

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

Ekonomická fakulta

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

2013

Eva Vazdová

# **Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a financí

Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

## **Komparace výpočtů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v ČR a v zemích EU**

Vedoucí bakalářské práce:  
Ing. Hana Hlaváčková

Autor:  
Eva Vazdová

2013



---

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva VAZDOVÁ**  
Osobní číslo: **E09355**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Komparace výpočtů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v ČR a v zemích EU**  
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

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

Cíl práce:

Zpracování mzdové agendy, zpracování personální agendy, výpočty mezd a výpočet mzdového zatížení podnikatelského subjektu zaměřeného na poskytování služeb v ČR ve srovnání se zemí EU - srovnání s Německem.

Osnova:

1. Vývoj mezd v ČR
2. Pracovně-právní vztahy a z nich vyplývající povinnosti
3. Vedení mzdové agendy a mzdového účetnictví
4. Mzdové náklady a ostatní osobní náklady v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu
5. Náklady na sociální zabezpečení zaměstnanců hrazené zaměstnavatelem v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu
6. Náhrady mzdy za dovolenou a v době pracovní neschopnosti zaměstnance v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu
7. Srážky z mezd v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu
8. Zhodnocení dopadů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v ČR a v Německu

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

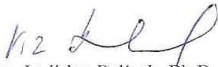
Seznam odborné literatury:

1. FICBAUER, J., FICBAUER, D. Mezinárodní účetní standardy a daňové systémy. Key Publishing, 2010. ISBN 978-80-7418-081-1
2. JAKUBKA, J. Zákoník práce 2011 v praxi. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80247-2113-2
3. KOL. AUTORŮ. Meritum - mzdy 2011. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-613-4
4. KOL. AUTORŮ Abeceda mzdové účetní. Praha: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-635-8
5. PELECH, P. Zdanění mezd a platů a ostatních příjmů v roce 2011. Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-572-6
6. VYBÍHAL, V. Zdaňování příjmů fyzických osob. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3426-2
7. VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví 2011. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3617-4
8. URBAN, J. Meritum - personalistika. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-429-1

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Hlaváčková**  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: **1. března 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2012**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2011

## Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 20. 4. 2013

Eva Vazdová



## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala paní Haně Hlaváčkové za projevenou trpělivost, poskytnutí materiálů a odbornou pomoc při zpracování této práce.





# OBSAH

|   |               |
|---|---------------|
| <b>1. ÚVOD.....</b>   | <b>- 3 -</b>  |
| <b>2. LITERÁRNÍ PŘEHLED .....</b>   | <b>- 4 -</b>  |
| 2.1. Vývoj mezd .....   | - 4 -         |
| 2.2. Historie.....  | - 5 -         |
| 2.2.1 Historie směny peněz.....   | - 5 -         |
| 2.2.2. Historie výpočtů mezd .....  | - 6 -         |
| 2.3. Pracovně-právní vztahy a z nich vyplývající povinnosti .....                               | - 7 -         |
| 2.3.1. Pracovní poměr.....  | - 7 -         |
| 2.3.2. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele .....  | - 9 -         |
| 2.3.3. Pracovní doba .....  | - 10 -        |
| 2.3.4. Skončení pracovního poměru .....   | - 11 -        |
| 2.4. Vedení mzdové agendy a mzdového účetnictví .....   | - 13 -        |
| <b>3. METODIKA.....</b>   | <b>- 16 -</b> |
| <b>4. KOMPARACE MZDOVÉHO ZATÍŽENÍ .....</b>   | <b>- 17 -</b> |
| 4.1 Mzdové náklady a ostatní osobní náklady v podnikatelském subjektu v ČR a<br>v Německu ..... | - 17 -        |
| 4.1.1 Mzda, plat a jiné odměny .....  | - 17 -        |
| 4.1.1.1 Minimální mzda v České republice .....  | - 17 -        |
| 4.1.1.2 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas.....  | - 18 -        |
| 4.1.1.3 Mzda, náhradní volno nebo náhrady mzdy za svátek.....                                   | - 19 -        |
| 4.1.1.4 Mzda za noční práci .....   | - 19 -        |
| 4.1.1.5 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....                          | - 19 -        |
| 4.1.1.6 Mzda za práci v sobotu a v neděli.....  | - 20 -        |
| 4.1.1.7 Naturální mzda .....  | - 20 -        |
| 4.1.1.8 Mzda při uplatnění konta pracovní doby .....  | - 20 -        |
| 4.1.1.9 Daň z příjmů osob ze závislé činnosti.....  | - 20 -        |
| 4.1.2 Minimální mzda v Německu .....  | - 21 -        |
| 4.1.3 Daně v Německu.....   | - 21 -        |

|  |               |
|--|---------------|
| 4.1.4 Výpočet mzdy v Německu .....   | - 22 -        |
| 4.2 Náklady na sociální zabezpečení zaměstnanců hrazené zaměstnavatelem<br>v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu .....  | - 27 -        |
| 4.2.1 Pojištění v České republice .....  | - 27 -        |
| 4.2.1.1 Zákonná pojištění.....   | - 27 -        |
| 4.2.1.2 Smluvní pojištění .....  | - 30 -        |
| 4.2.2 Zákonná pojištění v Německu.....   | - 32 -        |
| 4.3 Náhrady mzdy za dovolenou a v době pracovní neschopnosti zaměstnance v<br>podnikatelském subjektu v ČR a v Německu ..... | - 34 -        |
| 4.3.1 Náhrady mzdy v České republice.....  | - 34 -        |
| 4.3.2 Náhrady mzdy v Německu.....  | - 37 -        |
| 4.4 Srážky z mezd v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu .....   | - 40 -        |
| 4.4.1 Srážky mezd v České republice.....   | - 40 -        |
| 4.4.2 Srážky mezd v Německu.....   | - 41 -        |
| <b>5. ZHODNOCENÍ DOPADŮ MZDOVÉHO ZATÍŽENÍ PODNIKATELSKÉHO<br/>SUBJEKTU V ČR A V NĚMECKU.....</b>                             | <b>- 42 -</b> |
| 5.1. Výpočty Německo .....   | - 42 -        |
| 5.2. Výpočty Česká republika .....   | - 44 -        |
| 5.3. Komparace mzdových nákladů .....  | - 46 -        |
| <b>6. ZÁVĚR .....</b>  | <b>- 48 -</b> |
| 6.1. Summary .....   | - 50 -        |
| 6.1.2 Keywords .....   | - 50 -        |
| 6.2. Přehled použité literatury .....  | - 51 -        |
| 6.3. Seznamy .....   | - 53 -        |
| 6.3.1. Seznam tabulek.....   | - 53 -        |
| 6.3.2. Seznam použitých zkratk.....  | - 53 -        |

# 1. Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala „Komparace výpočtů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v ČR a v zemích EU“. Mzdové náklady představují největší část nákladového zatížení každého podnikatelského subjektu, který zaměstnává pracovníky. Je to systém odměňování pracovníků za odvedenou práci. Je třeba myslet na to, aby mzdové zatížení pro podniky bylo optimální, ale také aby bylo motivující pro pracovníky.

Mzdový systém v České republice je upraven v několika zákonech, zejména pak v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Mzdový systém prošel již řadou změn. Největší a nejzásadnější změna za poslední období proběhla k 1. 1. 2008, kdy vznikla superhrubá mzda.

Bakalářská práce je strukturálně rozdělena na dvě části. První část obsahuje základní vymezení pojmů – co je pracovně-právní vztah, definice zaměstnance a zaměstnavatele, minimální mzda, pracovní doba.

Druhá část je zaměřena na srovnání mzdových nákladů podnikatelských subjektů v České republice a zemích Evropské unie, konkrétně Německu. Přestože s námi Německo bezprostředně sousedí, je německý mzdový systém od českého naprosto odlišný.

## 2. Literární přehled

### 2.1. Vývoj mezd

Mzdová soustava v ČR se řídí právními předpisy, zejména pak samotnými zákony. Vyhlášení zákonů se činí prostřednictvím Sbírky, kterou spravuje Ministerstvo vnitra.

#### Právní předpisy týkající se mzdové a osobní agendy

Právní předpisy a jejich zkratky:

|        |  |
|--------|--|
| ZP     | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce   |
| ZZ     | zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti   |
| ZIP    | zákon č. 435/2004 Sb., o inspekci práce  |
| ZKV    | zákon č. 251/2005 Sb., o kolektivním vyjednávání   |
| Z-BOZP | zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v pracovněprávních vztazích  |
| NVMMz  | nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě   |
| NVPP   | nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě  |
| NVPDD  | nařízení vlády č. 589/2006 Sb., o úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě  |
| NVDOPP | nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o rozsahu jiných důležitých osobních překážek v práci  |
| NVNČ   | nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách) |
| ADZ    | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)   |

|      |  |
|------|--|
| OZ   | zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník   |
| OSŘ  | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád  |
| SŘ   | zákon č. 500/2004 Sb., správní řád   |
| DZ   | zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů   |
| ZNP  | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění   |
| ZOOÚ | zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů                   |
| ZOVZ | zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů |

Všechny zákony a nařízení vlády ve znění pozdějších předpisů.

## 2.2. Historie

### 2.2.1 Historie směny peněz

Změny mzdového systému mohou být a jsou spojeny se změnami vlády za uplynulých deset let, ale také se samotným historickým vývojem peněz.

První směnou za práci či službu byl tzv. Barterový obchod. Jednalo se o výměnu zboží nebo služeb za jiné zboží či službu. Byla to první a jediná možnost, jak uskutečnit směnu. Od dob barteru se přemýšlelo, čím tento směnný obchod nahradit. Nemohlo se stát nic jiného než to, že volba padla na zlato. Zlato mělo vynikající vlastnosti, takže jej jako platidlo nemohl nikdo odmítnout. Od zlata nebylo daleko k mincím a od mincí k papírovým penězům. Mince jsou dodnes uznávaným platidlem, i když jejich vývoj prošel řadou změn od použitých materiálů (různé kovy) po jejich hodnoty.

Na začátku vzniku samostatné České republiky byly mince s nominální hodnotou od 5, 10, 20, 50 haléřů po 1, 2, 5 korun. Pět haléře neboli pětníky byly zrušeny 30. 4. 1993. Platnost mincí s hodnotou 10 haléřů a 20 haléřů skončila dnem 31. 10. 2003 mince v hodnotě 50 haléřů platily do 31. 8. 2008. I bankovky o nominální hodnotě 10, 20 a 50 korun prošly změnou. Z papírových bankovek se staly mince. Dne 31.8.2008 skončila platnost bankovky v nominální hodnotě 20 Kč a dne 31.3.2011 skončila platnost bankovky v nominální hodnotě 50 Kč.

## 2.2.2. Historie výpočtů mezd

Tak jako se vyvíjí platidla a jejich rozlišení, tak se vyvíjí i odměna za práci v podobě výpočtů mezd.

