

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Srovnání českého a německého mzdového účetnictví

Comparison of Czech and German Wages Accounting

Jana Hosteková

Plzeň 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Srovnání českého a německého mzdového účetnictví“

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

V Plzni, dne 22.11.2011

.....

Podpis autora

Obsah

Úvod.....	7
1. Cíl práce a metodika	9
2. Mzdová dokumentace	10
2.1 Mzdová dokumentace v německém účetnictví.....	10
2.2 Mzdová dokumentace v českém účetnictví.....	11
3. Právní podklady	14
3.1 Smluvní vztahy a ujednání jako podklad pro účtování mzdy	14
3.2 Nejdůležitější zákony týkající se mzdy a platu v Německu a jejich obsah.....	16
3.2.1 Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance (Altersteilzeitgesetz)....	16
3.2.2 Zákon o bezpečnosti práce (Arbeitsschutzgesetz).....	17
3.2.3 Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz)	17
3.2.4 Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz)	17
3.2.5 Zákon o náhradě mzdy/platu (Entgeltfortzahlungsgesetz)	18
3.2.6 Právo těžce zdravotně postižených (Schwerbehindertenrecht)	18
3.2.7 Zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz).....	19
3.2.8 Zákon na ochranu mladistvích při jejich zaměstnávání (Jugendarbeitsschutzgesetz).....	19
3.2.9 Zákon o práci na zkrácený úvazek a o pracovních poměrech na dobu určitou	20
3.3 Nejdůležitější zákony týkající se mzdy v České republice a jejich obsah.....	20
3.3.1 Pracovní doba a doba odpočinku	20
3.3.2 Příplatky k práci a odměny	21
3.3.3 Dovolená.....	22
3.3.4 Náhrada mzdy	23
3.3.5 Právo těžce zdravotně postižených.....	23
3.3.6 Zákon na ochranu matek.....	23
3.3.7 Ochrana mladistvích při jejich zaměstnávání	24
4. Vyúčtování německé mzdy	25
4.1 Stanovení hrubé mzdy v německém mzdovém účetnictví.....	25
4.2 Příplatky a odměny.....	26
4.3 Zákonná náhrada mzdy/platu	26

4.4 Daň z příjmu.....	27
4.4.1 Daň z příjmu (Lohnsteuer).....	28
4.4.2 Solidaritní přírážka (Solidaritätszuschlag)	29
4.4.3 Církevní daň (Kirchensteuer).....	29
4.5 Zdravotní pojištění a sociální pojištění.....	30
4.5.1 Zdravotní pojištění	30
4.5.2 Důchodové pojištění	31
4.5.3 Pojištění proti nezaměstnanosti	32
4.5.4 Pojištění dlouhodobé péče	33
4.5.5 Úrazové pojištění	33
5. Vyúčtování české mzdy.....	35
5.1 Stanovení hrubé mzdy v českém mzdovém účetnictví	35
5.2 Příplatky a odměny.....	35
5.3 Náhrada mzdy	36
5.4 Daň z příjmu fyzických osob.....	38
5.5 Zdravotní a sociální pojištění.....	41
5.5.1 Zdravotní pojištění.....	41
5.5.2 Pojistné na sociální zabezpečení.....	42
Sociální pojištění podle §1 zákona č. 589/1992 Sb. zahrnuje:.....	42
5.5.3 Úrazové pojištění	44
6. Praktické příkladové studie	45
6.1 Výpočet mzdy	45
6.2 Zúčtování mzdy bez zohlednění hranice příjmu.....	46
6.3 Zúčtování mzdy se zohlednění hranice příjmu	48
7. Zatížení českého a německého zaměstnance a zaměstnavatele	
– porovnání z pohledu daně z příjmu a zdravotního a sociálního	
pojištění	50
7.1 Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele při hrubé mzdě 30.000 Kč.....	50
7.2 Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele při hrubé mzdě 312.500 Kč.....	52
7.3 Roční odvody sociálního a zdravotního pojištění.....	54
7.3.1 Roční odvody v České republice	54
7.3.2 Roční odvody v Německu.....	55
7.3.3 Srovnání ročních odvodů	56

7.4 Srovnání sazeb zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České republice	57
8. Shrnutí.....	58
9. Závěr.....	60
10. Seznam obrázků a tabulek	61
11. Seznam zkratk	62
12. Seznam použité literatury	63

Úvod

Mezinárodní firemní a podnikatelské prostředí, investice zahraničních firem u nás, investice v zahraničí, zakládání nových společností a otevírání poboček v sousedních i vzdálených zemích. To vše jsou dnes zcela běžné termíny. Žádná podnikající firma se neobejde bez pracovníků, kteří tvoří jeden z nejdůležitějších zdrojů pro fungování společností.

Velmi významnou a sledovanou nákladovou položkou ovlivňující zisk firmy jsou mzdové náklady. Bývají natolik významné, že vedou mnohdy i ke klíčovému rozhodnutí o umístění firem v konkrétní zemi nebo o jejím přesunu.

Pro každou společnost je nutné orientovat se v problematice zpracování mezd, která je velmi složitým a komplikovaným procesem. Nutné je také sledování veškeré platné legislativy a změn, ke kterým v oblasti mzdového účetnictví každoročně dochází.

Mzdové účetnictví je determinované legislativou v každé zemi, ze zřetele nesmí být spuštěno ani rovné zacházení a ochrana práv zaměstnanců.

Pracovníci v zaměstnaneckém poměru mají v rozvinutých právních a ekonomických systémech zákonný nárok na odpovídající odměnu za vykonanou práci v podobě mzdy nebo platu. Zákon také stanovuje pravidla pro vyplácení benefitů, příplatků a náhrady mzdy zaměstnancům. Další povinností zaměstnavatele jsou zákonné povinné odvody z vyplácených odměn za práci, kterými jsou odvody daně a sociálního a zdravotního pojištění. Ze strany zaměstnavatele je zde nutná orientace ve všech zákonných pravidlech a veškerých změnách, ke kterým zpravidla každoročně dochází a jejich dodržování.

Společně se detailně podíváme na mzdové účetnictví v České republice a v sousední Německé spolkové republice, která má zásadní význam jak v rámci Evropské unie, tak významně ovlivňuje i světovou ekonomiku. Zaměříme se na vymezení základních pojmů ze mzdové oblasti pracovního práva v obou státech, popíšeme si oblast zdravotního a sociálního pojištění, daňové zátěže a principů zúčtování mezd. Na konkrétních mzdových případech si ukážeme vyúčtování čisté mzdy zaměstnanců s

porovnáním zatížení zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska daně z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění.

1. Cíl práce a metodika

Při zpracování této bakalářské práce bylo použito základních metodických postupů analýzy, syntézy, popisu a porovnání.

Hlavním cílem práce je komplexní popis mzdového účetnictví v České republice a Německé spolkové republice (dále jen „Německo“) s návazností na srovnání těchto mzdových systémů a porovnání daňových odvodů a zdravotního a sociálního pojištění obou systémů.

Teoretická část si klade za cíl sumarizovat jednotlivou potřebnou administrativní dokumentaci a legislativní prostředí s výčtem základních právních předpisů, kterými se mzdové účetnictví řídí. Je zaměřena na vymezení základních pojmů z oblasti mezd pracovního práva. Dále chce zachytit samotný proces zúčtování mzdy a zákonnou povinnost zaměstnavatelů při odvodu daní a sociálního a zdravotního pojištění.

Tato část práce využívá poznatků z odborné literatury a zákonů platných pro jednotlivé země, také je čerpáno z oficiálních internetových zdrojů.

Praktická část bakalářské práce si klade za cíl na konkrétních mzdových příkladech z obou států porovnat zatížení zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska daně z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění v České republice a Německu. V této části jsou do praxe přeneseny teoretické poznatky z předchozích kapitol a jsou využívána data a sazby platné pro rok 2011.

Následující závěr práce si klade za cíl všechny získané poznatky přehledně shrnout.

2. Mzdová dokumentace

Mzdová dokumentace je soubor jednotlivých dokumentů potřebných pro samotné zúčtování mezd a platů zaměstnanců. Dokumentaci můžeme rozdělit na skupinu dokumentů, kterou je zaměstnanec povinen předložit při nástupu do zaměstnání nebo při změně dokumentovaných skutečností a na skupinu dokumentů, kterou je zaměstnavatel povinen vystavovat zaměstnanci a dalším subjektům (pojišťovny, státní správa).

2.1 Mzdová dokumentace v německém účetnictví

Podklady nutné pro založení zaměstnance do mzdového systému

Daňová karta (Lohnsteuerkarte) – dokument vystavený každému zaměstnanci, který má své bydliště nebo místo obvyklého pobytu v Německu, finančním úřadem. Slouží jako základ pro výpočet daně. Každý zaměstnanec musí předložit tuto kartu na začátku nového kalendářního roku svému zaměstnavateli nebo neprodleně při změně zaměstnavatele. Není-li tak učiněno, pak je z platu zaměstnance v daném měsíci stržena daň podle nejvyšší daňové třídy. [5]

Tento dokument obsahuje tyto údaje:

- Adresa
- Datum narození
- Místní finanční úřad
- Daňová třída
- Počet nezdanitelných částek na děti
- Náboženské vyznání
- Slevy na dani
- Identifikační číslo

V roce 2010 byla tato karta naposledy vydána v papírové podobě. Jelikož se v Německu stále více v oblasti zpracování dat přechází na elektronickou formu, měly by se od roku 2012 i daňové karty používat výhradně v elektronické podobě.

Potvrzení zdravotní pojišťovny o členství (Mitgliedsbescheinigung) – v souvislosti s možností volného výběru zdravotní pojišťovny je zaměstnanec na začátku pracovního poměru povinen předložit tento doklad, který vydává zdravotní pojišťovna. [5]

Průkaz sociálního pojištění (Sozialversicherungsausweis) – tento doklad obdrží každý zaměstnanec při zahájení pracovního poměru. Mimo jiné obsahuje osobní pojištěnecké číslo. [1]

Smlouvy se spořitelny a pojišťovnami – musí být uvedeno ve smlouvě, že tato stavební spoření nebo životní pojištění mají být zohledněny v zaměstnancově výplatnici [1].

Dokumenty, které zaměstnavatel vystaví při ukončení pracovního poměru

Potvrzení o zaměstnání (Arbeitsbescheinigung) – pokud se zaměstnanec po ukončení pracovního poměru hlásí na Úřad práce, je zaměstnavatel povinen vyplnit tento dokument. Úřad práce jej potřebuje pro výpočet nároku na podporu v nezaměstnanosti nebo příspěvek na rekvalifikaci [5].

Potvrzení o příjmu (Entgeltbescheinigung) – tento dokument vždy obsahuje informaci o hrubé odměně za práci za rozhodné období, na kterou se vztahuje povinnost platby pojistného na sociální zabezpečení. Zaměstnavatel jej vystavuje k 15.4. následujícího roku nebo při ukončení pracovního poměru [1].

Potvrzení o dani z příjmu (Lohnsteuerbescheinigung) – obsahuje informace o odvedených měsíčních daních (daň z příjmu, církevní a solidaritní daň). Je vystavováno k 28.2. následujícího roku nebo při ukončení pracovního poměru [1].

2.2 Mzdová dokumentace v českém účetnictví

Podklady nutné pro založení zaměstnance do mzdového systému

Doklad totožnosti - nejčastěji se jedná o občanský průkaz, z kterého zjistíme základní informace o zaměstnanci.

