

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Porovnání postupů při výpočtu čisté mzdy
u zaměstnance v ČR a Spolkové republice Německo**

Lucie Gerbergová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Gerbergová, DiS.

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Porovnání postupů při výpočtu čisté mzdy u zaměstnance v ČR a Spolkové republice Německo

Název anglicky

Comparison of the calculation of net wages for employees in the Czech republic and Germany

Cíle práce

Hlavním cílem práce je na základě výpočtu čisté mzdy pro zaměstnance s hlavním pracovním poměrem v ČR a ve Spolkové republice Německo v závislosti na jejich rodinném stavu, výši příjmu, daňových znacích, atd. porovnat a zhodnotit výši daňového a sociálního zatížení těchto zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů.

Vedlejším cílem, který si diplomová práce klade je analyzování a porovnání fungování mzdových systémů a přenosů dat mezi institucemi a zaměstnavatelem v obou zemích.

Metodika

Jednotlivé pojmy, náležitosti mzdy, srážky a odvody u fiktivních zaměstnavatelů a zaměstnanců s hlavním pracovním poměrem budou vysvětleny na základě studia platné legislativy pro rok 2019. Následné výpočty mzdy jednotlivých zaměstnanců pro ČR budou vyhotoveny pomocí Excelu a výpočty pro SRN za pomoci mzdové kalkulačky od společnosti Eurodata.

Po dosažení výsledků proběhne komparace všech výše uvedených srážek a odvodů pro jednotlivé typy zaměstnanců v daných zemích a pro jejich zaměstnavatele.

Součástí práce jsou řízené rozhovory s lidmi, kteří pracují se mzdovými softwary v praxi a provádí zúčtování mezd. Výstupem z rozhovorů je porovnání fungování a přenosů dat mezi zaměstnavateli a institucemi v obou zemích.

Doporučený rozsah práce

80 stran bez příloh

Klíčová slova

Česká republika, daň z příjmu, mzda, odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, Spolková republika Německo, účetnictví

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, Daniel, Tobias BRÄNDLE a Laszlo GOERKE. Sickness Absence and Works Councils: Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* [online]. 2018, 57(2), 260-295 [cit. 2019-05-16]. DOI: 10.1111/irel.12204. ISSN 00198676. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/irel.12204>

BREBURDA, Jan, 2018. Exekuce srážkami ze mzdy. 2. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-858-1.

BRÜLLE, Jan, Markus GANGL, Asaf LEVANON a Evgeny SABUROV. Changing labour market risks in the service economy: Low wages, part-time employment and the trend in working poverty risks in Germany. *Journal of European Social Policy* [online]. 2018, 29(1), 115-129 [cit. 2019-05-16]. DOI: 10.1177/0958928718779482. ISSN 0958-9287. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928718779482>

SCHÖFELD, Wolfgang a Jürgen PLENKER, 2018. Lexikon für das Lohnbüro 2019. 61. Ausgabe. Nördlingen: Druckerei C.H Beck. ISBN 978-3-8073-2665-8.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al., 2018. Abeceda mzdové účetní ... Vydání 28. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-117-8.

VYBÍHAL, Václav, 2017. Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce. 20. Praha: Grada. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 9788027104260.

WERNER, Thomas, 2017. Praktische Lohnabrechnung 2017. München: Dr. F. Weiss Verlag. ISBN 978-3-937015-57-6.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Ivana Kuchařová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2019

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Porovnání postupů při výpočtu čisté mzdy u zaměstnance v ČR a Spolkové republice Německo" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ivaně Kuchařové, Ph.D. za cenné rady, metodickou pomoc, vstřícnost a věcné připomínky, které mi při psané této diplomové práci udělila.

Porovnání postupů při výpočtu čisté mzdy u zaměstnance v ČR a Spolkové republice Německo

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na porovnání rozdílu mezi výpočtem čisté mzdy zaměstnanců v ČR a ve Spolkové republice Německo. Výsledky výpočtů jsou dále porovnávány mezi sebou a sleduje se výše zatížení výdělku zaměstnanců i náklad zaměstnavatelů. Teoretická část práce popisuje náležitosti mzdy, platnou legislativu, o kterou se výpočet mzdy v roce 2019 opírá, mzdové systémy a zaúčtování mezd v podvojném účetnictví. Teorie poukazuje na rozdílnost výpočtu mzdy v ČR i v SRN a je obohacena o poznámky z praxe. Vlastní práce se zabývá samotnými výpočty mzdy u zaměstnanců s nízkým, průměrným a vysokým příjmem. Dále jsou u těchto zaměstnanců provedeny výpočty pro případy krátkodobé nepřítomnosti na pracovišti v důsledku nemoci a porovnán je i výpočet peněžité pomoci v mateřství a odvod exekuce. Součástí práce jsou řízené rozhovory se mzdovými účetními z ČR i ze SRN, které popsaly, jak tento komplexní systém funguje v praxi. Výstupem diplomové práce je výše uvedená komparace výpočtu čistých mezd v daných zemích a zatížení příjmu zaměstnanců a odvody zaměstnavatelů.

Klíčová slova: Česká republika, daň z příjmu, mzda, odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, Spolková republika Německo

Comparison of the calculation of net wages for employees in the Czech republic and Germany

Abstract

The diploma thesis focuses on the comparison of the differences between the calculation process of net wages for employees in the Czech Republic and Germany. The results of the calculations are afterwards compared between each other and there is observed the among of the strain of the outlay of the employees and even the financial burden of the employers. The theoretical part of the thesis describes the requirements of the salary, the valid legislation (on which is the net wage calculation process in 2019 based), salary systems and entering the salaries into accounts in double-entry bookkeeping. The theory shows the differences between the calculation processes of net wages in the Czech Republic and in Germany and is enriched with the notes from the practice experience. The thesis deals with the calculations of the net wage of the employees with low, average and high income. There are also made calculations of the cases of short absences at work in the consequences of illness with these employees. There is also compared the calculation of the maternity leave pay and the contributions of the distraint. The part of the thesis is directed conversations with the payroll accountants from the Czech Republic and from Germany, who described how all the complex system works in the practice. The aim of the diploma thesis is the mentioned above comparison of the calculation process of net wages in given countries and the strain of the contributions of the employees and the employers.

Keywords: Czech republic, wage tax, salary, contributions on social security and health insurance, Germany

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
2.2.1 Metodické postupy pro výpočty mezd.....	14
2.2.2 Metodické postupy pro řízené rozhovory	15
3 Teoretická východiska	19
3.1 Shrnutí mzdového procesu ČR.....	19
3.1.1 Odměňování zaměstnanců	19
3.1.2 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR.....	23
3.1.3 Výpočet daně z příjmů a slevy na dani	25
3.1.4 Výpočet čisté mzdy.....	26
3.1.5 Zaúčtování mezd v ČR	29
3.1.6 Mzdové softwary v ČR	30
3.2 Shrnutí mzdového procesu SRN	31
3.2.1 Odměňování zaměstnanců	33
3.2.2 Sociální pojištění v SRN.....	37
3.2.3 Fungování daně z příjmů, její výpočet a slevy na dani.....	42
3.2.4 Výpočet čisté mzdy.....	45
3.2.5 Zaúčtování mezd v SRN	47
3.2.6 Mzdové softwary v SRN.....	50
4 Vlastní práce	51
4.1 Modelové příklady a komparace odvodů ze mzdy	51
4.1.1 Minimální mzda.....	51
4.1.2 Průměrná mzda	55
4.1.3 Vysoký příjem.....	59
4.1.4 Zaměstnanci nemocní 10 dní	64
4.1.4.1 Minimální příjem.....	65
4.1.4.2 Průměrný příjem	65
4.1.4.3 Vysoký příjem	66
4.1.5 Zaměstnanci na mateřské dovolené	66
4.1.6 Zaměstnanci s exekucí	68
4.2 Výsledky řízených rozhovorů	70
5 Výsledky a diskuse	74

6 Závěr	85
7 Seznam použitých zdrojů	88
Přílohy	95

Seznam obrázků

Obrázek 1: Spolkové republiky západního a východního Německa	33
Obrázek 2: Ukázka exekuční tabulky SRN platné do 30. 6. 2019	47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaúčtování mezd zaměstnanců ČR.....	30
Tabulka 2: Zaúčtování mezd zaměstnanců SRN dle SKR 03	49
Tabulka 3: Zaúčtování mezd zaměstnanců SRN dle SKR 04.....	49
Tabulka 4: Výpočet ČM u zaměstnanců A a B s minimální mzdou.....	52
Tabulka 5: Výpočet ČM u zaměstnance C s minimální mzdou.....	52
Tabulka 6: Výpočet ČM u zaměstnanců D a E s minimální mzdou	53
Tabulka 7: Výpočet ČM u zaměstnanců F a G s minimální mzdou	54
Tabulka 8: Výpočet ČM u zaměstnanců H a I s průměrnou mzdou	55
Tabulka 9: Výpočet ČM u zaměstnance J s průměrnou mzdou.....	56
Tabulka 10: Výpočet ČM u zaměstnanců K 1, K 2 a K 3, K 4 s průměrnou mzdou.....	56
Tabulka 11: Výpočet ČM u zaměstnanců L 1, L 2 a L 3, L 4 s průměrnou mzdou	57
Tabulka 12: Výpočet ČM u zaměstnanců M 1, M 2 a M 3, M 4 s průměrnou mzdou.....	58
Tabulka 13: Výpočet ČM u zaměstnanců N 1, N 2 a N 3, N 4 s průměrnou mzdou.....	59
Tabulka 14: Výpočet ČM u zaměstnanců O a P s vysokou mzdou	60
Tabulka 15: Výpočet ČM u zaměstnance Q s vysokou mzdou	60
Tabulka 16: Výpočet ČM u zaměstnanců R 1 a R 2 s vysokou mzdou	61
Tabulka 17: Výpočet ČM u zaměstnanců S 1 a S 2 s vysokou mzdou.....	63
Tabulka 18: Výpočet ČM u zaměstnanců T 1 a T 2 s vysokou mzdou	63
Tabulka 19: Výpočet ČM u zaměstnanců U 1 a U 2 s vysokou mzdou	64
Tabulka 20: Výše peněžité pomoci v mateřství ženy v ČR	67
Tabulka 21: Výše příspěvku na mateřskou dovolenou v SRN	68
Tabulka 22: Výše exekuční srážky v SRN – 1. část	68
Tabulka 23: Výše exekuční srážky v SRN – 2. část	69
Tabulka 24: Výše exekuční srážky v ČR.....	69

Seznam grafů

Graf 1: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s minimální mzdou	74
Graf 2: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi a minimální mzdou.....	75
Graf 3: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou (daňová třída I a s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)	76
Graf 4: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou (daňová třída VI a s nepodepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu).....	76
Graf 5: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi s průměrnou mzdou.....	77
Graf 6: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s vysokou mzdou (daňová třída I a s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)	78
Graf 7: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s vysokou mzdou (daňová třída VI a s nepodepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu).....	79
Graf 8: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi s vysokou mzdou.....	79
Graf 9: Výše měsíční dávky peněžité pomoci v mateřství pro jednotlivé zaměstnankyně v obou zemích.....	81

Seznam použitých zkratk

ArbZG	Zákon o pracovní době (SRN)
AV	pojištění proti nezaměstnanosti (SRN)
BUrlG	Spolkový zákon o dovolené
ČM	čistá mzda
ČR	Česká republika
EntgFG	Zákon o výplatě mzdy (SRN)
EStG	Zákon o daních z příjmu (SRN)
HM	hrubá mzda
HPP	hlavní pracovní poměr
KV	zdravotní pojištění (SRN)
PHRV	průměrný hodinový redukováný výdělek
PV	pojištění sociální péče (SRN)
RV	důchodové pojištění (SRN)
SGB 5	pátá kniha sociálního pojištění - zákon o zdravotním pojištění (SRN)
SKR	standardní rámcová konta (SRN)
Soli	solidární příplatek (SRN)
SP	pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti
SRN	Spolková republika Německo
SV	sociální pojištění (SRN)
ZD	základ daně
ZP	pojistné na veřejném zdravotním pojištění

1 Úvod

Zúčtovací vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vede ke zpracování mzdy, kde je zaměstnanec finančně ohodnocen za vykonanou práci. Toto zúčtování se provádí v souladu s platnou legislativou v zemi, kde zaměstnanec uzavřel se svým zaměstnavatelem pracovní poměr.

Zúčtování mezd je velmi komplexní systém, který v konečném výsledku tvoří podstatnou část nákladů zaměstnavatele, mnohdy tak podstatnou, že legislativa v daných zemích je pro zaměstnavatele jeden z rozhodujících faktorů pro umístění a zahájení provozu společnosti.

Veškerá legislativa, na základě které dochází k finálnímu výpočtu čisté mzdy pro zaměstnance, je velmi specifická tím, že každoročně dochází k aktualizaci různých sazeb a částek determinujících konečný výsledek čisté mzdy zaměstnanců.

Diplomová práce popisuje na základě platné legislativy pro rok 2019, jak jsou zúčtovány mzdy v České republice a ve Spolkové republice Německo. Popisuje postup výpočtu čisté mzdy a hodnotí na základě těchto výpočtů zatížení příjmu zaměstnanců a náklady zaměstnavatelů v jednotlivých zemích z hlediska daně z příjmu a sociálních odvodů. Dále porovnává chod mzdových softwarů a výměnu dokumentace mezi zaměstnavateli a institucemi v obou zemích.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je na základě analýzy dat zjistit a zhodnotit postup výpočtu čisté mzdy a výši daňového a sociálního zatížení příjmů zaměstnanců a zatížení zaměstnavatelů v České republice (dále jen ČR) a ve Spolkové republice Německo (dále jen SRN), v závislosti na vybraných faktorech, kterými jsou například rodinný stav, výše příjmu, daňové znaky, atd.

2.2 Metodika

Práce se dělí na teoretická východiska a vlastní (praktickou) část práce. Kapitola teoretická východiska vychází z důkladného nastudování a utřídění informací o mzdových systémech ČR a SRN pro rok 2019. Tyto poznatky jsou čerpány z odborné literatury, elektronických zdrojů, poznatků z praxe (uvedené jako poznámky pod čarou), zákonů o dani z příjmů a dalších zákonů. Vše je systematicky seříděné do jednotlivých podkapitol.

Vlastní práce obsahuje výpočty jednotlivých modelových příkladů na základě získaných teoretických východisek a řízené rozhovory s několika mzdovými účetními, které pracují každá s různým typem mzdového softwaru. Díky těmto rozhovorům lze zjistit a posléze porovnat, jak fungují mzdové systémy a vyhotovení mezd v praxi a jak probíhá v obou zemích přenos dat mezi institucemi.

V kapitole výsledky a diskuze jsou popsány výstupy z vlastní práce.

2.2.1 Metodické postupy pro výpočty mezd

Výpočty mezd jsou zhotoveny pro fiktivní zaměstnance, přičemž mzdy zaměstnanců z ČR jsou provedeny v Excelu nebo za pomoci tabulek od Ministerstva práce a sociálních věcí. Výpočty pro zaměstnance ze SRN jsou kvůli své složitosti zhotoveny pomocí Btutto-Netto-Rechneru mzdového softwaru EDlohn, poskytovaného společností Eurodata AG. Následné výsledky jsou porovnány z hlediska veškerých odvodů daní, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění pro jednotlivé typy příjmů zaměstnanců a pro

jednotlivé fiktivní zaměstnavatele. Provedené přepočty CZE a EUR jsou pro zjednodušení prováděny kurzem 25 CZK/1 EUR.

2.2.2 Metodické postupy pro řízené rozhovory

Vlastní část práce se zabývá tzv. základním výzkumem, což je podle Hendla (2012) výzkum zabývající se zejména teoretickými otázkami bez nutné okamžité aplikace výsledků. Jde zejména o teoretické porozumění a vytvoření poznatků. Výsledky tohoto typu výzkumu slouží pro další osoby, které se zabývají daným tématem více do hloubky. Účelem tohoto typu výzkumu je příprava základních předpokladů, na kterých lze dále stavět a které se mohou uplatnit v aplikovaném výzkumu.

Aplikovaný výzkum hledá řešení po praktické stránce, která má sloužit k návrhům a opatřením nebo programům, které zlepší podmínky v praxi.

Pro potřeby zkoumané problematiky využívá diplomová práce primární data, což jsou dle Tahala (2015) data pořízená pro konkrétní výzkum a analýzy. Pro osoby, jež využijí tato data dále, to budou data sekundární.

Pro výzkumnou problematiku je zvolen kvalitativní výzkum. Podle Hendla (2012) neexistuje jednoznačně definovaná forma kvalitativního výzkumu či návod, jak jej přesně provést. Zároveň uvádí, že mnoho jiných autorů s tímto vymezením nesouhlasí. Kvalitativní výzkum je v celku variabilní, jelikož výzkumník sám určuje jedince, na kterých výzkum provede. Výzkumník dále analyzuje data a podle výsledků se rozhoduje, která potřebuje a během tohoto procesu veškeré své závěry přezkoumává. Jedná se o práci detektivní, kdy je možné modifikovat výzkumný plán. Výzkum vedený strukturou rozhovorů obsahuje velmi rozsáhlé citace.

Podle Tahala (2015) je kvalitativní výzkum určen pro práci s jednotlivci či malými skupinami. Metodicky jde nejčastěji o hloubkové rozhovory s jednotlivci, expertní rozhovory či diskuze. Výsledky jsou obsahově analyzovány a není možné je zobecňovat. Smyslem výzkumu je zobrazit klíčová témata pro danou oblast. Pro tento typ výzkumu lze využít rozhovor, který se drží strukturovaného scénáře.

Pro výzkum je nejdůležitější znát oblast výzkumu, výzkumný problém, účel výzkumu, výzkumné otázky, popř. hypotézy. (Hendl, 2012)

Dušková (2015) uvádí, že každý rozhovor by měl mít určitou strukturu a dané otázky by neměly samy o sobě vnucovat odpověď. Při samotném rozhovoru by nemělo být pokládáno více otázek najednou a rozhovor by se měl v každém případě nahrávat a po ukončení rozhovoru přepsat buďto manuálně nebo za pomoci softwaru. Každý rozhovor by měl obsahovat následující typy otázek:

- úvodní – otevření dialogu, souhlas se zpracováním údajů, princip anonymity,
- hlavní – otázky k tématu,
- navazující – otázky ke komplexnímu pochopení dané problematiky, doptávání se,
- nepřímé – možnost nechat respondenta rozpovídat se o zkoumaném jevu,
- dynamické – odlehčení, udržení pozornosti,
- ukončovací – prostor na dodatky, demografické otázky a rozloučení.

Vyhodnocení výzkumu by mělo obsahovat závěrečnou zprávu, která bude obsahovat úvod do problematiky (cíl a smysl výzkumu), metodiku výzkumu (forma výzkumu, profil respondentů, datum, čas a místo konání rozhovoru, kritérium výběru), manažerské shrnutí (čeho se při výzkumu dospělo – toto zajímá nejvíce osob) a detailní výsledky (popis odpovědí respondentů, zpracování negativ a pozitiv zkoumaných jevů). (Tahal, 2015)

Pro účely diplomové práce je využit expertní rozhovor, kdy respondenti jsou osoby pracující v oboru mzdové problematiky. Rozhovor trvá v průměru kolem 20 minut a je veden osobně mezi výzkumníkem a respondentem. Rozhovory budou nahrávány a odpovědi respondentů přepsány v plném znění. Rozhovory jsou vedeny celkem se šesti respondenty, z čehož tři pracují jako mzdoví účetní v ČR a tři pro SRN. Pro rozhovory jsou vybráni respondenti, pracující jako mzdoví účetní po dobu více než dvou let. Pro zkoumání problematiky bude šest respondentů postačovat, jelikož mzdový systém a legislativa, která se ho týká, je jasně vymezena zákony. Toto platí pro obě země. Postupy by tudíž měly být v dané zemi podobné a lišit by se teoreticky měly pouze v závislosti na mzdovém softwaru, který zaměstnanci při práci používají a postupy v jednotlivých společnostech.

Pro řízené rozhovory byly použity následující otázky:

- 1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?
- 2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?
- 3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?
- 4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?
- 5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?
- 6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti? (narážím na OST, WEST, církevní daň, atd.)
- 7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělků (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?
- 8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?
- 9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?
- 10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?
- 11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?
- 12) Co se stane, když se tento termín nestihne?
- 13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?
- 14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?
- 15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

- 16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?
- 17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?
- 18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?
- 19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?
- 20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?
- 21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční?
- 22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?
- 23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?
- 24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?
- 25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?
- 26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?
- 27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Shrnutí výstupu z řízených rozhovorů se nachází na straně číslo 70 a konkrétní přepsané rozhovory jsou v přílohách číslo 61 až 66.

3 Teoretická východiska

V této kapitole jsou rozebrány veškeré náležitosti mezd, pojmy spojené se mzdovou agendou a specifika jednotlivých zemí.

3.1 Shrnutí mzdového procesu ČR

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je zaměstnanec fyzickou osobou, jež se zavázala v pracovněprávním poměru k výkonu závislé práce. Podle tohoto zákona je definován i zaměstnavatel, což je osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu.

Zúčtování mezd se v ČR řídí dle Zákonů III (2018) zejména následujícími zákony:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- 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,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Základ pro výpočet daně z příjmů tvoří příjmy podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů – příjmy ze závislé činnosti. Do tohoto paragrafu se řadí hlavní pracovní poměr (dále jen HPP), příjmy z funkčních požitků, příjmy za práci likvidátora, člena družstva, člena orgánu právnické osoby, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty, dohody o provedení práce s příjmem nad 10 000 Kč měsíčně (Marková, 2019) a dohody o pracovní činnosti s příjmem nad 3 000 Kč, což je jedna ze změn zavedená tzv. Daňovým balíčkem, který vstoupil v platnost od 1. dubna 2019.

3.1.1 Odměňování zaměstnanců

Dle Šubrta (2018) lze odměňování rozdělit na peněžité a nepeněžité formy odměny. Mezi peněžní formy patří plat, mzda a další plnění jako příplatky za pracovní pohotovost, příspěvky na závodní stravování, penzijní připojištění, na dopravu do zaměstnání apod.

Mezi benefity nemzdové povahy se řadí i tzv. naturální mzda, která představuje různé odměny, které nejsou poskytnuty za odvedenou práci, ale na základě zaměstnaneckého poměru. Nepeněžitou povahu zastávají odměny hmotné a nehmotné povahy. Nehmotnou povahou se rozumí uspokojení z práce, výše firemní kultury, prestiž zaměstnance a mezi hmotné tzv. naturální požitky. Jedná se např. o větší množství dovolené (ujednává se v kolektivní nebo individuální smlouvě a lze prodlužovat o dny¹ i celé týdny), než stanovuje zákon, osobní automobil k vlastním soukromým účelům, příspěvky z fondů sociálních a kulturních atd.

Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (2019) činí minimální mzda pro 40 hodinovou pracovní dobu v ČR 13 350 Kč za měsíc nebo 79,80 Kč za hodinu.

Průměrná hrubá měsíční mzda je stanovena na rok 2019 ve výši 32 699 Kč. (Šubrt et al., 2019)

Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci, který pobírá mzdu příplatek za noční směnu a o víkendy ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku. Za práci přesčas minimálně 25 % průměrného výdělku, práci přesčas lze vybrat i formou náhradního volna. Za práci ve svátek může zaměstnanec dostat dosaženou mzdu a den náhradního volna nebo se dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. V případě, že zaměstnanec kvůli svátku nepracuje, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Výše mzdy může být určena ve smlouvě, vnitřním předpisem či mzdovým výměrem.

Zaměstnanec pobírající plat je ohodnocen tzv. platovým tarifem v jednotlivých platových třídách, které závisí na druhu práce, náročnosti, délky praxe, atd. Vedoucím pracovníkům náleží za vedoucí funkci příplatek za vedení (5-60 % v závislosti na stupni řízení). U platů činí příplatek za práci v noci a o víkendech 25 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanci pobírající plat mají stejný nárok, jako zaměstnanci pobírající mzdu, na příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a také na plat či náhradní volno za práci ve svátek. Dále mají zaměstnanci pobírající plat nárok na zvláštní příplatky, příplatky za rozdělenou směnu, osobní příplatky, apod.

¹ Nejčastěji se jedná o 5 dní navíc.

Dle Markové (2019) zaměstnanci mohou dostávat např. i motorové vozidlo k soukromým účelům, ze kterého se musí zdanit 1 % ze vstupní ceny vozidla a to v každém započatém měsíci, kdy ho zaměstnanec využívá. Pokud je tato cena nižší než 1 000 Kč, počítá se automaticky právě s touto částkou. Tato částka je podle Vybíhala a kol (2019) tzv. věcná výhoda, což znamená, že vstupuje do mzdy pouze za účelem daní.

Podle zákoníku práce (Zákony III/2018) § 213, činí zákonná dovolená nejméně 4 týdny v kalendářním roce a každý měsíc si může zaměstnanec vybírat příslušnou 1/12 nároku na dovolenou.

Náhrada mzdy za dovolenou se podle Vybíhala a kol. (2019) vypočítá na základě průměrného hrubého hodinového výdělku, což je hrubá mzda (dále jen HM) za rozhodné období vydělená počtem odpracovaných hodin v tomto období, za něž náleží zaměstnanci mzda či plat. Rozhodné období je uplynulé kalendářní čtvrtletí. Takto stanovený průměrný výdělek se dále používá např. za státní svátek, který připadá na pracovní den a důsledkem toho zaměstnanci mzda ušla, při práci přesčas, za práci v noci a v neděli, ve ztíženém pracovním prostředí, pro výpočet náhrady mzdy v pracovní neschopnosti, atd.

Do června 2019 zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku, kterou platí zaměstnavatel. Tuto náhradu vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci v případě pracovní neschopnosti po dobu prvních 14 kalendářních dní, ale až po uplynutí tzv. karenční doby, což je doba, za kterou zaměstnanci nenáleží žádná náhrada mzdy (3 první kalendářní dny nemoci nebo 24 hodin za rozvržené směny). Do června 2019 je náhrada mzdy vyplácena za 4. až 14. kalendářní den od počátku dočasné pracovní neschopnosti. Toto pravidlo však neplatí v případě karantény, při níž náleží zaměstnanci náhrada mzdy už od 1. dne. (Šubrt et al., 2019). Dle novely zákoníku práce, platné od července 2019 náleží náhrada mzdy zaměstnanci již od 1. dne nemoci (Sbírka zákonů č. 32/2019). Dle § 23 Zákona o nemocenském pojištění od 15. dne nemoci vyplácí nemocenskou zaměstnanci pojišťovna (Zákony III/2018).

Podle Vybíhala (2019) se vypočítá náhrada mzdy za pomoci úpravy průměrného výdělku, pro kterou se využívají pro rok 2019 následující hodinové redukční hranice:

1. 190,75 Kč,

2. 286,13 Kč,
3. 572,25 Kč.

Tyto redukční hranice vychází z násobku koeficientu 0,175 a redukční hranice pro nemocenské pojištění, které jsou uvedené ve Sbírce zákonů – Sdělení č. 237/2018 Sb. Po tomto propočtu následuje redukce, pomocí které se získá průměrný hodinový redukovaný výdělek (PHRV). Z první hranice je to 90 %, ze druhé 60 % a ze třetí 30 %. Částka, která je nad hranicí třetí redukční hranice, není brána v potaz. Z těchto procentních sazeb lze dosáhnout maximálního PHRV:

1. 171,68 Kč,
2. 228,91 Kč,
3. 314,75 Kč.

Náhrada mzdy se tedy vypočítá jako 60 % z PHRV (Šubrt et al., 2019).

Šubrt et al. (2019) také uvádí, že zaměstnanci dočasně práce neschopní mají povinnost zdržovat se v místě pobytu, které zaměstnanec uvedl ošetřujícímu lékaři a také dbát na dobu vypsanych vycházek, přičemž zaměstnavatel může provést kontrolu, zda daný zaměstnanec plní své povinnosti. V případě, že je zaměstnanec nesplní, zaměstnavatel má možnost snížit zaměstnanci náhradu mzdy nebo mu jí popř. neposkytnout.

Dle Zákoníku práce (Zákony III/2018) má matka v souvislosti s péčí o narozené dítě a s porodem nárok na 28 týdnů mateřské dovolené. V případě, že porodila zároveň 2 a více dětí, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně 6 týdnů před datem očekávaného porodu (nejdříve to lze až 8 týdnů před termínem porodu). Mateřská dovolená (dále jen mateřská) nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Mateřská se zkracuje na dobu 14 týdnů v případě, že se dítě narodilo mrtvé. V případě předčasného porodu se termín mateřské ponechá tak, jak byl původně vypočtený podle předpokládaného termínu porodu. V návaznosti na mateřskou je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni a zaměstnanci poskytnout rodičovskou dovolenou (dále jen rodičovskou), pokud o ni zažádají. Rodičovská přísluší matce po mateřské až do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku a otcí od narození dítěte až do doby 3 let věku dítěte, přičemž oba rodiče jsou oprávněni čerpat rodičovskou současně. V případě úmrtí dítěte však přísluší mateřská či

rodičovská ještě po dobu dalších 2 týdnů ode dne úmrtí, maximálně však do dne, kdy by dítěti byl 1 rok.

Podle Vybíhala a kol. (2019) náleží pojištěnci peněžitá pomoc v mateřství, pouze za předpokladu, že se pojištěnec účastnil na pojištění minimálně 270 kalendářních dní během posledních 2 let před nástupem na mateřskou. Do těchto 2 let se nezapočítává doba studia, období, po které je pojištěnec veden jako uchazeč o zaměstnání a doba, ve které pojištěnec pobírá důchod z důchodového pojištění (kromě zákonných výjimek). Peněžitá pomoc v mateřství se vypočítá z denního vyměřovacího základu, což je podíl hrubé mzdy za posledních 12 měsíců před nástupem na mateřskou a počtem dní v roce (365). Tento denní vyměřovací základ se porovná s redukčními hranicemi, zjistí se částka za 1 den a poté se z této částky vyplácí 70 % na den. Maximální výše peněžitě pomoci v mateřství však činí 41 416 Kč měsíčně (1 336 Kč denně, pokud má měsíc 31 dní) a vyplácí ji správa sociálního zabezpečení. Ministerstvo práce a sociálních věcí (©2019) dává k dispozici jednoduché kalkulačky pro výpočet dávek, které zjednodušují práci zaměstnavatelům, a umožňuje zaměstnancům si výpočty ověřit.

Zaměstnanci mají právo vrátit se do práce dříve, než uplyne lhůta 3 let pro rodičovskou. V případě, že by zaměstnanci zůstali doma déle než do dosažení 3 let věku dítěte, musí si se zaměstnavatelem domluvit neplacené volno nebo ukončit pracovní poměr. (Šubrt et al., 2019)

Zaměstnanci mohou dostávat od zaměstnavatele také např. příspěvek na penzijní připojištění či jiné typy spoření. Tyto příspěvky nevstupují do hrubé mzdy, a tudíž již nejsou dále zdaňovány. Pro zaměstnavatele je proto výhodnější zaměstnanci spíše přispívat než mu zvýšit mzdu. Zaměstnanec si peníze nemůže ihned vybrat, ale musí počkat, až uplyne sjednaná výpovědní lhůta. (Gola, 2019)

3.1.2 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR

Pro mzdové účely se využívá zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti (dále jen SP), přičemž je příjem z tohoto pojistného příjmem státního rozpočtu. Poplatníky pojistného jsou podle tohoto zákona zaměstnavatelé (fyzické či právnické osoby, zaměstnávající minimálně jednoho zaměstnance, osoby na

dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, či služební úřady) i zaměstnanci (v pracovním poměru, na základě výše zmíněných dohod, členové družstva, soudci, členové zastupitelstev měst a obcí apod.). Výše pojistného se vypočítá procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc, pokud není stanoveno jinak. Vyměřovací základ tvoří úhrn příjmů (peněžní či nepeněžní). Do vyměřovacího základu pro výpočet SP nepatří náhrady škody, odstupné, věrnostní přídavek, jednorázová sociální výpomoc od zaměstnavatele pro zaměstnance v mimořádně obtížné situaci, dávky vyplacené Úřadem práce ČR, atd. Sazba pojistného pro zaměstnavatele činí 25 % z vyměřovacího základu (z toho plyne 2,3 % na nemocenské pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti a 21,5 % na důchodové pojištění) a pro zaměstnance 6,5 %. Výše pojistného se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Zaměstnavatel odvádí souhrn výše pojistného za sebe i za zaměstnance příslušné správě sociálního zabezpečení. V případě, že zaměstnanec obdrží naturální příjem či je jeho příjem nižší než výše pojistného, hradí ji za něj zaměstnavatel. Tuto sumu je zaměstnanec povinný uhradit zpět zaměstnavateli. Peníze musí být na okresní správu sociálního zabezpečení doručeny od 1. do 20. dne následujícího měsíce za období, pro které byla daná částka vypočítána. Maximální hranice, ze které se SP vypočítá je 48 násobek průměrné mzdy v ČR. Pro rok 2019 tato hranice činí 1 569 552 Kč, měsíčně tedy 130 796 Kč. Vzniklý přeplatek na SP lze do 5 let od uplynutí roku, ve kterém přeplatek vznikl v případě, že neexistuje jiný splatný závazek vůči okresní správě sociálního zabezpečení. (Zákony III/2018)

Od 1. 7. 2019 dochází zákonem č. 32/2019 Sb. ke změně výše sazby na SP, kvůli zrušení karenční doby. Sazba se snižuje o 0,2 % na 24,8 %. Mění se sazba na nemocenské pojištění z 2,3 % na 2,1 %. (ČSSZ, 2019)

Druhým důležitým pojištěním pro výpočet čisté mzdy je zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen ZP). Výše pojistného tvoří 13,5 % z vyměřovacího základu pro dané rozhodné období a zaokrouhluje se na celé koruny směrem nahoru. Vyměřovacím základem pro zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, kromě výjimek uvedených v tomto zákoně. Vyměřovací základ se snižuje o náhrady škod podle zákoníku práce, odstupné, plnění poskytnutého poživateli starobního či invalidního důchodu (invalidita 3. stupně), sociální výpomoc zaměstnanci v těžké

životní situaci, atd. Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda, což neplatí pro osoby, které mají různý typ postižení, uvedený v tomto zákoně a také pro osoby, za které odvádí pojistné stát apod. Rozhodným obdobím je pro účely ZP kalendářní měsíc, pokud není stanoveno jinak. Minimální vyměřovací základ lze snížit za předpokladu, že zaměstnanec nebyl u zaměstnavatele zaměstnán po celé rozhodné období nebo pokud měl zaměstnanec pracovní volno z důvodu osobní překážky, nebo jestliže za zaměstnance v průběhu tohoto období začal platit pojistné stát. ZP se stejně jako SP odvádí od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel a zaměstnanec si dělí poměrnou část ze 13,5 % mezi sebe. Zaměstnavatel odvádí 9 % a zaměstnanec 4,5 %. Přeplatek na ZP se promlčuje za 10 let v období po uplynutí kalendářního roku, kdy přeplatek vznikl. (Zákony III/2018)

3.1.3 Výpočet daně z příjmů a slevy na dani

Daň z příjmů upravuje zákon č. 586/1992 Sb., který udává, že daň se vypočítá ze základu daně (dále jen ZD), který je již snížený o nezdánitelnou část ZD a také o odčitatelné položky. Sazba daně z příjmů činí 15 %. (Marková, 2019)

Pro měsíční zúčtování daně ze mzdy se ZD zaokrouhluje nahoru na celé stokoruny. V ČR existuje solidární zvýšení daně, ve výši 7 %, které platí pro zaměstnance, jejichž ZD je vyšší než 130 796 Kč (čtyřnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR). Toto solidární zvýšení se počítá z rozdílu mezi ZD a průměrnou měsíční HM. (Šubrt et al., 2019)

Zaměstnanci v ČR si mohou uplatňovat různé slevy na dani z příjmů (Marková, 2019), kompletní výčet je k nalezení přímo v zákoně č. 586/1992 Sb., § 35ba:

- základní sleva na poplatníka ve výši 24 840 Kč ročně,
- slevu na manžela/ku, který žije s poplatníkem ve společné domácnosti a nevydělává více než 68 000 Kč ročně. Tato sleva činí také 24 840 Kč za rok,
- základní sleva na invaliditu, která činí 2 520 Kč ročně při invaliditě prvního nebo druhého stupně,
- rozšířenou slevu na invaliditu třetího stupně ve výši 5 040 Kč ročně,
- držitel průkazu ZTP/P má nárok na slevu ve výši 16 140 Kč ročně,

- slevu na studenta, která činí 4 020 Kč ročně (poplatník do 26 let věku nebo pro doktorský typ studia prezenčně do 28 let věku).

Zákon o daních z příjmů také umožňuje využít daňové zvýhodnění na vyživované děti, které s poplatníkem žijí ve společné domácnosti (§ 35c). Daňové zvýhodnění na 1 dítě činí 15 204 Kč/rok, na 2. dítě 19 404 Kč/rok a na 3. a každé další 24 024 Kč/rok. Pokud úhrn těchto daňových zvýhodnění převyšuje vypočítanou daň, tato částka se nazývá daňovým bonusem, který lze vyplatit. Podmínkou je, že musí být vyšší než 50 Kč a maximálně musí dosahovat výše 5 025 Kč měsíčně. V případě, že děti vyživuje více poplatníků, daňové zvýhodnění si může uplatnit pouze jeden z nich. (Marková 2019)

Marková (2019) dále uvádí, že daň se platí zálohově každý měsíc a na konci roku se podává daňové přiznání za minulé zdaňovací období (pro zaměstnance kalendářní rok). Pro účely daňového přiznání se na konci roku od ZD odečítají nezdánitelné části ZD:

- hodnota bezúplatného plnění ve výši alespoň 1 000 Kč a maximálně 2 % ze ZD (více § 15, zákon o dani z příjmů),
- odběr krve, který se oceňuje na 3 000 Kč,
- odběr orgánů nebo krvetvorných buněk se oceňují na 20 000 Kč,
- částka rovnající se úrokům zaplacených z úvěrů, hypoték, spořitelen, apod.,
- a další.

3.1.4 Výpočet čisté mzdy

Podle Vybíhala a kol. (2019) se čistá mzda vypočítá následovně:

- 1) vypočítá se HM, která se může skládat z platu/mzdy, příplatků a náhrad mzdy za dovolenou;
- 2) z HM se určí výše SP (6,5 %) a ZP (4,5 %) pro zaměstnance;
- 3) určí se SHM, což je HM + pojištění zaměstnavatele (SP 25 % – platí do června 2019, od července 2019 činí SP 24,8 % a ZP 9 %);
- 4) zaokrouhlením na celé stokoruny nahoru se ze SHM stane ZD pro výpočet zálohy na daň z příjmu;
- 5) ZD se vynásobí sazbou 15 % a získá se údaj o výši vypočítané zálohy na daň;
- 6) vypočítaná záloha na daň se dále sníží o slevy na dani v případě, že má zaměstnanec nárok si některé z nich uplatnit;

- 7) od získané snížené zálohy na daň, lze odečíst daňová zvýhodnění na děti, čímž poplatník zjistí konečnou zálohu na daň z příjmů nebo daňový bonus;
- 8) od HM se odečte záloha na daň nebo se připočítá daňový bonus a dále se odečte SP a ZP zaměstnance, čímž se získá čistá mzda (dále jen ČM).

V případě, že je zaměstnanec nemocný, výše náhrady mzdy za nemoc nepodléhá SP, ZP, ani dani z příjmů. Náhrada se připočítá k ČM. (Vybíhal a kol., 2019)

Brebuda (2018) uvádí, že existují 3 druhy srážek ze mzdy, kterými jsou srážky na základě dohod, srážky na základě zákona a také srážky na základě exekucí. Tyto druhy srážek jsou si svým postavením rovny a neexistuje zde pod- a nadřazenost. Srážky vznikají podle zákoníku práce a ve spoustě hledisek se liší. Jejich výpočet se však vzájemně neliší a více je upravuje občanský soudní řád. Mezi zákonné srážky se řadí srážky na daň z příjmů, SP a ZP. Mezi srážky z dohod patří např. srážky za napáchané škody, příspěvky v odborových organizacích, další dobrovolné srážky². Srážky ze mzdy na základě exekuce se provádí pro případy soudního výkonu rozhodnutí, v případě správní a daňové exekuce nebo exekuce soudních exekutorů. Až na pár malých detailů se od sebe tyto typy exekucí pro plátce mzdy příliš neliší. Exekuce srážkami ze mzdy jsou prováděné plátcem mzdy, který danou částku srazí zaměstnanci (dlužníkovi/povinnému) a odvede ji na účet věřitele (oprávněného). Zaměstnavatel začne srážky ze mzdy po doručení exekučního příkazu, které deponuje do doby, než obdrží vyrozumění o nabytí právní moci, na základě kterého vyplatí deponované srážky oprávněnému a v případě, že deponoval nižší sumu, než je suma z exekučního řízení, ve srážkách pravidelně pokračuje a vyplácí je bez další deponace oprávněnému. Pokud se exekuce zruší či ukončí, částky deponované se vrátí zpět dlužníkovi. Exekuce lze i dočasně přerušit např. v případě nedostatečné výše mzdy pro výpočet srážek, pracovní neschopnosti dlužníka nebo insolvenčního řízení. Příjmy, které podléhají srážkám ze mzdy, jsou uvedeny v § 299 občanského soudního řádu. Patří mezi ně např. plat, výdělek z dohody o pracovní činnosti či provedení práce, stipendia, mateřská, nemocenská, atd. Srážky se provádí z čisté měsíční mzdy a přednost mají pohledávky

² Může se jednat o srážky např. na stravenky či multisport kartu, jejíž část hradí sám zaměstnanec a část zaměstnavatel či srážka odborové organizaci, kde může být zaměstnanec členem.

výživného, pohledávky poškozenému, kvůli ublížení na zdraví či způsobené úmyslným trestným činem apod. Veškerý výčet viz § 279, odst. 2 občanského soudního řádu.

Dlužníkovi musí zbýt tzv. nezabavitelné částky na jeho živobytí. Dle Šubrta et al. (2019) jsou nezabavitelné částky pro rok 2019 následující:

- osoba povinného 6 428,67 Kč,
- za každou vyživovanou osobu 1 607,17 Kč,
- nad částku 9 643 Kč se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení,
- z 9 643 Kč se smí srazit maximální výše 1/3 zbytku ČM.

Pro výpočet srážky ze mzdy je důležitou sumou také normativní náklad na bydlení, který činí v průměru pro rok 2019 celkem 6 233 Kč. (Kučerová, 2019)

Šubrt et al. (2019) uvádí také životní minimum:

- 3 410 Kč pro jednotlivce,
- 2 830 Kč pro další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem,
- další společně posuzované osoby, jsou-li nezaopatřenými dětmi:
 - do 6 let 1 740 Kč,
 - od 6 do 15 let 2 140 Kč,
 - od 15 do 26 let 2 450 Kč.

Kučerová (2019) a Brebuda (2018) uvádí následující postup výpočtu:

- 1) získání zbytku ČM, což je ČM s odpočtem příslušné nezabavitelné částky (jejich součet se zaokrouhlí na celé Kč nahoru), nezabavitelné částky si ponechá dlužník;
- 2) v případě, že zbytek ČM je vyšší než 9 643 Kč, bude tato částka plně zabavitelná. Pokud je částka nižší nebo rovna 9 643 Kč, tato částka se rozdělí na třetiny (maximálně 3 214 Kč – zaokrouhlování ve výši 1 Kč případně povinnému), z čehož 1. třetina se uplatní na přednostní pohledávky, 2. třetina na běžné pohledávky a 3. třetina zůstane k výplatě povinnému, ale v případě, že dlužník splácí pouze běžné pohledávky, 2. třetina zůstává také povinnému;
- 3) výsledná mzda k výplatě povinného se skládá ze zbytku ČM + zaokrouhlená koruna + nezabavitelná částka.

Nývtová Vojáčková (2019) uvedla, že od července 2019 platí novela insolvenčního zákona. Od července se zdvojnásobuje částka, nad kterou se vše ponechá oprávněným (z 9 643 Kč na 19 286 Kč). Tímto stanoviskem se zvyšuje částka pro výše uvedené třetiny (maximum je nyní 6 428,67 Kč). Tyto kroky byly provedeny za účelem oddlužení vyššího množství dlužníků.

3.1.5 Zaúčtování mezd v ČR

Zaúčtování mezd se řídí zákonem o účetnictví č. 563/1991 Sb. Aby každý zaměstnavatel mohl dobře vyobrazit skutečnost při zaúčtování vztahu o vyplácení mzdy k zaměstnancům a institucím a dále na konci účetního období vyobrazit skutečné náklady a výnosy kvůli výsledku hospodaření, použije podle Sedláčka (2016) účtovou skupinu 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Na účtech z této účtové skupiny se zachycují dluhy vůči zaměstnancům vyplývající z pracovně-právních vztahů. Podkladem pro zúčtování je výplatní listina, což je prakticky analytická evidence k nákladovému účtu 521 – Mzdové náklady.

