzdy (Lohnabzugssteuern) a odvádět je.“ (7)*

### **3.4.1 Daňové zpracování Lohnartů (složek mzdy)**

Před samotným stanovením výše daně ze mzdy, je potřeba si jednotlivé Lohnarty, složky mzdy, daňově rozdělit, protože ne všechny podléhají dani ze mzdy.

Příklady Lohnartů **podléhajících dani ze mzdy**:

- fixní plat
- měsíční mzda
- přesčasové hodiny
- základní sazba za hodiny odpracované o nedělích a o svátcích
- náhrada mzdy za svátky, dovolenou nebo nemoc
- ...

**Příklady nezdanitelných Lohnartů:**

- příplatek k mateřskému příspěvku
- příplatek za práci v noci
- příplatek za práci o nedělích a svátcích
- ...

**Příklad Lohnartu omezeně osvobozeného od daně ze mzdy (do určité výše):**

- Podíl zaměstnavatele na pojistném zaměstnanců na dobrovolné a soukromé zdravotní pojištění

### **3.4.2 Daň ze mzdy**

Daň ze mzdy je jednou ze složek daně z příjmu (mezi další patří např. daň z pronájmu, nebo daň darovací). Veškeré náležitosti týkající se daně ze mzdy jsou stanoveny v zákoně o dani z příjmu. (8)

*„Podle zákona o dani z příjmu jsou daňoví poplatníci zdaňováni individuálně v závislosti na jejich osobních poměrech a výkonnosti. Tím má být sníženo finanční zatížení např. rodin nebo zdravotně postižených osob. Protože daň ze mzdy představuje započitatelnou daň (Anrechnungssteuer) daně z příjmu, musí být osobní poměry zaměstnance zohledněny i u daní srážených ze mzdy. To se provádí zařazením zaměstnance do jedné z celkem šesti daňových tříd daně ze mzdy.“ (7)*

**Tabulka 6: Daňové třídy**

Zdroj: DAHMEN, Achim H. Grundlagen der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

<b>I</b>	Do daňové třídy I patří zaměstnanci, kteří jsou svobodní, dále zaměstnanci, kteří jsou ženatí/vdané a žijící trvale odděleně, kteří jsou ovdovělí nebo rozvedení.
<b>II</b>	Do daňové třídy II se zařazují zaměstnanci, kteří jsou rodiči – samoživiteli, jsou buď svobodní, ženatí/vdané a žijící trvale odděleně, ovdovělí nebo rozvedení a jimž náleží částka daňové úlevy pro samoživitele (Entlastungsbetrag für Alleinerziehende). Nezdanitelná částka daňové úlevy náleží daňovým poplatníkům nežijícím v páru, kteří žijí ve společné domácnosti ve stejném bytě s nejméně jedním nezletilým dítětem. Za osoby nežijící v páru se považují osoby, které nesplňují předpoklady pro zdanění manželů (Ehegattenveranlagung) a nežijí ve společné domácnosti s jinou dospělou osobou, ledaže jim za tuto jinou osobu náleží nezdanitelná částka na dítě (Kinderfreibetrag).
<b>III</b>	Do daňové třídy III patří ženatí zaměstnanci/vdané zaměstnankyně, pokud oba manželé podléhají neomezeně dani z příjmu a nežijí trvale odděleně. Kromě toho musí pro manžela/ku platit jedna z následujících podmínek: › manžel/ka nepobírá pracovní mzdu (Arbeitslohn) nebo je na žádost obou manželů zařazen/a do daňové třídy V. Pokud jeden z manželů zemře, může být ovdovělému zaměstnanci poskytnuta daňová třída III ještě za rok úmrtí manžela. Předpokladem tohoto poskytnutí daňové třídy III je, že v době úmrtí oba manželé podléhali neomezeně dani z příjmu a nežili trvale odděleně. Rozvedení zaměstnanci si mohou za kalendářní rok, ve kterém bylo manželství rozvedeno, ponechat daňovou třídu III, pokud v roce rozvodu oba manželé podléhali neomezeně dani z příjmu a nežili trvale odděleně. Daňová třída III může být použita pro rozvedené zaměstnance i v případě, že druhý z manželů uzavřel ve stejném roce nový sňatek a oba manželé z nového manželství podléhají neomezeně dani z příjmu a nežijí trvale odděleně.
<b>IV</b>	Do daňové třídy IV se zařazují ženatí zaměstnanci/vdané zaměstnankyně, pokud › manžel podléhá neomezeně dani z příjmu a › manželé nežijí trvale odděleně a › druhý z manželů pobírá rovněž pracovní mzdu. Pokud jedna z těchto podmínek není splněna, zařadí se zaměstnanec do jiné daňové třídy, jejíž podmínky splňuje (např. do daňové třídy III).
<b>V</b>	Do daňové třídy V patří zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro daňovou třídu IV a u nichž byl manžel na žádost obou manželů zařazen do daňové třídy III. Při vyměřování daně z příjmu již nehraje žádnou roli, kterou kombinaci daňových tříd zaměstnanci zvolili. Pro ženaté/vdané, trvale odděleně nežijící manžele zde platí tabulka pro výpočet daně z příjmu společně zdaňovaných manželů (Splittingtabelle). Přitom je ovšem třeba vzít na vědomí, že v případě kombinace daňových tříd III-V mohou při vyměřování daně z příjmu snadno vzniknout doplátky daně z příjmu.
<b>VI</b>	Daňová třída VI platí nezávisle na rodinném stavu pro druhý a pro každý další pracovní poměr, pokud zaměstnanec pobírá odměnu za práci od více zaměstnavatelů.