Od roku 2000 se věnuji profesi účetní a se mzdovou politikou denně pracuji. Za posledních třináct let však prošla tato oblast mnohými změnami. V roce 2000 existovala hrubá mzda. Hrubá mzda byla část odměny za vykonanou práci, která náležela pracovníkovi, z níž se odvedlo 4,5 % na zdravotní pojištění a 8 % na sociální pojištění zaměstnance. Pojistné se odečetlo od hrubé mzdy, vypočítal se základ daně, jenž se zaokrouhlil na stokoruny nahoru, a vypočítala se daň. V té době bylo progresivní daňové zatížení, tzn. že byly odstupňované sazby daně podle dosahované výše příjmů.

Tabulka 1: Progresivní zdanění v ČR v r. 2000

| od Kč     | do Kč     | záloha + ze základu přesahujícího |           |
|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| 0 Kč      | 9 100 Kč  | 0 Kč + 15%                        | 0 Kč      |
| 9 100 Kč  | 18 200 Kč | 1 365 Kč + 20%                    | 9 100 Kč  |
| 18 200 Kč | 27 600 Kč | 3 185 Kč + 25%                    | 18 200 Kč |
| 27 600 Kč |           | 5 535 Kč + 32%                    | 27 600 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel měl povinnost srazit a odvést 9 % na zdravotním pojištění a 26 % na sociálním pojištění.

K 1. 1. 2008 byla zaznamenána doposud největší změna ve výpočtu mzdy, a to zavedením superhrubé mzdy. Superhrubá mzda představuje hrubou mzdu zaměstnance a povinné odvody zaměstnavatele. Superhrubá mzda se používá jen pro výpočet daně. Od roku 2008 máme také jednotnou daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %.

Od 1. 1. 2010 platí následující sazby povinných odvodů na zdravotním a sociálním pojištění:

- zaměstnanec: 4,5 % na zdravotním pojištění,  
6,5 % na sociálním pojištění,
- zaměstnavatel: 9 % na zdravotním pojištění,  
25 % na sociálním pojištění,

## 2.3. Pracovně-právní vztahy a z nich vyplývající povinnosti

Pracovně právní vztahy jsou upraveny v § 1 ZP. Vznikají při založení vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanec je zde definován jako fyzická osoba schopna vykonávat práci. Zaměstnavatelem pak může být fyzická osoba, např. živnostník, nebo právnická osoba, tj. obchodní společnost, družstvo, státní podnik, územně samosprávný celek, tj. kraj nebo obec, příspěvková organizace, nezisková organizace, nadace, nebo jiný celek. Způsobilost zaměstnance, občana, k pracovně-právním úkonům v zaměstnaneckém poměru vzniká dovršením 15 let.

Mezi základními pracovně-právními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, což jsou dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. V základním pracovněprávním vztahu je vykonávána závislá práce.

Definice závislé práce dle ZP říká, že se jedná o práci vykonávanou:

- ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti,
- jménem zaměstnavatele,
- na základě pokynů zaměstnavatele,
- práci vykoná zaměstnanec osobně. (Abeceda mzdové účetní, 2012)

### 2.3.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr<sup>1</sup> vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé.

Pracovní smlouva musí obsahovat určité náležitosti:

- druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat,<sup>2</sup>
- místo výkonu práce,<sup>3</sup>
- den nástupu do práce.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Pracovní poměr je upraven v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. §§ 33

<sup>2</sup> § 34 odst. 1 ZP – vymezuje rámec, v němž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly. Tato ujednání by měla být formulována jasně a srozumitelně.

<sup>3</sup> § 34a ZP

<sup>4</sup> § 4, § 34 odst. 2 až 4 ZP, §48 OZ

Sjednaným dnem nástupu do práce uvedeným v pracovní smlouvě vzniká pracovní poměr, a to i když zaměstnanec tento den do práce nenastoupí. V tomto případě může zaměstnavatel od pracovní smlouvy



Dále může být v pracovní smlouvě sjednáno:

- zkušební doba,<sup>5</sup>
- délka doby pracovní smlouvy (doba určitá x doba neurčitá),
- údaj o délce dovolené, případně její určení,
- výpovědní lhůty,
- rozvržení pracovní doby,
- údaj o mzdě či platu, způsobu výplaty, termínu výplaty.

Při nástupu do práce, před započítáním výkonu práce, je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, např. mzdovými, a s příslušnými ostatními předpisy, např. předpisem o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, protipožárními předpisy, atd.

Mimo vše ostatní může smlouva obsahovat informaci o délce pracovního poměru. Není-li ve smlouvě uvedeno jinak, má se za to, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou na plný úvazek, tzn. na stanovenou týdenní pracovní dobu. Tímto způsobem lze sjednat i kratší týdenní pracovní dobu, tzv. práci na kratší úvazek.

Lze sjednat v pracovní smlouvě i práci na dobu určitou.<sup>6</sup> Zde jsou určité povinnosti, které ukládá ZP a které je nutno dodržet. Dle novely ZP z roku 2012 je možné sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nebo prodloužena nejvýše dvakrát. (ZP, 2013)

---

odstoupit, jestliže zaměstnanci v nástupu nebránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o ní nedozví.

<sup>5</sup> §35 ZP – Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),

b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodloužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zkušební doba musí být sjednána písemně.

<sup>6</sup> § 39 ZP

### **2.3.2. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele**

Zaměstnavatel musí do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance písemně informovat o stanovených údajích, o jeho právech a povinnostech, pokud by jej neobsahovala pracovní smlouva. Předmětem informací má být bližší konkretizace druhu a místa výkonu práce, délka dovolené, údaj o výpovědních lhůtách daných ZP, údaje o mzdě, včetně výplatního termínu a o délce rozvržení pracovní doby. Tyto informace je nutné předávat individuálně, nikoli veřejně, např. na nástěnce.

Je vhodné písemně dojednat i termín, do kdy nejpozději před výplatním termínem musí zaměstnanec předat mzdové účtárně doklady o dočasné pracovní neschopnosti, aby mu zaměstnavatel mohl zúčtovat a vyplatit mzdu a náhradu mzdy za dobu prvních 21 dní dočasné pracovní neschopnosti.

Tyto veškeré informace mohou být uvedeny v pracovní smlouvě, je ale lepší je nějakým způsobem oddělit od povinně uváděných informací, které přímo ukládá ZP.<sup>7</sup> (Vybíhal, 2012)

---

<sup>7</sup> § 37 ZP - Informování o obsahu pracovního poměru

### 2.3.3. Pracovní doba

Základní délka pracovní doby<sup>8</sup> je stanovena na 40 hodin týdně. V ZP je upravena i délka pracovní doby pro pracoviště v podzemí, důlní výstavbě a v geologickém výzkumu. Zde je délka pracovní doby stanovena na 37,5 hodiny týdně. Tato délka platí i pro třisměnné a nepřetržité pracovní režimy. Zvláštní úpravu pracovní doby mají mladiství, tj. do 18 let.<sup>9</sup>

Uvedené pracovní doby jsou stanoveny bez přestávek na jídlo a odpočinek. Tyto přestávky nejsou v pracovní době započteny, tedy ani placeny. Ze zákona ovšem vyplývá, že přestávka musí být poskytnuta zaměstnancům v délce nejméně 30 minut po každých 6 hodinách nepřetržité práce. Výjimka je opět u mladistvých, kdy přestávka musí být poskytnuta po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Některé přestávky v práci lze klasifikovat i jako bezpečnostní přestávky, které jsou považovány za výkon práce. Bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby. Případně-li tato přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítává se v tomto rozsahu přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby. V tomto důsledku může vzniknout i práce přesčas.

Pracovní dobu rozvrhujeme na:<sup>10</sup>

- rovnoměrnou,
- nerovnoměrnou,
- pružnou pracovní dobu,
- konto pracovní doby,

---

<sup>8</sup> § 79 ZP

<sup>9</sup> § 79a ZP – U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka pracovní směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

<sup>10</sup> Od § 81 ZP

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu z hlediska bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh denní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

*Rovnoměrné rozvržení* pracovní doby je rozdělení pracovní doby ve všech kalendářních týdnech stejně (např. 40 hodin).

*Nerovnoměrné rozvržení* pracovní doby je takové, kdy doba v pracovních týdnech je rozdílná. Může být v jednotlivých týdnech delší či kratší. Příkladem nerovnoměrného rozložení pracovní doby je např. nepřetržitý provoz.

*Pružná pracovní doba*<sup>11</sup> je zvláštní forma. Jedná se o pracovní dobu, kterou si z větší míry stanoví sám zaměstnanec. Zvolí si nástup do práce, eventuálně její ukončení. Zaměstnavatel určuje jen povinnou pracovní dobu, po kterou zaměstnanec musí být v zaměstnání.

*Konto pracovní doby*<sup>12</sup> je poslední novinkou týkající se pracovní doby. Smyslem konta je umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel větší potřebu práce s obdobími s nižší potřebou práce. Tuto formu lze použít u odměňování mzdou, tedy v podnikatelské sféře, nikoliv u odměňování platem, tj. u organizací veřejné správy. (ZP, 2013)

#### **2.3.4. Skončení pracovního poměru<sup>13</sup>**

Pracovní poměr může být ukončen následujícími způsoby:

- dohodou,<sup>14</sup>
- výpovědí,<sup>15</sup>
- okamžitým zrušením,<sup>16</sup>
- zrušením ve zkušební době,<sup>17</sup>
- uplynutím sjednané doby,
- úmrtím zaměstnance.

Toto je výčet možností, při kterých dochází k ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ukončení pracovního poměru musí být písemné a výpovědní lhůta činí ze zákona nejméně 2 měsíce.

---

<sup>11</sup> § 85 ZP

<sup>12</sup> § 86 a § 87 ZP

<sup>13</sup> § 48 až § 73a ZP

<sup>14</sup> § 49 ZP, §43a až § 45 OZ

<sup>15</sup> § 50 až § 51a ZP

<sup>16</sup> § 55 a § 56 ZP

<sup>17</sup> § 66 ZP

Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakýchkoliv důvodů, nemusí je ani definovat, avšak zaměstnavatel důvod pro skončení pracovního poměru uvést musí. V ZP jsou pak uvedeny případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné. Jedná se o případy, kdy je zaměstnanci skončen pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, organizačních změn atd. Nárok na odstupné je ve výši nejméně 3násobku průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky.

V určitých momentech je zákaz výpovědi. Jedná se o případy, kdy je zaměstnanec dočasně uznán práce neschopným (je nemocen), při výkonu vojenské služby, u zaměstnankyň, které jsou na mateřské dovolené, nebo čerpá-li zaměstnanec rodičovskou dovolenou aj. (ZP, 2013; Abeceda mzdové účetní, 2012)

## 2.4. Vedení mzdové agendy a mzdového účetnictví

Osobní a mzdová evidence zaměstnanců patří mezi nejdelší archivační povinnosti zaměstnavatelů. Tato agenda představuje souhrn informací, které potřebuje zaměstnavatel pro plnění svých zákonných povinností.