Pro podrobnější vyobrazení se dle Skálové a kol. (2019) užívají níže uvedené účty ze skupiny 33 a další účty ze skupiny 34 a 52:

- 331 – Zaměstnanci (mzdy přiznané zaměstnavatelem),
- 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům (cestovní výdaje),
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci (z titulu škod a mank, zálohy na cestovné),
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (závazky a pohledávky za institucemi – pojištění hrazené zaměstnancem),
- 342 – Ostatní přímé daně (zálohy na daň z příjmů zaměstnanců),
- 521 – Mzdové náklady,
- 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění (pojištění hrazené zaměstnavatelem).

Sedláček (2016) uvádí také další účty, které lze využívat při zúčtování mezd. Mezi nimi se nachází zejména účet 379 – Jiné závazky (srážky ve prospěch dalších osob) a dále 211 – Pokladna nebo 221 – Bankovní účty.

Tabulka 1: Zaúčtování mezd zaměstnanců ČR

Účetní případ		MD	D
1.	Hrubé mzdy přiznané zaměstnancům.	521	331
2.	ZP a SP odváděné za zaměstnance.	331	336
3.	Záloha na daň z příjmů zaměstnanců.	331	342
4.	Odvod výživného.	331	379
5.	ZP a SP placené zaměstnavatelem.	524	336
6.	Výplata mezd na bankovní účty zaměstnanců.	331	221
7.	Úhrada SP a ZP na bankovní účty institucím.	336	221
8.	Úhrada zálohy na daň z příjmů – bankovním převodem.	342	221
9.	Úhrada výživného – bankovním převodem.	379	221

Zdroj: Vlastní zpracování

3.1.6 Mzdové softwary v ČR

Výpočet mezd se provádí přes mzdové softwary, které nabízí nepřeberné možnosti zpracování dat a další práce s nimi. Softwary jsou schopné vést několik typů evidencí (docházka, dovolená), provádět export různých typů reportů, propojit se s úřady a poskytovat aktuální data platná pro stávající kalendářní rok.

V ČR lze v praxi využívat například softwary KS mzdy, HR Vema, Nugget, HR info, ELANOR, DUNA MZDY, AVENSIO SOFTWARE, DATACENTRUM a spousty dalších. Je na každé společnosti, aby si vybrala software, který bude nejvíce vyhovovat jejím potřebám.

3.2 Shrnutí mzdového procesu SRN

Ústavní zákon o podnikání (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) uvádí, že zaměstnanci jsou pracující osoby včetně těch, kteří jsou zaměstnáni v odborném vzdělávání, ať už jsou zaměstnáni na pracovišti, pracují z domova, v terénu nebo na částečný pracovní úvazek. Zaměstnanci jsou také státní zaměstnanci a vojáci.

Termín zaměstnavatel není v německém právním řádu sám o sobě specifikován (Schönfeld a Plenker, 2018), proto lze pro tuto definici využít § 1 LstDV (Lohnsteuer-Durchführungsverordnung – nařízení o provedení zdanění mzdy), kde se píše, že pracovní poměr nastává ve chvíli, kdy zaměstnanec obdrží odměnu za poskytnutí jeho pracovní síly zaměstnavateli. Autoři dále uvádí, že zaměstnavatel je osoba, která na základě ústní nebo písemné pracovní smlouvy dává instrukce zaměstnanci a ten je pomocí své pracovní síly plní. Zaměstnavatel může být fyzická či právnická osoba.

Další zákony nutné pro zúčtování mezd v SRN dle ministerstva spravedlnosti a pro ochranu spotřebitele – zákony na internetu (Gesetze im Internet):

- Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (ArbZG - Zákon o pracovní době),
- Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (EStG - Zákon o daních z příjmu),
- Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 8. Januar 1963 (BUrlG - Spolkový zákon o dovolené),
- Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (EntgFG - Zákon o výplatě mzdy),
- Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung vom 20. Dezember 1988, Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 22. 3. 2019 (SGB V - Pátá kniha sociálního pojištění - zákon o zdravotním pojištění, zákon novelizován naposledy v r. 2019),
- a další – např. Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertenrecht, Teilzeit- und Befristungsgesetz a Jugendarbeitsschutzgesetz (Zákon na ochranu matek, právo o těžce zdravotně postižených, zákon o částečném pracovním úvazku a o krátkodobém pracovním úvazku, zákon o ochraně při zaměstnávání mladistvých).

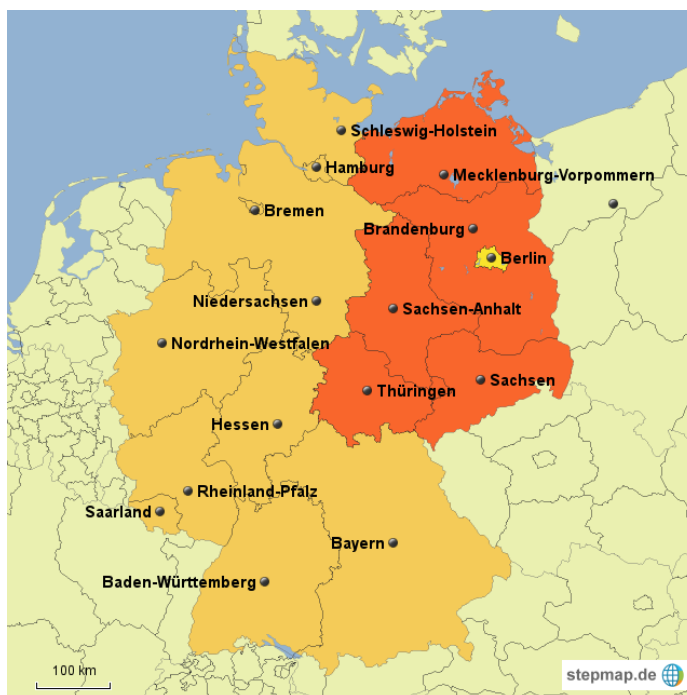
Podle zákona o dani z příjmu (EStG) se příjmy zdaňují podle daňových tabulek ročních (ostatní příplatky, bonusy – většinou jednorázové, bez určité periodicity), měsíčních, týdenních nebo denních (v případě pravidelnosti). Dalším typem zdanění je tzv. paušální danění, které se využívá pro případ odvádění církevní daně (sazba 8 nebo 9 %), věcných výhod (§ 37b EStG Sachzuwendungen – 30% zdanění např. za dar od zaměstnavatele) nebo při tzv. minijobu, což je podle Minijob Zentrale (©2019) pracovní poměr s měsíčním výdělkem maximálně v hodnotě 450 €, který je zdaňován paušální sazbou 2 % nebo podle daňové třídy zaměstnance.

Dle Schönfelda a Plenker (2018) lze v SRN uzavřít následující pracovní poměry, které jsou nejběžnější: HPP, minijob, midijob (do června 2019 pro výděly od 450,01 € do 850 €, říkalo se mu Gleitzona a od července 2019 je to midijob do 1 300 €, toto rozlišení má za úkol snižovat odvody na důchodové pojištění pro osoby s nižšími příjmy) smlouvu pro Werkstudenty (pracující studenty, kteří smí pracovat maximálně 20 hodin týdně) a Pflichtpraktikum (povinná praxe pro studenty, která je nařízená školou).

9. listopadu roku 1989 došlo k tzv. pádu zdi, které vyvrcholilo roku 1990 ve sjednocení tehdejšího západního a východního Německa do SRN, jejíž podobu známe dnes. Z hlediska mzdového systému, bylo toto sjednocení pouhou teritoriální záležitostí³, jelikož pro účely mezd jsou dodnes velmi patrné rozdíly mezi západním a východním Německem (Auner, 2011). O této skutečnosti se zmiňuje ve svém článku i Brülle et al (2018), který uvádí, že výše mezd na východě byla nižší než na západě SRN.

³ Konzultace s odborníkem – daňový poradce Thomas Fromme, který se zabývá problematikou mzdového účetnictví a daňového poradenství již více než 30 let se kterým jsem o této skutečnosti hovořila, řekl, že tyto rozdíly zůstávají zejména kvůli tomu, že ihned po sjednocení byly rozdíly mezi výší mezd na západě a východě Německa tak vysoké, že by se tato skutečnost promítla do výše důchodů a proto se tehdy na ministerstvech dohodli, že tyto rozdíly budou postupně a zvolna snižovat, až dojde ke sjednocení hranic na sociální pojištění – viz str. 38. V roce 2019, tj. 29 let po sjednocení tyto rozdíly stále nejsou překonány a dodnes některé firmy využívají faktu, že mohou na sociálním pojištění ušetřit a zakládají sídla svých firem ve východní části SRN. Zde webové stránky pana Frommeho: <http://www.der-fromme-steuerberater.com/>

Obrázek 1: Spolkové republiky západního a východního Německa



Zdroj: StepMap (b.r.)

Na mapě výše je vyobrazeno, které spolkové země⁴ patří do západní části SRN (žlutá barva), a které do východní části (červená barva).

3.2.1 Odměňování zaměstnanců

Podle Schönfelda a Plenker (2018) tvoří pracovní výdělek jednorázové a pravidelné výdělky za odvedenou práci. Zaměstnanci mohou dostávat jak měsíční či hodinovou mzdu, jednorázové odměny a různé druhy příplatků např. za pohotovost, nebezpečí na pracovišti, náhradu mzdy v době nemoci, příspěvky na dovolenou v létě i v zimě, příspěvky na životní pojištění (Direktversicherung), stavební spoření (VWL – Vermögenswirksame Leistung), penzijní připojištění (Pensionskasse), atd.

Minimální hodinová mzda pro rok 2019 činí 9,19 €, měsíční 1 592,90 € (Schönfeld a Plenker, 2018). Brülle et al. (2018) ve své publikaci uvádí, že v SRN je vyšší riziko toho,

⁴ K daným spolkovým zemím se váže různé množství státních svátků, které dané země mají a různá výše sazby pro církevní daň.

že zaměstnanec patří do této nízko-příjmové skupiny, spojeno s nízkým vzděláním, malými zkušenostmi na trhu práce a věkem.

Dle průzkumu Dr. Bierbachera (2019) činí průměrná roční mzda v SRN ve východní části země 37 838 € a v západní části země 46 888 €.

Schönfeld a Plenker (2018) shrnuli do své knihy veškeré podmínky pro příplatky za svátky, práci v noci a o víkendu. Zaměstnanci vždy náleží mzda za odpracované hodiny, plus příplatek ve výši x % za tyto hodiny (viz níže). Podle výše hodinového výdělku mohou být příplatky osvobozené od sociálního pojištění (výdělek do 25 €/hodinu) a od daně z příjmu (do 50 €/hodinu⁵). Příplatky jsou pro rozdílné dny v následující výši:

- noční směna – v čase od 20 do 6 hodin v hodnotě 25 % a v případě, že zaměstnanec začne pracovat před půlnocí a pracuje do 4 hodin v noci, dostane za rozmezí 0 až 4 hodiny příplatek ve výši 40 %,
- práce v neděli – směna, trvající v rozmezí 0 až 24 hodin v neděli, popř. pokud směna započala před půlnocí v neděli a trvá do pondělí od 0 do 4 hodin ráno, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 50 % základní hodinové mzdy,
- státní svátky – každý svátek od 0 do 24 hodin činí sazba 125 % základní mzdy,
- ostatní případy:
 - Silvestr – pokud je zaměstnanec v práci od 14 do 24 hodin, náleží mu příplatek ve výši 125 %,
 - Vánoční svátky – v čase od 0 do 24 hodin ve výši 150 %, v případě, že zaměstnanec přijde do práce před půlnocí, než daný svátek končí, pak i od 0 do 4 hodin,
 - Štědrý den – pokud zaměstnanec pracuje od 14 do 24 hodin, náleží mu příplatek ve výši 150 %,

⁵ Výše zmíněný Thomas Fromme při jednom ze školení uvedl, že tato hranice 50 € vznikla kvůli fotbalistům, kteří berou velmi vysokou hodinovou mzdu a jejich zápasy se konají zejména v neděli. Tehdejší ministryně financí v tomto viděla příležitost, jak přinést více peněz do státního rozpočtu, proto se tato hranice před zápasy uzákonila.

- 1. květen – v čase od 0 do 24 hodin ve výši 150 %, v případě, že zaměstnanec přijde do práce před půlnocí, než daný svátek končí, pak i od 0 do 4 hodin.

V SRN obdobně jako v ČR existuje možnost užívat firemní automobil k osobnímu užívání. Jedná se o věcnou výhodu a konečná částka ve výši 1 % z ceny vozidla, ze které se odvádí daň, se nazývá Bruttolistenpreis (hrubá katalogová cena). Částka ve výši 1 % z katalogové ceny⁶ platí pro každý započatý měsíc. V případě, že je auto na elektrický pohon, či hybridní, lze uvádět pouze polovinu hrubé katalogové ceny. (Schönfeld a Plenker, 2018)

Podle Wenera (2017) činí zákonný nárok na dovolenou minimálně 24 dní v kalendářním roce⁷. Zde existují výjimky pro mladistvé, kteří pracují. Pro osoby mladší 16 let musí činit roční dovolená minimálně 30 pracovních dní, pro osoby do 17 let je to 27 dní a pro osoby do 18 let činí nárok na dovolenou minimálně 25 dní. Osoby se zdravotním postižením, jejichž stupeň postižení je nad 50 %, které pracují 5 dní v týdnu, mají nárok na dalších 5 pracovních dní dovolené navíc. Plný nárok na dovolenou vzniká až po zkušební době 6 měsíců⁸. Výdělek za dovolenou by se měl počítat jako součet hrubých mezd za poslední 3 měsíce (do tohoto průměru se nezapočítávají příplatky, cestovní náklady a proplácené přesčasy) vynásobit počtem dnů dovolené a vydělit součinem 5 pracovních dní (pro zaměstnance pracující 5 dní v týdnu) a 13 týdnů. Konečná suma se nazývá Urlaubsentgelt⁹ (výdělek za dovolenou), který by zaměstnanec měl obdržet za čas své nepřítomnosti.

⁶ V případě, že zaměstnanec v daném měsíci odevzdá jedno vozidlo a dostane k používání druhé, vždy se pro výpočet použije 1 % z vozidla, které je v daném měsíci využíván zaměstnancem déle. V praxi se to tedy dělá tak, že pokud zaměstnanec dostane k užívání dražší vozidlo, činí zaměstnavatel tak, aby tato změna nastala např. až po 16. dni v měsíci.

⁷ Po sedmém kalendářním měsíci v roce by se pro případ, že zaměstnanec svůj pracovní poměr ukončuje, neměl nárok na dovolenou krátit. Zaměstnanec má nárok při ukončení pracovního poměru dostat svou nevyčerpanou dovolenou proplatit, vybrat nebo si vyžádat tzv. Urlaubsbescheinigung (potvrzení o dovolené), přičemž počet dní nevyčerpané dovolené si může převést k novému zaměstnavateli.

⁸ Zkušební doba je v SRN delší než v ČR (3 měsíce).

⁹ V praxi se tento postup často vůbec nepoužívá. Zaměstnanec za svou nepřítomnost v práci obdrží naprosto stejný výdělek, jako kdyby pracoval, pouze se mu poníží o jeho nepřítomnost fond dovolené.

Podle EntgFG § 3 náleží zaměstnanci dále vyplácená plná mzda po dobu 6 týdnů nemoci (42 dní)¹⁰, pokud byl u zaměstnavatele zaměstnán minimálně po dobu 4 týdnů (28 dní)¹¹. Podle tohoto zákona je těchto 42 dní na jeden druh nemoci, která může být i přerušena. Tuto skutečnost uvádí ve svém článku také Arnold, Brändle a Goerke (2018), kteří dále uvádí, že zaměstnanec musí dodat zaměstnavateli doklad o pracovní neschopnosti do 3 dnů od počátku nemoci. Výzkum Arnolda, Brändla a Goerkeho (2018) poukazuje na skutečnost, že zaměstnanci, kteří pracují ve firmách, které mají vlastní odbory, čerpají pracovní neschopnost častěji než zaměstnanci pracující ve firmách bez odborových organizací či zaměstnaneckých rad.

Mutterschaftsgeld (peněžitá pomoc v mateřství) je v SRN vyplácená prostřednictvím zaměstnavatele. Vyplácí se 6 týdnů před porodem a 8¹² po porodu, pokud žena porodí vícčata nebo je dítě postižené, tak 12 týdnů. Pokud rodička porodí mrtvé dítě, nastupuje po 8 týdnech po porodu zpět do zaměstnání. V období 14 až 18 týdnů je žena v tzv. ochranné lhůtě, kdy nemůže být její pracovní smlouva vypovězena. Výše mateřské se počítá z posledních 3 výplat, které dostala budoucí rodička před nástupem na mateřskou. Nejprve se provede součet všech čistých plateb (ČM), které za poslední 3 měsíce před mateřskou dostávala pravidelně (nikoli jednorázové platby), kromě příspěvků na soukromá životní či penzijní pojištění (plat, měsíční příplatky, atd.), poté se vydělí 90 dní a zaměstnavatel získá čistou částku na den. Od této čisté částky se odečte 13 €, které bude nastávající matce od prvního do posledního dne mateřské vyplácet její pojišťovna. Pro ženy, které jsou pojištěné privátně, vyplácí tzv. spolkový úřad pro pojištění příspěvek ve výši maximálně 210 €. Konečná částka vyplácená od zaměstnavatele, bude násobená

¹⁰ Mezi nemoc se počítá i léčba v lázeňském zařízení. Pro tuto událost jsou firmy, které mají méně než 30 zaměstnanců povinné platit pojištění U1 – viz další kapitola. Od 43. dne nemoci zaměstnanec platí pojišťovna.

¹¹ V případě, že zaměstnanec nastoupí do zaměstnání a ihned v tom daném měsíci onemocní, po dobu prvních 4 týdnů v jeho novém zaměstnání mu platí nemocenskou pojišťovna. Pokud dejme tomu nastoupí 1. a ihned bude nemocný a nemoc potrvá déle než 28 dní, pak od 29. dne ho platí zaměstnavatel až do 42. dne nemoci a poté znova pojišťovna od 43. dne nemoci.

¹² V případě, že se dítě narodí dříve, než v předpokládaný den porodu, mateřská se nezkracuje. V opačném případě, když se dítě narodí déle, posouvá se mateřská o zpožděné dny porodu.

počtem dní v měsíci a je osvobozená od daňových i sociálních odvodů. Tuto částku získá zaměstnavatel v plné výši od pojišťovny zpět (viz další kapitola). (Schönfeld a Plenker, 2018)

Rodičovskou si může rodič vybrat do 3. roku od narození dítěte a to nejdéle po dobu 36 měsíců. Zaměstnavatel může souhlasit s tím, že si zaměstnanec může přenést 12 měsíců z rodičovské až do 8. roku života dítěte. (Werner, 2017)

Zinnecker (2019) ve svém článku ohledně úpravy příjmů popisuje, jaký vliv mají na mzdu zaměstnanců částky investované do přímého či penzijního spoření/fondu. Tím, že zaměstnanci spoří¹³ prostřednictvím mzdy, platí nižší příspěvky na sociální pojištění a daň z příjmu, jelikož o částku, kterou spoří se понижuje základ pro výpočet pojištění a daně. Pro rok 2019 je zapotřebí sledovat 2 následující hranice. Zcela osvobozeny jsou příspěvky do výše 268 €¹⁴ za měsíc a osvobozeno pouze od daní 536 €.

Kromě výše zmíněného spoření existuje i tzv. VWL (Vermögenswirksame Leistung) – což je obdoba stavebního spoření v ČR. Zaměstnavatel často přispívá zaměstnanci na VWL měsíční částkou ve výši 40 €, jelikož tato částka je nutná pro dosažení státní podpory. V případě, že zaměstnavatel poskytuje nižší příspěvek než 40 €, zaměstnanci by se měli rozhodnout dorovnat tento příspěvek. V některých odvětvích je dotován příspěvek již od částky 26,59 €. (Eilinghof, 2018)

3.2.2 Sociální pojištění v SRN

V SRN je legislativa týkající se sociálního pojištění (dále jen SV – Sozialversicherung) rozdělena do 12 knih, přičemž každá z nich se týká jiné oblasti (Sozialgesetzbuch – SGB).

¹³ Od roku 2019 je zaměstnavatel povinen na nově uzavřené smlouvy přispívat 15 % ze spořené částky nebo dle ušetřených částek na sociálním pojištění. Zaměstnavatel může samozřejmě přispívat podle uzavřených smluv i jinou částku, než podle nově nastavených pravidel. Jsou firmy, kde spoří zaměstnancům pouze zaměstnavatel.

¹⁴ Autorka zapomněla zmínit, že tato částka je pouze pro západní část SRN. Pro potřeby roční se tyto částky kumulují. Pro rok 2019 se jedná o částku 4 % na sociální a daňové osvobození a další 4 % poté už jen daňové osvobození. Pro západní SRN se tyto procenta počítají z roční hranice 80 400 € a pro východní SRN z hranice 73 800 €.

SGB V se týká zákonného zdravotního pojištění (dále jen KV – Krankenversicherung), SGB VI obsahuje záležitosti zákonného důchodového pojištění (RV – Rentenversicherung), v SGB XI je obsažená problematika pojištění sociální péče (PV – Pflegeversicherung) a pojištění proti nezaměstnanosti se nachází v SGB III (AV – Arbeitslosenversicherung).

Veškeré sazby a maximální hranice pro výměru příspěvků (Beitragsbemessungsgrenze) na jednotlivé typy pojištění jsou shrnuty v knize Lexikon für das Lohnbüro (Schönfeld a Plenker, 2018). Tyto sazby a hranice se též nachází v Příloze č. 1 - Beitragstabelle 2019 od Techniker Krankenkasse¹⁵ (jedna ze zákonných pojišťoven v SRN).

Jak již bylo uvedeno výše, SRN stále ještě není v problematice mezd plně sjednoceno. Tuto skutečnost vyjadřují dvě různé hranice pro výměru AV a RV na západě a východě. Co se týče KV a PV, hranice je pro celou SRN sjednocena. Platné sazby pro rok 2019 vydala vláda spolkových zemí (die Bundesregierung) v roce 2018. Maximální hranice pro východní spolkové země (mnohdy nazývané nové) činí pro účely AV a RV 73 800 € ročně (měsíčně 6 150 €), v západních spolkových zemích (mnohdy nazývané staré) je hodnota hranice pro výpočet AV a RV určena na 80 400 € ročně (6 700 € měsíčně). Pro celou SRN pak platí hranice pro KV a PV v hodnotě 54 450 € ročně (měsíčně 4 537,50 €).