Potvrzení o zaměstnání (neboli zápočtový list) - dokument, který musí zaměstnanec předložit při nástupu do nového zaměstnání (nebo na úřad práce při podání žádosti o zprostředkování práce).

„Zápočtový list musí obsahovat zejména následující data:

- *údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*

- *druh konaných prací,*
- *dosaženou kvalifikaci,*
- *zda byl pracovní právní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,*
- *odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*
- *zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
- *údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.“ [2, §313]*

Doklad o dosaženém vzdělání, průkaz zdravotní pojišťovny

Dokumenty, které zaměstnavatel vystaví při ukončení pracovního poměru

Zápočtový list – dle §313 zákoníku práce se jedná o potvrzení o zaměstnání, které musí firma vydat hned při ukončení pracovního poměru, bez ohledu na to, z jakého důvodu k ukončení pracovního poměru dochází. Vydání není možné oddalovat. [2]

Potvrzení o průměrném čistém výdělku - tento dokument vyžaduje úřad práce pro výpočet výše podpory v nezaměstnanosti. Vydává se na žádost zaměstnance.

Evidenční list důchodového pojištění – dle § 38 zákona č. 582/1991 Sb. vede tento dokument zaměstnavatel pro každého zaměstnance, který platí důchodové pojištění. Je důležitý pro přiznání nároku na starobní důchod nebo jeho výpočet. Po ukončení pracovního poměru zasílá zaměstnavatel tento dokument správě sociálního zabezpečení. Dále se vystavuje ještě ve dvou kopiích, z nichž jednu dostává zaměstnanec a jednu archivuje zaměstnavatel.

Posudek o pracovní činnosti (reference) - posudek o pracovní činnosti vydává zaměstnavatel na žádost zaměstnance. Uvádí se v něm dosažená kvalifikace, pracovní

schopnosti a ohodnocení způsobu práce. Posudek je zaměstnavatel povinen vystavit do 15 dnů od žádosti.

Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti - toto potvrzení vystaví zaměstnavatel na žádost zaměstnance. Je nezbytné k ročnímu zúčtování odvedených záloh na daň ze závislé činnosti u nového zaměstnavatele, nebo pokud se podává daňové přiznání osobně.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele pak patří poskytování měsíčních dokladů o odvodech pojištění a daní pojišťovnám a finančním úřadům.

3. Právní podklady

Právními podklady rozumíme jednotlivou legislativní dokumentaci, kterou se musí řídit jednotlivé subjekty účastníci se na procesu účtování mzdy, jako jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, pojišťovny a státní správa.

Soulad smluv a platné legislativy

Pracovně-právní vztahy bývají ujednány v jednotlivých smlouvách. Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je individuální pracovní smlouva. Jednotlivé vztahy pak dále mohou být upraveny ve smlouvě kolektivní nebo celozávodní.

Těmto smlouvám jsou nadřazené zákony legislativy platné pro jednotlivé země a s těmito zákony nesmějí být smlouvy v konfliktu. Zpravidla upravují a rozšiřují zákonná ustanovení.

3.1 Smluvní vztahy a ujednání jako podklad pro účtování mzdy

Kolektivní smlouva/Tarifvertrag

- kolektivní smlouva se uzavírá mezi zaměstnavatelskými svazy a odborovými organizacemi
- obsahuje práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy
- obsahuje právní normy, které mohou upravovat obsah, uzavření a ukončení pracovního poměru a jiné pracovně-právní otázky [1]

„Kolektivní smlouvy mimo jiné upravují tyto záležitosti pracovního poměru:

- *pracovní doba*
- *volno (např. nárok na dovolenou a délka dovolené, placené volno)*
- *základní odměny za práci (mzdové a platové skupiny)*
- *příplatkové sazby za práci v noci, o nedělích a o svátcích*
- *zvláštní tarifní platby (např. 13. měsíční plat, vánoční příspěvek, příspěvek na dovolenou)*
- *podíl zaměstnavatele na majetkotvorném spoření*
- *vyměřovací základ pro náhradu mzdy za dovolenou*
- *vyměřovací základ pro náhradu mzdy v případě nemoci“ [1, kap. 0.1]*

Celozávodní smlouva /Betriebsvereinbarung

- smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou radou
- upravují práva a povinnosti těchto smluvních stran, obsahuje úpravy, které mohou doplňovat stávající kolektivní smlouvy
- podmínky zaměstnanců stanovené v kolektivních smlouvách nesmí být dodatečnými celozávodními smlouvami zhoršovány [1]

Celozávodní smlouvy obsahují:

- vylepšení (upravení) kolektivních smluv
- podniková pravidla (rozvržení pracovní doby, příplatky za směny, směrnice pro mzdové zařazení, prémie) [1]

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob založení pracovního poměru v České republice i v Německu. Jedná se o „*dvoustranný právní úkon (mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), který musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti*“ [4, s. 40]

V Německu není její písemná forma zákonem striktně definovaná. Pro samostatné pracovní smlouvy platí zásadně volnost při jejich uzavírání, nesmí však zhoršovat kolektivní nebo celozávodní úpravy.

Pracovní smlouva v Německu musí obsahovat:

- jména a adresy smluvních stran
- začátek pracovního poměru
- místo výkonu práce
- popis činnosti
- výše a složení platu
- pracovní doba
- dovolená
- výpovědní lhůta [5]

„Předepsané náležitosti české pracovní smlouvy:

- *druh práce, který má zaměstnanec vykonávat*
- *místo výkonu práce*
- *den nástupu do práce“ [4, s. 40]*

Kromě předepsaných náležitostí může česká pracovní smlouva obsahovat další ustanovení:

- doba trvání pracovního poměru (pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou)
- pracovní doba (práce na tzv. kratší pracovní úvazek)
- zkušební doba (na rozdíl od pracovní smlouvy v Německu nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba v Německu se obvykle uzavírá na šest měsíců.) [4]

3.2 Nejdůležitější zákony týkající se mzdy a platu v Německu a jejich obsah

Nejdůležitějšími zákony v Německu jsou Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance (Altersteilzeitgesetz), Zákon o bezpečnosti práce (Arbeitsschutzgesetz), Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz), Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz), Zákon o náhradě mzdy/platu (Entgeltfortzahlungsgesetz), Právo těžce zdravotně postižených (Schwerbehindertenrecht), Zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz), Zákon na ochranu mladistvých při jejich zaměstnávání a Zákon o práci na zkrácený úvazek a o pracovních poměrech na dobu určitou (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

3.2.1 Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance (Altersteilzeitgesetz)

AltTZG 1996

- starším zaměstnancům je umožněn plynulý přechod z produktivního věku do starobního důchodu.
- dochází k pobídkám na vytvoření nových pracovních míst.
- podmínkou je věk zaměstnance (55 – 65 let).
- zaměstnanci může být zredukována pracovní činnost a odměna jí odpovídající, podléhající povinnosti odvodu sociálního zabezpečení
- model - zaměstnavatel zvyšuje odměnu za práci starších zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek nejméně o 20%. Tento rozdíl hradí zaměstnavateli Spolková agentura práce. Předpokladem je, aby byl zaměstnán nový zaměstnanec evidovaný jako nezaměstnaný nebo učeň. [6]

3.2.2 Zákon o bezpečnosti práce (Arbeitsschutzgesetz)

- ArbSchG

- cílem je prevence úrazů a ochrana pracovníků
- obsahuje opatření BOZP, která slouží k zajištění a zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti.
- Základní principy tohoto zákona:
- zamezení (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 ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zaměstnanci jsou povinni starat se o svou vlastní bezpečnost [7]

3.2.3 Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz)

ArbZG

- Zákon upravuje:
- denní pracovní dobu (maximálně 48 hodin týdně)
- poskytované pracovní volno
- přestávky v práci - 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
- časové vyrovnání - poskytnutí náhradního volna, vyrovnání přesčasů...
- práci v noci, práci na směny, práci o nedělích a o svátcích [8]

3.2.4 Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz)

BurlG

- zákon upravuje nárok na dovolenou, dobu trvání dovolené a náhradu mzdy za dovolenou.
- zaměstnanec má za každý kalendářní rok zákonný nárok na dovolenou alespoň 24 pracovních dnů (v kolektivní a individuální smlouvě mohou být sjednány dny dovolené navíc).

- nárok na plnou dovolenou vzniká teprve po zkušební době, která trvá šest měsíců (pokud zaměstnanec tuto čekací lhůtu ještě nesplnil, přísluší mu za každý celý měsíc částečná dovolená ve výši jedné dvanáctiny roční dovolené)
- doložené dny nemoci během dovolené se nepovažují za dny dovolené
- za každý měsíc rodičovské dovolené se nárok na dovolenou snižuje o 1/12 roční dovolené [9]

3.2.5 Zákon o náhradě mzdy/platu (Entgeltfortzahlungsgesetz)

EntgFG

- zákon upravuje vyplácení náhrady odměny za práci v případě nemoci a o svátcích
- zaměstnavatel se zavazuje k náhradě mzdy za státní svátky, které připadnou na pracovní dny.
- v případě nemoci se náhrada mzdy vyplácí po dobu 6 týdnů
- v předcházejících 6 měsících nebyl zaměstnanec v pracovní neschopnosti v důsledku stejné nemoci
- nárok na náhradu mzdy vzniká teprve po 4 týdnech trvání pracovního poměru a pokud pracovní neschopnost nastala bez zavinění zaměstnance
- zaměstnanec je povinen neprodleně doložit pracovní neschopnost a její předpokládanou dobu trvání
- náhrady mzdy je v prvních šesti týdnech tak vysoká, jako mzda, kterou by zaměstnanec dostal, kdyby v této době pracoval.
- trvá-li nemoc déle než šest týdnů, dostává zaměstnanec nemocenské dávky (Krankengeld) od pojišťovny
- nárok na náhradu mzdy po dobu 6 týdnů vzniká vždy u nového onemocnění [10]

3.2.6 Právo těžce zdravotně postižených (Schwerbehindertenrecht)

SGB IX

- zákon řeší začlenění osob s těžkým zdravotním postižením do pracovního procesu
- obsahuje mj. úpravy týkající se odměn za práci, dodatečné dovolené a ochrany před výpovědí

- zaměstnavatelé s min. 20 zaměstnanci musí obsadit 5% pracovních míst těžce zdravotně postiženými osobami
- těžce zdravotně postižený má nárok na 5 pracovních dnů placené dovolené na zotavenou ročně navíc
- těžce zdravotně postižení jsou na vlastní žádost zproštěni práce navíc
- s výpovědí těžce zdravotně postiženého zaměstnance zaměstnavatelem musí souhlasit úřad pro integraci [11]

3.2.7 Zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz)

- MuSchG

- zákon se zabývá ochranou těhotných zaměstnankyň a matek po porodu
- stanoví mj. zákazy zaměstnání, zvláštní ochranu před výpovědí a náhradu mzdy během mateřské dovolené
- ochranná lhůta trvá šest týdnů před porodem a osm týdnů po porodu (v případě předčasného porodu nebo porodu víceračet 12 týdnů). V tomto období dostává žena peněžitou pomoc v mateřství (Mutterschaftsgeld)
- Rodičovská dovolená – náleží matce maximálně do tří let věku dítěte. Matka se může vystřídat s otcem nebo si ji mohou vybrat současně. Při rodičovské dovolené je možné pracovat na částečný úvazek až 30 hodin týdně.
- Elterngeld (peníze na rodičovské dovolené) – 300€ - 1800€ [12]