Formální požadavky na osobní evidenci nejsou v žádném předpise definovány, ovšem obsah vyplývá z příslušných zákonů. V současné době prvotní informace o zaměstnanci vyplývají z osobního dotazníku a ze strukturovaného životopisu.

Obecně lze shrnout základní údaje o zaměstnanci takto:

- příjmení, jméno, titul, datum narození, místo narození, rodinný stav, státní občanství, trvalé bydliště,
- rodné číslo - jeho používání je upraveno podle zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných čísel (název zákona byl zkrácen),
- doklady o vzniku, změnách a skončení pracovního poměru nebo jiného pracovního vztahu – pracovní smlouva, její změny, další dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- doklady o předchozím zaměstnání, potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list,
- údaje o dosaženém vzdělání podložené kopiemi příslušných vysvědčení,
- údaje o zdravotním stavu, lékařské posudky ze vstupní lékařské prohlídky,
- údaj o zdravotní pojišťovně zaměstnance,
- záznam o pobírání starobního nebo invalidního důchodu, odkdy jej pobírá, kdo je plátcem tohoto důchodu a plyne-li tento důchod z České republiky či z jiného státu, s nímž má Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení,
- mzdový list,
- údaj o bankovním účtu zaměstnance v případě, že mzda nebo plat mu bude vyplácen bezhotovostním převodem,
- záznamy o srážkách ze mzdy,

- evidence odpracované doby, práce přesčas,
- údaje o zařazení práce, kterou zaměstnanec vykonává (kategorie 1 až 4 dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví),
- záznamy o pracovních úrazech, ohrožení nebo uznání nemoci z povolání,
- evidenční listy důchodového pojištění,
- prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků,
- údaje nezbytné pro účely nemocenského pojištění, především pak:
  - informace uvedené viz. výše,
  - den nástupu do zaměstnání a skončení zaměstnání, druh činnosti zakládající účast na pojištění, údaj o místě výkonu práce,
  - výše sjednaného započitatelného příjmu,
  - příjem zaměstnance za jednotlivá mzdová období,
  - doba dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, dobu mateřské dovolené a rodičovské dovolené,
  - neomluvené pracovní dny zaměstnance,
  - záznam o pobírání starobního nebo invalidního důchodu, odkdy jej pobírá, kdo je plátcem tohoto důchodu a plyne-li tento důchod z České republiky či z jiného státu, s nímž má Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení,
  - výše vyměřovacího základu pro pojistné,
- jiné doklady, které vyžaduje zaměstnavatel.

Daleko jednodušší je evidence u prací konaných mimo pracovní poměr, jako jsou dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Nejzásadnějším záznamem o zaměstnancích jsou mzdové listy. Jejich úprava je uvedena v §38j DZ, kde je stanoveno, jaké údaje má tento dokument obsahovat. Mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění jsou zaměstnavatelé povinni uchovávat po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. U poživatelů starobních důchodů je doba archivace stanovena na 10 let.

Osobní evidence musí být vedena jak v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů<sup>18</sup>, tak i s dalšími právními předpisy<sup>19</sup>. Nelze proto evidovat údaje, které pro účely příslušného pracovněprávního vztahu nejsou vůbec potřebné.<sup>20</sup> (Abeceda mzdové účetní, 2012)

---

<sup>18</sup> § 4 písm. a) ZOOÚ

<sup>19</sup> Další právní předpisy – ZP, ZZ, DZ, zákonem č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

<sup>20</sup> § 316 odst. 4 ZP – zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.



### 3. Metodika

Úkolem a cílem této bakalářské práce je srovnání výpočtů mzdových nákladů podnikatelského sektoru v České republice a v zemích EU, konkrétně se jedná o Německo. Pokusím se názorně porovnat výpočty čisté mzdy s následnou komparací mzdových nákladů na jednoho zaměstnance.

Z poznatků odborné literatury, zákonů České republiky a zákonů Německa provedu analýzu mzdových nákladů zaměstnavatele.

Pro jednodušší ilustraci jsem zvolila výpočty mezd stanovených na 1000 € a 2500 € hrubého, v přepočtu kurzem ČNB vyhlášeným k poslednímu pracovnímu dni v měsíci březnu 2013, tedy k 29. 3. 2013. V Německu existují třídy zařazení zaměstnanců, zvolila jsem tedy pro názornost nejpočetnější populaci, a to jsou rodiny s dětmi.

Zaměřím se na porovnání čistých mezd s uvedenými hrubými mzdami v České republice a Německu a k tomu porovnáám příslušné mzdové zatížení podnikatelského sektoru v obou zemích.

Na základě zjištěných poznatků zhodnotím, v jaké zemi je vhodnější mít zaměstnance na základě povinných odvodů a mzdového zatížení.

## 4. Komparace mzdového zatížení

### 4.1 Mzdové náklady a ostatní osobní náklady v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu

#### ČESKÁ REPUBLIKA

##### 4.1.1 Mzda, plat a jiné odměny

Odměňování za práci<sup>21</sup> zaměstnanců v pracovním poměru je upraveno Zákoníkem práce. Do roku 2006 jsme se řídili dvěma samostatnými zákony, a to zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výděлку (zákon o mzdě), a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích a orgánech (zákon o platu). Terminologie těchto dvou zákonů zůstala zachována – odměna za práci se tak dělí na mzdu a plat.

Je třeba dbát na to, aby bylo použito správné ustanovení zákoníku práce, zda se jedná o plat či mzdu. Jde-li o odměňování v podnikatelské sféře, jedná se o mzdu, jde-li o odměňování ve veřejné správě, hovoříme o platu. (ZP, 2013)

*„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. Mzdou či platem jsou i doplatky ke mzdě či platu.“<sup>22</sup>*

V této práci se budu zabývat pouze mzdou.

##### 4.1.1.1 Minimální mzda v České republice

Minimální mzda<sup>23</sup> je stanovena nařízením vlády. V roce 2013 je minimální mzda stanovena ve výši 8000 Kč/měsíčně, resp. 48,10 Kč/hodinu. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně.

---

<sup>21</sup> § 109 ZP

<sup>22</sup> KOLEKTIV AUTORŮ, ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2012, ANAG 2012, ISBN: 978-80-7263-716-4, strana 95

<sup>23</sup> § 111 ZP, NVMMz

Nedosáhne-li mzda zaměstnance na minimální mzdu, náleží mu doplatek mzdy do výše minimální mzdy, tj. 8000 Kč. Do dosažené mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci a ve svátek ani příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Mzda je ve většině případů peněžitého plnění, ale je možnost mzdy i nepeněžité hodnoty, tzv. naturální mzdy.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, např. vnitřním předpisem, mzdovým tarifem aj., ale musí být stanovena písemně před výkonem práce, za kterou mzda přísluší. (NVMMz online)

#### Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, anebo se určuje mzdovým výměrem.

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (ZP, 2013)

#### **4.1.1.2 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě výše uvedený příplatek.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.<sup>24</sup> (ZP, 2013)

#### **4.1.1.3 Mzda, náhradní volno nebo náhrady mzdy za svátek**

Za dobu práce ve svátek<sup>25</sup> přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu 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 sta procent průměrného výdělku<sup>26</sup> místo náhradního volna.

Jestliže zaměstnanec nemůže pracovat v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla. (ZP, 2013)

#### **4.1.1.4 Mzda za noční práci**

Za dobu noční práce<sup>27</sup> přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku. (ZP, 2013)

#### **4.1.1.5 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí<sup>28</sup> přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, což je pro rok 2013 nejméně 4,81 Kč za hodinu. (ZP, 2013)

---

<sup>24</sup> § 114 odst. 3 ZP – Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

<sup>25</sup> § 115 ZP

<sup>26</sup> Průměrný výdělek (PV) se zjišťuje pouze pro pracovní právní účely – jeho úprava je v § 4 a § 351 až § 362 ZP. Od této právní úpravy se nelze odchýlit.

<sup>27</sup> § 116 ZP

<sup>28</sup> Vymezení ztíženého pracovního prostředí je uvedeno v nařízení vlády (NVMMz), přičemž ztěžující vlivy jsou vyjmenovány s odkazem na příslušnou právní úpravu týkající se ochrany zdraví zaměstnanců při práci a ochrany veřejného zdraví.

#### **4.1.1.6 Mzda za práci v sobotu a v neděli**

Za práci v sobotu a v neděli<sup>29</sup> přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku. (ZP,2013)

#### **4.1.1.7 Naturální mzda**

Zaměstnavatel může pouze se souhlasem zaměstnance poskytovat část mzdy jako naturální mzdu<sup>30</sup>, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit peněžní mzdu nejméně ve výši příslušné minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.<sup>31</sup>(ZP, 2013)

#### **4.1.1.8 Mzda při uplatnění konta pracovní doby**

Uplatní-li se konto pracovní doby,<sup>32</sup> přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá měsíční výše nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. (ZP, 2013)

#### **4.1.1.9 Daň z příjmů osob ze závislé činnosti**

Daň je zákonem určená povinná platba do státního rozpočtu. Daň z příjmů ze závislé činnosti je daň vybíraná formou záloh podle zákona o daních z příjmu.

V tomto zákoně, zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., § 6, je vymezeno, co vše patří do příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků. Jedná se o příjmy peněžní, ale i nepeněžní povahy.

---

<sup>29</sup> § 118 ZP; Sobota a neděle jsou kalendářní dny, a proto se posuzují od 0,00 hodin do 24,00 hodin.

<sup>30</sup> § 119 ZP – Naturální mzda může mít povahu výrobků, výkonů, prací nebo služeb, s výjimkou např. lihovin a tabákových výrobků nebo jiných návykových látek. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

<sup>31</sup> Zaručená mzda - § 112 ZP – Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.

<sup>32</sup> Konto pracovní doby je upraveno § 86 a § 87 ZP.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby je upravena v § 120 ZP.

V České republice máme jednotnou procentní sazbu daně z příjmů pro fyzické osoby, a to je 15 %. (ZDP, 2013; Pelech, 2012)

## NĚMECKO

### 4.1.2 Minimální mzda v Německu

V některých členských zemích, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko, Itálie i Německo, není minimální mzda stanovena zákonem. Minimální mzda v Německu funguje na bázi kolektivních smluv dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství.

Obecně lze říci, že mzdy v Německu jsou vyšší než v České republice, avšak i míra zdanění je oproti naší republice vyšší.