Tyto maximální hranice jsou důležité pro správný výpočet měsíčních odvodů pojišťovněm, u kterých jsou daní zaměstnanci pojištění. Pro rok 2019 vstoupilo v platnost nařízení, že zaměstnavatel a zaměstnanec odvádí příspěvky na kompletní SV na půl. (Schönfeld a Plener, 2018)

¹⁵ Každá zákonná pojišťovna v SRN vydává svou vlastní tabulku pro odvod příspěvků na aktuální rok. Sazby se vždy trochu liší, jediné co je pro všechny pojišťovny neměnné jsou roční hranice pro východ a západ a pevně dané sazby pro odvod pojištění (KV, RV, AV, PV) a příspěvky na dobrovolné a privátní pojištění.

Celkové procentní sazby na sociální pojištění na rok 2019 (Lohn-info.de, Sozialversicherungsbeiträge 2019):

- KV – všeobecná sazba 14,6 %, snížená sazba 14 % (využívá se u osob samostatně výdělečně činných bez nároku na nemocenské pojištění, osoby v domácnosti, studenty a nezaměstnané),
- RV – 18,6 %,
- AV – 2,5 %,
- PV¹⁶ – 3,05 %,
- Zusatzbeitrag zum KV (přidaná sazba pro KV) – každá pojišťovna si určuje svou vlastní. Např. výše uvedená Techniker Krankenkasse má pro rok 2019 sazbu 0,7 %.

V SRN dále existuje tzv. Beitragszuschlag zum PV für Kinderlosen (přidaná sazba na PV pro bezdětné), kterou platí všechny bezdětné osoby nad 23 let věku. Tato sazba činí 0,25 % a ke své poměrné části si jí připočítává zaměstnanec. V okamžiku, kdy má daná osoba dítě tuto přidanou sazbu přestává odvádět. (Schönfeld a Plenker, 2018)

Zaměstnavatel musí také platit tzv. Insolvenzumlage (poplatek proti úpadku) ve výši 0,06 %, Umlage 1 (pojištění¹⁷ pro zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 30 zaměstnanců), která se platí pro případ nemoci zaměstnanců, jelikož jak již bylo zmíněno výše v podkapitole 3.2.1, prvních 42 dní nemoci vyplácí zaměstnanec zaměstnavatel v plné výši. Zaměstnavatel dále platí Umlage 2 (pojištění¹⁸ pro vyplácení mateřské a zákazu činnosti při rizikovém těhotenství budoucí matky) za každého zaměstnance (ženu i muže) a v případě, že některá z žen odejde na mateřskou nebo bude doma zcela nebo částečně kvůli rizikovému těhotenství, pojišťovna vrátí zaměstnavateli

¹⁶ Ve spolkové zemi Sasko neplatí PV zaměstnavatel a zaměstnanec napůl, nýbrž zaměstnanec 2,025 % a zaměstnavatel 1,025 %

¹⁷ Sazba pro Umlage 1 je různá, zaměstnavatel si může většinou vybrat minimálně ze tří různých sazeb, podle které mu pak pojišťovna vrací zpět výši náhrady (Erstattung) za nemocného zaměstnanec. Náhrada zpět bývá často ve výši 50-80 % výdělku zaměstnanec (viz příloha č. 1).

¹⁸ Sazba na Umlage 2 se také různí, např. již zmíněná Techniker Krankenkasse má pro rok 2019 sazbu 0,49 %.

hodnotu výdělku, kterou vyplatil zaměstnankyni v plné výši zpět. (Lohn-info.de, Sozialversicherungsbeiträge 2019)

Základ pro výpočet výše sociálních odvodů se nazývá beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (výdělek zaměstnance, který je povinný pro výpočet sociálních odvodů) a určí se součtem položek z hrubé mzdy, které jsou určené pro výpočet sociálních odvodů. Mezi položky, které se nepočítají do základu podléhajícího sociálním odvodům, se počítá např. výše uvedený příspěvek zaměstnance na své životní pojištění nebo některé ze specifických složek mzdy, jako je např. odstupné. (Schönfeld a Plenker, 2018)

V SRN existují tři způsoby pojištění na KV a PV podle výše výdělku zaměstnance. Ti, kteří vydělávají do výše roční hranice pro výpočet, což je 60 750 € ročně, jsou povinně pojištění (pflicht versichert) u některé z veřejných zákonných pojišťoven. Zaměstnanci, kteří vydělávají ročně nad tuto hranici, si mohou vybrat, zda zůstanou tzv. dobrovolně pojištění (freiwillig versichert) u své stávající zákonné pojišťovny nebo přejdou k privátní pojišťovně a budou tzv. (privat versichert¹⁹). Zaměstnanci, kteří zůstanou dobrovolně pojištění u zákonné pojišťovny, platí měsíční příspěvky za pojištění jen do maximální měsíční výše měsíční hranice, jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel hradí půlku. U soukromě pojištěných osob zaměstnavatel přispívá na soukromé pojištění pouze v případě, že zaměstnanec donese potvrzení o příspěvcích na soukromé pojištění, které musí obsahovat § 257 SGB V (KV) a § 61 SGB XI (PV)²⁰. (Werner, 2017)

Podle SGB IV, § 28f je zaměstnavatel povinen odeslat tzv. důkaz o příspěvcích na pojišťovny (Beitragsnachweis) nejpozději dva pracovní dny před datem splatnosti příspěvků pojišťovně. Příspěvky jsou podle SGB IV, § 23 splatné třetí poslední pracovní

¹⁹ Pokud takto pojištění zaměstnanci z nějakého důvodu začnou vydělávat méně, musí se okamžitě přihlásit ke státní pojišťovně. V praxi toto může být problém, jelikož se mnohdy stává, že poslední zákonná pojišťovna, od které zaměstnanec odejde, ho již nechce vzít zpět. Zaměstnanec se tudíž musí pojistit u jiné ze zákonných pojišťoven.

²⁰ Mnohdy toto potvrzení obsahuje ještě § 10 Absatz 2a Satz 4 Nummer 2 EStG, který se využívá pro slevy na dani z příjmu. Maximální výše příspěvků na § 257 a § 61 uvádí každý rok také zákonné pojišťovny ve všeobecném souhrnu, jelikož pro potřeby AV a RV je zaměstnanec vždy pojištěn u zákonné pojišťovny.

den v měsíci a pokud se jedná o příspěvky na dobrovolně veřejně pojištěné osoby, až do 15. dne následujícího měsíce.

V případě, že se zúčtování mezd opozdí a není vyhotoveno nejpozději do dvou pracovních dní před datem splatnosti, mzdový systém pošle důkaz o příspěvcích pojišťovně na základě odhadu (tzv. Schätzung), který bude shodný s příspěvkem z minulého měsíce²¹. (Schönfeld a Plenker 2018)

Každá osoba v SRN obdrží tzv. Sozialversicherungsausweis (doklad o sociálním pojištění), který obsahuje osobní údaje, na základě kterých obdrží své číslo sociálního pojištění²², které je důležité pro každého zaměstnavatele. Na základě spárování tohoto čísla a čísla podniku (Betriebsnummer) dostává pojišťovna zaměstnance potřebné údaje ohledně jeho zaměstnání a příspěvků na SV. (Schönfeld a Plenker 2018)

Pro rychlé rozeznávání typu zaměstnaneckého poměru se v SRN používá Beitragsgruppenschlüssel (klíč skupiny, za kterou se platí příspěvek). Pro HPP se využívají tyto klíče:

- 1111 – povinně pojištěný,
- 9111 – dobrovolně pojištěný,
- 0110 – privátně pojištěný.

Pod těmito čísly jsou konkrétní typy SV v pořadí: KV, RV, AV, PV. Číslo 1 znamená všeobecný nebo plný příspěvek, číslo 9 znamená dobrovolný příspěvek hrazený zaměstnavatelem (v případě, že je na místě čísla 9 číslo 0, znamená to, že zaměstnanec si platí příspěvky sám) a číslo 0 znamená žádný příspěvek. Existuje i výjimka a číslo 0 se může vyskytovat u položky RV, což znamená, že zaměstnanec je pojištěný u některé

²¹ Mzdové systémy umí udělat tento odhad i na základě zadaných dat v systému. Je to proto, aby se předešlo velkým rozdílům a firmy měly možnost zaplatit příspěvky co nej přesněji. Rozdíly, které popřípadě nastanou, jsou zahrnuty v důkazech o příspěvcích do následujícího zúčtování mezd.

²² Funguje jako rodné číslo v ČR. Část čísla obsahuje kromě kontrolních znaků a znaků pohlaví také datum narození a počáteční písmeno rodného příjmení, které zůstane zaměstnanci i v případě, že se vdá/ožení.

z oblastních pojišťoven²³. Zaměstnanci mají i různé Personengruppe (osobní skupiny). Zaměstnanci pracující na HPP mají pracovní skupinu 101. (PHO, 2019)

3.2.3 Fungování daně z příjmů, její výpočet a slevy na dani

Než se přistoupí k samotnému výpočtu daně z příjmu, je nutné, aby zaměstnanec v SRN získal tzv. daňovou třídu²⁴, kterých je v Německu dle EStG platného od r. 1934, jenž prošel novelami v r. 2009-2019, celkem šest.

Typologie daňových tříd a osob podle nich zúčtovaných dle § 38b výše uvedeného zákona:

- I. osoby, jež podléhají bezpodmínečnému nebo částečnému zdanění příjmů, nejčastěji se jedná o osoby svobodné nebo osoby vdané/ženaté, ovdovělé nebo rozvedené, které však nemají z nějakých důvodů nárok na daňovou třídu III. nebo IV.;
- II. zahrnuje osoby ve třídě I., pokud splňují podmínky samoživitele;
- III. tato třída zahrnuje zejména osoby vdané/ženaté, pokud příjmy obou osob podléhají dani z příjmu a nežijí trvale odděleně a pokud jeden z manželů je zařazen v daňové třídě V., ovdovělí, jež nežili s manželem odděleni a oba podléhali dani z příjmů. Dále manželé, kteří se rozvedli, pokud v kalendářním roce zániku manželství podléhali oba manželé neomezené dani z příjmu a nežili trvale odděleně nebo pokud se druhý z manželů znovu oženil, nežije trvale odděleně od svého nového manžela/ky, a on a jeho nový manželský partner jsou plně povinni platit daň z příjmu, za kalendářní rok, ve kterém bylo manželství rozvedeno;
- IV. tato třída zahrnuje zaměstnance, kteří žijí v manželství²⁵, pokud příjmy obou manželů plně podléhají dani z příjmů a nežijí trvale odděleně;

²³ Tohoto speciálního pojištění na RV nejčastěji využívají právníci, architekti, projektanti, atd.

²⁴ V SRN existuje progresivita zdanění příjmů, pro kterou slouží daňové třídy. V praxi veškeré výpočty provádí program, ale je dobré vědět, kde se veškeré hladiny a výše daní berou. Pro různé typy příjmů existují různé typy daňových tabulek, jakými jsou např. denní, měsíční a roční. Zde je odkaz na internetovou stránku, kde jsou volně k dispozici daňové tabulky pro rok 2019, které jsou specifické pro východ, západ, pro zaměstnance, kteří mají soukromé pojištění nebo jsou pojištěni u státní pojišťovny, mají děti, jsou věřící. Tabulky mají celkem přes několik tisíc stránek: <https://www.imacc.de/lohnsteuertabelle/>

²⁵ I pro osoby trvale žijící v registrovaném partnerství.

- V. tuto třídu dostane jeden z manželů, pokud je manžel nebo manželka zaměstnance na žádost obou manželů zařazen do daňové třídy III;
- VI. vztahuje se na pracovníky, kteří pobírají mzdu od několika zaměstnavatelů současně²⁶.

Pro výpočet daňové povinnosti se v případě daňové třídy IV může použít i takzvaný výpočet s faktorem, který využívají manželé nebo partneři ve společné domácnosti. Tento faktor jim vypočítá dle jejich příjmů daňový úřad. Faktor slouží k tomu, aby se daně platily co v nejpřesnější výši a tudíž byla co nejpřesnější daňová povinnost určená již v průběhu roku. Díky této skutečnosti nemusí zaměstnavatel vystavit zaměstnanci na konci roku tzv. Jahresausgleich (roční vyrovnání k dani) a zaměstnanec si vše vyřeší přes daňové přiznání přímo na finančním úřadě. Prakticky to funguje např. tak, že pokud má pár faktor 0,9 násobí se tímto výše dané daňové sazby a hrubého výdělku (Werner, 2017).

Dle EStG lze dále snížit daňovou povinnost uplatněním tzv. odpočitatelnou položku na dítě (Kinderfreibetrag), kterou si mohou uplatňovat osoby s daňovou třídou I až IV. Odpočitatelná položka na dítě se může uplatňovat již od hodnoty 0,5. Tato hodnota znamená, že každý z rodičů si uplatňuje půlku. Hodnota této položky pro rok 2019 činí 7 620 € za 1 dítě na oba rodiče. Tato položka se smí uplatňovat na děti do 18 let a v případě, že dítě studuje, až do věku 25 let.

Veškeré přenosy daňových znaků fungují v SRN elektronicky, využívá se k tomu tzv. ELStAM – Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale (elektronické znaky pro odvod daně z příjmu). Elektronicky se tudíž přenášejí do mzdových systémů přímo od finančních úřadů daňové třídy zaměstnanců, faktor, počet odpočitatelných položek na dítě, znaky pro výpočet církevní daně a např. daně pro zpětný odpočet. Na základě tohoto přenosu dat se zaměstnanci po založení do mzdového systému automaticky odešlou přihlášky na daňový úřad. Pro tyto účely musí mít každý zaměstnanec daňové číslo, které mu vydá příslušný

²⁶ V případě, že se zaměstnanec s předchozím zaměstnancem soudil a soud rozhodl, že zaměstnanci náleží od předchozího zaměstnavatele nějaká dodatečná odměna či výplata, tento zaměstnanec je u předchozího zaměstnavatele znovu založen na danou potřebu výplaty s daňovou třídou VI. Dále se používá tato třída v případě, že se nejedná o hlavní zaměstnání, ale o vedlejší.

daňový úřad. Na základě přihlášek k zaměstnavateli pozná finanční úřad i to, zda má zaměstnanec více zaměstnání a popř., které je to hlavní a podle toho pošle na jednotlivé zaměstnavatele tu správnou daňovou třídu, díky čemuž se zaměstnanci daně počítají správně. (Werner, 2017)

Podle článku ve VLH (2019) je povinen každý zaměstnanec v SRN odvádět 5,5 % tzv. Solidarität Zuschlag (solidární příplatek, dále již jen Soli). Sazba 5,5 % se vypočítá z již vypočítané daně z příjmu. Výjimkou jsou osoby, které vydělávají málo (tzv. Geringfügig Beschäftigte), což jsou například již zmínění minijobři s výdělkem do 450 € měsíčně. Další výjimku tvoří osoby (ledig – svobodní), které mají roční daň v úhrnu do 972 € nebo manželské páry, kde se jedná o výši daně do 1 944 €. Svobodné osoby, které se pohybují s roční daní kolem hranice 972-1 340 € platí Soli ve výši 0-5,5 %. Čím blíže jsou k hranici 1 340 €, tím se blíží k plné sazbě příplatku. Opět zde platí dvojitá částka pro manželské páry. Pro solidární příplatek jsou také zohledněny odpočitatelné položky na děti. Výpočet Soli je v tomto ohledu celkem složitý, jelikož mzdové systémy propočítávají Soli přes tzv. fiktivní daně z příjmu a v propočtu se zohledňuje i např. vzdělání zaměstnance a další faktory. Hodnota příplatku by se měla od roku 2020 začít snižovat.

V SRN je obvyklé, že pokud je zaměstnanec zapsaný u některé z církví²⁷, které podléhají dani, platí této církvi daň. Jedná se o dvě sazby, kdy v Bavorsku a Baden-Württenbersku činí sazba 8 %, v ostatních spolkových zemích 9 % z daně z příjmu. I zde se zohledňuje odpočitatelná položka na dítě a daň je počítaná z fiktivní daně z příjmu. (Lohnsteuer Kompakt, 2019)

Církevní daň lze odvádět paušálně²⁸ a to tak, že zaměstnavatel odvádí příslušnému úřadu procentní sazbu dle svého sídla za každého zaměstnance i pokud není v dané církvi zapsán. Sazby daně se pohybují od 4 do 7 %. (IMACC, 2019)

²⁷ Nejčastěji rk – römisch katolisch nebo ev – evangelisch.

²⁸ Ve většině případů se ovšem využívá první přesnější způsob.

3.2.4 Výpočet čisté mzdy

Schönfeld a Plenker (2018) uvádějí ve své knize jednoduchý vzorec výpočtu ČM zaměstnance:

- 1) určí se HM (Bruttolohn) – tato suma se může lišit od základu pro výpočet daně z příjmu a sociálního pojištění;
- 2) ze základu pro daň z příjmu se vypočítá daň podle daňové třídy zaměstnance a dalších výše uvedených ukazatelů (faktor, zvýhodnění na dítě, atd.²⁹);
- 3) ze spočítané daně z příjmu se vypočítá církevní daň;
- 4) z daně z příjmu se vypočítá Soli;
- 5) ze základu pro výpočet SV se vypočítá zvlášť KV, RV, AV a PV;
- 6) ČM³⁰ je HM bez daně, Soli, církevní daně, příspěvku pojišťovně;
- 7) od ČM se může odečíst případná exekuce či splátka zaměstnavateli nebo lze od ČM odvádět sumu za VWL či různé druhy pojištění a dalšího spoření.

Werner (2017) ve své publikaci uvádí, že výpočet ČM může být malinko rozdílný v měsících leden až březen. V případě, že zaměstnanec obdrží jednorázovou odměnu v těchto měsících, mzdové systémy porovnávají hranice pro výpočet SV s předchozím rokem. Jde zejména o skutečnost, že pokud se hrubý příjem zaměstnance v průběhu minulého roku blížil k maximální hranici, ze které se počítá SV, ale hranici nepřesáhl, vznikla tím rezerva do hranice, která se kumuluje (tzv. SV Luft). Z této rezervy, ze které by se ještě daly sociální příspěvky odvést, čerpá systém v případě jednorázových odměn v měsících následujícího roku (leden až březen³¹).

²⁹ Výši daně ovlivňuje např. i výše uvedený § 10, který obdrží zaměstnanec, když má privátní pojištění.

³⁰ Pro případ, že se z nějakého důvodu vypočítá mzda špatně (kvůli změně platu, jiné výši bonusů, pozdě dodanému potvrzení o pracovní neschopnosti, apod.), lze vždy až do března následujícího roku provádět bez omezení změny ve výplatních listinách. Mzdový software přepočítá daně i sociální odvody a vše se propočítá a odešle v aktuálním měsíci po finálním zúčtování mezd.

³¹ V praxi bývají vždy měsíce leden až březen plně vysvětlování – např. proč najednou zaměstnanec platí SV místo z hranice 6 700 € z částky 7 000 €, když je to nad hranici apod. Další vlna vysvětlování nastává i v případě, že si zaměstnanec chce mzdu přepočítat na některé z internetových kalkulaček, jelikož ty nemají záznamy o jeho výplatě až rok zpětně a tudíž nemají co zohledňovat.

Exekuce ze mzdy se v SRN nazývá Lohnpfändung. Vypočítá se z ČM po všech odvodech a obvykle chodí jménem věřitele písemně zaměstnavateli a ten se zaručuje za správný odvod částek třetí straně skrz výplatní pásku, kde vše zaměstnanec vidí. V případě, že by se zpětně opravovala výplatní páska, částka exekuce by se již upravovat neměla. Do ČM po odvodech se počítá i věcná výhoda před jejím čistým odpočtem. Existují částky, které nepodléhají exekuci³². Patří k nim zejména polovina celkového výdělku z přesčasů, příspěvek na dovolenou, úhrada za dovolenou nebo při výpovědi částka za nevyčerpanou dovolenou, jednorázové odměny za dlouholetou práci ve firmě, cestovní výlohy, různé příplatky, které jsou osvobozené od daně z příjmu (noční, svátky, neděle), příspěvky na svatbu a narození dítěte poskytnuté zaměstnavatelem, vánoční příspěvek³³ do výšky 500 €, příspěvky na VWL nebo spoření zaměstnanců na penzijní či životní pojištění. Pro určení výše sumy, která se bude věřiteli z dlužníkovy výplaty odvádět, slouží tzv. exekuční tabulky. Než se do nich však zaměstnavatel podívá, musí zvážit počet vyživovaných osob (děti, manžel/ka, rodiče). Exekuce na výživné má vždy přednost před ostatními druhy exekuce. V případě, že má zaměstnanec vyživovanou osobu a nízkou mzdu na odvod exekuce, musí stanovit soud pevnou částku, kolik se má odvádět. Exekuční tabulky prošly v roce 2019 změnou. Do června 2019 platily staré tabulky, platné od roku 2017 a od července jsou již platné jiné. Zaměstnavatel může také zadržet částku, která má být strhávána dlužníkovi z výplaty do doby, než nabude soudní rozhodnutí pravomoci. (Schönfeld a Plenker, 2018)

Původní tabulky jsou v knize Lexikon für das Lohnbüro v příloze č. 16, tabulky jsou samozřejmě k dispozici i na internetu pod těmito odkazy:

- <https://www.adf-inkasso.de/sites/default/files/downloads/tabelle-pfaendungsfreigrenzen-ab-01-07-2017.pdf>
- <https://www.adf-inkasso.de/sites/default/files/downloads/tabelle-pfaendungsfreigrenzen-ab-01-07-2019.pdf>

³² Mzdové systémy jsou již naprogramované ve svých výpočtech tak, že mají zadáno, které částky podléhají či nepodléhají exekuci, takže často je na výplatní pásce k vidění ČM, ale ve skutečnosti se tato ČM neshoduje s ČM pro exekuci – často toto bývá k vidění až po zobrazení dat v systému u jednotlivých zaměstnanců.

³³ Příspěvek na dovolenou a vánoce je v SRN velmi běžný.

Tabulky nejsou uvedeny v příloze, jelikož každá z tabulek má 6 stránek. V jednotlivých sloupcích je vždy popsána výše ČM a vedle podle počtu vyživovaných osob, kolik se musí odvádět (viz obrázek č. 2). Na základě těchto tabulek je určené i existenční minimum. Do června 2019 činilo 1 139,99 €, od července 2019 činí 1 179,99 €. Do června 2019 byla plně zabavitelná částka ČM nad 3 475,79 € a od července 2019 je to částka nad 3 613,08 €.