3.2.8 Zákon na ochranu mladistvých při jejich zaměstnávání (Jugendarbeitsschutzgesetz)

JarbSchG

- zákon obsahuje speciální ochranné ustanovení pro zaměstnance, kteří ještě nedosáhli 18. roku věku.
- pracovní doba maximálně 8 hodin denně a 40 hodin týdně
- nárok na dovolenou: patnáctiletý zaměstnanec 30 dnů dovolené, šestnáctiletý zaměstnanec 27 dnů dovolené, sedmnáctiletý zaměstnanec 25 dnů dovolené
- zákaz zaměstnání dětí mladších 15 let
- uvolnění z práce za účelem docházky ve škole [13]

3.2.9 Zákon o práci na zkrácený úvazek a o pracovních poměrech na dobu určitou

(Teilzeit- und Befristungsgesetz)

TzBfG

- cílem je podporovat práci na částečný úvazek (Teizeiarbeit).
- stanovuje předpoklady pro pracovní smlouvy na dobu určitou
- zamezuje diskriminaci zaměstnanců zaměstnaných na zkrácený pracovní úvazek a na dobu určitou. [14]

3.3 Nejdůležitější zákony týkající se mzdy v České republice a jejich obsah

V České republice upravuje právní odvětví pracovního práva především zákon č.262/2006 Sb. v platném znění, zákoník práce (dále jen zákoník práce)

3.3.1 Pracovní doba a doba odpočinku

Stanovení pracovní doby a její rozvržení upravuje §78 zákoníku práce. Stanovení pracovní doby a její rozvržení znamená určení doby, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Při stanovení pracovní doby jsou zaměstnavatelé povinni respektovat řadu zákonných ustanovení, zejména o:

- maximální délce pracovní doby
- rozvržení pracovní doby
- přestávkách v práci
- nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směny
- nepřetržitém odpočinku v týdnu

Délka pracovní doby (§79 a §88)

- nesmí překročit 40 hodin týdně
- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut
- přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají [2]

Zákoník práce se v §80 zabývá také **kratší pracovní dobu**, tzv. "zkrácený pracovní úvazek". Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Pružná pracovní doba (§85)

- zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem [2]

Práce přesčas (§93)

- Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.
- Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce [2]

3.3.2 Příplatky k práci a odměny

- Mzda za práci přesčas
- Mzda za práci ve svátek
- Mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí
- Mzda za práci v noci
- Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu **práce přesčas** přísluší zaměstnanci dle §114 zákoníku práce mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradního volna. Příplatek ani náhradní volno však nepřísluší, jestliže byla mzda sjednána v kolektivní smlouvě již s přihlédnutím k práci přesčas. [2]

Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci dle §115 zákoníku práce dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku namísto náhradního volna. Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [2]

Za **práci v noci** přísluší zaměstnanci dle §116 zákoníku práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Práci v noci se rozumí časový interval od 22:00 hodin do 6:00 hodin. Na příslušnou noční směnu se zásadně vztahují pravidla platná pro kalendářní den, v němž směna začíná. To znamená, že na směnu začínající v neděli a končící v pondělí ráno se pohlíží jako na směnu nedělní. [2]

Za dobu **práce v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dle §118 zákoníku práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. [2]

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci dle §78 a §95 zákoníku práce odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.. Její výše se sjednává v kolektivní smlouvě nebo v pracovní či jiné individuální smlouvě. [2]

3.3.3 Dovolená

- Zákoník práce upravuje nárok na dovolenou, dobu trvání dovolené a náhradu mzdy za dovolenou.
- zaměstnanec má dle §211 až §223 zákoníku práce za každý kalendářní rok zákonný nárok na dovolenou minimálně 20 pracovních dnů (v kolektivní a individuální smlouvě mohou být sjednány dny dovolené navíc).

Zákoník práce rozeznává několik druhů dovolené:

- Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
- Dovolená za odpracované dny
- Dodatková dovolená [2]

„Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku“. [2, §212]

3.3.4 Náhrada mzdy

- za dovolenou – podle §222 zákoníku práce se průměrný výdělek vypočítá z hrubé mzdy za rozhodné období a z doby odpracované v rozhodném období.
- při dočasné pracovní neschopnosti – podle §192 zákoníku práce za první 3 pracovní dny náhrada mzdy nepřísluší. Od 4. pracovního dne náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku.
- při karanténě - za první 3 pracovní dny náhrada mzdy přísluší ve výši 25 % průměrného redukováného výdělku. Od 4. pracovního dne přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. [2]

3.3.5 Právo těžce zdravotně postižených

Právo těžce zdravotně postižených na práci upravuje zákon č. 435/2004 Sb., §81. Povinnost, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců. Povinný podíl u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci činí 4%.

3.3.6 Zákon na ochranu matek

- Mateřská dovolená (§195) přísluší zaměstnankyni po dobu 28, výjimečně po dobu 37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí. Zaměstnankyně nastupuje zpravidla tuto mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6-ti týdnů ode dne porodu.
- Rodičovská dovolená (§196) přísluší ženě na její žádost po skončení mateřské dovolené do tří let věku dítěte. Otcí dítěte přísluší na žádost od narození dítěte rovněž do tří let jeho věku, přičemž mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou oba rodiče čerpat současně. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. [2]

3.3.7 Ochrana mladistvých při jejich zaměstnávání

- U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.
- Při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců existují určitá omezení, například v délce pracovní doby a druhu práce, kterou mohou vykonávat. [2]

4. Vyúčtování německé mzdy

Vyúčtování mzdy je komplexní proces, do kterého vstupují platná legislativa, administrativní dokumentace a jednotlivé dílčí procesy jako je stanovení hrubé mzdy, zaúčtování příplatků a odměn, zohlednění zákonné náhrady mzdy.

Výstupem celého procesu je odvod daní, zdravotního a sociálního pojištění a samotná výplata čisté mzdy zaměstnanci.

4.1 Stanovení hrubé mzdy v německém mzdovém účetnictví

Mzda/plat

V rámci pracovního poměru dostávají zaměstnanci od svého zaměstnavatele peněžní mzdu nebo plat. Jejich výše závisí na druhu práce, její složitosti a mnoha dalších aspektech. U dělnických profesí se v Německu používá pojem mzda, u technicko-hospodářských pracovníků se používá pojem plat. [1]

Druhy mzdy

U jednotlivých druhů mzdy rozlišujeme, zda se jedná o běžné příjmy, jednorázové příjmy nebo příjmy v naturáliích. [1]

Běžné příjmy

- mzda a plat
- odměna za práci přesčas
- příplatky
- běžné prémie
- náhrada mzdy v případě nemoci
- náhrada mzdy za dovolenou
- příspěvek na majetkotvorné spoření
- příspěvek na penzijní připojištění

Jednorázové příjmy

- příspěvek na dovolenou
- příspěvek na vánoce
- jednorázové bonusy a prémie
- odměna k pracovního jubileu

Příjmy v naturáliích

- strava a ubytování zdarma nebo se slevou
- používání firemních vozidel k soukromých účelům

4.2 Příplatky a odměny

„Příplatky za práci o nedělích, svátcích nebo v noci jsou osvobozené od daně. Zaměstnanci náleží dosažená mzda a k tomu:

- příplatek 25 % za práci v noci mezi 20.00 a 24.00 hodinou
- příplatek 40 % za práci v noci mezi 0.00 a 4.00 hodinou
- příplatek 50 % za práci o nedělích
- příplatek 125 % za práci dne 31. prosince od 14.00 hodin a o zákonných svátcích
- příplatek 150 % za práci dne 24. prosince od 14.00 hodin, 1. a 2. svátek vánoční a 1.září“ [5, s. 76]

4.3 Zákonná náhrada mzdy/platu (Entgeltfortzahlungsgesetz)

Náhrady mzdy ve státem uznaných svátcích

- pro svátek se předpokládá pracovní doba, která by byla průměrně odpracovaná v den, na který svátek připadá.
- Považuje se za hrubou odměnu za práci podléhající povinnosti odvodu daně a sociálního zabezpečení. [5]

Náhrady mzdy v případě nemoci (překážka v práci na straně zaměstnance)

- zaměstnavatel je povinen vyplácet náhradu mzdy/platu po dobu až 6 týdnů,
- Krankengeld – výše nemocenské se vypočítá z platu za poslední tři měsíce před začátkem pracovní neschopnosti. Zaměstnanec dostává od pojišťovny 70% z této průměrné hrubé mzdy. Při výpočtu je nutné zohlednit strop pro platbu zdravotního pojištění. [5]

Náhrada mzdy za dovolenou

- 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, příjmy v naturáliích atd.

- výše náhrady mzdy za dovolenou se počítá z průměrné odměny za práci posledních 13 týdnů před začátkem dovolené [5]

Náhrada mzdy za dovolenou versus příspěvek na dovolenou

- náhrada mzdy za dovolenou náleží každému zaměstnanci. Na rozdíl od ní je příspěvek na dovolenou dobrovolnou platbou zaměstnavatele.
- náhrada mzdy za dovolenou se považuje za běžnou odměnu za práci, zatímco příspěvek na dovolenou je platbou jednorázovou. Musí být tedy zpracovány odlišně z hlediska odvodu daně a sociálního zabezpečení [5]

Náhrada mzdy za dovolenou

- Mutterschaftsgeld - výpočet se provádí z průměrného platu zaměstnankyně ze tří měsíců před otěhotněním. Zákonné pojišťovny poskytují zaměstnankyni příspěvek maximálně 13€ za den. Rozdíl mezi tímto příspěvkem a průměrnou mzdou je zaměstnankyni vyplácen jako peněžité pomoc od svého zaměstnavatele [5]

4.4 Daň z příjmu

Každý zaměstnanec je povinen odvádět finančnímu úřadu ze svých příjmů daň z příjmu a solidaritní přírážku. Nepovinný je pak odvod církevní daně. Za správný výpočet a odvod daně z příjmu, solidaritní přírážky a případně i církevní daně je odpovědný zaměstnavatel. Ten ji sráží z hrubé mzdy zaměstnance.

- **Lohnsteuer (daň z příjmu)**
- **Solidaritätszuschlag (solidaritní přírážka)**
- **Kirchensteuer (církevní daň)**

Mzdu je možné rozlišovat podle toho, jedná-li se o mzdu podléhající dani z příjmu, mzdu částečně nebo úplně osvobozenou od daně z příjmu.

Hrubá mzda podléhající dani z příjmu:

- Plat
- Měsíční mzda

- Podíl zaměstnavatele na majetkovém spoření (VWL)
- Přesčasové hodiny + 25% příplatek
- Hodiny odpracované o svátcích a o nedělích
- Náhrada mzdy za svátky
- Příspěvek na dovolenou atp. [1]

Druhy mzdy podléhající dani z příjmu podléhají i povinnosti sociálního zabezpečení.

Mzda omezeně osvobozená od daně z příjmu:

- Podíl zaměstnavatele na pojistném zaměstnanců na dobrovolné a soukromé zdravotní pojištění [1]

Nezdanitelné druhy mzdy:

- Příplatek k mateřskému příspěvku
- Příplatek za práci v noci
- Příplatek za práci o nedělích a svátcích (50% příplatek)

Nezdanitelné druhy mzdy jsou zpravidla osvobozeny i od povinnosti sociálního zabezpečení [1].