Zařazení zaměstnance do určité daňové třídy neprovádí zaměstnavatel. Daňová třída je uvedena v mzdovém listu (Lohnsteuerkarte), kterou zaměstnanec předložil před nástupem do zaměstnání. Změny ve mzdovém listu může provádět pouze příslušný úřad, který mzdový list vydal.

V německém mzdovém systému je daň ze mzdy progresivní daní, tzn., že vyšší příjmy jsou zdaněny vyšší sazbou daně a naopak nižší příjmy jsou zdaněny nižší sazbou daně. V Německu je základní sazba daně stanovena na 15%, nejvyššímu možnému zdanění 45% podléhají zaměstnanci s příjmem vyšším než 250 000 €.

V Německu také existuje typ zaměstnání tzv. Minijob. Jedná se o zaměstnance, s hrubou mzdou v maximální výši € 400,-/měsíc. V takovém případě je zaměstnanec osvobozen od platby daně a části zdravotního a důchodového pojištění. Zaměstnavatel však od povinnosti hradit svůj podíl osvobozen není. Dále ještě existuje v Německu přechodné pásmo, tzv. Gleitzone, což je pásmo, kdy je zaměstnanec povinen platit svoje podíly na sociálním zabezpečení, avšak ještě není povinen plně hradit daň ze mzdy. Daň se v takovém případě stanoví pevnou sazbou 15%. (7)

Výpočet daně je v německém mzdovém systému velice složitý. Jelikož se se zvyšujícím vyměřovacím základem mění i vzorec pro výpočet daně, zveřejňuje Spolkové ministerstvo financí každoročně tabulky, v nichž lze jednoduše zjistit výši daně. Tyto tabulky stanovují pro daný interval výše mzdy výši daně ze mzdy, církevní daně a solidaritní přirážky.

### **3.4.3 Solidaritní přirážka a církevní daň**

#### **Solidaritní přirážka (SolZ)**

*„Církevní daň a solidaritní přirážka jsou takzvané přirážkové daně (Zuschlagssteuern), protože jejich vyměřovacím základem není samotný hrubý plat, nýbrž odváděná částka daně ze mzdy. Samotné přirážkové daně nepodléhají progresi, nýbrž jsou stejně vysoké pro všechny zaměstnance podléhající dani. Pro solidaritní přirážku ovšem existuje*

*omezení, pro zaměstnance s nízkým výdělkem (Geringverdiener), ve které se nevybírání žádná nebo snížená daňová sazba.“ (7)*

Solidaritní přírážka se vybírá od 1. ledna 1995 jako přírážka k dani ze mzdy, k dani z příjmu a k dani z příjmu právnických osob pro financování německého znovusjednocení. Solidaritní přírážka činí 5,5 % z odváděné daně ze mzdy. (4)

### **Církevní daň**

*„Církevní daň se vybírá jako přírážková daň z daně ze mzdy, resp. z daně z příjmu, pokud je daňový poplatník členem náboženského společenství, které je oprávněno vybírat církevní daň. U zaměstnanců podléhajících dani sráží zaměstnavatel církevní daň v rámci srážky daně ze mzdy a odvádí ji finančnímu úřadu. Daňová sazba je v jednotlivých spolkových zemích různá. Podle spolkové země činí daňová sazba pro evangelickou a římsko-katolickou církev v současné době 8 % nebo 9 %. Zda zaměstnanec podléhá církevní dani, zjistí zaměstnavatel ze mzdového listu.“ (7)*

### **3.4.4 Sociální zabezpečení**

Struktura sociálního zabezpečení se v Německu skládá z těchto pěti druhů pojištění:

- zdravotní pojištění (Krankenversicherung KV)
- důchodové pojištění (Rentenversicherung RV)
- pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung AV)
- pojištění nákladu opatrovnictví (Pflegenversicherung PV)
- úrazové pojištění (Unfallversicherung UV)

Do každého z těchto pěti druhů pojištění přispívá stanoveným podílem jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Sociální pojištění je pro všechny zaměstnance povinné. Výjimku tvoří zaměstnanci s nízkými příjmy do € 400,- (např. praktikanti). Od povinnosti být sociálně pojištěni sice osvobození nejsou, celou částku za ně ovšem hradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel zaměstnancům sráží z jejich hrubého platu nebo mzdy daný podíl a ten spolu s podílem, který je povinen zaměstnavatel zaplatit za zaměstnance, odvede příslušné zdravotní pojišťovně (Krankenkasse). Ta poté převede

peníze určené na důchodové a úrazové pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění nákladů opatrovnictví příslušným institucím.

Výjimku tvoří úrazové pojištění, zde nese v každém případě náklady zaměstnavatel. Nejedná se však o běžně známé úrazové pojištění, ale pouze o krytí úrazů vzniklých na pracovišti, tedy pracovních úrazů.

*„Pojistné na úrazové pojištění stanoví příslušná oborová profesní organizace. Zaměstnanci jsou zde rozdělení podle činnosti a s ní souvisejícího rizika úrazu do tříd nebezpečí (Gefahrenklassen), pro které je vybíráno pojistné v různé výši. Tak je např. sazba pojistného pro zaměstnance na stavbě vyšší než sazba pojistného pro kancelářského zaměstnance“. (7)*

V Německu existuje možnost zvolit si způsob sociálního pojištění. Buď může být zaměstnanec pojištěn v zákonném systému pojištění, nebo v soukromém systému pojištění. Soukromý systém pojištění se vztahuje pouze na Zdravotní pojištění a Pojištění nákladů opatrovnictví. Zákonný systém má stanovené sazby, které je povinen zaměstnavatel odvádět příslušným institucím. U soukromého zdravotního pojištění si částku za zdravotní pojištění stanoví sama pojišťovna. Tyto částky se však neřídí výší zaměstnancova platu či mzdy, ale jeho věkem a zdravotním stavem. Důchodové pojištění má také dvě varianty, buď může být zaměstnanec pojištěn v zákonném systému u některé z důchodových pojišťoven, nebo si může povinně spořit do důchodových fondů. Pojištění pro případ nezaměstnanosti se vždy vyměřuje zákonem stanovenou sazbou, zde jiná varianta neexistuje. (7)



**Tabulka 7: Zdravotní a sociální pojištění** Zdroj: DAHMEN, Achim H. Grundlagen der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Upraveno autorem.