Porovnání zdanění práce v Německu a Česku dle OECD u jednotlivých mezd (ve výši 67 % průměrné mzdy, 100 % průměrné mzdy a 133 % průměrné mzdy) je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka 2: Průměrný příjem v Německu a České republice

| Povinné odvody ze mzdy (v %)     | Německo               |      |      |      | Česká republika       |      |      |      |
|----------------------------------|-----------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|
|                                  | průměrný příjem (v %) |      |      |      | průměrný příjem (v %) |      |      |      |
|                                  | 67                    | 100  | 133  | 167  | 67                    | 100  | 133  | 167  |
| celkové odvody na dani z příjmu  | 14,8                  | 20,7 | 25,2 | 28,7 | 6,7                   | 11,2 | 13,4 | 14,8 |
| pojistné placené zaměstnancem    | 20,6                  | 20,6 | 18,8 | 16,8 | 11,0                  | 11,0 | 11,0 | 11,0 |
| celkové odvody zaměstnance       | 35,5                  | 41,3 | 44,0 | 45,5 | 17,7                  | 22,2 | 24,4 | 25,8 |
| pojistné placené zaměstnavatelem | 19,5                  | 19,5 | 17,9 | 16,0 | 34,0                  | 34,0 | 34,0 | 34,0 |
| celkové zdanění práce            | 16,0                  | 50,9 | 52,5 | 53,0 | 38,6                  | 41,9 | 43,6 | 44,6 |

Zdroj: <http://finexpert.e15.cz/porovnani-mezd-a-platu-v-nemecku>

### 4.1.3 Daně v Německu

System zdanění příjmů je v Německu relativně komplikovaný, na druhou stranu ale v mnohém podobný České republice. Platí se běžně známé daně z příjmů fyzických a právnických osob, zvláštností je ale živnostenská daň a zejména solidární příspěvek k daním.

**Daň z příjmu právnických osob u kapitálových společností** (Körperschaftsteuer) má jedinou lineární sazbu ve výši 15 %.

**Daň z příjmu fyzických osob** je konstruována jako klouzavě progresivní daň (stejně jako v minulosti v ČR), sazby se pohybují od 14 % do 45 %.

Tabulka 3: Daň z příjmu fyzických osob v Německu

| Zdanitelný příjem (EUR) / rok | Daňová sazba (%) |
|-------------------------------|------------------|
| do 8 004 EUR                  | 0                |
| 8 005 - 13 469 EUR            | 14 - 24          |
| 13470 - 52 881 EUR            | 24 - 42          |
| 52 881 - 250 730 EUR          | 42               |
| 250 001 EUR a více            | 45               |

Zdroj: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>

#### 4.1.4 Výpočet mzdy v Německu

Z hrubé měsíční mzdy v Německu zaměstnanec odvádí:

- Daň z příjmů fyzických osob – její výše se liší, závisí na zařazení do jedné z šesti kategorií a výši dosažené hrubé mzdy.
- Příplatek solidarity – jedná se o část daně z příjmů fyzických osob, která se odvádí na zvláštní státní účet. Příplatek solidarity byl zaveden pro financování obnovy infrastruktury, školství, zdravotnictví atd. v nových spolkových zemích – bývalé NDR. Vybírá se od sjednocení Německa ve výši 5,5 % ze sazby daně z příjmu.
- Církevní daň – její výše se v jednotlivých 16 členských zemích Německa liší. V některých případech není vybírána (viz tabulky níže).
- Zdravotní pojištění – výše sraženého zdravotního pojištění u zaměstnance činí v Německu 7 %. To je více než v České republice (výše 4,5 %; zaměstnavatel však připlácí dalších 9 %).
- Pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby – výše tohoto pojištění činí 0,85 % z hrubé měsíční mzdy a odvádí ji povinně všichni občané bez ohledu na svou finanční situaci.

- Důchodové pojištění – výše důchodového pojištění strhávána z hrubé mzdy činí 9,55 % (v České republice 8 %; zaměstnavatel připlácí dalších 26 %).
- Sociální pojištění – výše sociálního pojištění činí 3,25 % (v České republice odvádíme jen sociální pojištění, které zahrnuje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a důchodové zabezpečení). V Německu plynou tyto odvody na dva rozdílné státní účty.

### **Kategorie zařazení do hrubých mezd v Německu**

Komentář k tabulkám:

Pro přehlednost jsem vybrala tabulky s různou výší čisté mzdy, kterou si zaměstnanec v Německu přinese domů při příjmu: 1 000 euro, 1 500 euro, 1 800 euro, 2 200 euro a 2 500 euro za měsíc v jednotlivých šesti kategoriích.

Z tabulek uvidíme, jak čistá mzda někdy dosahuje příjmu 79 % z hrubé mzdy, v některých případech pouze 40 %. Občané s nižšími příjmy zde odvádějí méně než občané s vyššími příjmy.



Tabulka 4: Kategorie mezd v Německu

a) První kategorie (svobodní, rozvedení nebo vdovci či vdovy)

| Hrubá mzda                                       | 1 100 EUR | 1 500 EU   | 1 800 EUR  | 2 200 EUR  | 2 500 EUR  |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Daň z příjmu                                     | 44,66 €   | 149,75 €   | 235,25 €   | 353,16 €   | 448,75 €   |
| Příplatek solidarity                             | 0,00 €    | 8,23 €     | 12,93 €    | 19,42 €    | 24,68 €    |
| Církevní daň                                     | 4,01 €    | 13,47 €    | 21,17 €    | 31,78 €    | 40,38 €    |
| Zdravotní pojištění                              | 77,00 €   | 105,00 €   | 126,00 €   | 154,00 €   | 175,00 €   |
| Pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €    | 15,30 €    | 18,70 €    | 21,25 €    |
| Důchodové pojištění                              | 105,05 €  | 143,25 €   | 171,90 €   | 210,10 €   | 238,75 €   |
| Sociální pojištění                               | 35,75 €   | 48,75 €    | 58,50 €    | 71,50 €    | 81,25 €    |
| Čistý příjem                                     | 824,18 €  | 1 018,80 € | 1 158,95 € | 1 341,34 € | 1 469,94 € |
| Čistý příjem v % z hrubé mzdy                    | 75%       | 68%        | 64%        | 61%        | 59%        |

b) Druhá kategorie (osoby spadající do první kategorie, které se starají o dítě ve společné domácnosti)

| Hrubá mzda                                       | 1 100 EUR | 1 500 EU   | 1 800 EUR  | 2 200 EUR  | 2 500 EUR  |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Daň z příjmu                                     | 2,08 €    | 100,08 €   | 181,58 €   | 294,25 €   | 385,91 €   |
| Příplatek solidarity                             | 0,00 €    | 3,81 €     | 9,98 €     | 16,18 €    | 21,22 €    |
| Církevní daň                                     | 0,18 €    | 9,00 €     | 16,34 €    | 26,48 €    | 34,73 €    |
| Zdravotní pojištění                              | 77,00 €   | 105,00 €   | 126,00 €   | 154,00 €   | 175,00 €   |
| Pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €    | 15,30 €    | 18,70 €    | 21,25 €    |
| Důchodové pojištění                              | 105,05 €  | 143,25 €   | 171,90 €   | 210,10 €   | 238,75 €   |
| Sociální pojištění                               | 35,75 €   | 48,75 €    | 58,50 €    | 71,50 €    | 81,25 €    |
| Čistý příjem                                     | 870,59 €  | 1 077,36 € | 1 220,40 € | 1 408,79 € | 1 541,89 € |
| Čistý příjem v % z hrubé mzdy                    | 79%       | 72%        | 68%        | 64%        | 62%        |

c) Třetí kategorie (občan, jehož manželka nebo manžel není výdělečně činný)

| Hrubá mzda                                       | 1 100 EUR | 1 500 EU   | 1 800 EUR  | 2 200 EUR  | 2 500 EUR  |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Daň z příjmu                                     | 0,00 €    | 0,00 €     | 30,16 €    | 110,33 €   | 181,00 €   |
| Příplatek solidarity                             | 0,00 €    | 0,00 €     | 0,00 €     | 0,00 €     | 3,80 €     |
| Církevní daň                                     | 0,00 €    | 0,00 €     | 2,71 €     | 9,92 €     | 16,29 €    |
| Zdravotní pojištění                              | 77,00 €   | 105,00 €   | 126,00 €   | 154,00 €   | 175,00 €   |
| Pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €    | 15,30 €    | 18,70 €    | 21,25 €    |
| Důchodové pojištění                              | 105,05 €  | 143,25 €   | 171,90 €   | 210,10 €   | 238,75 €   |
| Sociální pojištění                               | 35,75 €   | 48,75 €    | 58,50 €    | 71,50 €    | 81,25 €    |
| Čistý příjem                                     | 872,85 €  | 1 190,25 € | 1 395,43 € | 1 625,45 € | 1 782,66 € |
| Čistý příjem v % z hrubé mzdy                    | 79%       | 79%        | 78%        | 74%        | 71%        |

d) Čtvrtá kategorie (pracující manželé s dětmi)

| Hrubá mzda                                       | 1 100 EUR | 1 500 EU   | 1 800 EUR  | 2 200 EUR  | 2 500 EUR  |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Daň z příjmu                                     | 44,66 €   | 149,75 €   | 235,25 €   | 353,16 €   | 448,75 €   |
| Příplatek solidarity                             | 0,00 €    | 8,23 €     | 12,93 €    | 19,42 €    | 24,68 €    |
| Církevní daň                                     | 4,01 €    | 13,47 €    | 21,17 €    | 31,78 €    | 40,38 €    |
| Zdravotní pojištění                              | 77,00 €   | 105,00 €   | 126,00 €   | 154,00 €   | 175,00 €   |
| Pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €    | 15,30 €    | 18,70 €    | 21,25 €    |
| Důchodové pojištění                              | 105,05 €  | 143,25 €   | 171,90 €   | 210,10 €   | 238,75 €   |
| Sociální pojištění                               | 35,75 €   | 48,75 €    | 58,50 €    | 71,50 €    | 81,25 €    |
| Čistý příjem                                     | 824,18 €  | 1 018,80 € | 1 158,95 € | 1 341,34 € | 1 469,94 € |
| Čistý příjem v % z hrubé mzdy                    | 75%       | 68%        | 64%        | 61%        | 59%        |

e) Pátá kategorie (pracující manželé bez dětí)

| Hrubá mzda  | 1 100 EUR | 1 500 EU | 1 800 EUR | 2 200 EUR | 2 500 EUR  |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Daň z příjmu  | 249,33 €  | 386,50 € | 503,00 €  | 676,16 €  | 819,58 €   |
| Příplatek solidarity                                | 13,71 €   | 21,25 €  | 27,66 €   | 37,18 €   | 45,07 €    |
| Církevní daň  | 22,43 €   | 34,78 €  | 45,27 €   | 60,85 €   | 73,76 €    |
| Zdravotní pojištění                                 | 77,00 €   | 105,00 € | 126,00 €  | 154,00 €  | 175,00 €   |
| Pojištění pro případ potřeby<br>pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €  | 15,30 €   | 18,70 €   | 21,25 €    |
| Důchodové pojištění                                 | 105,05 €  | 143,25 € | 171,90 €  | 210,10 €  | 238,75 €   |
| Sociální pojištění                                  | 35,75 €   | 48,75 €  | 58,50 €   | 71,50 €   | 81,25 €    |
| Čistý příjem  | 587,38 €  | 747,72 € | 852,37 €  | 971,51 €  | 1 045,34 € |
| Čistý příjem v % z hrubé<br>mzdy                    | 53%       | 50%      | 47%       | 44%       | 42%        |

f) Šestá kategorie (občané pobírající mzdu od více zaměstnavatelů)

| Hrubá mzda  | 1 100 EUR | 1 500 EU | 1 800 EUR | 2 200 EUR | 2 500 EUR |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Daň z příjmu  | 277,33 €  | 419,00 € | 539,00 €  | 717,00 €  | 861,75 €  |
| Příplatek solidarity                                | 15,25 €   | 23,04 €  | 29,64 €   | 39,43 €   | 47,39 €   |
| Církevní daň  | 24,95 €   | 37,71 €  | 48,51 €   | 64,53 €   | 77,55 €   |
| Zdravotní pojištění                                 | 77,00 €   | 105,00 € | 126,00 €  | 154,00 €  | 175,00 €  |
| Pojištění pro případ potřeby<br>pečovatelské služby | 9,35 €    | 12,75 €  | 15,30 €   | 18,70 €   | 21,25 €   |
| Důchodové pojištění                                 | 105,05 €  | 143,25 € | 171,90 €  | 210,10 €  | 238,75 €  |
| Sociální pojištění                                  | 35,75 €   | 48,75 €  | 58,50 €   | 71,50 €   | 81,25 €   |
| Čistý příjem  | 555,32 €  | 710,50 € | 811,15 €  | 924,74 €  | 997,06 €  |
| Čistý příjem v % z hrubé<br>mzdy                    | 50%       | 47%      | 45%       | 42%       | 40%       |