4.4.1 Daň z příjmu (Lohnsteuer)

Daň z příjmu [1] je progresivní daň (vyšší příjmy jsou zatíženy poměrově více než nižší příjmy). Zaměstnavatelem srážená daň ze mzdy se řídí podle daňových tabulek a daňové karty zaměstnance. Zdanění příjmu zaměstnanců upravuje Zákon o dani z příjmů (Einkommensteuergesetz).

Daňová tabulka (Lohnsteuertabelle)

- k určené hrubé mzdě je přiřazena pevná částka daně
- jednotlivé stupně progrese zdanění postupují po 3€
- zveřejňuje je Ministerstvo financí každý rok
- existují denní, týdenní, měsíční a roční daňové tabulky

Daňová karta zaměstnance (Lohnsteuerkarte)

Na daňové kartě zaměstnance se uvádí daňová třída, odpočet na vyživované děti, případně příslušnost k církvi

Daňové třídy (Lohnsteuerklassen)

- I. Svobodní, rozvedení, ovdovělí.
- II. Samoživitelé, kteří vyživují alespoň 1 dítě ve společné domácnosti.
- III. Manželé (kombinace III.+V.)
- IV. Manželé (oba manželé IV.)
- V. Manželé (kombinace V.+III.)
- VI. Další pracovní poměr

4.4.2 Solidaritní přírážka (Solidaritätszuschlag)

- Solidaritní přírážka a církevní daň jsou tzv. přírážkové daně (Zuschlagssteuern), neboť jejich **vyměřovacím základem** není samotný hrubý plat, nýbrž odváděná **daň z příjmu**.
- Určená k vyrovnání ekonomických rozdílů mezi západní a východní částí SRN.
- Sazba ve výši 5,5% z daně z příjmu [1]

4.4.3 Církevní daň (Kirchensteuer)

- Církevní daň se vybírá jako přírážková daň z daně z příjmu, pokud je daňový poplatník členem náboženského společenství.
- Příslušnost k církvi dobrovolná
- Uvedeno na daňové kartě, např. EV- evangelisch, RK- Römisch-Katolisch.
- Daňová sazba podle spolkové země 8 nebo 9% z daně z příjmu
- V případě rozdílné církevní příslušnosti manželů každý odvádí polovinu na svou církev a polovinu na církev manžela/manželky. [1]

Termín pro odvod daně z příjmu, církevní daně a solidaritní přírážky je do 10. dne následujícího měsíce.

4.5 Zdravotní pojištění a sociální pojištění

Struktura sociálního zabezpečení

Zákonné pojištění se v Německu skládá z pěti druhů pojištění:

- zdravotní pojištění (Krankenversicherung, KV)
- důchodové pojištění (Rentenversicherung, RV)
- pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung, AV)
- pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung, PV)
- úrazové pojištění (Unfallversicherung, UV)

4.5.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění [1] chrání pojištěnce a jejich rodinné příslušníky před negativním dopadem nemoci. Jeho smyslem je udržovat, obnovovat i zlepšovat zdraví pojištěnců (včetně preventivní péče)

Pojištěnci

- zaměstnanci, rodinní příslušníci, OSVČ
- 90 % populace SRN je pojištěno v základním zákonem daném zdravotním pojištění (gesetzlich)
- kromě toho dobrovolné (freiwillig) a soukromé (privat) zdravotní pojištění

Plnění

- Hmotné (léky, pobyt v nemocnici atd.)
- Služby (lékařské a zubní ošetření)
- Finanční (nemocenská, mateřská)

Nemocenská:

- Prvních 6 týdnů každé nemoci má zaměstnanec nárok na plat (Entgeltfortzahlung) od zaměstnavatele
- Od 7.týdne nemoci dochází ke kompenzaci platu od pojišťovny (Krankengeld) – dle zákona 70% hrubé mzdy (viz. kap. 4.3.)

Mateřská:

- 6 týdnů před porodem až 8 týdnů po porodu
- Zaměstnankyně má nárok na průměrný čistý plat - do 13€ denně od pojišťovny a zbytek od zaměstnavatele (Mutterschaftsgeld) – (viz. kap. 4.3.)

Financování

- Financováno z příspěvků pojištěnců
- příspěvky závisí na výdělku zaměstnance při zohlednění roční hranice (Beitragsbemessungsgrenze)
- v roce 2011 je tato hranice 44.550€ ročně čili 3.712,50€ měsíčně

Sazba:

- Zaměstnanec 8,2 %
- Zaměstnavatel 7,3 %

Zvláštní případy financování:

- **Minijob (Geringfügige Beschäftigte)**
 - platu do 400€ měsíčně
 - zaměstnavatel platí 13% KV
- **Midijob (Gleitzone)**
 - plat mezi 401€ a 800€ měsíčně
 - zvýhodněná sazba podle stanoveného vzorce
- **Učni (Auszubildende)**
 - plat do 325€ měsíčně
 - oba díly platí zaměstnavatel [5]

Osvobození od příspěvků (soukromé zdravotní pojištění)

- Zaměstnanci, jejichž roční výdělek přesahuje 49.500 € mají možnost uzavřít si místo zákonem daného (gesetzlich) pojištění soukromé (privat) pojištění u soukromého fondu nebo zdravotní pojišťovny. V tomto případě zaměstnanci vzniká nárok na měsíční příspěvek od zaměstnavatele ve výši 50 % celkové platby do hranice 271,01€.

4.5.2 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění [1] slouží pro zajištění starobního důchodu pojištěncům.

Pojištěnci

- Zaměstnanci a lidé ve vzdělávacím procesu (učni), část OSVČ, vojáci, civilní služba, atd.

Plnění

- Smyslem je poskytnout pojištěncům důchod ve třech typech:
 - Starobní důchod - 65 let; předčasně od 60 let
 - Vdovský důchod
 - Při snížené schopnosti práce, invalidní důchod (plný a částečný)

Financování

- Financováno z příspěvků pojištěnců, které závisí na výdělku do roční hranice (Beitragsbemessungsgrenze)
- Roční hranice v roce 2011 činí 66.000€ ročně (57.600€ Ost)čili 5.500€ měsíčně (4.800€ Ost)

Sazba:

- Zaměstnanec 9,95 %
- Zaměstnavatel 9,95 %

4.5.3 Pojištění proti nezaměstnanosti

Pojištěnci

- Pojištění jsou povinně všechny osoby pobírající plat (výjimkou je osoba pracující na zkrácený pracovní úvazek a osoba úplně vyjmutá ze sociálního systému)

Plnění

- Smyslem je poskytování pomoci při začleňování do zaměstnání nebo vzdělávacího procesu a zároveň zajištění živobytí po dobu nezaměstnanosti
- Poradenství, umístění do zaměstnání, podpora zaměstnání znevýhodněných, další vzdělávání, finanční podpora atd.

Financování

- Financováno z příspěvků pojištěnců
- Řídí se stejnými pravidly jako důchodové pojištění
- Beitragsbemessungsgrenze v roce 2011 činí 66.000€ ročně (57.600€ Ost) neboli 5.500€ měsíčně (4.800€ Ost)

Sazba

- zaměstnanec 1,50 %
- zaměstnavatel 1,50 % [1]

4.5.4 Pojištění dlouhodobé péče

Pojištění dlouhodobé péče [1] umožňuje lidem s potřebou dlouhodobé péče a ošetřování vést soběstačný život.

Pojištěnci

- Platí stejná pravidla jako pro zdravotní pojištění

Plnění

- Smyslem je poskytování nutné péče

Typy plnění

- Hmotné (pečovatelské pomůcky a technické vybavení)
- Služby (kurzy péče pro příbuzné a dobrovolníky, zajištění denní i noční péče)
- Finanční (dávky k zajištění chodu domácnosti a personálními výdaji na péči)

Financování

- Řídí se stejnými pravidly jako zdravotní pojištění
- Beitragsbemessungsgrenze v roce 2011 činí 44.550€ ročně neboli 3.712,50€ měsíčně

Sazba

- zaměstnanec 0,975 % (bezdětní zaměstnanci starší 23 let platí navíc přírůžku 0,25 %)
- zaměstnavatel 0,975 %

Osvobození od příspěvků (soukromé pojištění dlouhodobé péče)

- Zaměstnanci se soukromým zdravotním pojištěním mají v tomto zahrnuto zároveň také soukromé pojištění dlouhodobé péče. Zaměstnanec má měsíčně nárok na příspěvek od zaměstnavatele ve výši 50 % poplatku do hranice 36,20€ (Sachsen 17,63 €)

4.5.5 Úrazové pojištění (Unfallversicherung & Umlage)

Úrazové pojištění [1] je pojištění financované zaměstnavatelem

Unfallversicherung

- Spravují speciální instituce (podle činnosti firmy):
- Berufsgenossenschaften

- Gemeindeunfallversicherungsverbände
- Unfallkassen
- Výši odvodů jednou ročně spočítají tyto instituce samy na základě ročních výdělků zaměstnanců firmy

Umlage 1

- Týká se pouze firem s méně než 30 zaměstnanci
- Slouží k zajištění malých firem pro případ onemocnění zaměstnanců (pojišťovna firmě proplatí část mzdy za zaměstnance nemocného méně jak 42 dní)
- Sazby podle pojišťovny a firmou zvoleného tarifu
- Uplatnění možné až 4 roky zpětně

Umlage 2

- Jedná se o pojištění, z něhož se financuje mateřská dávka (Mutterschaftsgeld)
- Povinné pro všechny firmy
- Firma obdrží 100% mateřské vyplacené zaměstnanci zpět od pojišťovny

Umlage IGU

- Jedná se o pojištění proti úpadku a insolvenční firm
- Povinné pro všechny firmy
- V roce 2010 se podařilo vybrat dostatek financí, proto v roce 2011 byla sazba 0%

5. Vyúčtování české mzdy

Vyúčtování mzdy v českém účetnictví se skládá ze stejných kroků jako v německém mzdovém účetnictví. Poté, co stanovíme hrubou mzdu zohledníme odvod daní a sociálního a zdravotního pojištění. Zvláštností českého mzdového účetnictví je pojem 'superhrubá mzda', která je základem daně ze mzdy u zaměstnanců.

5.1 Stanovení hrubé mzdy v českém mzdovém účetnictví

„Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ [4, s. 93]

Za odvedenou práci náleží mzda (plat) podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Mzda je vyplácena v soukromém sektoru, plat v sektoru státním.