Druh pojištění	Zdravotní pojištění (Krankenversicherung) KV	Důchodové pojištění (Rentenversicherung) RV	Pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung) AV	Pojištění nákladů opatrovnictví (Pflegeversicherung) PV
<b>Vybírání pojistného</b> v procentech z odměny za práci podléhající sociálnímu zabezpečení, nejvýše ovšem do limitu pro vyměření pojistného (BBG)	všeobecná sazba pojistného 14,9 % snížený 14,3 %	sazba jednotná pro celou SRN: 2009: 19,9%	sazba jednotná pro celou SRN: 2009: 2,8 %	sazba jednotná pro celou SRN: 2009: 1,95% přirážka pro bezdětné: 0,25% Pouze k podílu zaměstnance
<b>Limity pro vyměření pojistného (Beitragsbemessungsgrenzen)</b> (BBG) měsíční roční	2010: 3.750 € 45.000 €	2009: <b>ZÁPAD (WEST)</b> 5.500 € 66.000 €  2009: <b>VÝCHOD (OST)</b> 4.650 € 55.800 €	jako důchodové pojištění	jako zdravotní pojištění
<b>Limit roční odměny za práci (Jahresarbeitsentgeltgrenze)</b>	2010: 49.950 €	vždy je dána povinnost pojištění	vždy je dána povinnost pojištění	vždy je dána povinnost pojištění
<b>Úhrada pojistného</b> běžný případ  zaměst. s nízkým výdělkem (např. učeň/praktikant do 325€)  zaměstnanec, který dosáhl 65 let věku  výdělečně činný příjemce plného starobního důchodu, který dosáhl 65 let věku	<b>zaměstnavatel    zaměstnanec</b> 7,0%                7,9%  14,9%                nic  7,0%                7,9%  6,7%                7,6%	<b>zaměstnavatel    zaměstnanec</b> polovinu            polovinu  obě poloviny      nic  polovinu            polovinu  svou polovinu      nic	<b>zaměstnavatel    zaměstnanec</b> polovinu            polovinu  obě poloviny      nic  svou polovinu      nic  svou polovinu      nic	<b>zaměstnavatel    zaměstnanec</b> polovinu            polovinu  obě poloviny      nic  polovinu            polovinu  polovinu            polovinu

### 3.4.4.1 Zdravotní pojištění (Krankenversicherung KV)

Zákonem jsou stanoveny dvě sazby pro výběr zdravotního pojištění, základní 14,9 %, snížená sazba činí 14,3 %, tato sazba se používá pro výpočet platby na zdravotní pojištění u určitých skupin zaměstnanců, např. pracujících důchodci. Sazby se poté dále dělí na dva díly, podle druhu zaměstnance. Základní rozdělení je: 7 % platí zaměstnavatel a 7,9 % platí zaměstnanec. U pracujících důchodců je rozdělení sazby 14,3 % následující: 6,7 % zaměstnavatel a 7,6 % zaměstnanec. (9)

Měsíční limit pro vyměření částky zdravotního pojištění je 3.750 €. Částka přesahující tuto hranici je osvobozena od povinnosti srážky sociálního pojištění. U zdravotního pojištění je také jako u jediného stanovena hranice roční odměny za práci, tedy přesáhne-li zaměstnanec v průběhu jednoho kalendářního roku tuto hranici, je poté do konce kalendářního roku osvobozen od platby zdravotního pojištění. Limit pro vyměření částky zdravotního pojištění i Hranice roční odměny za práci platí na území celého Německa. (9)

Poskytovatelem zdravotního pojištění jsou zdravotní pojišťovny. V Německu jsou kromě Všeobecné zdravotní pojišťovny (AOK – Allgemeine Ortskrankenkasse) také Oborové zdravotní pojišťovny (IKK – Innungskrankenkasse), Podnikové zdravotní pojišťovny (BKK – Betriebskrankenkasse) a mnoho soukromých zdravotních pojišťoven. Mezi největší všeobecné zdravotní pojišťovny patří AOK Bayern a AOK Hessen. Největší oborová zdravotní pojišťovna je IKK Classic. Téměř každý celosvětově známý německý podnik má svoji Podnikovou zdravotní pojišťovnu, nejznámější jsou BKK Audi, BKK BMW, BKK Bosch, BKK Braun, BKK Daimler, BKK Deutsche Bank, BKK Ernst & Young, BKK MAN, BKK Miele nebo BKK Siemens. Zaměstnanci takovýchto podniků však nemají povinnost být pojištěni u podnikové zdravotní pojišťovny.

Další možnost zdravotního pojištění je, být pojištěn u soukromé zdravotní pojišťovny. V takovémto případě si zaměstnanec hradí kromě zdravotního pojištění i pojištění nákladů opatrovnictví. Sazba za zdravotní pojištění je stanovena přímo zdravotní

pojišťovnou. Zaměstnavatel musí však i na takové pojištění přispívat polovinu stanovené sazby. Limitem pro příspěvek na soukromé zdravotní pojištění je výše, kterou by zaměstnavatel platil, kdyby byl zaměstnanec pojištěn u všeobecné zdravotní pojišťovny.