Obrázek 2: Ukázka exekuční tabulky SRN platné do 30. 6. 2019

Nettolohn (monatlich)	Pfändbarer Betrag bei Unterhaltspflicht für ... Personen					
	0	1	2	3	4	5 und mehr
3.240,00 € bis 3.249,99 €	1.474,34 €	839,75 €	576,70 €	361,21 €	193,26 €	72,86 €
3.250,00 € bis 3.259,99 €	1.481,34 €	844,75 €	580,70 €	364,21 €	195,26 €	73,86 €
3.260,00 € bis 3.269,99 €	1.488,34 €	849,75 €	584,70 €	367,21 €	197,26 €	74,86 €
3.270,00 € bis 3.279,99 €	1.495,34 €	854,75 €	588,70 €	370,21 €	199,26 €	75,86 €
3.280,00 € bis 3.289,99 €	1.502,34 €	859,75 €	592,70 €	373,21 €	201,26 €	76,86 €
3.290,00 € bis 3.299,99 €	1.509,34 €	864,75 €	596,70 €	376,21 €	203,26 €	77,86 €
3.300,00 € bis 3.309,99 €	1.516,34 €	869,75 €	600,70 €	379,21 €	205,26 €	78,86 €
3.310,00 € bis 3.319,99 €	1.523,34 €	874,75 €	604,70 €	382,21 €	207,26 €	79,86 €
3.320,00 € bis 3.329,99 €	1.530,34 €	879,75 €	608,70 €	385,21 €	209,26 €	80,86 €
3.330,00 € bis 3.339,99 €	1.537,34 €	884,75 €	612,70 €	388,21 €	211,26 €	81,86 €
3.340,00 € bis 3.349,99 €	1.544,34 €	889,75 €	616,70 €	391,21 €	213,26 €	82,86 €

Zdroj: Lohnpfändungstabelle gültig ab 01.07.2017 bis 30.06.2019 (2019)

3.2.5 Zaúčtování mezd v SRN

Povinnost vést podvojně účetnictví vyplývá z Handelsgesetzbuch (HGB – obchodní zákoník), část III., § 242, který pojednává o povinnosti vypracovávat rozvahu, výkaz zisku a ztráty a obdobné dokumenty jako v ČR.

Účty jsou vedeny obdobně jako v ČR, levá strana soll (má dáti), pravá haben (dal).

V SRN se vybírá z více typů účtových rozvrhů. Standard-Kontenrahmen (SKR – standardní rámcová konta) jsou konta, která jsou používána jednotlivými podniky na základě jejich oboru podnikání. Nejčastěji využívaná jsou SKR 03 a SKR 04, jelikož slouží pro podniky, které by měly vykazovat své výsledky hospodaření veřejně. SKR 03 se využívá ve společnostech, kde je pořadí účtů založeno na procesech (poskytování a využívání služeb) v rámci společnosti. Oproti tomu SKR 04 se využívá ve společnostech, kde je pořadí spravovaných účtů založeno na zákonných požadavcích na rozvahu a výkaz zisku a ztráty. Existují i další typy SKR jako např. 14 pro zemědělské a lesnické podniky, 49 pro neziskové organizace a 51 pro obchod s motorovými vozidly. (DATEV, 2019)

SKR 03 využívá pro zúčtování mezd dle webu DATEV (2019) následující účty³⁴:

- 1755 – Lohn- und Gehaltsverrechnung (mzdy vypočítané zaměstnavatelem),
- 4100 – Aufwendungen – Löhne und Gehälter (mzdové náklady),
- 4130 – Gesetzliche soziale Aufwendungen (povinné sociální náklady zaměstnavatele),
- 1740 – Verbindlichkeiten im Rahmen der sozialen Sicherheit (závazky na sociální pojištění hrazené zaměstnancem),
- 1741 – Verbindlichkeiten aus Lohn- und Kirchensteuer (zálohy na daň z příjmů zaměstnanců),
- 1530 – Forderungen gegen Personal aus Lohn- und Gehaltsabrechnung (pohledávky za zaměstnanci),
- 1700 – Sonstige Verbindlichkeiten (jiné závazky),
- 1000 – Kasse (pokladna),
- 1200 – Bank (bankovní účet).

³⁴ Tyto účty jsou k vidění na tzv. Buchungsliste (účetní listina), která obsahuje jednotlivé položky a konta, kde jsou položky zaúčtované. Listina obsahuje stranu MD a D a na jejím konci nesmí samozřejmě vznikat difference.

Tabulka 2: Zaúčtování mezd zaměstnanců SRN dle SKR 03

Účetní případ		Soll	Haben
1.	Hrubé mzdy přiznané zaměstnancům.	4100	1755
2.	SV odváděné za zaměstnance.	1755	1740
3.	Záloha na daň z příjmů zaměstnanců.	1755	1741
4.	Odvod výživného.	1755	1700
5.	SV placené zaměstnavatelem.	4130	1740
6.	Výplata mezd na bankovní účty zaměstnanců.	1755	1200
7.	Úhrada SV na bankovní účty institucím.	1740	1200
8.	Úhrada zálohy na daň z příjmů – bankovním převodem.	1741	1200
9.	Úhrada výživného – bankovním převodem.	1700	1200

Zdroj: Vlastní zpracování

SKR 04 využívá pro zúčtování mezd dle webu DATEV (2019) následující účty:

- 3790 – Lohn- und Gehaltsverrechnungskonto (mzdy vypočítané zaměstnavatelem),
- 6000 – Aufwendungen – Löhne und Gehälter (mzdové náklady),
- 6110 – Gesetzliche soziale Aufwendungen (povinné sociální náklady zaměstnavatele),
- 3740 – Verbindlichkeiten im Rahmen der sozialen Sicherheit (závazky na sociální pojištění hrazené zaměstnancem),
- 3730 – Verbindlichkeiten aus Lohn- und Kirchensteuer (zálohy na daň z příjmů zaměstnanců),
- 1340 – Forderungen gegen Personal aus Lohn- und Gehaltsabrechnung (pohledávky za zaměstnanci),
- 3500 – Sonstige Verbindlichkeiten (ostatní závazky vůči zaměstnancům),
- 1600 – Kasse (pokladna),
- 1800 – Bank (bankovní účet).

Tabulka 3: Zaúčtování mezd zaměstnanců SRN dle SKR 04

Účetní případ		Soll	Haben
1.	Hrubé mzdy přiznané zaměstnancům.	6000	3790
2.	SV odváděné za zaměstnance.	3790	3740

Účetní případ		Soll	Haben
3.	Záloha na daň z příjmů zaměstnanců.	3790	3730
4.	Odvod výživného.	3790	3500
5.	SV placené zaměstnavatelem.	6110	3740
6.	Výplata mezd na bankovní účty zaměstnanců.	3790	1800
7.	Úhrada SV na bankovní účty institucím.	3740	1800
8.	Úhrada zálohy na daň z příjmů – bankovním převodem.	3730	1800
9.	Úhrada výživného – bankovním převodem.	3500	1800

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.6 Mzdové softwary v SRN

Stejně jako v ČR se nachází na trhu v SRN velké množství mzdových softwarů, které obsahují aktuální informace a kromě samotného výpočtu ČM umí provádět různé exporty dat, vytvářet analýzy, komunikovat s institucemi, generovat platební soubory apod.

Pro výpočet mezd lze používat softwary Paisy, Edlohn, Loga, SAP, LODAS, JLOHN, Lexware nebo např. DATEV Lohn und Gehalt.

Každá firma musí zvážit sama, který mzdový software bude nejvíce odpovídat jejím potřebám.

4 Vlastní práce

Modelové mzdy jsou zhotoveny pro fiktivní zaměstnance. Mzdy pro zaměstnance z ČR jsou provedeny za pomoci Excelu a ze SRN pomocí kalkulačky mzdy od společnosti Eurodata. Přepočet kurzu je pro zjednodušení a porovnání nastaven kurzem 25 CZK/1 EUR.

Kompletní výstupy z kalkulačky ČM pro SRN se nacházejí v přílohách diplomové práce.

4.1 Modelové příklady a komparace odvodů ze mzdy

Níže uvedené příklady jsou vytvořeny pro měsíční minimální mzdu, průměrnou mzdu a vysoký příjem. Pro všechny 3 typy osob jsou nastavené pro mzdy následující podmínky a daňové znaky – svobodné, manžele, dětné a bezdětné, se dvěma zaměstnavateli naráz, přičemž zaměstnání vypočítané zde bude uvedeno, jako vedlejší. Další simulace je vypočítaná pro nemocné, na mateřské dovolené a s exekucí. To vše vždy pro západní a východní část SRN. Příklady pro západní část jsou provedeny na spolkovou zemi Bavorsko a pro východní část na Meklenbursko-Přední Pomořansko. Zaměstnanci ze SRN budou mít vždy uvedenou jako pojišťovnu již zmíněnou Techniker Krankenkasse, jejíž sazby jsou uvedeny v příloze č. 1.

4.1.1 Minimální mzda

Pro připomenutí činí v ČR minimální mzda 13 350 Kč a v SRN 1 592,90 € (v přepočtu 39 822,50 Kč).

Zaměstnanec A pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Zaměstnanec B pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele a druhého zaměstnavatele nepodepsal prohlášení k dani.

Tabulka 4: Výpočet ČM u zaměstnanců A a B s minimální mzdou

Zaměstnanec A		Zaměstnanec B	
HM	13 350 Kč	HM	13 350 Kč
SP zaměstnance	868 Kč	SP zaměstnance	868 Kč
ZP zaměstnance	601 Kč	ZP zaměstnance	601 Kč
SHM	17 862 Kč	SHM	17 862 Kč
ZD	17 900 Kč	ZD	17 900 Kč
Daň 15 %	2 685 Kč	Daň 15 %	2 685 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	Slevy na dani	0 Kč
Záloha na daň	615 Kč	Záloha na daň	2 685 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč	Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč
ČM	11 267 Kč	ČM	9 197 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, že zaměstnanec uplatňuje slevu na dani (A), činí záloha na daň a tudíž jeho daňové zatížení 4,61 % z hrubého příjmu. Celková výše zatížení na zálohy a sociální odvody činí 11 % z hrubé mzdy. Výplata ČM činí 84,39 % zaměstnancovo HM. U zaměstnance B, který neuplatňuje slevu na dani, činí daňové zatížení 20,11 %, celkové zatížení pak 31,11 %. Tento zaměstnanec obdrží k výplatě 68,89 % své HM.

Zaměstnavatel je zatížen v případě zaměstnanců v ČR sociálními odvody ve výši 33,80 %.

Zaměstnanec C z ČR ve věku 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Tabulka 5: Výpočet ČM u zaměstnance C s minimální mzdou

Zaměstnanec C	
HM	13 350 Kč
SP zaměstnance	868 Kč
ZP zaměstnance	601 Kč
SHM	17 862 Kč
ZD	17 900 Kč
Daň 15 %	2 685 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč
Záloha na daň	615 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	2 884 Kč
Daňový bonus	2 269 Kč
ČM	14 151 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Výše uvedený zaměstnanec je zatížen stejně jako zaměstnanec A, ale neodvádí žádnou zálohu na daň z příjmu, protože díky daňovému zvýhodnění na děti získá bonus ve výši 17 % své HM, což zapříčiní, že zaměstnanec obdrží k výplatě 106 % své HM.

Zaměstnanec D pochází ze SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a daňovou třídu I, není přihlášený k žádné církvi.

Zaměstnanec E pochází ze SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele, u druhého zaměstnavatele má daňovou třídu VI³⁵, není přihlášený k žádné církvi.

Tabulka 6: Výpočet ČM u zaměstnanců D a E s minimální mzdou

Zaměstnanec D		Zaměstnanec E	
HM	1 592,90 €	HM	1 592,90 €
daň	91,91 €	daň	306,91 €
Soli	2,18 €	Soli	16,88 €
KV	121,86 €	KV	121,86 €
RV	148,14 €	RV	148,14 €
AV	19,91 €	AV	19,91 €
PV	28,27 €	PV	28,27 €
ČM	1 180,63 €	ČM	950,93 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 2 a 3

HM zaměstnance D podléhá daňovému zatížení celkem 5,91 %³⁶ a na SV celkem 19,97 %, celkově činí částka k výplatě 74,12 % jeho hrubého příjmu. Zaměstnanec E, který má toto zaměstnání jako vedlejší odvádí na dani 20,33 % HM a na SV také 19,97 %. ČM činí

³⁵ Tato situace může nastat velmi snadno za předpokladu, že např. zaměstnanec přechází k novému zaměstnavateli a ten jej přihlásí současně ve stejný den, kdy ho bývalý zaměstnavatel odhlásil – vše se později vyjasní a opraví. Další možnost, kdy se běžně daňová třída VI používá je například, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem soudil a ten mu musí doplatit nějaký finanční obnos. V tomto případě se často stává, že zaměstnanec má již jiné hlavní zaměstnání a proto musí být založen s daňovou třídou VI.

³⁶ Pouze pro zajímavost uvedu, že v případě, že by zaměstnanec D podléhal v Bavorsku církevní dani, jeho odvod církvi by činil 7,35 €. Pokud by však zaměstnanec s naprosto totožnými personálními a daňovými znaky žil například ve spolkové zemi Brémy, jeho církevní daň by činila 8,27 €.

59,70 % původní HM. Na tomto příkladě se prokazuje progresivita daně, která je závislá na daňové třídě zaměstnance.

Zaměstnanec F ze SRN, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které nelze uplatnit zvýhodnění³⁷, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu V., není přihlášený k žádné církvi.

Zaměstnanec G ze SRN, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu III., není přihlášený k žádné církvi.

Tabulka 7: Výpočet ČM u zaměstnanců F a G s minimální mzdou

Zaměstnanec F		Zaměstnanec G	
HM	1 592,90 €	HM	1 592,90 €
daň	270,66 €	daň	0,00 €
Soli	14,88 €	Soli	0,00 €
KV	121,86 €	KV	121,86 €
RV	148,14 €	RV	148,14 €
AV	19,91 €	AV	19,91 €
PV	24,29 €	PV	24,29 €
ČM	993,16 €	ČM	1 278,70 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 4 a 5

Zaměstnanec F dosahuje celkem vysokého daňového zatížení – celkem 17,93 %. Je to proto, že má nahlášenou u zaměstnavatele daňovou třídu V. SV odvody jsou ve výši 19,73 % (nižší než u bezdětného zaměstnance, jelikož neplatí PV Zuschlag), ČM činí 62,34 % z hrubého příjmu. Zaměstnanec G je na tom o poznání lépe, jelikož díky daňové třídě III a nízkému příjmu neodvádí žádné daně, je zde pouze SV odvod ve výši 19,73 %. Zaměstnanci tudíž zůstane 80,27 % hrubého příjmu. Odvody SV jsou u obou zaměstnanců nižší, jelikož již neodvádí PV Zuschlag, protože mají děti.

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance sociální odvody ve výši 22,16 % z hrubé mzdy (viz příloha č. 31, 32, 33 a 34). Toto číslo je pro všechny 4 zaměstnance stejné, jelikož mají stejnou výši příjmu a stejnou pojišťovnu, tudíž výše Umlage 1 a 2 a insolvenčního poplatku je stejně vysoká.

³⁷ Jak bylo uvedeno na str. 43, zaměstnanci s daňovou třídou V. si nemohou uplatnit zvýhodnění na dítě.

4.1.2 Průměrná mzda

V tomto příkladě je rozlišena průměrná mzda na východě SRN, která činí 3 153,17 € měsíčně (v přepočtu cca. 78 829,25 Kč) a na západě SRN 3 907,33 € (97 683,25 Kč). Průměrná mzda v ČR činí 32 699 Kč.

Zaměstnanec H pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Zaměstnanec I pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele a druhého zaměstnavatele nepodepsal prohlášení k dani.

Tabulka 8: Výpočet ČM u zaměstnanců H a I s průměrnou mzdou

Zaměstnanec H		Zaměstnanec I	
HM	32 699 Kč	HM	32 699 Kč
SP zaměstnance	2 125 Kč	SP zaměstnance	2 125 Kč
ZP zaměstnance	1 471 Kč	ZP zaměstnance	1 471 Kč
SHM	43 751 Kč	SHM	43 751 Kč
ZD	43 800 Kč	ZD	43 800 Kč
Daň 15 %	6 570 Kč	Daň 15 %	6 570 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	Slevy na dani	0 Kč
Záloha na daň	4 500 Kč	Záloha na daň	6 570 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč	Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč
ČM	24 602 Kč	ČM	22 532 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňové zatížení zaměstnance H činí 13,76 % jeho HM. Zaměstnanec obdrží ČM ve výši 75,24 %. Zaměstnanec I je zatížen ve svém druhém zaměstnání zálohou na daň ve výši 20,09 % svého hrubého příjmu, ČM činí 68,91 % HM.

Zaměstnanec J z ČR ve věku 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Tabulka 9: Výpočet ČM u zaměstnance J s průměrnou mzdou

Zaměstnanec J	
HM	32 699 Kč
SP zaměstnance	2 125 Kč
ZP zaměstnance	1 471 Kč
SHM	43 751 Kč
ZD	43 800 Kč
Daň 15 %	6 570 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč
Záloha na daň	4 500 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	2 884 Kč
Finální výše zálohy na daň	1 616 Kč
ČM	27 486 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec je daňově zatížen pouhými 4,94 % ze své HM. Vyplaceno obdrží 84,06 % svého hrubého výdělku.

Zaměstnanec K 1 pochází ze západní části SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a daňovou třídu I, není přihlášený k žádné církvi, jeho HM činí 3 907,33 €. V případě, že se zaměstnanec K 1 přestěhuje do východní části SRN (K 2) a jeho daňové znaky a příjem zůstanou stejné, nenastane změna v sociálních odvodech ani dani. Zaměstnanec K 3 má stejné znaky jako zaměstnanec K 1, pouze jeho HM činí 5 153,17 €. Poté, co se zaměstnanec přestěhuje do východní části SRN (K 4), jeho veškeré odvody zůstanou stejné.

Tabulka 10: Výpočet ČM u zaměstnanců K 1, K 2 a K 3, K 4 s průměrnou mzdou

Zaměstnanec K 1 a K 2		Zaměstnanec K 3 a K 4	
HM	3 907,33 €	HM	3 153,17 €
daň	663,66 €	daň	457 €
Soli	36,50 €	Soli	25,13 €
KV	298,91 €	KV	241,22 €
RV	363,38 €	RV	293,24 €
AV	48,84 €	AV	39,41 €

Zaměstnanec K 1 a K 2	
PV	69,36 €
ČM	2 426,68 €

Zaměstnanec K 3 a K 4	
PV	55,97 € ³⁸
ČM	2 041,20 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 6, 7, 8 a 9

Odvody zaměstnanců na sociální odvody činí 19,97 % jejich HM. Zaměstnanec K 1 a K 2 má svůj příjem zdaněný 17,92 % a v případě, že se sníží příjem zaměstnance (K 3 a K 4) činí daňové zatížení příjmu 15,29 %. Zaměstnanci s HM 3 907,33 € zůstane 62,11 % hrubého příjmu k výplatě a se mzdou 3 153,17 € zůstane zaměstnanci 64,74 % hrubého příjmu.

Zaměstnanec L 1 pochází ze západní části SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele, u druhého zaměstnavatele má daňovou třídu VI, není přihlášený k žádné církvi a jeho HM činí 3 907,33 €. Tento zaměstnanec se přestěhoval do východní části SRN a jeho daňové znaky zůstaly stejné (L 2).

Pokud veškeré znaky původního zaměstnance L 1 zůstanou stejné a změní se pouze výše příjmu na 3 153,17 € (L 3), dojde ke změně výše odvodů. Pokud se tento zaměstnanec přestěhuje na východ SRN (L 4) a zůstane mu stejný příjem, výše zdanění zůstává stejná.

Tabulka 11: Výpočet ČM u zaměstnanců L 1, L 2 a L 3, L 4 s průměrnou mzdou

Zaměstnanec L 1 a L 2	
HM	3 907,33 €
daň	1 093,25 €
Soli	60,12 €
KV	298,91 €
RV	363,38 €
AV	48,84 €
PV	69,36 €
ČM	1 973,47 €

Zaměstnanec L 3 a L 4	
HM	3 153,17 €
daň	827,83 €
Soli	45,53 €
KV	241,22 €
RV	293,24 €
AV	39,41 €
PV	55,97 €
ČM	1 649,97 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 10, 11, 12 a 13

³⁸ Pouze pro zajímavost uvedu, že v případě, že by zaměstnanec K 4 pracoval ve spolkové zemi Sasko, odváděl by PV ve výši 71,73 € kvůli jiné regulaci poplatku v dané spolkové zemi - popis viz str. 39.

V případě, že je příjem zaměstnance L 1 (L 2) zatížen daňovou třídou VI, je HM zaměstnance zdaněna 29,52 %. Sociální odvody činí 19,97 % a zaměstnanci zůstane čistá mzda ve výši 50,51 % hrubého příjmu. HM zaměstnance s příjmem 3 153,17 € podléhá zdanění ve výši 27,70 % a sociálním odvodům ve výši 19,97 %. ČM zaměstnance činí 52,33 % HM.

Zaměstnanec M 1 pochází ze západní části SRN, jeho HM činí 3 907,33 €, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které neuplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu V, není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se s rodinou přestěhoval do východní části SRN (M 2) a jeho daňové znaky zůstaly stejné. Pro simulaci mezd platí vše výše uvedené, ale zaměstnanec pobírá HM 3 153,17 € (M 3) a bydlí nejdříve v západní části SRN, později ve východní části SRN (M 4).

Tabulka 12: Výpočet ČM u zaměstnanců M 1, M 2 a M 3, M 4 s průměrnou mzdou

Zaměstnanec M 1 a M 2		Zaměstnanec M 3 a M 4	
HM	3 907,33 €	HM	3 153,17 €
daň	1 061,08 €	daň	794,91 €
Soli	58,35 €	Soli	43,72 €
KV	298,81 €	KV	241,22 €
RV	363,38 €	RV	293,40 €
AV	48,84 €	AV	39,41 €
PV	59,59 €	PV	48,09 €
ČM	2 017,18 €	ČM	1 692,58 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 14, 15, 16 a 17

Daňová třída V má druhé nejvyšší daňové zatížení zaměstnanců. Zaměstnanec s příjmem 3 907,33 € má zatížen příjem zdaněním ve výši 28,65 %. ČM zaměstnance činí 51,62 % z jeho HM. Sociální zatížení zaměstnance činí 19,73 % příjmu. Tato sazba je stejná i v případě, že výše mzdy činí 3 153,17 €. U této výše HM činí daňové zatížení 26,60 % a zaměstnanci zůstane ČM ve výši 53,67 % hrubého příjmu.