Hrubá mzda se skládá z těchto částí:

- **Základní mzda**
- **Příplatky (nárokové, nenárokové)**
- **Náhrady mzdy (dovolená, svátek)**
- **Odměny**
- **Další plnění**
- **Dávky nemocenského pojištění**

5.2 Příplatky a odměny

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a následující příplatky:

- příplatek 25 % za práci přesčas
- příplatek 100 % za práci ve svátek
- příplatek 10 % za v noci
- příplatek 10 % za dobu pracovní pohotovosti

5.3 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené přísluší dle §211-223 zákoníku práce zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. **Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou** přísluší jen výjimečně nebyla-li dovolená vyčerpána ani do konce příštího kalendářního roku, a to kvůli překážkám v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, neurčení termínu k čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele. Přitom v každém kalendářním roce čerpá zaměstnanec automaticky nejprve "starou" dovolenou. I za nevyčerpanou dovolenou přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pro pracovní právní účely se průměrný výdělek vypočítá z hrubé mzdy za rozhodné období a z doby odpracované v rozhodném období. [2]

Dávky nemocenského pojištění

Zákon o nemocenském pojištění, zákon č. 187/2006 Sb. stanoví, že dávky nemocenského pojištění jsou následující peněžité dávky:

- nemocenská (viz. kapitola 4.3.4)
- ošetrovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžité pomoci v mateřství

Výpočet náhrady mzdy v pracovní neschopnosti

- **Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného výdělku zaměstnance.** Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý hodinový výdělek dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Vychází se tedy ze stejného průměrného výdělku, který zaměstnavatel používá pro stanovení například náhrady mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci, pro dovolenou nebo pro příplatky. [4]
- **„Průměrný hrubý hodinový výdělek se pro účely náhrady mzdy v pracovní neschopnosti dále upraví jeho redukcí (tak, jak se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského), tedy pomocí hodinových redukčních hranic odvozených z denních redukčních hranic pro nemocenské.“** [5, s. 140]
- Hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy = denní redukční hranice pro nemocenské x koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. [5]

„Redukční hranice (RH) pro rok 2011:

- První RH pro náhradu mzdy: $825 \times 0,175 = 144,38 \text{ Kč}$
- Druhá RH pro náhradu mzdy: $1.237 \times 0,175 = 216,48 \text{ Kč}$
- Třetí RH pro náhradu mzdy: $2.474 \times 0,175 = 432,95 \text{ Kč}$

Další postup redukce:

- z PHV (průměrný hodinový výdělek) do výše první RH se započte 90%,
- z částky PHV přesahující první RH, nejvýše však do druhé RH se započte 60%, a
- z částky PHV přesahující druhou RH, nejvýše však do třetí RH se započte 30%,
- k částce, která přesahuje třetí RH se nepřihlíží“ [5, s. 141]

Součet těchto dílčích částek pak představuje upravený (redukovaný) hrubý průměrný výdělek (RPHV). Z něho se pak vypočte hodinová náhrada mzdy. Od čtvrtého pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 60 % RPHV, při karanténě náleží také za první tři pracovní dny. [5]

Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem neodpracovaných hodin za pracovní dny, za které zaměstnanci náleží náhrada mzdy.

Výpočet náhrady mzdy při čerpání mateřské dovolené

Po dobu čerpání mateřské dovolené přísluší zaměstnankyni od zaměstnavatele pracovní volno bez náhrady mzdy. Nárok na dávky nemocenského pojištění (tzv. peněžitou pomoc v mateřství) a státní sociální podpory náležející po tuto dobu upravují zvláštní právní předpisy, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Do vyměřovacího základu pro výpočet peněžitou pomoci v mateřství se počítá souhrn hrubých příjmů za posledních 12 měsíců, z kterých zaměstnanec odváděl nemocenské pojištění. [4]

„Denní vyměřovací základ se vypočítá jako podíl vyměřovacího základu a počtu dní v daném období (365, resp. 366 dní). Dále redukuje podle následujících pravidel:

- z částky do 825 CZK se počítá 100 %
- z částky od 825 do 1.237 CZK se počítá 60 %
- z částky od 1.237 do 2.474 CZK se počítá 30 %
- z částky nad 2.474 CZK se už nic nezapočítává“ [4, s. 395]

Peněžítá pomoc na mateřské se počítá z redukce denního vyměřovacího základu ve výši 70 %.

5.4 Daň z příjmu fyzických osob

Každý zaměstnanec je povinen odvádět ze svých příjmů daň z příjmu. Problematiku daně z příjmu fyzických osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

*„Pro způsob zdanění je rozhodující, zda má poplatník u plátce podepsáno **Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků**.*

- *Má-li zaměstnanec podepsáno Prohlášení, stanoví plátce daně z úhrnu všech příjmů a vybere zálohu na daň ve výši 15 %*
- *Nemá-li zaměstnanec podepsáno Prohlášení, pak pro způsob zdanění je rozhodující výše hrubé mzdy.“ [4, s. 223]*

Základ daně - *„Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel, tzv. superhrubá mzda.“ [4, s. 225]*

Daňová záloha – *„daňová záloha ve výši 15% se vypočte z dílčího základu daně, zaokrouhlené do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru“. [4, s. 225]*

Slevy na dani - odečítají se od daňové zálohy

- Sleva na poplatníka (23.640 Kč/rok, 1.970 Kč/měsíc)
- Sleva na manželku/ manžela (24.840 Kč/rok)
- Sleva U příjemce částečného invalidního důchodu (2.520 Kč/rok, 210 Kč/měsíc)
- Sleva U příjemce plného invalidního důchodu (5.040 Kč/rok, 420 Kč/měsíc)
- Sleva U držitele průkazu ZTP/P (16.140 Kč/rok, 1.345 Kč/měsíc)
- Sleva U poplatníka soustavně se připravujícího na budoucí povolání (4.020 Kč/rok, 335 Kč/měsíc)

Nárok na uplatnění slev na dani prokazuje poplatník podpisem Prohlášení k dani. Do 30 dnů po vstupu do zaměstnání, a pak každý rok nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období. [4]

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

- Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti.
- Daňové zvýhodnění na jedno dítě činí 11.604 Kč/rok, 976 Kč/měsíc

Zaměstnanci s podepsaným Prohlášením k dani se sníží v průběhu roku vypočtená záloha na daň o částku měsíčního daňového zvýhodnění, tj. o 1/12 ročního daňového zvýhodnění. Je-li vypočtená záloha nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, vyplatí zaměstnavatel vzniklý rozdíl zaměstnanci jako měsíční daňový bonus. Poplatník má nárok na vyplacení daňového bonusu, činí-li jeho roční výše alespoň 100 Kč a maximálně jej lze uplatnit do výše 4 350 Kč měsíčně. [4]

Termín pro odvod srážkové daně - do konce následujícího měsíce.

Termín pro odvod sražených daňových záloh - podle §38 zákona č. 586/1992 Sb. do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla.

Nezdanitelná část základu daně

Tab. č.1.: Odpočty nezdanitelných částí základu daně

Název	Výše ročního odpočtu
<ul style="list-style-type: none">• Hodnota daru právnickým nebo fyzickým osobám	úhrnná hodnota darů musí činit minimálně 1.000 Kč, nebo alespoň částku přesahující 2 % základu daně, maximálně 10 % základu daně.
<ul style="list-style-type: none">• Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období<ul style="list-style-type: none">- Úroky z úvěru ze stavebního spoření- Úroky z hypotečního úvěru banky- Úroky z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou	Celková částka, o kterou lze snížit základ daně, nesmí překročit 300 000 Kč , a to za všechny úvěry všech poplatníků v jedné domácnosti. Pokud však úroky nebyly placeny po celý rok, nesmí uplatňovaná částka za jednu domácnost překročit 25 000 Kč za každý měsíc placení úroků.
<ul style="list-style-type: none">• Příspěvek na penzijní připojištění	Ročně lze odečíst částku rovnající se úhrnu příspěvků zaplacených za zdaňovací období ve výši maximálně 12.000 Kč.
<ul style="list-style-type: none">• Pojistné na soukromé životní pojištění zaplacené na zdaňovací období	Ročně lze odečíst částku rovnající se úhrnu maximálně 12.000 Kč.
<ul style="list-style-type: none">• Odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci	Lze odečíst částku maximálně do výše 3.000 Kč
<ul style="list-style-type: none">• Odpočet úhrady za zkoušky	Ročně lze odečíst částku maximálně do výše 10.000 Kč.

Zdroj: ŠUBRT, B. a kol. Abeceda mzdové účetní, s. 259, vlastní úprava

5.5 Zdravotní a sociální pojištění

Zákonné pojištění v České republice se skládá ze zdravotního a sociálního pojištění.

5.5.1 Zdravotní pojištění

- Zdravotní pojištění je determinováno zákonem, č. 48/1997 Sb. Zákon o veřejném zdravotním pojištění
- Je zdrojem poskytování zdravotní péče
- Pojištěnec má právo zvolit si zdravotní pojišťovnu. Změnit ji může jednou za 12 kalendářních měsíců, ovšem vždy jen k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí (§ 11 zákona č. 48/1997 Sb.).
- Změní-li zaměstnanec zdravotní pojišťovnu, je povinen to do osmi dnů oznámit svému zaměstnavateli [4]

Sazba

- 13,5 % z vyměřovacího základu

Rozhodné období

- Kalendářní měsíc

Vyměřovací základ je „úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“ [4, s. 311]

„Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance, a současně odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku je zaměstnavatel oprávněn provést i bez souhlasu zaměstnance.“ [4, s. 314]

Maximální vyměřovací základ pro rok 2011

- 1.781.280 Kč

Platba pojistného

- Za jednotlivé kalendářní měsíce

Splatnost pojistného

- V den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc

Penále

- 0,05 % dlužné částky za každý den prodlení [4]

5.5.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální pojištění podle §1 zákona č. 589/1992 Sb. zahrnuje:

- pojistné na **nemocenské pojištění**
- pojistné na **důchodové pojištění**
- příspěvek na **státní politiku zaměstnanosti**

Plnění

- dávky nemocenského pojištění (nemocenská, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžité pomoci v mateřství)
- dávky důchodového pojištění (starobní důchody, plný a částečný invalidní důchod, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod)
- hmotné zabezpečení poskytované uchazečům o zaměstnání

Rozhodné období

- Kalendářní měsíc

Vyměřovací základ

- je „úhrn započitatelných příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění.“ [4, s. 359]

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují tyto příjmy:

- **náhrada škody** podle zákoníku práce,
- **odstupné, odchodné a odbytné** poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů,

- **odměny** vyplácené podle zákona o **vynálezech a zlepšovacích návrzích**, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová **sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- plnění poskytnutá poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance [4]

Maximální vyměřovací základ pro rok 2011

- 1.781.280 Kč
- „Po dosažení maximálního vyměřovacího základu neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné z částky, která přesahuje tento maximální vyměřovací základ.“ [4, s. 367]

Sazba pojistného na sociální pojištění

Tab. č. 2: Sazby pojistného na sociální pojištění

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0 %	1,2 %
	6,5 %	25 %

Zdroj: ŠUBRT, B. a kol. Abeceda mzdové účetní, s. 351, vlastní úprava

Rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance, organizace a malé organizace, je kalendářní měsíc.

Platba pojistného

- Za jednotlivé kalendářní měsíce
- nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost srazit zálohy

Splatnost pojistného

- V den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc

Penále

- Za opožděné placení pojistného nebo za jeho zaplacení v nižší částce je plátce pojistného povinen platit penále ve výši 0,1 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala. [4]

5.5.3 Úrazové pojištění

Podle zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, má zaměstnavatel povinnost platit svým zaměstnancům úrazové pojištění pro případ pracovních úrazů nebo nemoci z povolání

6. Praktické příkladové studie

Následující praktická část obsahuje studie a ilustrace příkladových zúčtování mzdy českých a německých zaměstnanců a jejich porovnání. V prvním příkladě se zaměřím na porovnání zatížení zaměstnance a zaměstnavatele při nižší hrubé mzdě zaměstnance, v druhém příkladě při hrubé mzdě vyšší, kde musíme zohledňovat hranice pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

6.1 Výpočet mzdy

A/ Zaměstnanec v Německu

Při výpočtu čisté mzdy v Německu vycházíme z hrubé mzdy zaměstnance. Od ní odečteme zaměstnancův podíl na zdravotní a sociální pojištění a daň. Při výpočtu pojištění musíme dát pozor na zohlednění hranice pro výpočet zdravotního pojištění a pojištění dlouhodobé péče (3.712,50€) a hranice pro výpočet důchodového pojištění a příspěvků na pojištění nezaměstnanosti (5.500€).