#### **3.4.4.2 Důchodové pojištění (Rentenversicherung RV)**

Zákonem je stanovená sazba důchodové pojištění 19,9 %. Tato sazba je jednotná pro všechny skupiny zaměstnanců, tedy i pracující důchodce. Rozdělení sazby pojistného mezi zaměstnavatele a zaměstnance je na poloviny. Pracující důchodci jsou osvobození od úhrady svojí poloviny sazby na důchodové pojištění, zaměstnavatel ale svoji polovinu musí odvést.

Limity pro vyměření částky důchodového pojištění jsou stanoveny dvěma sazbami. Nižší sazba se použije pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatel má sídlo na území bývalé NDR (Východní Německo), vyšší sazba se použije pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatel má sídlo v bývalé SRN (Západní Německo). Toto rozdělení platí i pro dnes již jednotné, město Berlin. Měsíční limit pro vyměření zdravotního pojištění je pro východ 4.650 €, tedy ročně 55.800 €. Limity stanovené pro západ jsou 5.500 €/měsíc, tedy 66.000 € ročně. Hranice roční odměny za práce, tedy hranici po které by přestala platit povinnost být důchodově povinností neexistuje, důchodově pojištěn musí být zaměstnanec po celý rok. (9)

#### **3.4.4.3 Pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung AV) a pojištění nákladů opatrovnictví (Pflegeversicherung PV)**

Sazba pro Pojištění pro případ nezaměstnanosti je zákonem stanovena na 2,8 %. Tato sazba je jednotná a její další rozdělení mezi podíl zaměstnavatele a zaměstnance je totožné jako u důchodového pojištění. Limity pro vyměření pojistného jsou taktéž stejné jako u důchodového pojištění.

Sazba pro Pojištění nákladů opatrovnickví je stanovena na 1,95 %. Tato sazba se ovšem zvyšuje o 0,25 % pro bezdětné zaměstnance starší 23. let. Limit pro vyměření pojistného na Pojištění nákladů opatrovnickví je stejný jako u Zdravotního pojištění, tedy 3.750 € měsíčně, tedy 45.000 € ročně. Tento limit je platný v celém Německu. Rozdělení sazby pojistného na díl zaměstnavatele a zaměstnance je vždy na poloviny, pouze v případě zaměstnanců s nízkým příjmem hradí obě poloviny zaměstnavatel. (9)

Pokud je zaměstnanec pojištěn u soukromé zdravotní pojišťovny, pak tato stanoví i sazbu pojištění nákladů opatrovnickví. Zaměstnavatel musí i na toto pojištění přispívat a hranice příspěvku jsou stejné jako u zdravotního pojištění.

## 4 Souhrnné porovnání rozdílů v jednotlivých státech z hlediska zatížení mezd sociálním a zdravotním pojištěním

Souhrnné porovnání zatížení mezd pojištěním je nejvíce patrné při sjednocení do následující tabulky.

**Tabulka 8: Porovnání rozdílů z hlediska zatížení mezd ZP a SP**  
Zdroj: Autor

	Česká republika		Německo	
	Zam-ec	Zam-tel	Zam-ec	Zam-tel
Zdravotní pojištění	4,50%	9,00%	7,90%	7,00%
Důchodové pojištění	6,50%	21,50%	9,95%	9,95%
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	0,00%	1,20%	1,40%	1,40%
Pojištění nákladů opatrovnickví	-	-	0,975%	0,975%
Nemocenské pojištění	0,00%	2,30%	-	-
Součet	11,000%	34,000%	20,225%	19,325%
Součet ve státech	45,000%		39,550%	

Z této tabulky vyplývá, že celkové náklady na zdravotní a sociální pojištění jsou v České republice o více než 5% vyšší než v Německu. Při porovnání nákladu na pojištění u českého a německého zaměstnance dospějeme k závěru, že český zaměstnanec je

s téměř polovičními náklady daleko méně zatížen než zaměstnanec v Německu. Zatížení je totiž v České republice více směřováno na zaměstnavatele, to je patrné i z tabulky, protože zatížení německých zaměstnavatelů je nejen nepatrně nižší než zatížení zaměstnanců, tedy opak principu v České republice, ale je také výrazně nižší než zatížení zaměstnavatelů v České republice.

## 5 Praktický příklad porovnání tvorby čisté mzdy u skupiny zaměstnanců

Pro praktické porovnání tvorby čisté mzdy si nejprve stanovím dva odlišné odlišné zaměstnance se stejnou výší hrubé mzdy. Poté jim provedu, podle mzdových pravidel a zákonů výpočet čisté mzdy. Nejprve, jako zaměstnancům pracujícím v Německu a poté jako zaměstnancům pracujícím v České republice. V závěru výpočty porovnam a poukážu na rozdíly.

### 5.1 Zadání příkladu

**Společné zadání:** v obou případech půjde o zaměstnance, pracující na pozici vyššího manažera, hrubá mzda bude v obou případech stanovena částkou € 6.000,-, tedy v přepočtu Kč 150.000,-. K přepočtu jsem zvolil kurz 25 Kč = 1 €, což je na celé koruny zaokrouhlený kurz z posledního měsíce (duben). Jelikož měna Euro používá jako nejnižší platidlo 1 Eurocent, tj. setinu ze základu, jsou částky v této měně zaokrouhleny na 2 desetinná místa. U české měny je nejnižší platidlem 1 koruna, proto tedy částky v Kč jsou zaokrouhleny na celé koruny.