Zaměstnanec N 1 pochází ze západní části SRN, jeho HM činí 3 907,33 €, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu III, není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se s rodinou přestěhoval do východní části SRN (N 2) a jeho daňové znaky zůstaly stejné. Pro simulaci mezd platí vše výše uvedené,

ale zaměstnanec pobírá HM 3 153,17 € (N 3) a bydlí nejdříve v západní části SRN, později ve východní části SRN (N 4).

Tabulka 13: Výpočet ČM u zaměstnanců N 1, N 2 a N 3, N 4 s průměrnou mzdou

Zaměstnanec N 1 a N 2		Zaměstnanec N 3 a N 4	
HM	3 907,33 €	HM	3 153,17 €
daň	366,66 €	daň	206,5 €
Soli	0 €	Soli	0 €
KV	298,91 €	KV	241,22 €
RV	363,38 €	RV	293,24 €
AV	48,84 €	AV	39,41 €
PV	59,59 €	PV	48,09 €
ČM	2 769,95 €	ČM	2 324,71 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 18, 19, 20 a 21

Zatížení sociálními odvody činí pro zaměstnance 19,73 % hrubého příjmu. V případě HM 3 907,33 € je zaměstnancův příjem zatížen daňovým odvodem ve výši 9,38 %. ČM činí 70,89 % hrubého příjmu. Daňový odvod v případě HM 3 153,17 € činí 6,55 % a ČM pak 73,72 %.

Odvody zaměstnavatele jsou opět 22,16 % (viz přílohy č. 35 až 42). Tato sazba se neliší od minimálního příjmu a nebude se lišit ani u vysokého příjmu, jelikož jednotliví zaměstnanci jsou vždy pojištěni u Techniker Krankenkasse. Sazba by se lišila pouze v případě jiných pojišťoven, nebo pokud by si zaměstnavatel zvolil jinou výši procentní sazby na pojištění U1.

4.1.3 Vysoký příjem

Příklady na výpočet ČM pro zaměstnance s vysokým příjmem jsou pro zaměstnance v ČR provedeny na výši příjmu 140 000 Kč a pro zaměstnance z východní i západní SRN pro příjem ve výši 7 000 € (v přepočtu cca 175 000 Kč).

Zaměstnanec O pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Zaměstnanec P pochází z ČR, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele a u druhého zaměstnavatele nepodepsal prohlášení k dani.

Tabulka 14: Výpočet ČM u zaměstnanců O a P s vysokou mzdou

Zaměstnanec O		Zaměstnanec P	
HM	140 000 Kč	HM	140 000 Kč
SP zaměstnance	9 100 Kč	SP zaměstnance	9 100 Kč
ZP zaměstnance	6 300 Kč	ZP zaměstnance	6 300 Kč
SHM	187 320 Kč	SHM	187 320 Kč
ZD	187 400 Kč	ZD	187 400 Kč
Daň 15 %	28 110 Kč	Daň 15 %	28 110 Kč
Solidární daň	644 Kč	Solidární daň	644 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	Slevy na dani	0 Kč
Záloha na daň	26 040 Kč	Záloha na daň	28 110 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč	Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč
ČM	97 916 Kč	ČM	95 846 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec O má svůj hrubý příjem zatížen daní v celkové výši 19,06 %, čistá mzda činí 69,94 % z hrubého příjmu zaměstnance. Zaměstnanec P obdrží ČM ve výši 68,46 % hrubého příjmu, který je zdaněn celkem 20,54 %. Do daňového zatížení zaměstnanců je započítána i solidární daň. Zaměstnanec O, P i Q platí sociální odvody ve výši 11 % svého hrubého příjmu.

Zaměstnanec Q z ČR ve věku 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele a podepsal u něj prohlášení k dani.

Tabulka 15: Výpočet ČM u zaměstnance Q s vysokou mzdou

Zaměstnanec Q	
HM	140 000 Kč
SP zaměstnance	9 100 Kč
ZP zaměstnance	6 300 Kč
SHM	187 320 Kč
ZD	187 400 Kč
Daň 15 %	28 110 Kč
Solidární daň	644 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč
Záloha na daň	26 040 Kč

Zaměstnanec Q	
Daňové zvýhodnění na děti	2 884 Kč
Finální výše zálohy na daň	23 156 Kč
ČM	100 800 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec Q má díky daňovému zvýhodnění na děti zdaněn příjem ve výši 17 % včetně solidární daně. ČM k výplatě činí 72 % zaměstnancovo HM.

Sociální odvody zaměstnavatele v ČR pro tyto zaměstnance činí také 33,8 % z HM zaměstnanců.

Mzdový list zaměstnanců v SRN s vysokými příjmy, kteří jsou pojištěni dobrovolně nebo privátně se vzhledově liší od listů zaměstnanců, kteří jsou povinně pojištěni – např. viz příloha č. 22. KV a PV je počítané z maximální částky 4 537,50 €. RV a AV je pro západní země počítané z maximální hranice 6 700 € a ve východních zemích z hranice 6 150 €. Tito zaměstnanci mají na mzdovém listu KV a PV zobrazené až po položce čistý výdělek a to ve formátu odpočtu celkového pojištění za zaměstnance (Beitrag KV/PV) a příspěvku ve výši jedné poloviny od zaměstnavatele (Zuschuss KV/PV)³⁹.

Zaměstnanec R 1 pochází ze západní části SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má jednoho zaměstnavatele a daňovou třídu I, není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se přestěhoval do východní části SRN a jeho daňové znaky zůstaly stejné – R 2.

Tabulka 16: Výpočet ČM u zaměstnanců R 1 a R 2 s vysokou mzdou

Zaměstnanec R 1		Zaměstnanec R 2	
HM	7 000 €	HM	7 000 €
daň	1 799,16 €	daň	1 815,50 €
Soli	98,95 €	Soli	99,85 €
KV	347,12 €	KV	347,12 €
RV	623,10 €	RV	571,95 €

³⁹ Toto je uvedeno z praktického hlediska, jelikož zaměstnanec se může rozhodnout, že si dané pojištění bude platit na pojišťovnu sám a v tom případě by se ve spodní části mzdového listu zobrazoval pouze příspěvek zaměstnavatele na dané sociální odvody.

Zaměstnanec R 1		Zaměstnanec R 2	
AV	83,75 €	AV	76,88 €
PV	80,54 €	PV	80,54 €
ČM	3 967,38 €	ČM	4 008,16 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 22 a 23

Zaměstnanci R 1 i R 2 jsou oba zatíženi sociálními odvody ve výši 19,97 % jejich příjmu. Zaměstnanec R 1 má svůj příjem zatížen 27,12 % daně z příjmu. Teoreticky by jeho čistý příjem měl činit 52,91 % z hrubého příjmu. Ve skutečnosti však vlivem nižších hranic pro výpočet sociálních odvodů činí skutečná výše ČM 56,68 % hrubého příjmu. U zaměstnance R 2 činí daňová zátěž 27,36 % HM (dáno daňovými znaky a spolkovou zemí, ve které vykonává zaměstnanec své povolání – daň se mění i s místem výkonu práce). Teoreticky by měl zaměstnanec obdržet ČM ve výši 52,67 % svého hrubého příjmu, kvůli maximální hranici pro výpočet SV však nakonec obdrží 57,26 % své HM.

Pro demonstraci je uvedena příloha č. 24 (zaměstnanec R 3, který má stejné znaky jako R 1), kde je vidět jak by mohl vypadat mzdový list zaměstnance, který je privátně pojištěn a nedodal zaměstnavateli potvrzení o příspěvcích (obsahující § 257 SGB V a § 61 SGB XI), které si platí na své soukromé pojištění, tudíž mu zaměstnavatel na jeho privátní pojištění nemůže poskytnout příspěvek.

Zaměstnanec S 1 pochází ze západní části SRN, je mu 25 let, je svobodný a bezdětný, má dva zaměstnavatele, u druhého zaměstnavatele má daňovou třídu VI, není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se přestěhoval do východní části SRN a jeho daňové znaky zůstaly stejné – S 2.

Tabulka 17: Výpočet ČM u zaměstnanců S 1 a S 2 s vysokou mzdou

Zaměstnanec S 1		Zaměstnanec S 2	
HM	7 000 €	HM	7 000 €
daň	2 285,16 €	daň	2 301,50 €
Soli	125,68 €	Soli	126,58 €
KV	347,12 €	KV	347,12 €
RV	623,10 €	RV	571,95 €
AV	83,75 €	AV	76,88 €
PV	80,54 €	PV	80,54 €
ČM	3 454,65 €	ČM	3 495,43 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 25 a 26

Zaměstnanci zaplatí SV ve výši 19,97 % z jejich HM. Zaměstnanec S 1 má zdaněný svůj příjem ve výši 34,44 % svého hrubého příjmu. Teoreticky by měla jeho ČM činit 45,59 % hrubého příjmu, fakticky je to však 49,35 %. Zaměstnanec S 2 odvede daň ve výši 34,69 % a teoreticky by mu mělo zůstat 45,34 % své HM, ale fakticky mu zůstane mu 49,93 %.

Zaměstnanec T 1 pochází ze západní části SRN, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které neuplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu V., není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se s rodinou přestěhoval do východní části SRN a jeho daňové znaky zůstaly stejné – T 2.

Tabulka 18: Výpočet ČM u zaměstnanců T 1 a T 2 s vysokou mzdou

Zaměstnanec T 1		Zaměstnanec T 2	
HM	7 000 €	HM	7 000 €
daň	2 253,66 €	daň	2 270 €
Soli	123,95 €	Soli	124,85 €
KV	347,12 €	KV	347,12 €
RV	623,10 €	RV	571,95 €
AV	83,75 €	AV	76,88 €
PV	69,19 €	PV	69,19 €
ČM	3 499,23 €	ČM	3 540,01 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 27 a 28

Zaměstnanci, kteří mají děti a jsou pojištěni u Techniker Krankenkasse zaplatí na sociálních odvodech 19,73 % své HM. Daňové zatížení zaměstnance T 1 činí 33,97 % HM.

Teoreticky by jeho ČM měla činit 46,30 % hrubého příjmu, ve skutečnosti však obdrží 49,99 % svého hrubého příjmu.

Zaměstnanec T 2 má svůj příjem zatížen 34,21 % daně z příjmu a teoreticky by měla jeho ČM činit 46,06 % jeho HM. Reálně však obdrží 50,57 % svého hrubého příjmu.

Zaměstnanec U 1 pochází ze západní části SRN, je mu 35 let, je ženatý a má 2 děti, na které uplatňuje zvýhodnění, jednoho zaměstnavatele, daňovou třídu III., není přihlášený k žádné církvi. Zaměstnanec se s rodinou přestěhoval do východní části SRN a jeho daňové znaky zůstaly stejné (U 2).

Tabulka 19: Výpočet ČM u zaměstnanců U 1 a U 2 s vysokou mzdou

Zaměstnanec U 1		Zaměstnanec U 2	
HM	7 000 €	HM	7 000 €
daň	1 212,50 €	daň	1 225,50 €
Soli	44,45 €	Soli	45,10 €
KV	347,12 €	KV	347,12 €
RV	623,10 €	RV	571,95 €
AV	83,75 €	AV	76,88 €
PV	69,19 €	PV	69,19 €
ČM	4 619,89 €	ČM	4 664,26 €

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 29 a 30

Zaměstnanci odvedou na SV 19,73 % ze svého hrubého příjmu. Daňové zatížení zaměstnance U 1 je ve výši 17,96 % a zaměstnance U 2 ve výši 18,15 % jejich hrubých příjmů. Zaměstnanec U 1 by měl teoreticky obdržet 62,31 % své HM, prakticky je to však 66 %. Zaměstnanec U 2 by měl obdržet 62,12 % své HM, fakticky je to však 66,63 %.

Zaměstnavatel je zatížen opět ve všech případech sociálními odvody ve výši 22,16 % HM zaměstnanců (viz přílohy č. 43 a 44).

4.1.4 Zaměstnanci nemocní 10 dní

V ČR se prvních 14. dní nemoci (karantény) proplácí zaměstnanci 60 % z průměrného redukovaného výdělku. Tuto částku obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele prostřednictvím mzdy. V SRN proplácí prvních 42 dní nemoci zaměstnavatel a pojišťovna

mu částku v případě, že se jedná o firmu do 30 zaměstnanců, vrací zpět v přepočtu dle procentuální sazby, na kterou platí zaměstnavatel pojištění. V případě, že se jedná o společnost, která zaměstnává více než 30 zaměstnanců, pojišťovna již nevrací nic a vše jde na zaměstnavatelovy náklady.

Následné ukázky jsou propočítány pro zaměstnance se všemi třemi typy výdělků, pouze pro bezdětné a s podepsaným přihlášením k dani z příjmu fyzických osob. Příjem pro zaměstnance ze SRN je krácen třicetidenní metodou krácení a sazba na pojištění U1 je stejná, jako ve výše uvedených příkladech – zaměstnanci v SRN jsou pojištěni u Techniker Krankenkasse, zaměstnavatel platí pojištění ve výši 1,90 % a případná vratka za nemocnými zaměstnanci (Erstattung) činí 70 % z vyplacené HM za nepřítomnost.

4.1.4.1 Minimální příjem

Zaměstnanec v ČR, jehož průměrná HM činí 80 Kč za hodinu, obdrží na základě výpočtu náhrady mzdy za 10 dní nemoci placené zaměstnavatelem 3 456 Kč (výpočet v příloze č. 45). Tuto částku k výplatě dostane čistého a zaměstnavateli pojišťovna tyto náklady na zaměstnance neproplácí zpět.

Zaměstnanec pracující v SRN obdrží v době nemoci stejný příjem, jako kdyby pracoval. V případě, že tento zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 30 osob, pojišťovna zaměstnavateli neuhradí nic zpět, jelikož tento zaměstnavatel nehradí pojištění U1. Zaměstnanec s měsíční mzdou 1 592,90 € obdrží po dobu své nemoci 530,97 € HM. Pokud tento zaměstnanec onemocní u společnosti, která si hradí pojištění U1, obdrží zpět částku 371,67 € od pojišťovny. Skutečné náklady zaměstnavatele na tohoto nemocného zaměstnance by tedy činily 159,30 €.

4.1.4.2 Průměrný příjem

V případě, že zaměstnancův hrubý hodinový výdělek činí 200 Kč a onemocní na 10 dní, obdrží za těchto 10 dní 8 508 Kč čistého (viz příloha č. 46).

Zaměstnanec v západní části SRN obdrží opět 100 % svého výdělku, jako v případě přítomnosti na pracovišti. Z HM 3 907,33 € činí hrubý příjem za dobu nepřítomnosti 1 302,44 €. Pokud platí zaměstnavatel U1, v případě Techniker Krankenkasse se mu vrátí

zpět 70 % z této částky, což je 911,71 €. Skutečné náklady na nemocného zaměstnance tudíž činí 390,73 €.

Pokud HM zaměstnance z východu SRN činí 3 153,17 €, za 10 dní nepřítomnosti v zaměstnání obdrží HM ve výši 1 051,06 €. Pokud jej zaměstnává zaměstnavatel, který platí pojištění U1, pojišťovna vrátí částku ve výši 735,74 €, skutečný náklad na nepřítomného zaměstnance činí 315,32 €.

4.1.4.3 Vysoký příjem

Zaměstnanec z ČR, jehož průměrná hodinová mzda činí 840 Kč, obdrží za dobu své nepřítomnosti 15 108 Kč čistého (viz příloha č. 47).

V SRN, pokud vydělává zaměstnanec 7 000 € měsíčně, obdrží za 10 dní nepřítomnosti kvůli nemoci 2 333,33 € hrubého. Pokud platí zaměstnavatel pojištění U1, zaměstnancova pojišťovna vrátí zaměstnavateli na západě SRN zpět 1 563,33 €, jelikož pojišťovna vrací náhradu pouze z hranice pro maximální odvody na KV a PV, což je 6 700 €. Skutečný náklad na nepřítomného zaměstnance činí tedy 770 €. Pokud by se zaměstnanec nacházel ve východní části SRN, pojišťovna vrací náhradu zaměstnavateli pouze z maximální výše odvodu, což je 6 150 €. Částka vracená od pojišťovny tudíž bude činit 1 435 € a zaměstnavatel by tudíž vynaložil skutečný náklad ve výši 898,33 €.

4.1.5 Zaměstnanci na mateřské dovolené

Ženy v ČR, které porodí jednoho potomka, nikoli vícčata, čerpají mateřskou dovolenou 28 týdnů (196 dní), v sousední SRN se jedná o 14 týdnů (99 dní).

Výpočty jsou aplikovány na všechny tři typy výše uvedených příjmů. Pro tento příklad jsou opět vybrány zaměstnankyně ve věku 25 let, které v ČR podepsaly prohlášení k dani z příjmu a v SRN mají daňovou třídu I (toto může nastat například, pokud ženy ještě s partnerem nejsou oddány).

Výše peněžité pomoci v mateřství v ČR vychází z průměru hrubých příjmů za posledních odpracovaných 12 měsíců. V SRN se příspěvek na mateřskou dovolenou vypočítá z posledních 3 čistých příjmů před měsícem, ve kterém žena nastupuje na mateřskou.

Předpokládaný datum porodu nastane 2. října 2019. Žena z ČR odejde na mateřskou šest týdnů před porodem. Na mateřskou tudíž nastoupí 21. srpna 2019 a poslední den mateřské nastane 4. března 2020. Žena ze SRN nastoupí na mateřskou též 21. srpna 2019, ale poslední den nastane již 27. listopadu 2019.

Průměrná hrubá mzda žen v ČR za 12 měsíců v rozhodném období činí v případě:

- nízkého příjmu 14 000 Kč/měsíc,
- průměrného příjmu 34 000 Kč/měsíc,
- vysokého příjmu 144 000 Kč/měsíc.

Čistá mzda žen za období poslední odpracovaných tří měsíců činí pro zaměstnankyně:

- s nízkým příjmem 3 541,89 €,
- s průměrným příjmem na západě SRN 7 280,04 €,
- s průměrným příjmem na východě SRN 6 123,60 €,
- s vysokým příjmem 11 902,14 €.

Výpočty finálních částek, které žena obdrží v dané zemi, a s konkrétní výší příjmu za dané období mateřské se nachází v přílohách č. 48-54.

Níže uvedená tabulka charakterizuje, jakou čistou finální částkou žena z ČR disponuje při odchodu na mateřskou. Tento obnos vyplatí ženě Česká správa sociálního zabezpečení.

Tabulka 20: Výše peněžité pomoci v mateřství ženy v ČR

Výše peněžité pomoci v mateřství zaměstnankyň v ČR		
Příjem	Částka za 196 dní	Průměrná měsíční částka
Nízký	63 308 Kč	9 690 Kč
Průměrný	151 900 Kč	23 250 Kč
Vysoký	261 856 Kč	40 080 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V SRN je patrný rozdíl na první pohled, žena v době odchodu na mateřskou dovolenou pobírá téměř totožnou ČM, jako v případě, že by chodila do zaměstnání. Zaměstnavatel

obdrží částku vyplacenou zaměstnankyni zpět na účet, jelikož si platí u pojišťovny pojištění U2 a částku 13 € za den obdrží zaměstnankyně přímo od pojišťovny.

Tabulka 21: Výše příspěvku na mateřskou dovolenou v SRN

Výše peněžité pomoci v mateřství zaměstnankyň v SRN				
Příjem	Částka za 99 dní vyplacená od zaměstnavatele	Částka za 99 dní vyplacená od pojišťovny	Průměrná měsíční částka včetně 13 € příspěvku pojišťovny	Přepočítáno na Kč kurzem 25 Kč/1 €
Nízký	2 608,65 €	1 287,00 €	1 180,50 €	29 512,50 Kč
Průměrný na západě SRN	6 721,11 €	1 287,00 €	2 426,70 €	60 667,50 Kč
Průměrný na východě SRN	5 449,95 €	1 287,00 €	2 041,50 €	51 037,50 Kč
Vysoký	11 805,75 €	1 287,00 €	3 967,50 €	99 187,50 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.6 Zaměstnanci s exekucí

V říjnu 2019 obdržel zaměstnavatel nařízení o exekuci na základě výsledku soudního řízení, kvůli nezaplacené pokutě za parkování z roku 2014. Výše exekuce v SRN je 8 000 € (cca 200 000 Kč), v ČR 100 000 Kč.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, zaměstnanci v SRN platí exekuci na základě svého čistého příjmu a počtu vyživovaných osob v domácnosti. Vše vychází z exekuční tabulky (Pfändungstabelle) a částky, které jsou nad 3 613,08 €, jsou plně zabavitelné.

Tabulka 22: Výše exekuční srážky v SRN – 1. část

Příjem	Čistý příjem zaměstnance s daňovou třídou, počtem vyživovaných osob a výše exekuční srážky					
	I	0 osob	Srážka	VI	0 osob	Srážka
Nízký		1 180,63 €	0,99 €		950,93 €	0,00 €
Průměrný na západě		2 426,68 €	868,99 €		1 973,47 €	553,99 €
Průměrný na východě		2 041,20 €	602,99 €		1 649,97 €	322,99 €
Vysoký na západě		3 967,38 €	2 056,29 €		3 454,65 €	1 589,99 €
Vysoký na východě		4 008,16 €	2 097,07 €		3 495,43 €	1 617,99 €

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky č. 22 je patrné, že osoby, které nevyživují žádné další osoby, mají příjem zabavitelný snáz, než v tabulce č. 23, kde je vidět, že pokud zaměstnanec vyživuje tři osoby v domácnosti, exekuci bude splácet dlouhou dobu.

Tabulka 23: Výše exekuční srážky v SRN – 2. část

Příjem	Čistý příjem zaměstnance s daňovou třídou, počtem vyživovaných osob a výše exekuční srážky					
	V	3 osoby	Srážka	III	3 osoby	Srážka
Nízký	993,16 €		0,00 €	1 278,70 €		0,00 €
Průměrný na západě	2 017,18 €		0,00 €	2 769,95 €		193,08 €
Průměrný na východě	1 692,58 €		0,00 €	2 324,71 €		61,08 €
Vysoký na západě	3 499,23 €		412,08 €	4 619,89 €		1 454,89 €
Vysoký na východě	3 540,01 €		427,08 €	4 664,26 €		1 499,26 €

Zdroj: Vlastní zpracování

V ČR se exekuce vypočítá také na základě čisté mzdy, ale nikoli podle exekuční tabulky, tak jak je tomu v SRN, ale na základě výpočtu uvedeného v teoretické části práce (str. 28). Výpočet exekuce byl proveden za pomoci kalkulačky pro výpočet srážek ze mzdy, která je k dispozici na webové stránce Justice.cz, kterou provozuje Ministerstvo spravedlnosti (konkrétní výstupy z kalkulačky jsou v přílohách č. 55-60).