Dále odečteme daň z příjmu, církevní daň a solidaritní přirážku. Při výpočtu vycházíme z daňových tabulek (Lohnsteuertabelle).

B/ Zaměstnanec v České republice

Při výpočtu čisté mzdy v České republice vycházíme také z hrubé mzdy zaměstnance. Od ní odečteme zaměstnancův podíl na zdravotní a sociální pojištění. Při výpočtu zdravotního i sociálního pojištění musíme dát pozor na zohlednění ročního maximálního vyměřovacího základu 1.781.280 Kč.

Dále vypočítáme 15 % daň z příjmu z tzv. superhrubé mzdy (hrubá mzda zvýšená o zaměstnavatelův podíl na zdravotní a sociální pojištění, zaokrouhlená na nejbližší stovky nahoru). Z ní odečteme slevy na dani a daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Čistou mzdu zaměstnance dostaneme, když z hrubé mzdy odečteme zaměstnancův podíl na zdravotní a sociální pojištění a vypočtenou daňovou povinnost.

6.2 Zúčtování mzdy bez zohlednění hranice příjmu

A/ Horst Neumann – zaměstnanec v Německu

- hrubá mzda 1.200€ (30.000Kč při kurzu 25Kč/EUR)
- ženatý, 1 dítě
- zákonné pojištění (všechny složky pojištění se odvádí na jednu zdravotní pojišťovnu)

Tab. č. 3: Výpočet mzdy německého zaměstnance, hrubá mzda 1.200 €

Německo

		Zákonné	Pojištění
		EUR	Kč
Hrubá mzda		1200€	30000 Kč
Pojištění			
Zaměstnanec			
KV	8,20%	98,4	2460
PV	0,975%	11,7	292,5
RV	9,95%	119,4	2985
AV	1,50%	18	450
	20,625%	247,50	6187,50
Zaměstnavatel			
KV	7,3%	87,6	2190
PV	0,975%	11,7	292,5
RV	9,95%	119,4	2985
AV	1,50%	18	450
U1	0,90%	10,8	270
U2	0,30%	3,6	90
	20,925%	251,10	6277,50
Daň		0	0
Solidaritní přírážka		0	0
Církevní daň		0	0
Čistá mzda		952,50 €	23812,50 Kč

Hranice pro vyměření pojistného (KV,PV)	3.712,50 €
Hranice pro vyměření pojistného (RV,AV)	5.500,00 €

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

B/ Pavel Dobříž - zaměstnanec v České republice

- hrubá mzda 30.000 Kč

- ženatý, 1 dítě

Tab. č. 4: Výpočet mzdy českého zaměstnance, hrubá mzda 30.000 Kč

ČR

Hrubá mzda		30.000 Kč
Pojištění		
Zaměstnanec		
Sociální pojištění	6,50%	1.950
Zdravotní pojištění	4,50%	1.350
	11,00%	3.300,00 Kč
Zaměstnavatel		
Důchodové (Sociální pojištění)	21,50%	6450
Nemocenské (Sociální pojištění)	2,30%	690
Státní politika zaměstnanosti (SP)	1,20%	360
Zdravotní pojištění	9,00%	2700
	34,00%	10.200
Superhrubá mzda		40.200 Kč
Daň	15,00%	6.030
Sleva na poplatníka		1.970
Daň po slevách		4.060
Daňové zvýhodnění na vyživ. dítě		967
Daňová povinnost (záloha na daň)		3.093
Čistá mzda		23.607 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

6.3 Zúčtování mzdy se zohlednění hranice příjmu

A/ Zaměstnanec v Německu – Wolfgang Müller

Druhý zaměstnanec v Německu má hrubou mzdu 12.500€. Zde při výpočtu pojištění musíme zohlednit již zmíněné měsíční hranice pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Odvody zaměstnance i zaměstnavatele jsou tedy nižší.

- hrubá mzda 12.500€

- ženatý (daňová třída III.), 2 děti

Tab. č. 5: Výpočet mzdy německého zaměstnance, hrubá mzda 12.500 €

Německo

Hrubá mzda		12500	312500
Pojištění			
Zaměstnanec			
KV	8,20%	304,43	7610,75
PV	0,975%	36,2	905
RV	9,95%	547,25	13681,25
AV	1,50%	82,5	2062,5
	20,625%	970,38	24259,50
Zaměstnavatel			
KV	7,3%	271,01	6775,25
PV	0,975%	10,5	262,5
RV	9,95%	547,25	13681,25
AV	1,50%	82,5	2062,5
U1	0,90%	49,5	1237,5
U2	0,30%	16,5	412,5
	19,725%	20,925%	24431,50
Daň		3648,33	91208,25
Solidaritní přírážka		173,67	4341,75
Církevní daň			
			95550,00
Čistá mzda		7.707,62 €	192.690,50 Kč

Hranice pro vyměření pojistného (KV,PV)	3.712,50 € *12=44.550€		
Hranice pro vyměření pojistného (RV,AV)	5.500,00€ *12=66.000€		

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

B/ Zaměstnanec v České republice – Jan Novák

Při měsíčním výpočtu zdravotního a sociálního pojištění v České republice ze mzdy, která v souhrnu v polovině roku překročí roční maximální vyměřovací základ 1.781.280 Kč, se v prvních měsících pojištění počítá z celé hrubé mzdy zaměstnance. Poté, co souhrn měsíčních hrubých mezd překročí maximální vyměřovací základ, se již zdravotní ani sociální pojištění neplatí.

- plat 312.500 Kč

- ženatý, 2 děti

Tab. č. 6: Výpočet mzdy českého zaměstnance, hrubá mzda 312.500 Kč

ČR		
Hrubá mzda		312.500 Kč
Pojištění		
Zaměstnanec		
Sociální pojištění	6,50%	20.313 Kč
Zdravotní pojištění	4,50%	14.063 Kč
	11,00%	34.376 Kč
Zaměstnavatel		
Důchodové (Sociální pojištění)	21,50%	67.188 Kč
Nemocenské (Sociální pojištění)	2,30%	7.188 Kč
Státní politika zaměstnanosti (SP)	1,20%	3.750 Kč
Zdravotní pojištění	9,00%	28.125 Kč
	34,00%	106.251 Kč
Superhrubá mzda		418.800 Kč
Daň	15,00%	62.820 Kč
Sleva na poplatníka		1.970 Kč
Daň po slevách		60.850 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživ. dítě		967
Daňová povinnost		59.883 Kč
Čistá mzda		218.241 Kč
Maximální vyměřovací základ	1.781.280 Kč/rok	

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

7. Zatížení českého a německého zaměstnance a zaměstnavatele – porovnání z pohledu daňe z příjmu a zdravotního a sociálního pojištění

Následující příkladové studie v rozdílných příjmových pásmech zachycují proces zúčtování mezd, vyčíslení nákladů na pojištění a daňové odvody. Jednotlivé příklady ukazují měsíční i roční odvody v České republice a Německu. Tato kapitola také obsahuje souhrnný přehled sazeb zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České republice.

7.1 Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu při hrubé mzdě 30.000 Kč

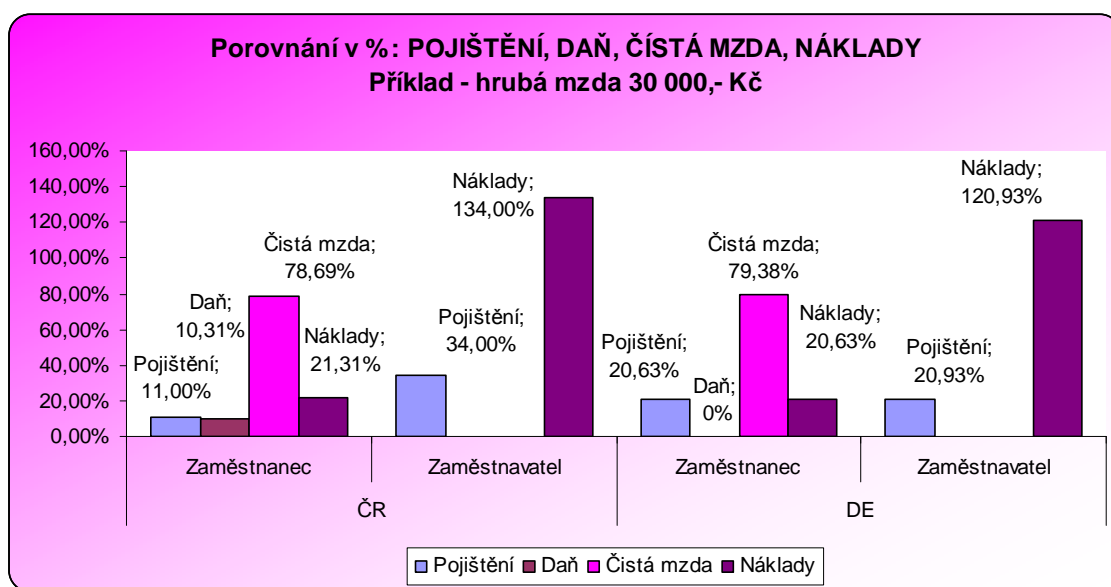
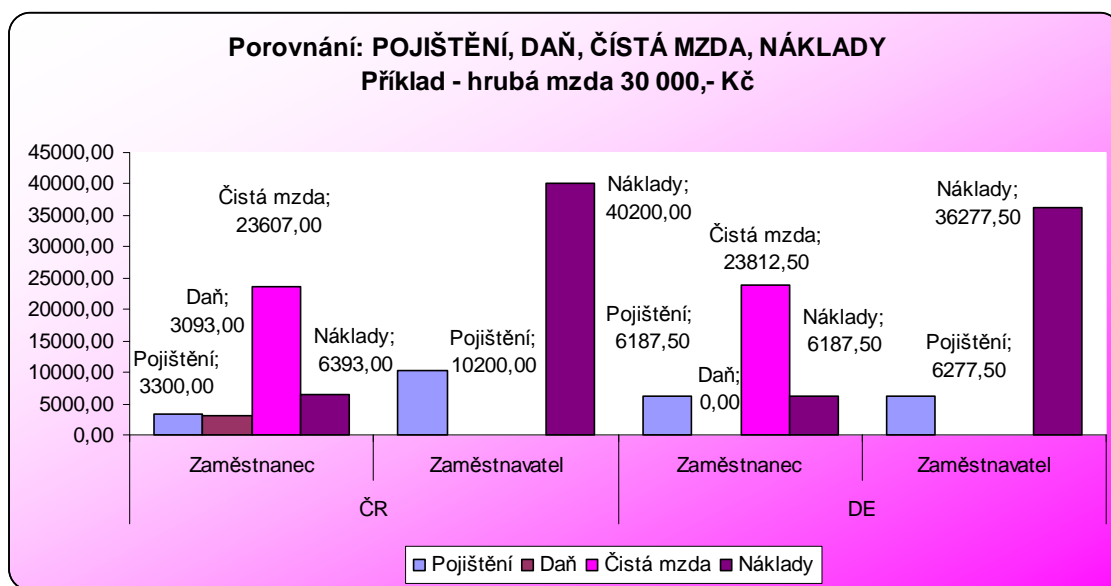
Tab. č. 7: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 30.000 Kč

Mzda 30.000Kč	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojištění	3300,00	10200,00	6187,50	6277,50
Daň	3093,00		0,00	
Čistá mzda	23607,00		23812,50	
Náklady	6393,00	40200,00	6187,50	36277,50

Zatížení v %	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojištění	11,00%	34,00%	20,63%	20,93%
Daň	10,31%		0%	
Čistá mzda	78,69%		79,38%	
Náklady	21,31%	134,00%	20,63%	120,93%

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Obr. 1: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 30.000 Kč



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Porovnání nákladů zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vazbě na příjem zaměstnance:

Znáznorníme-li graficky sledovaný příklad hrubé mzdy 30000 Kč je vidět, že náklady na pojištění zaměstnance jsou v Německu oproti České republice téměř dvojnásobné, což je dáno procentními sazbami na jednotlivé položky pojištění. Náklady na pojištění pro zaměstnavatele jsou kvůli vysokým sazbám v České republice mnohem vyšší než pro zaměstnavatele v Německu. Daňové zatížení zaměstnance je při této výši příjmu v

České republice vyšší, v Německu je nulové, neboť z takto nízkého příjmu se daň podle daňových tabulek neodvádí. Celkové náklady zaměstnanců jsou nevýrazně vyšší v České republice. Čistá mzda je v obou zemích srovnatelná. Celkové náklady na straně zaměstnavatele jsou v České republice vyšší o zhruba 13%.