**1. zaměstnanec:** věk 35 let, ženatý, manželka na mateřské dovolené, dvě děti 6 a 2 roky,

**Čech - Martin Novotný:** podepsal Prohlášení, uplatňuje daňové zvýhodnění na děti, nemá žádné další příjmy, bydliště má v Plzni

**Němec – Marc Goerner:** odevzdal Mzdový list (sk. III), nepřihlášen k žádné církvi, uplatňuje odpočet na děti, soukromé zdravotní pojištění, bydliště má v Ingolstadtu

**2. zaměstnanec:** věk 55 let, svobodný, bezdětný

**Čech – Antonín Procházka:** podepsal prohlášení, nemá žádné další příjmy, bydliště v Plzni

**Němec – Wolfgang Schulz:** odevzdal mzdový list (sk. I), nepřihlášen k žádné církvi, všeobecné zdravotní pojištění, bydliště v Ingolstadtu

## **5.2 Výpočet čisté mzdy**

### **5.2.1 Zaměstnanec v České republice**

Při výpočtu čisté mzdy zaměstnance v České republice vycházím ze stanovené hrubé mzdy. Nejprve vypočtu podíl sociálního a zdravotního pojištění, který je zaměstnanci stržen z jeho hrubé mzdy. Zákony [4;5] jsou stanoveny dvě sazby 6,5% na sociální pojištění a 4,5% na zdravotní pojištění. Poté vypočítám podíl, který za zaměstnance platí zaměstnavatel. V tomto případě je nutné dodržovat hranici maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojištění stanovenou zákonem. Sazby sociálního pojištění jsou 21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti. Sazba podílu na zdravotní pojištění hrazená zaměstnavatelem je 9%. Pro zjištění výše daně je potřeba stanovit tzv. superhrubou mzdu, tedy hrubou mzdu zvýšenou podíl zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění. Sazba daně z příjmu ze závislé činnosti je zákonem o dani z příjmu stanovena na 15%. Od takto zjištěné daně je možné podle zákona odečíst slevy na dani, jejich úplný seznam je uveden v tabulce 1 této práce, v našem případě však pouze slevu na poplatníka ve výši Kč 2.070,-. Po uplatnění slev získáme daň po slevách, od které je možné podle zákona uplatnit zvýhodnění na vyživované dítě. Po uplatnění tohoto zvýhodnění již získáme samotnou daňovou povinnost. Čistou mzdu poté vypočítáme tak, že od hrubé mzdy odečteme zaměstnancův podíl na sociálním a zdravotním pojištění a daňovou povinnost.

**Tabulka 9: Výpočet mzdy pro zaměstnance**

Zdroj: Autor

Martin Novotný

Hrubá mzda		<b>150 000 Kč</b>
SP zaměstnanec	6,50%	9 750 Kč
ZP zaměstnanec	4,50%	6 750 Kč
Maximální vyměřovací základ		148 440 Kč
SP zaměstnavatel		
Důchodové	21,50%	31 915 Kč
Nemocenské	2,30%	3 414 Kč
St. Pol. Zaměstnanosti	1,20%	1 781 Kč
ZP zaměstnavatel	9,00%	13 500 Kč
Superhrubá Mzda		200 610 Kč
Daň	15,00%	30 092 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00	
Daň po slevách		28 022 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživ. dítě	670,00	
Daňová povinnost		27 352 Kč
<b>Čistá mzda</b>		<b>106 149 Kč</b>

**Tabulka 10: Výpočet mzdy pro zaměstnance**

Zdroj: Autor

Antonín Procházka

Hrubá mzda		<b>150 000 Kč</b>
SP zaměstnanec	6,50%	9 750 Kč
ZP zaměstnanec	4,50%	6 750 Kč
Maximální vyměřovací základ		148 440 Kč
SP zaměstnavatel		
Důchodové	21,50%	31 915 Kč
Nemocenské	2,30%	3 414 Kč
St. Pol. Zaměstnanosti	1,20%	1 781 Kč
ZP zaměstnavatel	9,00%	13 500 Kč
Superhrubá Mzda		200 610 Kč
Daň	15,00%	30 092 Kč
Sleva na poplatníka	2 070,00	
Daň po slevách		28 022 Kč
Sleva na dítě	0,00	
Daňová povinnost		28 022 Kč
<b>Čistá mzda</b>		<b>105 479 Kč</b>



## 5.2.2 Zaměstnanec v Německu

Čistou mzdu zaměstnance pracujícího v Německu získáme tak, že od hrubé mzdy odečteme podíly na zdravotním pojištění (KV), důchodovém pojištění (RV), pojištění pro případ nezaměstnanosti (AV) a pojištění nákladů opatrovnictví (PV). Při výpočtu pojištění musíme zohlednit hranice pro vyměření pojistného. Zdravotní pojištění a pojištění nákladů na opatrovnictví má stanovenou hranici pro vyměření pojistného na částce € 3.750,-, důchodové pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti má hranici pro vyměření pojistného stanovenou na částce € 5.500,-. Dále odečteme daň z příjmu, popř. církevní daň a solidaritní přírážku.

Zaměstnanec pan Goerner se rozhodl, že bude pojištěn u soukromé zdravotní pojišťovny a tudíž sazba zdravotního pojištění a pojištění nákladů opatrovnictví není stanovena zákonem. Pojišťovna si sazbu stanoví sama. Zaměstnavatel však musí na takovéto pojištění přispívat až do výše 50% sazby.