Konkrétní výši srážek pro jednotlivé zaměstnance z příkladů, uvedených výše ukazuje následující tabulka.

Tabulka 24: Výše exekuční srážky v ČR

Příjem	Čistý příjem zaměstnanců, kteří podepsali prohlášení k dani a výše exekuční srážky			
	Svobodný, bezdětný	Srážka	Ženatý, 2 děti	Srážka
Nízký	11 267 Kč	1 612 Kč	14 151 Kč	966 Kč
Průměrný	24 602 Kč	6 057 Kč	27 486 Kč	5 411 Kč
Vysoký	97 916 Kč	79 629 Kč	100 800 Kč	76 691 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V ČR je plně zabavitelná částka nad 19 286 Kč pro osoby, které nemají vůči nikomu vyživovací povinnost. S každou další vyživovanou osobou se částka navyšuje.

4.2 Výsledky řízených rozhovorů

Pro získání informací o fungování mzdových systémů, postupů v praxi a přenosu dat mezi institucemi a zaměstnavatelem byly provedeny řízené rozhovory. Na otázky odpovídalo celkem šest mzdových účetních. Tři z nich zpracovávají mzdy pro zaměstnance v ČR a zbylé tři pro zaměstnance v SRN. Rozhovory jsou v plném znění přepsány do příloh č. 61 až 66.

Podmínkou bylo účinkování v praxi minimálně 2 roky. Jedna z účetních zpracovává mzdy již 19 let. Účetní pracují v softwarech Loga, Paisy, Edlohn, Helios Orange, Nugget, Pohoda, Byznys, Money S4 a Info office. Pro zúčtování menších firem se hodí softwary Edlohn, Pohoda a Byznys, Nugget, Money S4 a Info Office. Pro větší klienty jsou určeny zejména softwary Loga, Paisy a Helios. Z rozhovorů vyplynulo, že někteří klienti dané problematice mezd rozumí a někteří naopak vůbec, toto je dost individuální a tudíž každá účetní poskytuje své služby trošku jinak.

Na otázku, jak se změnil přenos dat poté, co nabyl platnosti zákon o ochraně osobních údajů, odpověděly účetní, že nijak zásadně, jelikož kvůli práci s citlivými daty již předtím než zákon nabyl platnost, komunikovaly přes zabezpečené portály.

Z rozhovorů dále vyplynulo, že v ČR nejsou žádné rozdíly ve výpočtu mezd. Na celém území se dodržují stejné standardy a pravidla. Oproti tomu v SRN je mzdové účetnictví specifické pro různé spolkové země. Největší rozdíl je mezi bývalým východním blokem SRN a západními zeměmi. Tyto rozdíly se však postupně srovnávají. Jedná se o maximální hraniční částky pro výpočet sociálních odvodů a o výši církevní daně v některých spolkových republikách. Jedna účetní uvedla rozdíl i u spolkové republiky Brémy (poplatek pracovní komoře).

Rozsah poradenských služeb ohledně mezd se také u jednotlivých účetních liší. Některé doporučují jak data zadat, jiné ne. Toto závisí na regulích konkrétní společnosti, která mzdy zúčtovává.

Zaměstnanci jsou zadáváni do mzdových systémů na základě vstupních dotazníků nebo jiných formulářů a samozřejmě jsou důležité osobní údaje. Bez nich zaměstnanec do

systemu nelze založit. V případě, že se stane, že některý z údajů je chybný, mzdové systémy umožňují korekci přihlášek na pojišťovny a plateb na zdravotní pojišťovny.

V případě, že výplatní páska obsahuje chybu například ve složce mzdy, také není problém je opravit. Systémy samy přepočítají chybné částky a dojde tak k automatické opravě odvodů a čisté mzdy. Oprava výplatní pásky v ČR je možná ve lhůtě tří let zpětně a v SRN vždy rok zpětně, kdy se opravy v předchozím roce dodávají sazbami v roce aktuálním.

V SRN by měly být mzdy vytvořeny vždy v aktuálním měsíci do termínu pro odevzdání Beitragsnachweisu (prohlášení o příspěvku)⁴⁰. V případě, že se tento termín pro odeslání Beitragsnachweisu nestihne, odesílá se na pojiťovny tzv. Schätzung (odhad) na základě předchozího měsíce a pokud se nestihne zaplatit pojišťovněm včas, vznikají penále.

V ČR se již odpovědi účetních liší. Podstatný je pro ně termín splatnosti a výplaty mezd pro zaměstnance. Splatnost příspěvků na pojiťovny je tolik netrápí. Dotázaným mzdovým účetním se nestává, že by se termíny nestihly.

Kolik peněz mají pojiťovny obdržet, se dozví jak v ČR, tak v SRN dle přehledů, které jsou zasílány každý měsíc. V SRN se odesílá přehled i na daňový úřad, aby věděl, kolik bude inkasovat od jednotlivých firem. V ČR se provádí vyúčtování daně z příjmu jednou ročně.

Přihlášení na pojiťovnu a další instituce probíhá v SRN prostřednictvím mzdového softwaru. V ČR přes datovou schránku nebo elektronicky v rámci programu, lze i papírovou formou. ČR nemusí registrovat zaměstnance na daňovém úřadě.

Po uzavření mezd probíhá výplata mezd na bankovní účty zaměstnanců bezhotovostně nebo hotovostně. Buď si toto na základě podkladů od mzdové kanceláře řeší společnosti samy, nebo lze tyto služby provádět prostřednictvím mzdové kanceláře.

V případě, že otěhotní zaměstnankyně, v SRN potřebují mzdové účetní znát předpokládaný termín porodu, na základě kterého vypočítají začátek a konec mateřské. Vše je nahlášeno na pojiťovnu elektronicky přímo ze mzdového softwaru. Pro ženy v ČR je důležité znát

⁴⁰ Většinou se jedná o termín mezi 20. a 23. kalendářním dnem v měsíci.

rovnou datum nástupu na mateřskou dovolenou a potvrzení se zasílá na správu sociálního zabezpečení elektronicky.

Pokud onemocní zaměstnanec v SRN, tak se na základě nemocenky zadá nemoc do systému. Přes systém je elektronicky možné poptat, zda souvisí nemoc s nějakou jinou zadanou v systému. Pokud je nemoc delšího trvání (nad 43 dní), přes systém se odesílá potvrzení o výdělku zaměstnance⁴¹. Pokud firma platí pojištění U1 přes systém se generuje i žádost o vrátno od pojišťovny.

V ČR potřebují mzdové účetní pro zadání krátkodobé nemoci do systému třetí díl neschopenky a pátý díl neschopenky pro její ukončení. Zaměstnanec by měl ohlásit nemoc zaměstnavateli co nejdříve. Pro případ dlouhotrvající nemoci je důležitý čtvrtý díl nemocenky.

Pokud má zaměstnanec nařízenou exekuci, tak se v SRN zadá po přečtení dokumentu do systému a systém vše přepočítá dle platné Pfändungstabelle. V ČR toto probíhá obdobně, po zadání do systému se vše počítá automaticky.

Firemní audit ze strany institucí se v SRN provádí každé 4 roky, jen u finančního úřadu to není pravidlem. V ČR se audit koná přibližně každé 3 až 5 let z důvodu promlčecí lhůty, audit z finančního úřadu nelze určit.

Zaměstnanci se občas se zaměstnavateli soudí, ale nelze určit jak moc je to časté a kvůli čemu.

V případě, že má zaměstnanec obdržet nějakou odměnu po ukončení pracovního poměru, v SRN obdrží daňovou třídu 6 a je do mzdy opět nastaven pouze na aktuální měsíc a zadá se s poznámkou, že toto je vedlejší činnost. V ČR umožňují softwary přepočítat odměny jednoduše i po odchodu zaměstnance. Žádné speciální nastavení zde neprobíhá.

⁴¹ Kvůli vyplácení nemocenské od pojišťovny.

Mzdy se sestavují v závislosti na velikosti firmy buďto hodiny nebo dny a mzdové účetní vyřizují veškeré záležitosti kolem mezd jako je komunikace s pojišťovny, auditory, atd. (v závislosti na tom, co mají společnosti se mzdovou kanceláří nasmlouvané).

Jako dodatek jedna účetní uvedla, že se domnívá, že mzdy v SRN jsou jednodušší v tom, že veškeré věci jsou komunikovány elektronicky přímo přes mzdový systém, další uvedla totéž a dodala, že hlavní rozdíl ještě vidí v tom, že v ČR obdržíme vždy výplatu za předchozí měsíc a v SRN se mzdy vyhotovují v aktuálním měsíci pro aktuální měsíc.

5 Výsledky a diskuse

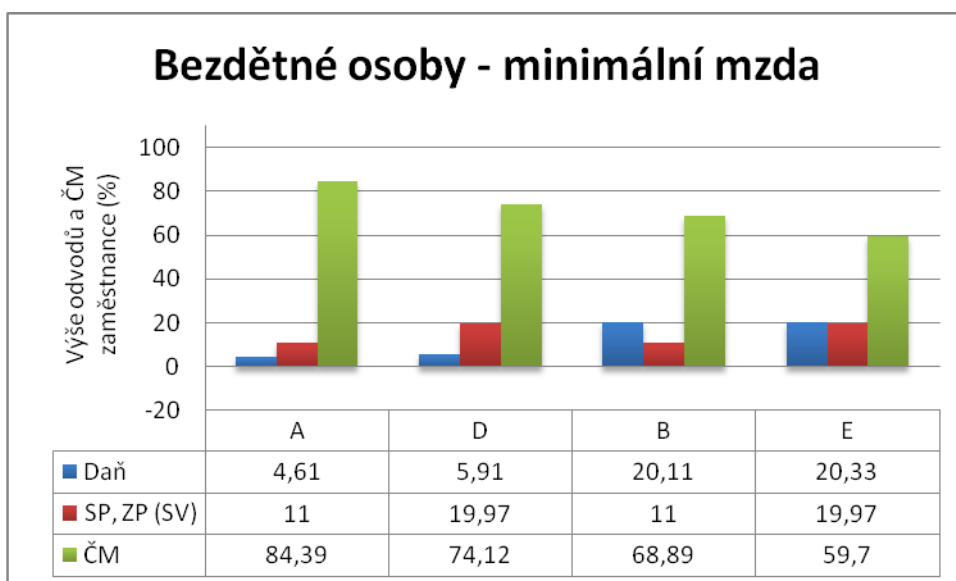
Modelové příklady z kapitoly č. 4 prokázaly, že zaměstnavatel je zatížen odvody na sociální pojištění v ČR ve výši 34,8 % a v SRN, u zaměstnanců, kteří jsou pojištěni u Techniker Krankenkasse ve výši 22,16 %.

Samotní zaměstnanci v ČR odvádějí SP a ZP ve výši 11 % své HM. Zaměstnanci v SRN, kteří nemají děti, odvádí SV ve výši 19,97 % a ti, kteří mají děti, ve výši 19,73 %.

Významné jsou rozdíly zejména ve výši daňového zatížení jednotlivých zaměstnanců.

Z grafu uvedeného níže, je patrné, že bezdětný zaměstnanec A s minimální mzdou, který v ČR uplatňuje slevu na poplatníka daně z příjmu, odvádí zálohu na daň z příjmu ve výši 4,61 %. Zaměstnanec s minimální mzdou v SRN (D) odvádí daň ve výši 5,91 %, pokud je právě toto zaměstnání jeho hlavní a má daňovou třídu I. Výplata ČM je vlivem nižšího odvodu zaměstnance na SP a ZP vyšší v ČR. Nutno zmínit, že minimální mzda činí v ČR 13 350 Kč a v SRN je to v přepočtu 39 822,50 Kč. Obdobná je pro zaměstnance v obou zemích výše zatížení minimálního příjmu z hlediska daně v případě, že zaměstnanec v ČR neuplatňuje slevu na poplatníka daně z příjmu (B), jeho daňová povinnost činí 20,11 % a v SRN v případě, že zaměstnanec má jiné hlavní zaměstnání (E) a tento příjem je zdaněn dle daňové třídy VI činí daňová povinnost 20,33 % z HM.

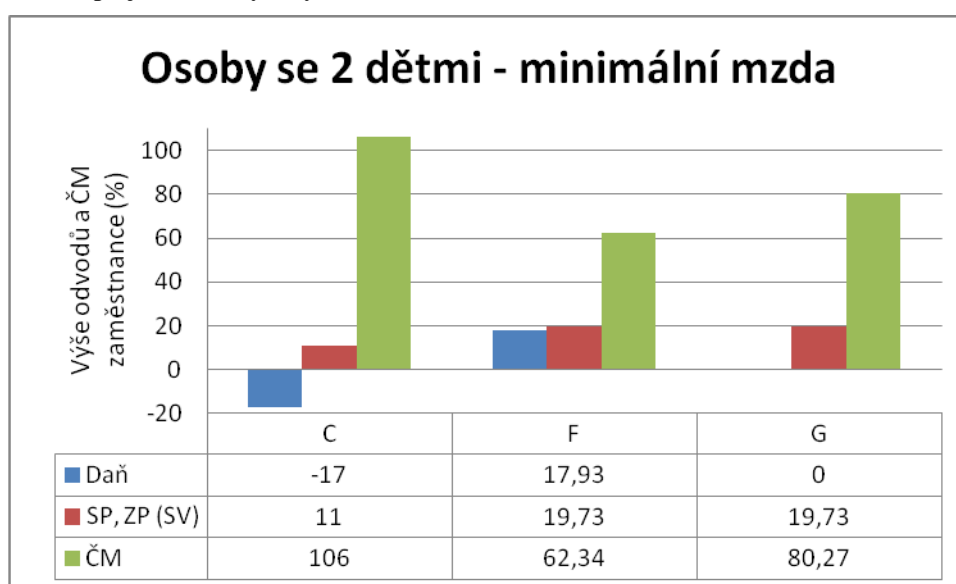
Graf 1: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s minimální mzdou



Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu, se 2 dětmi a minimální mzdou, má v ČR v případě záporné zálohy na daň z příjmu tzv. daňový bonus jako tomu byl v modelovém příkladu u zaměstnance C. Zaměstnanec měl daňovou povinnost ve výši - 17 % a tato negativní daňová povinnost se mu přičetla k HM po odečtení částky na SP a ZP a tudíž obdrží více než 100 % své HM k výplatě. Obdobně je na tom zaměstnanec G ze SRN, který má daňovou třídu III a tudíž nulovou daňovou povinnost. Zaměstnanec F má s daňovou třídou V povinnost zaplatit daň ve výši 17,93 % své HM.

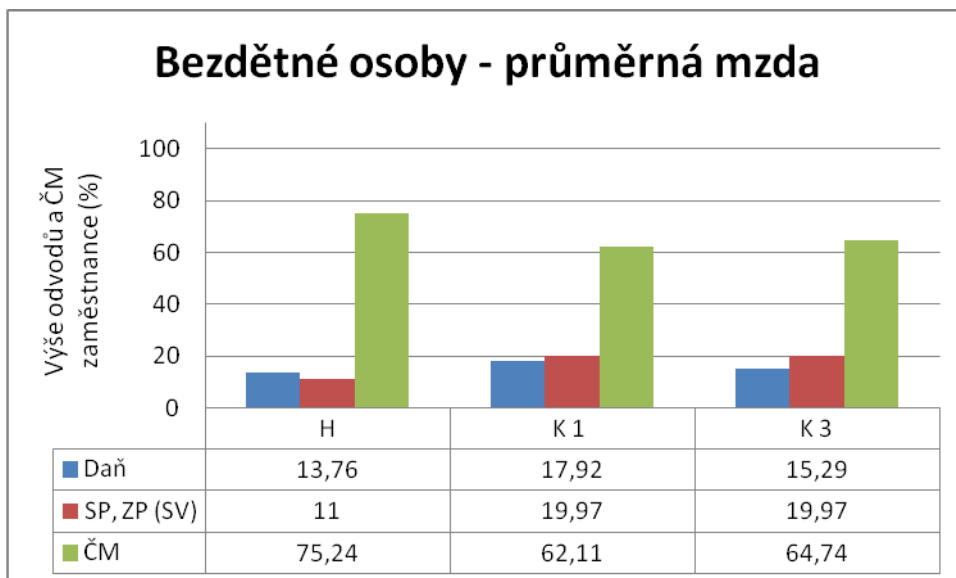
Graf 2: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi a minimální mzdou



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 3 názorně ukazuje, že bezdětný zaměstnanec v ČR (H), s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu, vydělávající průměrnou mzdu, obdrží vyšší částku k výplatě než zaměstnanec v SRN, jelikož jeho daňová povinnost činí 13,76 % jeho HM. Průměrná HM v ČR činí 32 699 Kč. Zaměstnanec K 1 Pracující v západní části SRN, vydělává v přepočtu 97 683,25 € (3 907,33 €) a jeho příjem je zdaněný ve výši 17,92 %. Zaměstnanec K 3 z východní části SRN vydělává v přepočtu 78 829,25 Kč (3 153,17 €) a odvádí ze svého příjmu daň ve výši 15,29 %. Zaměstnanci K 1 a K 3 mají daňovou třídu č. I.

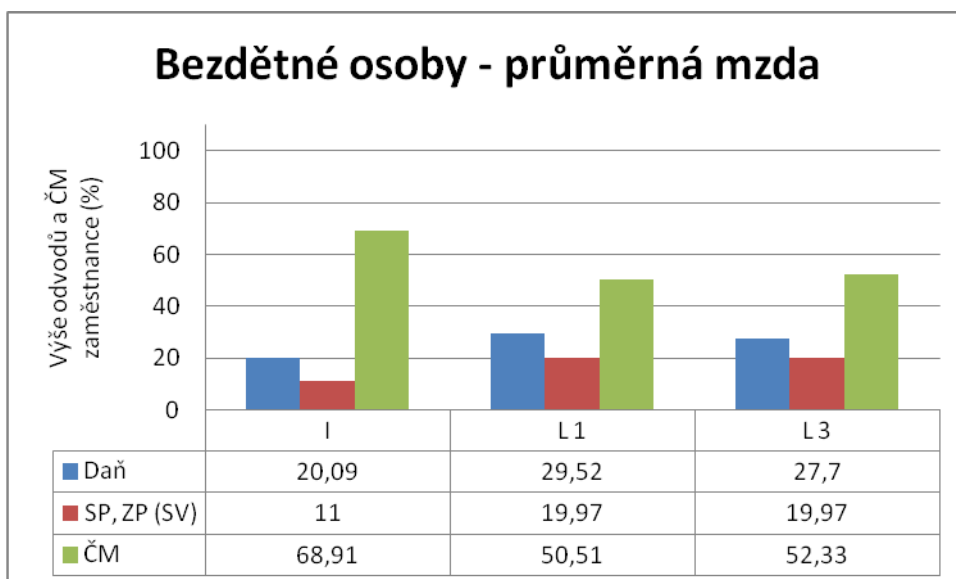
Graf 3: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou (daňová třída I a s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)



Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, že bezdětný zaměstnanec v ČR nemá podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu, platí zálohu na daň z příjmu ve výši 20,09 % své HM. ČM činí 68,91 % z HM, což je více než u zaměstnanců ze SRN.

Graf 4: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s průměrnou mzdou (daňová třída VI a s nepodepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)

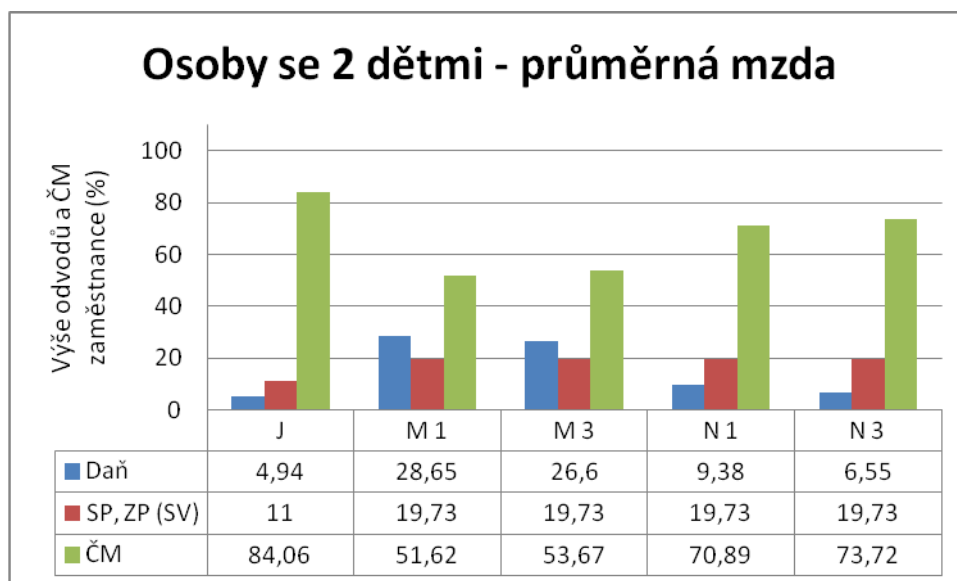


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec L 1 s daňovou třídou VI má zdaněný svůj hrubý příjem (3 907,33 €) ve výši 29,52 %. Zaměstnanec L 3, jehož HM činí 3 153,17 € má příjem zdaněný ve výši 27,7 %.

Na grafu č. 5 je vidět, jak v ČR ovlivňuje výši daňové povinnosti daňové zvýhodnění na děti. Zaměstnanec J díky dvěma dětem dosáhne daňového bonusu, který mu ve výsledku sníží daňovou povinnost a výsledná záloha na daň činí 4,94 % jeho HM. K výplatě zůstane ČM ve výši 84,06 %, což je podstatně vyšší množství než u zaměstnanců v SRN. Zaměstnanec ze západu SRN (M 1), s daňovou třídou V a výší příjmu 3 907,33 € zaplatí daň ve výši 28,65 %. Pokud bude mít tento zaměstnanec stejnou výši příjmu a daňovou třídu III (N 1), daň je pouze 9,38 % HM. Zaměstnanec M 3 pracuje ve východní části SRN, jeho hrubá mzda činí 3 153, 17 € a má daňovou třídu V. Výše daně z příjmu činí 26,60 %. Oproti tomu, kdyby měl daňovou třídu III (N 3), výše daně bude činit pouze 6,55 %. U obou zaměstnanců je vidět, že mezi daňovou třídou V a III je rozdíl na ČM zhruba 20 %.