7.2 Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v Čechách i v Německu při hrubé mzdě 312.500 Kč (12.500€)

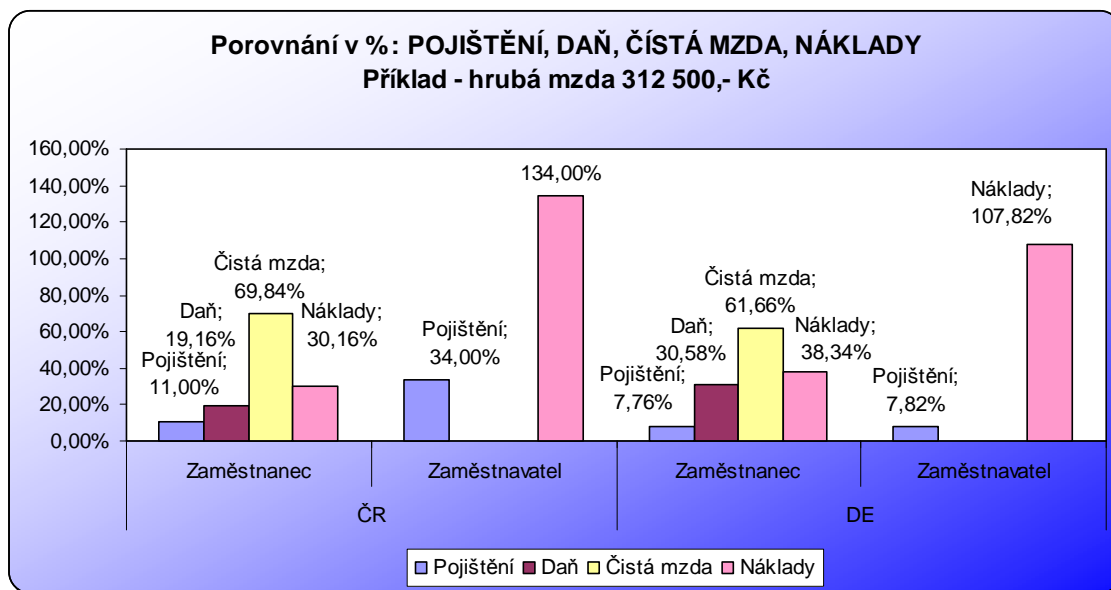
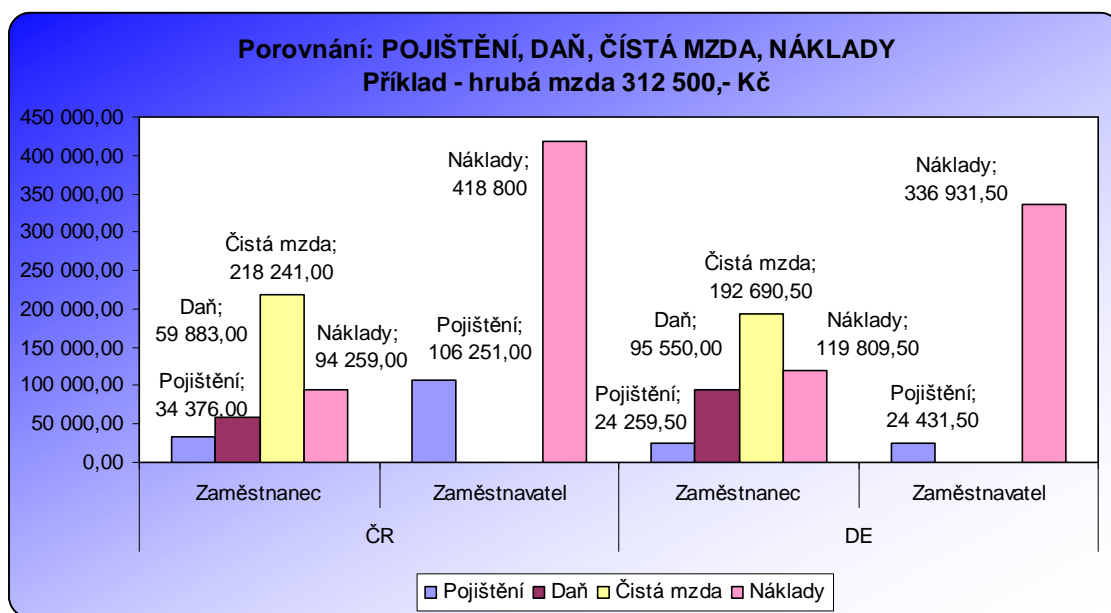
Tab. č. 8: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 312.500 Kč

Hrubá mzda 312.500Kč	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojištění	34 376,00	106 251,00	24 259,50	24 431,50
Daň	59 883,00		95 550,00	
Čistá mzda	218 241,00		192 690,50	
Náklady	94 259,00	418 800	119 809,50	336 931,50

Zatížení v %	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojištění	11,00%	34,00%	7,76%	7,82%
Daň	19,16%		30,58%	
Čistá mzda	69,84%		61,66%	
Náklady	30,16%	134,00%	38,34%	107,82%

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Obr. 2: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 312.500 Kč



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Porovnání nákladů zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vazbě na příjem zaměstnance:

Sledovaný příklad hrubé mzdy 312500,- Kč.

Náklady na pojištění zaměstnance v Německu jsou o 3,24 % nižší než v České republice.

Daň z příjmu je pro zaměstnance v České republice o 11,42 % nižší. Při progresivním zdanění mzdy v Německu dochází se vzrůstající mzdou ke zvyšování odvodů daně.

Čistá mzda je vyšší v České republice o 25550,50 Kč. Náklady zaměstnance celkem na pojištění a daň jsou nižší v České republice o 8,18 %. Celkové náklady zatěžují zaměstnavatele v České republice o 81868,50 Kč více, což je dáno výrazně vyššími odvody na pojištění.

Tyto příklady ukazují výpočet mzdy a odvodů v jednom měsíci. Zatímco v Německu se při výpočtu odvodů na sociální a zdravotní pojištění musí vždy sledovat hranice pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění, v České republice zohledňujeme hranici roční. Ve zvolených příkladech vidíme, že odvody na pojištění jsou v České republice velmi vysoké, neboť v tomto měsíci ještě nebyla zohledněna tato roční hranice.

7.3 Roční odvody sociálního a zdravotního pojištění

Zatímco předchozí příklady ukazovaly výpočet odvodů na pojištění v měsíčním horizontu, nyní se budu soustředit na výpočet ročních odvodů, při kterých zohledníme roční hranici v České republice.

7.3.1 Roční odvody v České republice

Při hrubé mzdě 312.500 Kč měsíčně je maximální vyměřovací základ překročen v šestém měsíci. Prvních pět měsíců bude zaměstnanec i zaměstnavatel platit sociální i zdravotní pojištění z celého platu, v šestém měsíci se pojištění bude platit ze zbytku 218,780 Kč.

Za celý rok tedy zaměstnanec a zaměstnavatel odvede na sociální a zdravotní pojištění následující částky:

Tab. č. 9: Výpočet ročních odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v České republice

Česká republika

Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
Leden	34.375,00	Leden	106.250
Únor	34.375,00	Únor	106.250
Březen	34.375,00	Březen	106.250
Duben	34.375,00	Duben	106.250
Květen	34.375,00	Květen	106.250
Červen	24.067,00	Červen	74.386,00
Červenec	0,00	Červenec	0,00
Srpen	0,00	Srpen	0,00
Září	0,00	Září	0,00
Říjen	0,00	Říjen	0,00
Listopad	0,00	Listopad	0,00
Prosinec	0,00	Prosinec	0,00
	195.942,00 Kč		605.636,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

7.3.2 Roční odvody v Německu

V Německu se zohledňují každý měsíc stejné hranice pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

Tab. č. 10: Výpočet ročních odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v Německu

Německo

Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
Leden	24259,50	Leden	24431,50
Únor	24259,50	Únor	24431,50
Březen	24259,50	Březen	24431,50
Duben	24259,50	Duben	24431,50
Květen	24259,50	Květen	24431,50
Červen	24259,50	Červen	24431,50
Červenec	24259,50	Červenec	24431,50
Srpen	24259,50	Srpen	24431,50
Září	24259,50	Září	24431,50
Říjen	24259,50	Říjen	24431,50
Listopad	24259,50	Listopad	24431,50
Prosinec	24259,50	Prosinec	24431,50
	291.114,00€		293.178,00€

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

7.3.3 Srovnání ročních odvodů

V porovnání s Německem zaplatí český zaměstnanec díky ročnímu vyměřovacímu základu na odvodech na sociální a zdravotní pojištění méně, zátěž zaměstnavatele v České republice je na druhé straně podstatně vyšší. Srovnání zatížení je přehledně popsáno v následující tabulce.

Tab. č. 11: Srovnání ročních odvodů

	měsíční plat 312.500 Kč		roční plat 3.750.000 €	
	Česká republika		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojištění	195 942	605 636	291 114	193 178
	5,23%	16,15%	7,76%	5,15%

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

7.4 Srovnání sazeb zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České republice

Následující tabulka ještě jednou pro názornost ukazuje jednotlivé sazby zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České Republice a je z ní patrné zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v obou zemích.

Procentní sazby zaměstnavatele a zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění v Německu jsou téměř shodné. Na druhé straně v České republice je podíl zaměstnance na platbách podstatně vyšší.

Tab. č. 12: Srovnání sazeb zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České republice

	ČR		Německo	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,50%	9,00%	8,20%	7,30%
Sociální pojištění				
Důchodové pojištění	6,50%	21,50%	9,95%	9,95%
Nemocenské pojištění	0,00%	2,30%		
Státní politika zaměstnanosti	0,00%	1,20%	1,50%	1,50%
Pojištění dlouhodobé péče			0,98%	0,98%
Procentní sazby zaměstnance a zaměstnavatele	11,00%	34,00%	20,63%	19,73%

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

8. Shrnutí

Práce komplexně zachytila a prezentuje potřebné procesní vstupy a výstupy účastníci se vlastního procesu zúčtování mzdy v českém a německém mzdovém účetním systému.