Pro výpočet čisté mzdy pana Goernera tedy budeme vycházet z jeho hrubé mzdy € 6.000,- v přepočtu Kč 150.000,-. Od této odečteme soukromé zdravotní pojištění stanovené pojišťovnou částkou v přepočtu Kč 11.000,-. Dále odečteme podíl zaměstnance na důchodovém pojištění, stanovený sazbou 9,95%, tedy v přepočtu Kč 13.681, následuje podíl zaměstnance na pojištění pro případ nezaměstnanosti, stanovený sazbou 1,4%, v přepočtu Kč 1.925,- a soukromé pojištění nákladů opatrovnictví v přepočtu Kč 1.500,-. Poté odečteme daň, stanovenou v daňových tabulkách pro danou daňovou třídu. Pan Goerner je ženatý zaměstnanec a jeho manželka v současné době nepobírá mzdu ani plat, proto je zařazen do daňové třídy III a jeho daň činí v přepočtu Kč 27.067,- a solidaritní přírážku Kč 988,-. Na závěr přičtíme příspěvky zaměstnavatele na zdravotní pojištění Kč 5.500,- a pojištění nákladů opatrovnictví Kč 750,-

**Tabulka 11: Výpočet mzdy pro zaměstnance**

Zdroj: Autor

Marc Goerner

Hrubá mzda		<b>€ 6 000,00</b>	<b>150 000 Kč</b>
Hranice pro vyměření pojistného	€ 3 750,00		
KV zaměstnanec	soukromé pojištění	€ 440,00	11 000 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 5 500,00		
RV zaměstnanec	9,95%	€ 547,25	13 681 Kč
RV zaměstnavatel	9,95%	€ 547,25	13 681 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 5 500,00		
AV zaměstnanec	1,40%	€ 77,00	1 925 Kč
AV zaměstnavatel	1,40%	€ 77,00	1 925 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 3 750,00		
PV zaměstnanec	soukromé pojištění	€ 60,00	1 500 Kč
Daň	Daňová třída III	€ 1 082,66	27 067 Kč
Solidaritní přírážka		€ 39,51	988 Kč
Příspěvek zam-tele na zdr. pojištění		€ 220,00	5 500 Kč
Příspěvek zam-tele na pojištění nákl. opatrov.		€ 30,00	750 Kč
<b>Čistá mzda</b>		<b>€ 4 003,58</b>	<b>100 090 Kč</b>

V případě zaměstnance pana Schulze se čistá mzda vypočítá podobně jako u pana Goerera. Rozdíly jsou jen ve výpočtu zdravotního pojištění a pojištění nákladů opatrovnictví. Jelikož pan Schulz je pojištěn u všeobecné zdravotní pojišťovny, jsou částky těchto pojištění rozděleny na podíl připadající zaměstnanci a zaměstnavateli. Každý z těchto podílů se vypočítá stanovenou sazbou. Dalším rozdílem ve výpočtu je, že pan Schulz je bezdětný, tudíž je jeho podíl na pojištění nákladů opatrovnictví zvýšen o 0,25% na 1,225%. Pan Schulz je svobodný zaměstnanec a jako takový spadá do daňové třídy I.

**Tabulka 12: Výpočet mzdy pro zaměstnance**

Zdroj: Autor

Wolfgang Schulz

Hrubá mzda		<b>€ 6 000,00</b>	<b>150 000 Kč</b>
Hranice pro vyměření pojistného	€ 3 750,00		
KV zaměstnanec	7,90%	€ 296,25	7 406 Kč
KV zaměstnavatel	7,00%	€ 262,50	6 563 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 5 500,00		
RV zaměstnanec	9,95%	€ 547,25	13 681 Kč
RV zaměstnavatel	9,95%	€ 547,25	13 681 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 5 500,00		
AV zaměstnanec	1,40%	€ 77,00	1 925 Kč
AV zaměstnavatel	1,40%	€ 77,00	1 925 Kč
Hranice pro vyměření pojistného	€ 3 750,00		
PV zaměstnanec	1,225%	€ 45,94	1 148 Kč
PV zaměstnavatel	0,975%	€ 36,56	914 Kč
Daň	Daňová třída I	€ 1 574,50	39 363 Kč
Solidaritní přírážka		€ 86,59	2 165 Kč
<b>Čistá mzda</b>		<b>€ 3 372,47</b>	<b>84 312 Kč</b>

### 5.2.3 Porovnání mezd

Porovnávat mzdy můžeme několika způsoby. V tomto příkladě jsem se rozhodl porovnávat mzdy z hlediska jejich zatížení sociálním pojištěním, daněmi a porovnat celkovou výši čisté mzdy zaměstnanců. Další velmi důležité hledisko pro porovnání mezd jsou náklady na mzdu ze strany zaměstnavatele, tj. náklady, které musí zaměstnavatel vynaložit navíc za zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění.

Porovnání jednotlivých hledisek je nejlépe patrné z následujících tabulek

**Tabulka 13: Porovnání výše jednotlivých srážek ze mzdy**

Zdroj: Autor

1. Sociální pojištění - zaměstnanec			
	Němec	Čech	Rozdíl
Mladší	21 856 Kč	16 500 Kč	5 356 Kč
Starší	24 161 Kč	16 500 Kč	7 661 Kč
Rozdíl	-2 305 Kč	0 Kč	

2. Sociální pojištění - zaměstnavatel			
	Němec	Čech	Rozdíl
Mladší	21 856 Kč	50 610 Kč	-28 754 Kč
Starší	23 083 Kč	50 610 Kč	-27 527 Kč
Rozdíl	-1 227 Kč	0 Kč	

3. Daň			
	Němec	Čech	Rozdíl
Mladší	28 054 Kč	27 352 Kč	703 Kč
Starší	41 527 Kč	28 022 Kč	13 506 Kč
Rozdíl	-13 473 Kč	-670 Kč	