Zdroj: <http://www.mesec.cz/clanky/hruba-mzda-neni-vse-dostanete-polovinu/>

## **4.2 Náklady na sociální zabezpečení zaměstnanců hrazené zaměstnavatelem v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu**

### **ČESKÁ REPUBLIKA**

#### **4.2.1 Pojištění v České republice**

Součástí mzdových nákladů je pojištění. Zákonem stanovené výše pojištění je povinen platit zaměstnavatel ve výši 34 % z hrubé mzdy každého zaměstnance, což představuje velkou sumu peněz. Navíc kromě tohoto pojištění může zaměstnavatel přispívat zaměstnanci i na pojištění smluvní, která znamenají pro zaměstnavatele další náklady.

##### **4.2.1.1 Zákonná pojištění**

###### **Veřejné zdravotní pojištění**

Zdravotnímu pojištění<sup>33</sup> podléhají povinně ty osoby<sup>34</sup>, které:

- mají trvalý pobyt na území ČR,
- na území ČR nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR. Sídlem zaměstnavatele se rozumí u právnické osoby její sídlo, které je zapsané v obchodním rejstříku, u fyzické osoby je místo trvalého pobytu.

Pojištěnci mají 3 základní povinnosti<sup>35</sup>, a to:

- povinnost platit pojistné,
- oznamovací povinnost,
- povinnost hradit zdravotnickým zařízením regulační poplatky.

Povinnost platit pojistné vzniká dnem nástupu do zaměstnání. Tuto povinnost má zaměstnavatel. Zaměstnanec má povinnost v den nástupu do zaměstnání sdělit

---

<sup>33</sup> Zákon č. 48/1997 Sb, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecném zdravotní pojištění

<sup>34</sup> Ve smyslu ustanovení § 2 zákona č. 48/1997 Sb.

<sup>35</sup> § 12 zákona č. 48/1997 Sb.

zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Tuto povinnost má i v případě změny zdravotní pojišťovny v průběhu zaměstnání. V současné době má na výběr mezi 7 zdravotními pojišťovnami. Oznamovací povinnost je povinen splnit do 8 dnů po změně.

Tabulka 5: Seznam zdravotních pojišťoven v ČR

| Zkratka     | Název  | Číslo |
|-------------|--|-------|
| VZP ČR      | Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR                          | 111   |
| VoZP ČR     | Vojenská zdravotní pojišťovna ČR                           | 201   |
| ČPZP        | Česká průmyslová zdravotní pojišťovna                      | 205   |
| OZP         | Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank a pojišťoven | 207   |
| ZP Škoda MB | Zaměstnanecká pojišťovna Škoda                             | 209   |
| ZP MV       | Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR                | 211   |
| RBP         | Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna            | 213   |

Zdroj: vlastní

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojistné ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu. Vyměřovací základ představuje úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. 1/3 strhne zaměstnavatel zaměstnanci z jeho platu a odvede ji pojišťovně, zbylé 2/3 uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků. Tuto částku pak zaměstnavatel přičte k hrubé mzdě zaměstnance a vznikne tak superhrubá mzda, ze které se vypočítává výše daňové zálohy. (Abeceda mzdové účetní, 2012)

### Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení<sup>36</sup> je velmi významným příjmem veřejných rozpočtů, v České republice cca 30 % z příjmů státního rozpočtu.

<sup>36</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění. V rámci toho je odváděn příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Výše pojistného činí:

- u zaměstnanců 6,5 % - z toho 6,5 % na důchodové pojištění
  - u zaměstnavatele 25 % - z toho 21,5 % na důchodové pojištění  
2,3 % na nemocenské pojištění  
1,2 % na st. politiku nezaměstnanosti
- nebo 26 % - z toho 21,5 % na důchodové pojištění  
3,3 % na nemocenské pojištění  
1,2 % na st. politiku nezaměstnanosti

jde-li o zaměstnavatele s průměrným přepočteným počtem zaměstnanců nižším než 26. Dále podléhají tomuto pojistnému osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a zahraniční zaměstnanci, kteří jsou k pojištění dobrovolně přihlášení.

Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ pro odvod pojistného, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí.

Vyměřovacím základem pro zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají odvodu pojistného.

Vyměřovacím základem pro zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. (Abeceda mzdové účetní, 2012)

Tabulka 6: Účtování pojištění v ČR

|               | <i>Zdravotní pojištění</i> | <i>Sociální pojištění</i> |
|---------------|----------------------------|---------------------------|
| Zaměstnanec   | 331 / 336.1                | 331 / 336.2               |
| Zaměstnavatel | 524.1 / 336.1              | 524.2 / 366.2             |

Zdroj: vlastní

#### 4.2.1.2 Smluvní pojištění

Zaměstnavatel může přispívat svým zaměstnancům také na nepovinná pojištění. Jedná se zejména o soukromé životní pojištění nebo penzijní připojištění. Výše příspěvku závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud je pojištění zakotveno v kolektivní smlouvě, je pro podnik daňově uznatelným nákladem celá výše, kterou svým zaměstnancům na pojištění přispěl.

#### Soukromé životní pojištění

Soukromým životním pojištěním<sup>37</sup> rozumíme pojištění pro případ smrti, pro případ dožití a důchodové pojištění. Soukromé životní pojištění uzavírají lidé kvůli potřebě zmírnění důsledků nepříjemných situací a kvůli finančnímu zajištění v případě nenadálých událostí. Kromě dobrovolného uzavření, kdy se jedná spíše o finanční zajištění při odchodu do důchodu nebo zajištění pozůstalých v případě smrti pojištěného, vzniká pojištění také v případech, kdy ho finanční instituce vyžadují jako zajištění různých půjček či úvěrů. Pojištěnec si určuje výši příspěvku, od které se odvíjí výše plnění v případě pojistné události. (ZP, 2013)

Sám zaměstnavatel může přispívat svému zaměstnanci na jeho pojištění a tuto částku si může převést do daňově uznatelných nákladů. Příspěvek v částce do 30.000 Kč ročně je osvobozen od platby sociálního a zdravotního pojištění (pro zaměstnance i pro zaměstnavatele). Pro nárok na toto daňové zvýhodnění musí splnit následující podmínky:

- pojistná smlouva je sjednána pro zákonem stanovená pojistná rizika (pojištění pro případ smrti nebo dožití, pojištění pro případ dožití),
- zaměstnanec je pojistníkem i pojištěným,
- smlouva je uzavřena minimálně na 5 let a minimálně do roku, v jehož průběhu dosáhne pojištěný 60 let věku,
- oprávněnou osobou dle zákona o pojistné smlouvě č. 37/2004 Sb., § 51 nesmí být zaměstnavatel.

Zdroj: [http://www.podnikatel.cz/clanky/rok-2013-danove-zmeny-u-prispevku-na-penzijni-pripojeni-a-zivotni-pojisti/](http://www.podnikatel.cz/clanky/rok-2013-danove-zmeny-u-prispevku-na-penzijni-pripojeni-a-zivotni-pojisti)

---

<sup>37</sup> § 15 odst. 6 DZ; Způsob uplatnění § 38l odst. 1 DZ

## **Penzijní připojištění**

Penzijním připojištěním<sup>38</sup> se státním příspěvkem se rozumí shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státu poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění.

Z penzijního připojištění se poskytují tyto dávky:

- a) penze, kterou se rozumí doživotní pravidelná výplata peněžní částky, a jde-li o pozůstalostní penzi, výplata peněžní částky po dobu stanovenou penzijním plánem,
- b) jednorázové vyrovnání,
- c) odbytné.

Dávky mají v době odchodu do důchodu poskytnout pojištěnému finanční prostředky, které budou zlepšovat jeho finanční situaci a vyrovnávat rozdíl mezi penězi, které měl k dispozici v produktivním věku, a vyšší důchodových dávek vyplácených státem.

Účastník si určuje měsíční výši příspěvku. Příspěvek nebo jeho část může za účastníka platit třetí osoba a také zaměstnavatel za své zaměstnance. Zaměstnavatelé tvořící fond kulturních a sociálních potřeb mohou hradit z tohoto fondu příspěvek nebo jeho část za své zaměstnance, kteří jsou účastníky podle tohoto zákona. Na příspěvek placený zaměstnavatelem zcela nebo zčásti se neposkytuje státní příspěvek. Od ledna 2013 je vklad zaměstnavatele na smlouvu penzijního připojištění (současně i na smlouvu soukromého životního pojištění) jeho zaměstnanců osvobozen od daně z příjmů až do výše 30.000 korun (2500 Kč / měs.). Ještě v roce 2012 činila výše částky 24.000 korun na rok. (ZP, 2013)

Účtování smluvních pojištění: 525 / 379

Účet 525 – Ostatní sociální náklady, je nutné rozčlenit na jednotlivé druhy pojištění, na která podnik přispívá. Podobný způsob analytického členění je vhodné

---

<sup>38</sup> § 15 odst. 5 DZ; Způsob uplatnění upravuje § 38l odst. 1 DZ



zavést na účtu 379 – Jiné závazky. Na tento účet podnik účtuje i jiné srážky ze mzdy, které je potřeba analyticky specifikovat.

## **NĚMECKO**

### **4.2.2 Zákonná pojištění v Německu**

#### **Zdravotní pojištění**

Výše zdravotního pojištění sraženého ze mzdy zaměstnance činí v Německu 7,3 %. To je více než v Česku, kde pojištění činí 4,5 %, přičemž zaměstnavatel připlácí dalších 9 %. Němci navíc na zdravotní péči musí doplácet a v poslední době je díky tomu v Německu na vzestupu i soukromé zdravotní připojištění.