Sumarizuje potřebnou administrativní dokumentaci a hlavní legislativní zdroje v českém i německém mzdovém účetnictví. Při popisu hlavních německých zákonů si můžeme všimnout propracované legislativy týkající se zkrácených pracovních úvazků pro starší zaměstnance. Díky několika modelům je starším zaměstnancům umožněn plynulejší přechod z produktivního věku do důchodu a dochází k pobídkám na vytváření nových pracovních míst.

Největší odlišnost v rámci zákonů můžeme vidět v náhradě mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. V České republice zaměstnanci za prvé tři dny pracovní neschopnosti náhrada mzdy vůbec nepřísluší a od čtvrtého pracovního dne náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. V Německu dostává zaměstnanec od zaměstnavatele v případě nemoci náhradu mzdy ve výši celého platu po dobu až šesti týdnů.

Dalším rozdílem je nárok na dovolenou. Zatímco v Německu zákon zaručuje minimální nárok na dovolenou 24 dní, v České republice pouze 20 dní dovolené na zotavenou.

Ochranná lhůta matek je odlišná a v tomto případě je ve prospěch české zaměstnankyně, jejíž ochranná lhůta trvá 28 týdnů. V Německu je to pouze 14 týdnů.

Ustanovení týkající se pracovní doby, bezpečnosti práce, ochrany mladistvých a těžce zdravotně postižených při zaměstnání pro potřeby mzdového účetnictví jsou podobná.

Následuje prezentace procesu zúčtování mzdy v jednotlivých systémech, stanovení hrubé mzdy, zohlednění příplatků, odměn a zákonné náhrady mzdy.

Rozdílný je nárok na výši příplatků za práci přesčas. Větší rozdíly zjišťujeme ve výpočtech a platbách náhrady mzdy v pracovní neschopnosti a při čerpání mateřské dovolené. V České republice je výpočet těchto zmíněných náhrad složitější než v Německu, používá se procentní sazba z redukováného hrubého průměrného výdělku.

Důležitou částí je ilustrace problematiky daně ze mzdy, její terminologie a daňových povinností. Základním rozdílem je, že zatímco v České republice existuje jednotná procentní sazba daně z příjmu, Německo má progresivní zdanění příjmů. Výpočet

daňové povinnosti je podle mého názoru v České republice složitější. Zvláštností je tzv. superhrubá mzda jako základ daně. Z 15% daňové zálohy se odečítají slevy na dani a daňové zvýhodnění na dítě.

Daňová povinnost v Německu se skládá z odvodu daně z příjmu a solidaritního příspěvku. Nepovinná je pak platba církevní daně. Zaměstnavatelem srážená daň se řídí podle daňových tabulek. Na daňové kartě zaměstnance bývá pro zaměstnavatele uváděno, jestli při výpočtu zohlednit daňové zvýhodnění na dítě.

Pozornost je také věnována zdravotnímu a sociálnímu pojištění, terminologii, sazbám, odvodům atd. Při popisu této problematiky vidíme hlavní rozdíly v sazbách pro odvody zdravotního a sociálního pojištění. Zatímco v Německu jsou procentní sazby zaměstnance a zaměstnavatele téměř shodné, v České republice je podíl zaměstnavatele o hodně vyšší.

Rozdílné je také při výpočtu pojištění zohledňování hranic. V Německu se zohledňují měsíční hranice pro výpočet pojistného, na druhé straně v České republice musíme zohlednit roční maximální vyměřovací základ. Z tohoto důvodu jsou odvody v prvních měsících a konečné roční odvody rozdílné, jak vidíme v praktických studiích.

Praktické příkladové studie výpočtů mezd se nacházejí v poslední části práce a vycházejí z uvedených teoretických poznatků a legislativních pravidel. Na konkrétních příkladech jsme sledovali proces výpočtu čisté mzdy a nákladové zatížení zaměstnanců a zaměstnavatelů v různých příjmových pásmech ve dvou mezinárodních sledovaných mzdových systémech. Výsledkem tohoto porovnání je zjištění, že z hlediska daňových odvodů je z důvodu progresivního zdanění příjmu daleko více zatížen německý zaměstnanec. Největší rozdíl pak vidíme, porovnáme-li odvody zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění, kdy zákonné odvody českého zaměstnavatele jsou daleko vyšší než odvody německého zaměstnavatele.

9. Závěr

Bakalářská práce na téma „Srovnání českého a německého mzdového účetnictví“ byla zaměřena na komplexní popis mzdového účetnictví v České republice a Německé spolkové republice.

Teoretická část práce popisovala potřebnou administrativní dokumentaci a legislativní prostředí s výčtem základních právních předpisů, kterými se mzdové účetnictví řídí. Vymezila základní pojmy ze mzdové oblasti pracovního práva a zachytila samotný proces zúčtování mzdy a zákonnou povinnost zaměstnavatelů při odvodu daní a sociálního a zdravotního pojištění.

V této části práce jsem využívala nastudovaných poznatků z odborné literatury a zákonů platných pro jednotlivé země.

V praktické části bakalářské práce bylo na konkrétních mzdových příkladech z obou států porovnáno zatížení zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska daně z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění v České republice a Německu. V této části byly do praxe přeneseny teoretické poznatky s využitím dat a sazeb platných pro rok 2011.

Závěrečná část práce přehledně shrnuje hlavní odlišnosti českého a německého mzdového účetnictví a jejich dopadů pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Jsem ráda, že jsem toto téma mohla zpracovávat. I přes svou náročnost bylo velice zajímavé a pro mě přínosné.

10. Seznam obrázků a tabulek

Obr. 1: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 30.000 Kč

Obr. 2: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 312.500 Kč

Tab. č.1.: Odpočty nezdanitelných částí základu daně

Tab. č. 2: Sazby pojistného na sociální pojištění

Tab. č. 3: Výpočet mzdy německého zaměstnance, hrubá mzda 1.200€

Tab. č. 4: Výpočet mzdy českého zaměstnance, hrubá mzda 30.000Kč

Tab. č. 5: Výpočet mzdy německého zaměstnance, hrubá mzda 12.500€

Tab. č. 6: Výpočet mzdy českého zaměstnance, hrubá mzda 312.500Kč

Tab. č. 7: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 30.000Kč

Tab. č. 8: Srovnání zatížení zaměstnance i zaměstnavatele v České republice a v Německu, hrubá mzda 312.500Kč

Tab. č. 9: Výpočet ročních odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v České republice

Tab. č. 10: Výpočet ročních odvodů zaměstnance a zaměstnavatele v Německu

Tab. č. 11: Srovnání ročních odvodů

Tab. č. 12: Srovnání sazeb zdravotního a sociálního pojištění v Německu a České republice

11. Seznam zkratek

AltTZG (Altersteilzeitgesetz)	Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance
ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)	Zákon o bezpečnosti práce
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ArbZG (Arbeitszeitgesetz)	Zákon o pracovní době
BurlG (Bundesurlaubsgesetz)	Spolkový zákon o dovolené
EntgFG (Entgeltfortzahlungsgesetz)	Zákon o náhradě mzdy/platu
SGB IX (Schwerbehindertenrecht)	Právo těžce zdravotně postižených
MuSchG (Mutterschutzgesetz)	Zákon na ochranu matek
JarbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) -	Zákon na ochranu mladistvých při jejich zaměstnávání
TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) -	Zákon o práci na zkrácený úvazek a o pracovních poměrech na dobu určitou
KV (Krankenversicherung)	Zdravotní pojištění
RV (Rentenversicherung)	Důchodové pojištění
AV (Arbeitslosenversicherung)	Pojištění pro případ nezaměstnanosti
PV (Pflegeversicherung)	Dlouhodobé péče pojištění
UV (Unfallversicherung)	Úrazové pojištění
EV (evangelisch)	Evangelické náboženství
RK (Römisch-Katolisch)	Římsko-katolické náboženství
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SRN	Spolková republika německo
RPHV	Redukovaný průměrný hrubý výdělek
RH	Redukční hranice
PHV	Průměrný hodinový výdělek
U1 (Umlage1)	Pojištění malých firem
U2 (Umlage2)	Pojištění na financování mateřských dávek

12. Seznam použité literatury

- [1] JENAK, K. Lehrgang der Lohn- und Gehaltsabrechnung. 27. Auflage. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel, 2011. ISBN 978-3-7910-3062-3
- [2] JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 3 vyd. Praha: Bora Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3
- [3] SCHOENFELD, W. Lexikon fuer das Lohnbuero. 53 Auflage. Muenchen: Rehm, 2011. ISBN 978-3-8073-0201-0
- [4] ŠUBRT, B. a kolektiv. Abeceda mzdové účetní 2011. Praha: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-635-8
- [5] WERNER, T. Praktische Lohnabrechnung. Muenchen: Dr. F. Weiss, 2011. ISBN 978-3-937015-32-3

Internetové zdroje

- [6] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon o zkráceném úvazku pro starší zaměstnance* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/alttzg_1996/BJNR107810996.html>
- [7] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon o bezpečnosti práce* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>>
- [8] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon o pracovní době* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf>>
- [9] Ministerstvo spravedlnosti. *Spolkový zákon o dovolené* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf>>
- [10] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon o náhradě mzdy/platu* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <<http://www.gesetze-im-internet.de/entfg/index.html>>
- [11] Ministerstvo spravedlnosti. *Právo těžce zdravotně postižených* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/BJNR104700001.html>
- [12] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon na ochranu matek* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z:

<<http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/index.html>>

[13] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon na ochranu mladistvých při jejich zaměstnáních* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z:

<<http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>>

[14] Ministerstvo spravedlnosti. *Zákon o práci na zkrácený úvazek* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-08-26]. Dostupné z:

<<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfhg/gesamt.pdf>>

MPSV. *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění* [on-line]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-09-03]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz>>

MPSV. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-10-01]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

MPSV. *Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-10-01]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z582_1991o>

Zákoník práce [on-line]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-10-05]. Dostupné z:

<<http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>>

Porál Veřejné správa České republiky. *Zákon č. 589/1992 Sb, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti* [on-line]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-10-15]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=589%2F1992&number2=&name=&text=>

Ministerstvo financí České republiky. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů* [online]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-09-16]. Dostupné na WWW:

<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_10228.html>

Portál Veřejné správa České republiky. *Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění* [on-line]. Posl. úpravy 2011 [cit. 2011-10-15]. Dostupné na WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=48/1997>

Abstrakt

HOSTEKOVÁ, J. *Srovnání českého a německého mzdového účetnictví*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 65 s., 2011

Předložená práce je zaměřena na popis a srovnání mzdového účetnictví v České republice a Německé spolkové republice. Teoretická část je zaměřena na vymezení základních pojmů ze mzdové oblasti pracovního práva. Je popsána oblast zdravotního a sociálního pojištění, daňové zátěže a principů zúčtování mezd v obou státech. Praktická část bakalářské práce se věnuje konkrétním mzdovým případům z obou sledovaných států s vyústěním do porovnání zatížení zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění. Závěr práce se zabývá srovnáním mzdového účetnictví ve sledovaných zemích.

Klíčová slova

Mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel, sociální pojištění, daň z příjmu fyzických osob

Abstract

This work deals with the description and comparison of payroll accounting systems in the Czech Republic and Germany. The theoretical part focuses on the definitions of basic concepts in the field of employment law. It also describes the area of health and social insurance, income tax and principles of clearing wages in both states. The practical part of the work represents particular wage cases with upcoming comparison of employees' and employer's compulsory social security, health insurance and income tax payments. Conclusion of the work includes the final comparison of payroll accounting systems in both mentioned countries.

Key Words

Salary, employee, employer, social insurance, income tax