4. Čistá mzda			
	Němec	Čech	Rozdíl
Mladší	100 090 Kč	106 149 Kč	-6 059 Kč
Starší	84 312 Kč	105 479 Kč	-21 167 Kč
Rozdíl	15 778 Kč	670 Kč	

První tabulky porovnává podíly zaměstnanců na sociálním (a v České republice i zdravotním) pojištění. Z tabulky je patrné, že zatížení sociálním pojištěním je v České republice pro všechny zaměstnance pobírající stejně vysokou hrubou mzdu, stejně vysoké. Nezohledňuje se věk, ani skutečnost, zda má zaměstnanec děti a jejich počet. V Německu se tato skutečnost zohledňuje. Proto mladší zaměstnanec platí na sociální pojištění nižší částku než starší zaměstnanec. K tomuto dochází ze dvou důvodů:

1) jelikož je starší zaměstnanec bezdětný, musí přispívat zvýšenou částkou na pojištění nákladů opatrovnictví a 2) mladší zaměstnanec si hradí soukromé zdravotní pojištění.

Při tomto pojištění určuje sazbu sama pojišťovna a ta bere v úvahu i věk pojištěnce a jeho aktuální zdravotní stav. Toto pojištění je tak pro mladšího člověka výhodnější, než kdyby byl pojištěn u všeobecné zdravotní pojišťovny.

Při porovnání českých a německých zaměstnanců je jasně patrné, že v součtu platí němečtí zaměstnanci mnohem větší částku na sociální pojištění. Je tomu proto, že celková platba na sociální pojištění je rozvržena téměř na poloviny mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

V pořadí třetí tabulka porovnává zdanění jednotlivých zaměstnanců v obou zemích. Na první pohled je patrné velmi vysoké zdanění staršího ze dvou pracovníků v Německu. Je tomu z důvodu progresivního systému zdanění, které také bere v potaz rodinný stav zaměstnance a počet dětí. Starší zaměstnanec je zařazen do daňové třídy I, která se používá pro svobodné zaměstnance. V této třídě odpovídá daňová povinnost při stanovené výši hrubé mzdy přibližně třiceti procentům. Zatímco mladší zaměstnanec z Německa, který je ženatý a má dvě děti má daň stanovenou na částku o téměř 13 a půl tisíce nižší, tedy Kč 28.054,-. Je to proto, že tento zaměstnanec je zařazen do daňové třídy III a systém výpočtu daně bere na vědomí počet dětí i skutečnost, že manželka nemá žádné příjmy od zaměstnavatele povahově odpovídající mzdě nebo platu. Systém výpočtu daně v České republice je, v porovnání s německým systémem, mnohem jednodušší. Daň se vypočte jednotnou procentní sazbou ze základu, který mají oba zaměstnanci stejný. Jediný důvod rozdílné výše daně je uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované děti u mladšího zaměstnance.

Čtvrtá tabulka porovnává celkovou výši čisté mzdy. Je zde patrné, že rozdíl mezi mladšími zaměstnanci v České republice a v Německu je mnohem menší než rozdíl mezi staršími zaměstnanci. Důvodem jsou dva: 1) mnohem vyšší zvýhodnění dětí při stanovení daně z příjmu; 2) zvýhodnění vyživovaných dětí nejen při stanovení daně z příjmu, ale i při platbě sociálního pojištění. Faktem všem zůstává, že i přes vyšší zvýhodnění dětí při stanovení daně a plateb na sociální pojištění jsou výsledné mzdy v Německu nižší než v České republice. U mladšího zaměstnance je tento fakt způsoben vyšším podílem na sociálním pojištění, než jakým přispívá český zaměstnanec, u

staršího zaměstnance je tomu také tak, a navíc dalším snížením čisté mzdy je výrazně vyšší daň než u českého zaměstnance.

Na závěr jsem nechal tabulku porovnávající náklady mzdy placené zaměstnavatelem, tedy sociální pojištění (v ČR i zdravotní pojištění). Zde je nejvíce patrné, že náklady na srovnatelnou mzdu u obou typů zaměstnanců jsou v České republice o více jak 100% vyšší než v Německu. Příčin, proč tomu tak je, je hned několik. První příčinou je skutečnost, že celkové náklady na sociální pojištění jsou v Německu o více jak 5% nižší než v České republice, dále také proto, že tyto náklady jsou téměř rovnoměrně rozloženy mezi zaměstnance (20,225%) a zaměstnavatele (19,325%). V České republice jsou náklady na sociální a zdravotní pojištění mnohem více zatěžování zaměstnavatele (34%). Další příčina spočívá ve vysoké hranici pro maximální vyměření pojistného na sociální pojištění. V České republice je hranice ve výši Kč 148.440,- určena pouze pro stanovení podílu zaměstnavatele na sociálním pojištění, kdežto v Německu jsou hranice dvě. První pro zdravotní pojištění a pojištění nákladu opatrovnictví ve výši € 3.750,- tedy v přepočtu Kč 93.750,- a druhá pro důchodové pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti ve výši € 5.500,- tedy v přepočtu Kč 137.500,-. Výše plateb se tedy v našem příkladě počítá z mnohem nižšího základu a platby jsou proto nižší.

Rozdíly nákladů na sociální pojištění zaměstnanců jsou také dobře patrné v poslední tabulce s celkovými náklady na mzdu vybraných zaměstnanců. Je patrné, že celkové náklady na mzdu jsou v Německu o více než 10% nižší než na srovnatelnou mzdu v České republice.