#### **Důchodové pojištění**

Stejně jako ostatní členské země Evropské unie, kde je průběžný způsob financování důchodového zabezpečení, má i Německo v současné době problémy související s výplatou důchodů pro stále větší počet důchodců. Stát garantuje penzistům poměrně vysoké státní penze. Výše důchodového pojištění strhávaná z hrubé mzdy činí 9,55 % (v ČR 8 %; zaměstnavatel připlácí dalších 26 %), přesto ovšem v systému peníze chybí a do budoucna se počítá s reformou průběžného systému financování důchodů. Mnozí Němci již tedy sami začínají brát osud do svých rukou a již během svého aktivního života si platí soukromé penzijní připojištění.

#### **Sociální pojištění**

V Německu zahrnuje sociální pojištění důchodové pojištění, pojištění pro případ potřeby pečovatelské služby (někdy udáváno pojištění pro případ odkázanosti) a pojištění pro případ nezaměstnanosti. Procento sociálního pojištění je různé, záleží v jaké mzdové kategorii je zaměstnanec zařazen. Odvody z těchto pojištění plynou na dva rozdílné státní účty. V Česku odvádíme ze mzdy pouze sociální pojištění, které

ovšem v sobě zahrnuje jak příspěvek na důchodové zabezpečení, tak příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/nemecko/#o8](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/#o8)

## **4.3 Náhrady mzdy za dovolenou a v době pracovní neschopnosti zaměstnance v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu**

### **ČESKÁ REPUBLIKA**

#### **4.3.1 Náhrady mzdy v České republice**

##### **Dovolená**

Dovolená<sup>39</sup> je jedním z nejvýznamnějších nároků zaměstnance. Vzniká zaměstnanci v pracovním poměru. Rozlišujeme:

- dovolenou za kalendářní rok (nebo její poměrná část),
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část má každý zaměstnanec, který konal práci u jednoho zaměstnavatele alespoň v délce 60 dnů v kalendářním roce. Za odpracovaný den se považuje den, kdy zaměstnanec odpracoval více než polovinu své směny.

Ze zákona činí délka dovolené nejméně 4 týdny. Pro zaměstnance pracující ve veřejné správě existuje odlišné ustanovení o délce dovolené. Zaměstnavatel délku dovolené může stanovit i delší, musí to být ale ujednáno v kolektivní smlouvě.

V ZP je uvedeno, jak může zaměstnanec čerpat svou dovolenou. Dobu čerpání určuje zaměstnavatel rozvrhem čerpání dovolené. Je zde uvedeno, že čerpání dovolené by mělo být nejméně 2 týdny vcelku, nedohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Zaměstnavatel může určit i hromadné čerpání dovolené, tzv. celozávodní dovolená.

Ustanovení o dovolené a jejím čerpání je velmi obsáhle uvedeno v ZP (§§ 211 – 223). (ZP, 2013)

---

<sup>39</sup> §§ 211 – 223 ZP

## **Náhrada mzdy za dovolenou**

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy<sup>40</sup> ve výši průměrného výdělku platného pro zaměstnance v době čerpání jeho dovolené. Tato náhrada je poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího příslušnému počtu hodin plánované směny.

Zaměstnavatel má právo zaměstnanci dovolenou krátit v případech, že zaměstnanec neodpracuje určitý počet směn<sup>41</sup>, je ve vazbě nebo výkonu trestu odnětí svobody, v případě neomluvené absence<sup>42</sup>. Zaměstnanci, jehož poměr trval celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená vždy ve výši nejméně 2 týdnů vcelku.

Novelou ZP z roku 2012 již nelze poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou z jiného důvodu než při skončení pracovního poměru.. Nelze tedy, aby si zaměstnanec „nasčítal“ dovolenou za více let a požadoval od zaměstnavatele její proplacení.

Náhrada mzdy za dovolenou musí být vždy poskytnuta za stejnou dobu, v níž je poskytována = čerpána dovolená. (ZP, 2013)

## **Překážky v práci**

Nepřítomnost zaměstnance je přípustná v případě, kdy vznikne překážka v práci. V tomto případě se tedy jedná vždy o omluvenou absenci zaměstnance.

Překážky v práci mohou nastat ve dvou případech:

- překážka na straně zaměstnance,
- překážka na straně zaměstnavatele.

## **Překážky na straně zaměstnance**

Tyto překážky jsou důležité osobní překážky v práci, např. důvody zdravotní a důvody týkající se péče o děti nebo o jiné členy rodiny (např. pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, karanténa, ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě aj.) nebo překážky z důvodu obecného zájmu. Výčet těchto překážek upravuje příloha

---

<sup>40</sup> § 222 ZP

<sup>41</sup> § 223 odst. 1 ZP - Krácení o 1/12 dovolené za prvních 100 zmeškaných pracovních dnů, dále již jen za 21 takto zmeškaných dnů.

<sup>42</sup> § 223 odst. 2 ZP - Krácení o 1-3 dny dovolené za každý zmeškaný pracovní den.

k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (NVDOPP). Zde je stanoveno, v jakém rozsahu se poskytuje pracovní volno a zda zaměstnanci přísluší či nepřísluší náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku. Jedná se zejména o vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pracovnělékařská prohlídka, vlastní svatba, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka aj. (ZP, 2013; Abeceda mzdové účetní, 2012)

### **Mateřská a rodičovská dovolená**

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů (1 dítě), případně 37 týdnů (vícečetná těhotenství), přičemž nástup na tuto dovolenou je zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným porodem, nejdříve však 8. týden před tímto datem.

Rodičovská dovolená přísluší ženě na její žádost po skončení mateřské dovolené do 3 let věku dítěte. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit i muž = otec dítěte, pouze však na jeho žádost, a to od narození dítěte do dosažení 3 let jeho věku. (ZP, 2013)

### **Pracovní neschopnost**

Od 1. 1. 2011 nabyt účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některá pravidla týkající se pracovní neschopnosti. Hlavním důvodem této změny byla především úsporná opatření Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento zákon byl od 1. 1. 2012 nahrazen zákonem č. 364/2011 Sb. V jeho rámci je obsažena i novela zákoníku práce, mj. § 192 a § 194, ustanovení o náhradách mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a související změna ZNP.

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo u kterého byla nařízena karanténa, vzniká právo v době prvních 21 dnů<sup>43</sup> na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti náleží až od 4. pracovního dne, u karantény už od 1. dne. (ZNP online MPSV, 2013)

---

<sup>43</sup> V období prvních 21 kalendářních dnů (platné od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013), v období prvních 14 kalendářních dnů (platné po roce 2013). Za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti náhrady mzdy zaměstnanci nenáleží.

## NĚMECKO

### 4.3.2 Náhrady mzdy v Německu

#### Dovolená

Délka dovolené v Německu činí nejméně 24 pracovních dní vč. sobot, což odpovídá 4 týdnům za kalendářní rok (na základě některých kolektivních smluv až 6 týdnů, např. u OS kovoprůmyslu „IG Metall“). Plný nárok na dovolenou zaměstnanci vznikne poprvé po 6 měsících od vzniku pracovního poměru.

#### Náhrada mzdy za dovolenou

Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku (mzda, provize apod.) zaměstnance v období posledních 13 týdnů před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené se zaměstnanci vyplácí před nástupem na dovolenou.

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs)

#### Překážky v práci

Zaměstnanci mají nárok na uvolnění ze zaměstnání, pokud jim v práci brání důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Důvodem může být např. onemocnění blízkých příbuzných. Náhrada mzdy nebo platu za dobu uvolnění ze zaměstnání může být sjednána v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs)

#### Mateřská a rodičovská dovolená

Těhotná zaměstnankyně musí oznámit zaměstnavateli, že je těhotná, spolu s uvedením pravděpodobného dne porodu, jakmile obdrží tuto informaci. Těhotné zaměstnankyni je možné uložit povinnost neprodleně informovat zaměstnavatele v případech oprávněného zájmu zaměstnavatele. Zaměstnankyně mají zvláštní ochranu před výpovědí v době těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu. Od okamžiku uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou se na zaměstnance vztahuje ochrana před výpovědí se zárukou zachování zaměstnání.

## **Pracovněprávní ochrana zaměstnaných matek (vč. mateřské dovolené)**

Ochranná doba pro matky spojená s obecným zákazem výkonu práce začíná 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu a končí 8 týdnů po porodu. U žen, které porodily 2 a více dětí zároveň, a u předčasných porodů trvá 12 týdnů po porodu; u předčasných porodů se lhůta 12 týdnů prodlužuje o tu část doby, kterou zaměstnankyně „ztratila“ před porodem. V době 6 týdnů před porodem mohou budoucí matky pracovat pouze na výslovné vlastní přání. Během ochranné doby pro matky po porodu platí úplný zákaz zaměstnávání. Těhotné a kojící zaměstnankyně nesmějí pracovat přesčas, v noční době od 20.00 do 6.00 hod. a v neděli nebo ve svátky (výjimky upravuje § 8 zákona na ochranu pracujících matek - MuSchG). Ženy, které na základě lékařského potvrzení nedosahují v prvních měsících po porodu své plné výkonnosti, nesmějí být pověřeny výkonem práce, která by přesahovala jejich výkonnost.

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs)

## **Peněžitá pomoc v mateřství**

Ženy, které se účastní zdravotního pojištění (jehož součástí je v SRN i nemocenské pojištění) a které mají v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nárok na nemocenskou nebo které nepobírají v ochranné době 6 týdnů před předpokládaným porodem a 8 týdnů po něm mzdu ani plat, obdrží peněžitou pomoc v mateřství jako náhradu za ušlý výdělek. Peněžitá pomoc v mateřství je v Německu čerpána po dobu 14 týdnů. Vyplácí se ve výši průměrného čistého výdělku za uplynulé 3 vyúčtované kalendářní měsíce před začátkem ochranné doby. Celková výše příspěvku se skládá z peněžité pomoci v mateřství vyplácené zdravotní pojišťovnou, popř. z příspěvku zaměstnavatele k peněžité pomoci v mateřství. Příspěvek zaměstnavatele se vyplácí v případech, ve kterých průměrný čistý výdělek zaměstnankyně byl vyšší než peněžitá pomoc v mateřství vyplácená zdravotní pojišťovnou. Jiné pojišťovny, jako např. uchazečky o zaměstnání pobírající dávky od agentury (úřadu) práce, obdrží peněžitou pomoc v mateřství ve výši nemocenské.