**Tabulka 14: Celkové náklady na mzdu**

Zdroj: Autor

Celkové náklady na mzdu		
	Němec	Čech
Mladší	171 856 Kč	200 610 Kč
Starší	173 083 Kč	200 610 Kč

## 6 Závěr

Bakalářská práce je zaměřená na porovnání mzdových systému v České republice a v Německu. Teoretická část je zaměřená na popis stanovení hrubé mzdy v obou státech, na popis systému sociálního a zdravotního pojištění a na popis systému zdanění mezd zaměstnanců. V praktické části jsem se zaměřil na porovnání rozdílů z hlediska zatížení mezd sociálním a zdravotním pojištěním. Sestavil jsem tabulku, v níž jsou zaznamenány sazby zdravotního a sociálního pojištění.

V praktickém příkladu jsem sestavil čistou mzdu pro vybranou skupinu zaměstnanců a tyto jejich mzdy porovnal. Cílem příkladu bylo poukázat na rozdílnosti v jednotlivých státech z hlediska zatížení daněmi a sociálním pojištěním, a to jak na straně zaměstnance tak i zaměstnavatele. Pro vypracování tohoto příkladu bylo nejprve nutné vybrat adekvátní skupinu zaměstnanců. Zvolil jsem dva rozdílné páry se stejnou výší hrubé mzdy a provedl výpočet jejich čisté mzdy poprvé podle českých mzdových pravidel a zákonů, podruhé podle německých. Poté jsem sestavil tabulky porovnávající jednotlivá hlediska.

Výsledek tohoto příkladu poukazuje na skutečnost, že německý mzdový systém mnohem více zvýhodňuje rodiny s dětmi než český mzdový systém. K tomuto zvýhodnění nedochází pouze při stanovení daně, jak je tomu v České republice, ale i při stanovení výše sociálního pojištění. Z důvodu progresivního zdanění příjmů v Německu je daňové zatížení mezd mnohem vyšší, než jak je tomu v České republice. Avšak i zde je velmi patrné velké zvýhodnění pro rodiny s dětmi, protože osoba, jejíž příjem je v takovéto rodině jediný je zdaněna daní ve srovnatelné výši jako v České republice. Největší rozdíly při tomto porovnání však vzejdou při porovnání nákladů na sociální pojištění zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Zde je patrný rozdíl mezi zatížením zaměstnavatelů v České republice a v Německu. Zatímco v Německu se na celkovém odvodu na sociální pojištění podílí zaměstnavatel padesáti procenty, v České republice je tento poměr mnohem vyšší, přibližně 75 procent. Celkové náklady na mzdu jsou tedy o více než 10% vyšší v České republice než v Německu.

## Literatura

### Knihy

1. ŠUBRT, Bořivoj a kolektiv. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 532 s. ISBN 978-80-7263-635-8.
2. VBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2011*. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4.
3. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem*. 12. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
4. *Úplné znění č. 809 Daně z příjmu 2011*. Ostrava: Sagit 2011. 256 s. ISBN: 978-80-7208-826-3.
5. *Úplné znění č. 800 Zdravotní pojištění, zdravotní péče*. Ostrava: Sagit 2010. 320 s. ISBN: 978-80-7208-827-0.
6. *Úplné znění č. 810 Sociální pojištění 2011*. Ostrava: Sagit 2011. 352 s. ISBN: 978-80-7208-817-1.
7. DAHMEN, Achim H. *Grundlagen der Lohn- und Gehaltsabrechnung*. 2008. 227 s.

### Internetové zdroje

8. Einkommensteuergesetz (EStG) [online]. Německý zákon o dani z příjmu. [cit. 2011-04-18]. Dostupné z <http://www.gesetze.juris.de/estg/index.html>
9. Sozialgesetzbuch (SGB) [online]. Zákoník sociálního zabezpečení. [cit. 2011-04-18] Dostupné z <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>
10. Zákon č. 266/200 Sb. [online.] Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců. [cit. 2011-04-25].  
<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06266&cd=76&typ=r>



## Seznam tabulek

Tabulka 1: Slevy na dani uplatňované v ČR	str. 18
Tabulka 2: Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	str. 19
Tabulka 3: Nezdánitelné části ze základu daně	str. 19
Tabulka 4: Sazby pro platby na zdravotní a sociální pojištění	str. 22
Tabulka 5: Rozdělení Lohnartů podle pravidelnosti jejich příjmu	str. 30
Tabulka 6: Daňové třídy	str. 37
Tabulka 7: Zdravotní a sociální pojištění	str. 41
Tabulka 8: Porovnání rozdílů z hlediska zatížení mezd SP a ZP	str. 44
Tabulka 9: Výpočet mzdy pro zaměstnance	str. 47
Tabulka 10: Výpočet mzdy pro zaměstnance	str. 48
Tabulka 11: Výpočet mzdy pro zaměstnance	str. 50
Tabulka 12: Výpočet mzdy pro zaměstnance	str. 51
Tabulka 13: Porovnání výše jednotlivých srážek ze mzdy	str. 52
Tabulka 14: Celkové náklady na mzdu	str. 54

## Seznam použitých zkratk

PHV		Průměrný hodinový výdělek
PMV		Průměrný měsíční výdělek
ZP		Zdravotní pojištění
SP		Sociální pojištění
SGB	Socialgesetzbuch	Zákoník sociálního zabezpečení
EStG	Einkommensteuergesetz	Zákon o dani z příjmu
KV	Krankenversicherung	Zdravotní pojištění
RV	Rentenversicherung	Důchodové pojištění
AV	Arbeitslosenversicherung	Pojištění pro případ nezaměstnanosti
PV	Pflegenversicherung	Pojištění nákladů opatrovnictví
UV	Unfallversicherung	Úrazové pojištění