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs)

## **Rodičovská dovolená**

Zaměstnankyně a zaměstnanci mají nárok na rodičovskou dovolenou až do doby, kdy dítě dovrší věku 3 let, a to i tehdy, když z důvodu výše příjmů rodiny nemají nárok na rodičovský příspěvek. Se souhlasem zaměstnavatele je možné přesunout jeden rok z této doby na období mezi třetími a osmými narozeninami dítěte. Při čerpání rodičovské dovolené je možné pracovat v rozsahu až 30 hodin týdně. V podnicích s více než 15 zaměstnanci mají zaměstnanci pracující při čerpání rodičovské dovolené nárok na kratší pracovní dobu. Rodičovskou dovolenou je potřeba oznámit zaměstnavateli s předstihem 7 týdnů. Přitom je potřeba uvést, ve kterých obdobích v rámci úhrnného dvouletého období chce zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. O rodičovskou dovolenou mohou zažádat oba dva rodiče. Střídání rodičů s nárokem na rodičovskou dovolenou je možné celkem dvakrát v tomto období. Když se zaměstnanec rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou, může mu zaměstnavatel zkrátit nárok na dovolenou za kalendářní rok o 1/12 kalendářního měsíce za každý měsíc čerpané rodičovské dovolené. V důchodovém pojištění se první tři roky dítěte započítávají jako doba výchovy dítěte (tj. náhradní doba).

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=166&Itemid=107&lang=cs)

## **Pracovní neschopnost**

V případě onemocnění dítěte má zaměstnanec nárok na čerpání náhrad při pracovní neschopnosti v důsledku ošetřování člena rodiny v trvání nejdéle 10 pracovních dnů za kalendářní rok na každé dítě, u osamělého zaměstnance nejdéle 20 pracovních dnů. Nárok na nemocenské zaměstnanci vznikne na základě lékařského vyšetření. Lékař potvrdí nezbytnost překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu potřebné péče o nemocné dítě nebo jeho ošetřování, pokud o dítě nemůže pečovat nebo ho ošetřovat jiná osoba žijící v domácnosti zaměstnance a pokud se jedná o dítě, které ještě nedovršilo věk 12 let.

Zdroj: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=164&Itemid=99&lang=cs)



## 4.4 Srážky z mezd v podnikatelském subjektu v ČR a v Německu

### ČESKÁ REPUBLIKA

#### 4.4.1 Srážky mezd v České republice

Jedna z nejsložitějších agend podniku v ČR je agenda týkající se srážek ze mzdy. Nejen co se týče její správné evidence, ale zejména výpočtů a správného provedení srážek.

Od roku 2007 je zaměstnavateli uložena povinnost evidovat údaje o srážkách ze mzdy.<sup>44</sup>

Okruh příjmů:

- ze mzdy a platu,
- odměna z dohody,<sup>45</sup>
- náhrada mzdy nebo platu,<sup>46</sup>
- odměna za pracovní pohotovost,
- odstupné, popřípadě obdobná plnění udělená zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním,
- odměny podle § 224 odst. 2.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> § 150 ZP – evidence jména, popřípadě jména a příjmení, adresy, jde-li o fyzickou osobu, názvu a sídla, jde-li o právnickou osobu, a písemností týkajících se prováděných srážek, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy a platu.

<sup>45</sup> Zde se rozchází znění ZP a OSŘ. Podle OSŘ se sráží pouze z odměny z dohody o pracovní činnosti, podle ZP se sráží i z odměny z dohody o provedení práce.

<sup>46</sup> Týká se i náhrady mzdy, která přísluší v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

<sup>47</sup> § 224 odst. 2 ZP – Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod nebo za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Od roku 2013 je v platnosti nový zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, na které se vztahuje provádění srážky z úrazového příplatku, úrazového vyrovnání a úrazové renty. Tyto srážky provádí úrazová pojišťovna, nikoliv zaměstnavatel.

Výčet příjmů v ZP i OSŘ, z nichž jsou srážky prováděny, je taxativní, a nelze je proto rozšiřovat na příjmy jiné. (odborný měsíčník Mzdová účetní 1/2013)

## **NĚMECKO**

### **4.4.2 Srážky mezd v Německu**

V Německu se jedná o tentýž problém jako v České republice. V zásadě i v Německu nese zaměstnavatel transakční náklady na exekuce formou srážek ze mzdy, ale může být v pracovní smlouvě klauzule, že při srážkách ze mzdy si účtuje zaměstnavatel náklady s tím spojené. Většinou se jedná o 1,5 – 3 % z exekuční pohledávky + 10 € za každý dopis.

Zdroj: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vymahani-pohledavek-v-nemecku-212.html>

## 5. Zhodnocení dopadů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v ČR a v Německu

### 5.1. Výpočty Německo

#### Příklad 1

Hrubá mzda zaměstnance X1 činí 1 000 €, je ženatý, má dvě děti, věk 35 let, manželka je také pracující, platí církevní daň, bydlí v oblasti města Hamburg.

Má stanoveno 12 výplat za rok a sjednanou 40 hodinovou týdenní pracovní dobu, mzda je vypočítaná za účetní období r. 2013.

Zaměstnanec X1 spadá do čtvrté mzdové kategorie.

|   |                 |
|---|-----------------|
| hrubá mzda  | € 1 000,00      |
| - důchodové pojištění (18,9 %)<br>AG + AT v % v závislosti 9,45                   | € 94,50         |
| - pojištění pro případ nezaměstnanosti (3 %)<br>AG + až 1,5 % ročně               | € 15,00         |
| - pojištění pro případ odkázanosti (2,05 %)<br>AG + na 1,025 % ročně              | € 10,25         |
| - zdravotní pojištění (15,5 %)<br>AG + na 7,3 % ročně + speciální příplatek 0,9 % | € 82,00         |
| <b>Celkem sociální zabezpečení</b>  | <b>€ 201,75</b> |
| - daň z příjmů  | € 9,83          |
| - solidární příplatek   | € 0,00          |
| - církevní daň  | € 0,88          |
| <b>Celkem daně</b>  | <b>€ 10,71</b>  |
| <b>ČISTÁ MZDA</b>   | <b>€ 787,54</b> |

**Mzdové náklady zaměstnavatele:**

|  |                   |
|--|-------------------|
| hrubá mzda                                       | € 1 000,00        |
| + důchodové pojištění                            | € 94,50           |
| + pojištění pro případ nezaměstnanosti           | € 15,00           |
| + pojištění pro případ odkázanosti               | € 10,25           |
| + zdravotní pojištění                            | € 73,00           |
| <b>Celkem mzdové náklady při dané hrubé mzdě</b> | <b>€ 1 192,75</b> |

**Příklad 2**

Hrubá mzda zaměstnance Y1 činí 2 200 €, je ženatý, má dvě děti, věk 40 let, manželka je také pracující, neplatí církevní daň, bydlí v oblasti města Berlín.

Má stanoveno 12 výplat za rok a sjednanou 40 hodinovou týdenní pracovní dobu, mzda je vypočítaná za účetní období r. 2013.

Zaměstnanec Y1 spadá do čtvrté mzdové kategorie.

|   |                   |
|---|-------------------|
| hrubá mzda  | € 2 200,00        |
| - důchodové pojištění (18,9 %)<br>AG + AT v % v závislosti 9,45                   | € 207,90          |
| - pojištění pro případ nezaměstnanosti (3 %)<br>AG + až 1,5 % ročně               | € 33,00           |
| - pojištění pro případ odkázanosti (2,05 %)<br>AG + na 1,025 % ročně              | € 22,55           |
| - zdravotní pojištění (15,5 %)<br>AG + na 7,3 % ročně + speciální příspěvek 0,9 % | € 180,40          |
| <b>Celkem sociální zabezpečení</b>  | <b>€ 443,85</b>   |
| - daň z příjmů  | € 262,00          |
| - solidární příspěvek   | € 14,41           |
| - církevní daň  | € 0,00            |
| <b>Celkem daně</b>  | <b>€ 276,41</b>   |
| <b>ČISTÁ MZDA</b>   | <b>€ 1 479,74</b> |

### Mzdové náklady zaměstnavatele:

|  |                   |
|--|-------------------|
| hrubá mzda                                       | € 2 200,00        |
| + důchodové pojištění                            | € 207,90          |
| + pojištění pro případ nezaměstnanosti           | € 33,00           |
| + pojištění pro případ odkázanosti               | € 22,55           |
| + zdravotní pojištění                            | € 160,60          |
| <b>Celkem mzdové náklady při dané hrubé mzdě</b> | <b>€ 2 624,05</b> |

## 5.2. Výpočty Česká republika

Kurz Eura k poslednímu dni v březnu, tedy k 29. 3. 2013 činil:

|     |      |   |     |        |
|-----|------|---|-----|--------|
| EMU | euro | 1 | EUR | 25,735 |
|-----|------|---|-----|--------|

### Příklad 3

Zadání příkladu je totožné se zadáním příkladu 1. Jen hrubou mzdu jsme přepočítali výše uvedeným kurzem, tedy hrubá mzda činí 25 735 Kč.

Upřesnění zadání pro výpočet mzdy v České republice – zaměstnanec X2 má podepsané prohlášení, ve kterém uplatňuje daňové zvýhodnění na poplatníka a na 2 děti.

|   |                     |
|---|---------------------|
| hrubá mzda  | 25 735,00 Kč        |
| - sociální pojištění (6,5 %)                      | 1 673,00 Kč         |
| - zdravotní pojištění (4,5 %)                     | 1 159,00 Kč         |
| <b>Celkem pojištění</b>                           | <b>2 832,00 Kč</b>  |
| Superhrubá mzda                                   | 34 485,00 Kč        |
| hrubá mzda + mzdové náklady zaměstnavatele (34 %) |                     |
| záloha na daň (15 %)                              | 5 175,00 Kč         |
| sleva na dani na poplatníka                       | 2 070,00 Kč         |
| daňové zvýhodnění na děti (1117 Kč / 1 dítě)      | 2 234,00 Kč         |
| Sleva na dani celkem                              | 4 304,00 Kč         |
| - daň ze mzdy                                     | 871,00 Kč           |
| <b>ČISTÁ MZDA</b>                                 | <b>22 032,00 Kč</b> |

**Mzdové náklady zaměstnavatele:**

|  |                     |
|--|---------------------|
| hrubá mzda                                       | 25 735,00 Kč        |
| + sociální pojištění (25 %)                      | 6 434,00 Kč         |
| + zdravotní pojištění (9 %)                      | 2 316,00 Kč         |
| <b>Celkem mzdové náklady při dané hrubé mzdě</b> | <b>34 485,00 Kč</b> |

**Příklad 4**

Zadání příkladu je totožné se zadáním příkladu 2. Jen hrubou mzdu jsme přepočítali výše uvedeným kurzem, tedy hrubá mzda činí 56 617 Kč.

Upřesnění zadání pro výpočet mzdy v České republice – zaměstnanec Y2 má podepsané prohlášení, ve kterém uplatňuje daňové zvýhodnění na poplatníka a na 2 děti.

|   |                     |
|---|---------------------|
| hrubá mzda  | 56 617,00 Kč        |
| - sociální pojištění (6,5 %)                      | 3 681,00 Kč         |
| - zdravotní pojištění (4,5 %)                     | 2 548,00 Kč         |
| <b>Celkem pojištění</b>                           | <b>6 229,00 Kč</b>  |
| Superhrubá mzda                                   | 75 868,00 Kč        |
| hrubá mzda + mzdové náklady zaměstnavatele (34 %) |                     |
| záloha na daň (15 %)                              | 11 385,00 Kč        |
| sleva na dani na poplatníka                       | 2 070,00 Kč         |
| daňové zvýhodnění na děti<br>1117 Kč / 1 dítě     | 2 234,00 Kč         |
| Sleva na dani celkem                              | 4 304,00 Kč         |
| - daň ze mzdy                                     | 7 081,00 Kč         |
| <b>ČISTÁ MZDA</b>                                 | <b>43 307,00 Kč</b> |

**Mzdové náklady zaměstnavatele:**

|  |                     |
|--|---------------------|
| hrubá mzda                                       | 56 617,00 Kč        |
| + sociální pojištění (25 %)                      | 14 155,00 Kč        |
| + zdravotní pojištění (9 %)                      | 5 096,00 Kč         |
| <b>Celkem mzdové náklady při dané hrubé mzdě</b> | <b>75 868,00 Kč</b> |

### 5.3. Komparace mzdových nákladů

Tabulka 7: Shrnutí výpočtů mezd

|    | hrubá mzda   | čistá mzda   | čistá mzda v % z hrubé mzdy | mzdové náklady zaměstnavatele | přepočteno na jednotnou měnu- Kč (kurzem 25,735 Kč/€) |
|----|--------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------|---|
| X1 | € 1 000,00   | € 787,54     | 78,75%                      | € 1 192,75                    | 30 695,42 Kč  |
| X2 | € 2 200,00   | € 1 479,74   | 67,26%                      | € 2 624,05                    | 67 529,93 Kč  |
| Y1 | 25 735,00 Kč | 22 032,00 Kč | 85,61%                      | 34 485,00 Kč                  | 34 485,00 Kč  |
| Y2 | 56 617,00 Kč | 43 307,00 Kč | 76,49%                      | 75 868,00 Kč                  | 75 868,00 Kč  |

Z uvedené tabulky je názorně vidět, že zaměstnanec v České republice má v poměru v procentech vyšší čistou mzdu z hrubé oproti zaměstnanci v Německu.

Z pohledu komparace mzdových nákladů zaměstnavatele je zaměstnanec dražší pro českého zaměstnavatele. Při výpočtu hrubé mzdy 1000 € = 25 735 Kč činí rozdíl v mzdových nákladech 3 789,58 Kč (34 485 Kč – 30 695,42 Kč).

V druhém případě hrubé mzdy 2200 € = 56 617 Kč činí rozdíl v mzdových nákladech 8 338,07 Kč v neprospěch českého zaměstnavatele.

Z druhého pohledu si stanovíme stejné mzdové náklady na zaměstnance pro českého i německého zaměstnavatele.

Tabulka 8: Sjednocení mzdových nákladů

|              | mzdové náklady zaměstnavatele | hrubá mzda zaměstnance | čistá mzda   | čistá mzda v % z hrubé mzdy | přepočteno na jednotnou měnu- Kč (kurzem 25,735 Kč/€) |
|--------------|-------------------------------|------------------------|--------------|-----------------------------|---|
| X1 - Německo | 34 485,00 Kč                  | € 1 124,00             | € 867,78     | 77,20%                      | 22 332,32 Kč  |
| Y1 - ČR      | 34 485,00 Kč                  | 25 735,00 Kč           | 22 032,00 Kč | 85,61%                      | 22 032,00 Kč  |

Z výše uvedené tabulky zjistíme, že v tomto momentě jeden zaměstnanec stojí oba zaměstnavatele stejné mzdové náklady. Ovšem německý zaměstnanec, i když obdrží

pouze 77,20 % čisté mzdy ze sjednané hrubé mzdy (hrubá mzda 1 124 €), dostane v přepočtu na stejnou měnu stanoveným kurzem čistou mzdu 22 332 Kč čistou mzdu, tedy o 300 Kč více než český zaměstnanec.



## 6. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo srovnání výpočtů mzdového zatížení podnikatelského subjektu v České republice a zemích EU, konkrétně v Německu.

Na začátku bakalářské práce je popsáno několik důležitých rozdílových pojmů z oblasti pracovního práva, stanovení minimální mzdy, výše zdravotního a sociálního pojištění, dovolené, výpočtů náhrad mezd v České republice a v Německu. Z těchto pojmů lze snadno vyvodit, že naše systémy jsou naprosto odlišné, i když jsme sousedící země.

Praktická část navazuje na pojmy zmíněné v literární rešerši. Hlavním záměrem je přiblížit a zhodnotit výpočty mezd zaměstnanců a porovnat mzdové zatížení podnikatelských subjektů.

Je velmi obtížné konkrétně určit a porovnat mzdové zatížení zaměstnavatele vzhledem k nejednotnému systému v Německu tak, jak je to v České republice. V ČR je jednotný výpočet čisté mzdy na rozdíl od Německa, kde je 6 kategorií pro zařazení zaměstnance.

Pro ilustrační příklad jsem si vybrala největší zastoupenou skupinu, což je skupina rodin s dětmi. Z uvedených příkladů s rozdílnou hrubou mzdou je vidět, že český zaměstnanec je na tom o něco lépe při výpočtu čisté mzdy. Český zaměstnanec má větší procentuální podíl čisté mzdy ze stanovené hrubé mzdy. Zato český zaměstnavatel má oproti německému vyšší mzdové náklady.

Český zaměstnavatel odvádí do státního rozpočtu za zaměstnance 34 % (25 % sociální pojištění a 9 % zdravotní pojištění). To jsou opravdu nemalé prostředky, které musí vynaložit, aby si mohl dovolit mít zaměstnance.

Německý zaměstnavatel odvádí polovinu sociálního pojištění, což zahrnuje důchodové pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, pojištění pro případ odkázanosti a zdravotní pojištění. Jsou zde avšak určité rozdíly. Není stanovena jednotná procentuální sazba na pojištění. Vše se odvíjí od toho, v jaké kategorii je zaměstnanec zařazen.

Druhý pohled na mzdové náklady, který jsem v práci uvedla, je při srovnání stejných mzdových nákladů zaměstnavatele. V tomto případě vychází, že je na tom

jednoznačně finančně lépe německý zaměstnanec i zaměstnavatel. Německý zaměstnanec má více peněz k výplatě, rozdíl činí 300 Kč. Německý zaměstnavatel vynaloží méně finančních prostředků na mzdové náklady zaměstnance.

Z celkových zjištěných informací nám vychází, že v Německu, byť mají dle mého daleko složitější výpočet mezd i zařazení zaměstnance do kategorie mezd, mají zaměstnanci vyšší příjmy a zaměstnavatelé menší mzdové náklady.

## **6.1. Summary**

The aim of this Bachelor's thesis is the comparison of the calculation of salary burden for a business entity in the Czech Republic and EU countries, particularly Germany. The first part describes both important terms and basic theories relating to the legal system in the Czech Republic and Germany. The second part describes in more detail different methods for determining gross salary, ancillary salary and benefits, tax rates and other items. This part also states the employer's calculation of salaries and salary costs within the Czech Republic and Germany when determining the same gross salaries and further when determining the same extent of the employer's salary costs. The calculated illustrations clearly show that a German employee has a lower salary with regard to the format of net salary but a German employer has, compared with a Czech employer, lower salary costs per one employee.

### **6.1.2 Keywords**

Salary system, salary costs, salary, gross salary, income tax, health and social insurance, employee, employer, the EU, the Czech Republic

## 6.2. Přehled použité literatury

### Monografie

1. PORADCE, s.r.o. Zákony III/2013, sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů k 1. 1. 2013 z oblasti pracovního práva. Český Těšín: Těšínská tiskárna a.s., 2013. 512 s. ISSN 1802-8284.
2. MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2013, úplná znění k 1.1.2013. Praha: GRADA, 2013. 270 s. ISBN 978-80-247-4643-2.
3. KOLEKTIV AUTORŮ. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
4. VYBÍHAL, Václav, a kolektiv. Mzdové účetnictví 2012, praktický průvodce. 15. vydání. Praha: GRADA, 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.
5. PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2012. 20. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-717-1.
6. KOCH, Ulrich. SCHAUB, Günter. Arbeitsrecht von A – Z. 18. Auflage. Deutscher Taschenbuch Verlag, 2009. 880 s. ISBN 978-3423050418.
7. TEAM VON AUTOREN. ArbG – Arbeitsgesetze. 82. Auflage. Deutscher Taschenbuch Verlag. 2013. 928 s. ISBN 978-3423050067.

### Článek v časopise

1. PORADCE, s.r.o. Pomocník mzdové účetní. Žilina: PRINT CENTRUM s.r.o. 2013. 24 s. ISBN 978-80-7365-343-9.
2. KOLEKTIV AUTORŮ. Mzdová účetní, odborný měsíčník, ročník XIX, číslo 1. Olomouc: ANAG. s. 4-6. ISSN 1211-1430.

### Článek na internetu

1. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. MPSV online [cit.2013-03-06]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567\\_2006](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006).
2. Nemocenské pojištění v roce 2013. MPSV online [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#oi>.

3. GOLA, Petr. 2004: Hrubá mzda není vše – nedostanete ani polovinu [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/hruba-mzda-neni-vse-dostanete-polovinu/>.
4. Integrovaný portál MPSV EURES. Německo – životní a pracovní podmínky [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/nemecko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/).
5. GOLA, Petr. www.finance.cz. 2013: Minimální mzda v EU v roce 2013 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/380754-minimalni-mzda-v-eu-v-roce-2013/>.
6. GOLA, Petr. finexpert.cz. 2011. Porovnání mezd a platů v Německu [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/porovnanimezd-a-platu-v-nemecku>.
7. ARTICLE. Typy daní v Německu. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.exportdosrn.cz/article/typy-dan%C3%AD-v-n%C4%Bmecku>.
8. KOLEKTIV AUTORŮ. www.finance.cz. Daně v Německu [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>.
9. Integrovaný portál EURES TriREGIO. Přeshraniční partnerství veřejných služeb zaměstnanosti, odborových svazů a svazu zaměstnavatelů. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: [http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs).
10. BUSINESSINFO. Vymáhání pohledávek v Německu. 2011 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vymahani-pohledavek-v-nemecku-212.html>.

## 6.3. Seznamy

### 6.3.1. Seznam tabulek

Tabulka 1: Progresivní zdanění v ČR v r. 2000

Tabulka 2: Průměrný příjem v Německu a České republice

Tabulka 3: Daň z příjmu fyzických osob v Německu

Tabulka 4: Kategorie mezd v Německu

Tabulka 5: Seznam zdravotních pojišťoven v ČR

Tabulka 6: Účtování pojištění v ČR

Tabulka 7: Shrnutí výpočtů mezd

Tabulka 8: Sjednocení mzdových nákladů

### 6.3.2. Seznam použitých zkratk

|       |  |
|-------|--|
| ZP    | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce             |
| ZZ    | zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti           |
| NVMMz | nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě |
| ZNP   | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění   |
| OSŘ   | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád        |
| SŘ    | zákon č. 500/2004 Sb., správní řád               |
| DZ    | zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů         |
| ZNP   | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění   |
| ČNB   | Česká národní banka                              |