Graf 5: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi s průměrnou mzdou



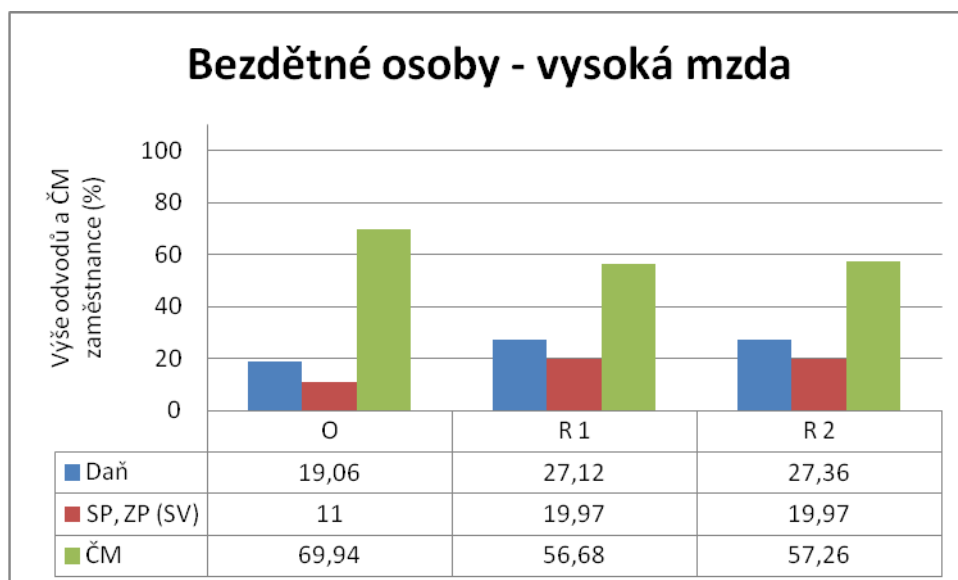
Zdroj: Vlastní zpracování

Modelové příklady pro zaměstnance v ČR s vysokým příjmem jsou počítány pro HM ve výši 140 000 Kč a pro zaměstnance v SRN pro 7 000 € (175 000 Kč).

Zaměstnanci ze SRN platí SV vždy pouze do maximální hranice určené pro odvody. Na západě SRN tato hranice činí 6 700 € a na východě 6 150 €. V případě, že zaměstnanec

vydělává nad tuto hranici, má vyšší ČM, jelikož nemusí odvádět již žádné SV nad tyto maximální hranice.

Graf 6: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s vysokou mzdou (daňová třída I a s podepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)

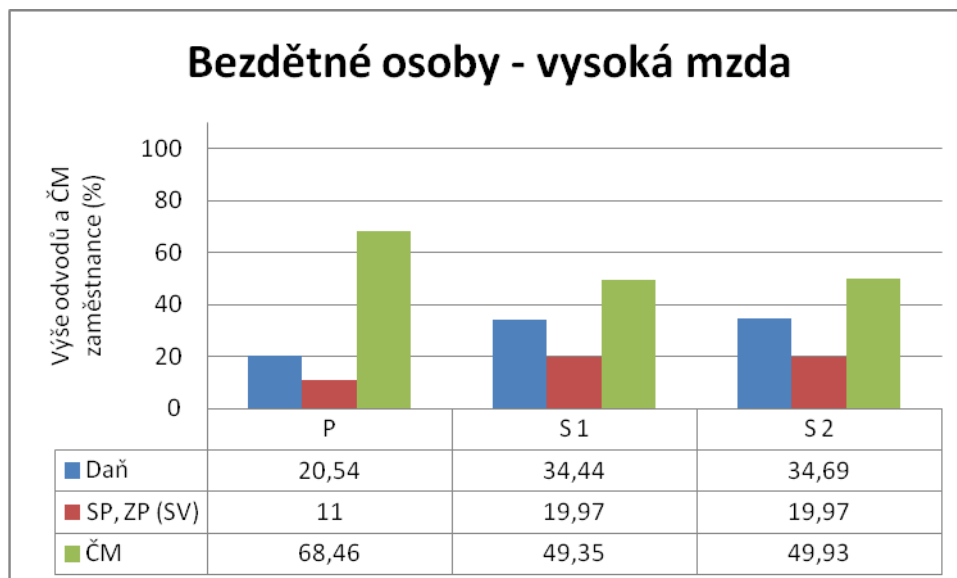


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec O, který je z ČR, odvádí celkovou daň ve výši 19,06 % své HM a k výplatě obdrží ČM ve výši 69,94 %, což je opět více než zaměstnanci ze SRN. Zaměstnanec R 1 pracuje v západní části SRN a jeho daň činí 27,12 %. Zaměstnanec ve východní části SRN odvede daň ve výši 27,36 %. Daňová povinnost zaměstnanců je zde obdobná a oba obdrží zhruba 57 % své HM k výplatě.

Graf č. 7 znázorňuje zaměstnance za obdobných podmínek jako graf 6, pouze s tím rozdílem, že zaměstnanci ze SRN mají daňovou třídu VI a zaměstnanec z ČR nepodepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu. Zaměstnanec P z ČR v tomto případě zaplatí daň ve výši 20,54 %, což je rozdíl pouze ve výši 1,48 % oproti grafu 6. Zaměstnanec S 1 zaplatí v západní části SRN daň ve výši 34,44 % a zaměstnanec S 2 ve východní části SRN 34,69 % své HM. Daňové odvody zaměstnanců jsou téměř stejné a k výplatě obdrží o přibližně 8% bodů ČM méně než zaměstnanci s daňovou třídou I.

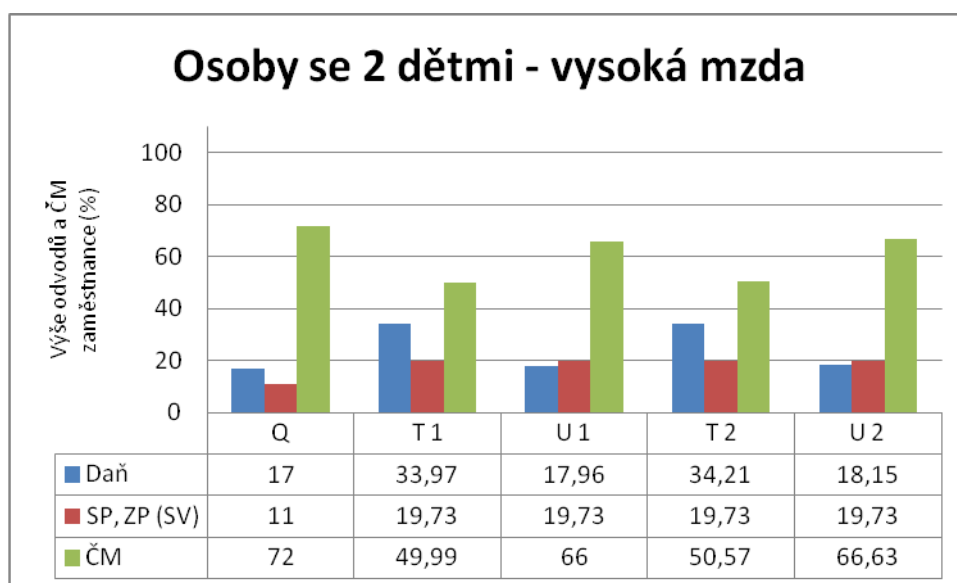
Graf 7: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u bezdětných zaměstnanců s vysokou mzdou (daňová třída VI a s nepodepsaným prohlášením poplatníka daně z příjmu)



Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec Q, který uplatňuje slevu na 2 děti, zaplatí zálohu na dani z příjmu ve výši 17 % a k výplatě obdrží 72 % své HM. Zaměstnanec T 1 se nachází na západě SRN a má daňovou třídu V a zaplatí tak daň ve výši 33,97 %. Oproti tomu zaměstnanec U 1 s daňovou třídou III zaplatí daň o poznání nižší a to ve výši 17,96 %. Zde je jasně vidět, že zaměstnanci s vyšším příjmem si nechávají od finančního úřadu uznat daňovou třídu III.

Graf 8: Zatížení příjmu odvody a výše ČM u zaměstnanců se dvěma dětmi s vysokou mzdou



Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec T 2 pracující na východě SRN zaplatí daň ve výši 34,21 % své HM, jelikož má daňovou třídu V. Zaměstnanec s daňovou třídou III (U 2) odvede daň ve výši 18,15 % své HM. Výše ČM k výplatě se u zaměstnanců s V a III daňovou třídou liší přibližně o 16% bodů.

Zaměstnanci v ČR obdrží během své desetidenní nemoci 60 % z průměrného redukováného výdělku od zaměstnavatele. Zaměstnanci ze SRN 100 % z HM. V případě, že společnost zaměstnává nad 30 zaměstnanců, zaměstnavatel v SRN pokrývá veškeré náklady na nemocného zaměstnance sám. Pokud se jedná o zaměstnavatele s méně než 30 zaměstnanci, platí si zaměstnavatel pojištění U1 a podle sazby, kterou platí, mu pojišťovna vrací zpět poměrnou část výplaty zaměstnance. U modelových příkladů zaměstnavatel platil pojištění ve výši 1,90 % z HM zaměstnance a tudíž mu pojišťovna (Techniker Krankenkasse) vracela 70 % z HM, kterou zaplatil nemocnému zaměstnanci během jeho nemoci. Komentář níže vychází z modelových příkladů, které jsou shrnuty do tabulky v příloze č. 67.

Zaměstnanec z ČR s minimální hodinovou mzdou 80 Kč za hodinu obdrží za deset dní nemoci 3 456 Kč. Po provedení poměrného propočtu obdrží zaměstnanec ve skutečnosti o přibližně 1 000 Kč méně, než kdyby nebyl nemocný a chodil do práce. Zaměstnanec v SRN s minimální mzdou obdrží oproti tomu v přepočtu 13 274,25 Kč a tato částka odpovídá tomu, co by obdržel, kdyby pracoval (530,97 €). Pokud zaměstnanec onemocní u zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 30 zaměstnanců, skutečný náklad zaměstnavatele bude činit v přepočtu pouze 3 982,50 Kč (159,30 €), jelikož zbytek mu proplatí zaměstnancova pojišťovna.

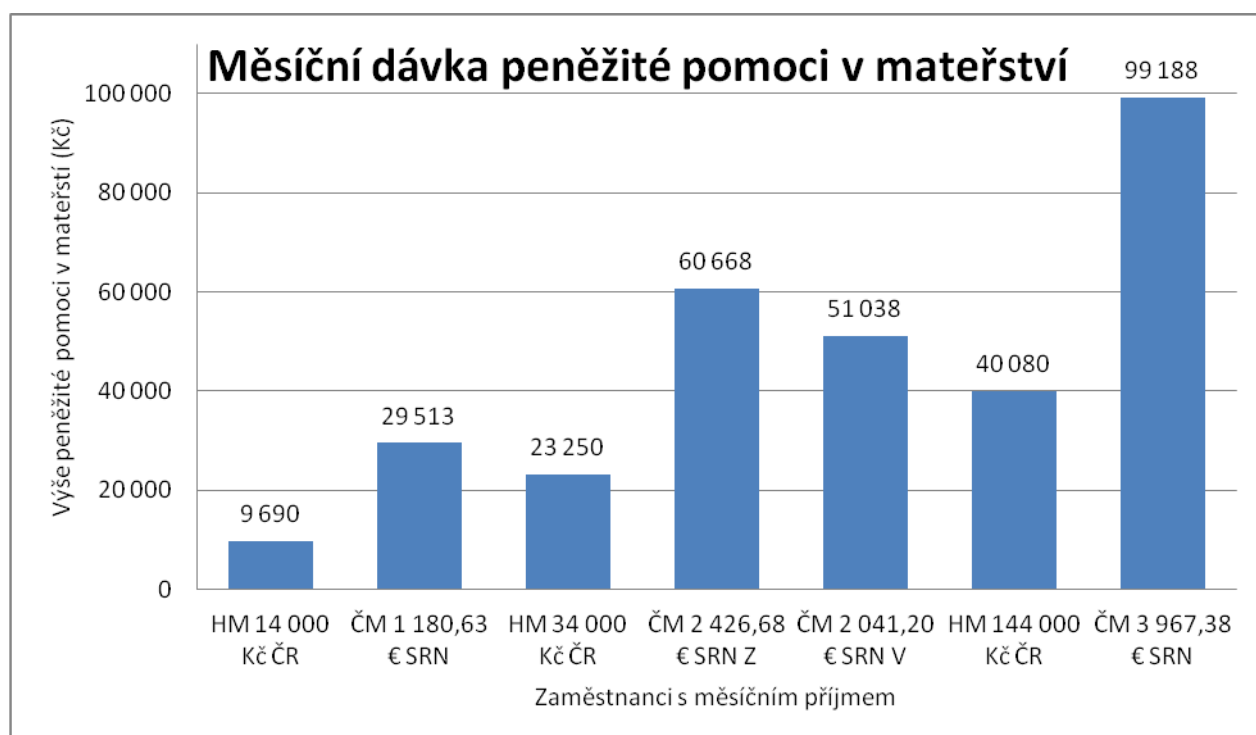
Pokud by zaměstnanec v ČR vydělával průměrně 200 Kč za hodinu, obdrží od zaměstnavatele za období desetidenní nemoci 8 508 Kč, což je přibližně o 2 700 Kč méně, než kdyby pracoval. Zaměstnanec ze západu SRN s průměrnou mzdou 3 907,33 € by obdržel za deset dní nemoci 1 304,44 € (32 611 Kč) a v případě, že by zaměstnavatel platil pojištění U1, jeho skutečný náklad na zaměstnance bude pouze 390,73 € (9 768,25 Kč). Pokud by byl nemocný zaměstnanec z východu SRN s průměrnou mzdou 3 153,17 €, jeho příjem po dobu nemoci bude činit 1 051,06 € (26 276,50 Kč). Pokud by

ho zaměstnával zaměstnavatel s počtem zaměstnanců do 30, celkový náklad by činil pouze 7 883 Kč (315,32 €).

Zaměstnanec z ČR vydělávající 840 Kč za hodinu obdrží za dobu desetidenní nemoci pouze 15 108 Kč, což je přibližně o 32 000 Kč méně než kdyby pracoval. Zaměstnanci ze SRN, vydělávající 7 000 € měsíčně, obdrží za nemoc 2 333,33 € (58 333,25 Kč). Rozdíl nastane až v případě, že zaměstnavatel zaměstnává méně než 30 zaměstnanců a bude požadovat zaplacenou část mzdy zpět. Rozdíl je ve skutečných nákladech zaměstnavatele na západě a na východě, jelikož pojišťovny vrací příjmy pouze do maximální hranice na výpočet SV. Skutečný náklad zaměstnavatele na západě SRN tudíž bude 770 € (19 250 Kč) a na východě SRN 898,33 € (22 458,25 Kč).

Níže uvedený graf znázorňuje výši mateřské, kterou obdrží zaměstnankyně v jednotlivých zemích měsíčně.

Graf 9: Výše měsíční dávky peněžité pomoci v mateřství pro jednotlivé zaměstnankyně v obou zemích



Zdroj: Vlastní zpracování

Výše dávky je v ČR i v SRN velmi rozdílná, jelikož se v každé zemi počítá z jiného příjmu. ČR používá pro výpočet dávky hrubý příjem zaměstnankyně a SRN čistý příjem. O finální výši rozhoduje také doba trvání mateřské, která je v ČR téměř o polovinu delší než v SRN. Zaměstnankyně ze SRN po dobu své mateřské pobírají stále stejný čistý příjem, který je součet měsíční částky, kterou platí zaměstnavatel a 13 € na den, které dostávají přímo od své pojišťovny. Pokud se přepočítá výše HM v ČR na čistou, zaměstnankyně s měsíční HM 14 000 Kč by vydělávala 11 710 Kč čistého, tudíž její skutečný čistý příjem na mateřské poklesne o 17,25 %. Zaměstnankyně s hrubým příjmem 34 000 Kč by si vydělala 25 505 Kč čistého, a tudíž přijde pouze o 8,84 % čistého příjmu. Zaměstnankyně, která měla nejvyšší příjem – 144 000 Kč hrubé by si vydělala čistého 100 401 Kč a pokud půjde na mateřskou, přijde tak o 60,08 % svého čistého příjmu.

Exekuce se v obou zemích počítá dle rozdílných pravidel. V SRN se srazí částka dle čisté mzdy a počtu vyživovaných osob v domácnosti a v ČR se srazí částka dle propočtu pro příslušnou nezabavitelnou částku, takže zaměstnanci zůstanou k výplatě mzda ze zbytku ČM a nezabavitelné částky. Pro modelové příklady bylo zadáno, že zaměstnanci v SRN mají dluh v přepočtu 200 000 Kč a zaměstnanci v ČR 100 000 Kč.

Pokud by byl v exekuci zaměstnanec A s nízkým příjmem, bylo by mu zabaveno 14,31 % ČM. Zaměstnanci C z ČR se 2 dětmi a ženou by bylo zabaveno 6,83 % z ČM. Zaměstnanci ze SRN s nízkým příjmem bez dětí a s daňovou třídou I (D) by bylo sraženo 0,08 % jeho čistého příjmu. Zaměstnanci s nízkým příjmem a třemi vyživovanými osobami by v případě daňové třídy V a III (F a G) nebylo strženo nic.

Bezdětnému zaměstnanci z ČR s průměrným příjmem (H) se odečte 24,62 % z ČM a zaměstnanci J se 3 členy rodiny se odečte 19,69 % z ČM. V SRN odvede bezdětný zaměstnanec s daňovou třídou I (K 1) ze západní části částku ve výši 35,81 % své ČM a ve východní části (K 3) 29,54 % čistého příjmu. Zaměstnanci M 1 a M 3 s dvěma dětmi a ženou, s daňovou třídou V neodvedou žádnou částku, ať už pracují na východě či západě země. Zaměstnanci s daňovou třídou III a třemi vyživovanými osobami odvedou nízkou část svého čistého příjmu. Zaměstnanec N 1 ze západu odvede 6,97 % své ČM a zaměstnanec N 3 z východu země odvede 2,63 % svého čistého příjmu.

Zaměstnanec O s vysokým příjmem a bez dětí by v ČR odvedl ze svého příjmu částku ve výši 81,32 % své ČM. Zaměstnanec R 1 ze západu SRN s daňovou třídou I a bez dětí by

odvedl 51,83 % a totožný zaměstnanec R 2 s vysokým příjmem, pracující na východě SRN by odvedl ze svého příjmu 52,32 % ČM. Pokud by měl platit exekuci zaměstnanec Q z ČR, který má v domácnosti dvě vyživované děti a manželku, odvedl by 76,08 % svého čistého příjmu. Zaměstnanec ze západní části SRN, který má daňovou třídu V (T 1), by se dvěma dětmi a manželkou odvedl 11,78 % své ČM a zaměstnanec z východní části SRN (T 2) s totožnými předpoklady by odvedl 12,06 % svého čistého příjmu. Pokud by tito zaměstnanci měli daňovou třídu III, pak by zaměstnanec U 1 na západě odvedl 31,49 % své ČM a zaměstnanec U 2 na východě 21,14 % ČM.

Z řízených rozhovorů vedených se mzdovými účetními vyplynulo, že existuje různé množství mzdových programů a každý je vhodný pro jinou velikost firmy. Na území ČR nejsou žádné rozdíly pro výpočet mezd. V SRN je největší rozdíl mezi hranicemi pro výpočet SV mezi západní a východní částí pomalu sjednocován a objevují se již jen drobné rozdíly, např. ve výši církevní daně a u dalších speciálních poplatků, které si může nastavit spolková země. Zaměstnanci jsou zadáváni do mzdového softwaru na základě osobních údajů, které se v případě, že obsahují chybu, dají relativně snadno opravit automaticky. V ČR je možné opravovat výplatní pásky až tři roky zpětně, v SRN vždy rok zpětně s tím, že se opravy provedené do předchozího roku dodaní v roce aktuálním.

Mzdy se v SRN vytváří do termínu, kdy se odesílá prohlášení o příspěvku a pokud se tento termín nedodrží, na pojišťovny se odesílá odhad na základě předchozího měsíce. V ČR je důležitý hlavně termín splatnosti mezd zaměstnance jelikož se příspěvky pojišťovnám vždy platí mezi 1. až 20. dnem následujícího měsíce. Přehled výše příspěvku se v ČR i v SRN zasílá na příslušné instituce elektronicky (v ČR popř. datovou schránkou) a v SRN se dále posílá ještě přehled na finanční úřad. V ČR se nic měsíčně neposílá, jelikož se vyúčtování daně z příjmu dělá jednou ročně.

Pokud otěhotní zaměstnankyně, potvrzení se od zaměstnavatele zasílá na pojišťovnu a správu sociálního zabezpečení v obou zemích elektronicky. Pro zadání dat do softwaru v SRN musí znát mzdová účetní předpokládaný termín porodu a podle toho vypočítá den nástupu na mateřskou dovolenou. V ČR určí termín nástupu na mateřskou lékař.

Pokud onemocní zaměstnanec je v ČR nutné donést do zaměstnání třetí díl neschopenky a pátý díl neschopenky pro její ukončení. V SRN donese zaměstnanec zaměstnavateli potvrzení o nemoci, a pokud zaměstnavatel platí pojištění U1, dostane část financí vynaložených na nemocného zaměstnance zpět.

Exekuci počítají v ČR i v SRN softwary automaticky po zadání do systému, takže účetní nemusí nic přepočítávat ručně.

Firemní audit ze strany institucí se v SRN provádí každé 4 roky a v ČR v intervalu tří až pěti let. Audit od finančního úřadu nepřichází v obou zemích pravidelně v nijakém intervalu.

Pokud zaměstnanci dostávají odměnu po svém odchodu ze společnosti, v ČR softwary jednoduše přepočítají čistou výši odměny i po odchodu zaměstnance bez nějakého specifického nastavení. V SRN se zaměstnanec nastavuje zpět do systému s daňovou třídou šest a s poznámkou o tom, že toto není jeho hlavní zaměstnání.

Vyhotovení mezd trvá v závislosti na velikosti firmy buďto hodiny nebo dny. V ČR obdrží zaměstnanci mzdu vždy za předchozí odpracovaný měsíc. V SRN obdrží zaměstnanci mzdu za aktuální pracovní měsíc v aktuálním měsíci.

6 Závěr

V diplomové práci bylo zjištěno, že výpočet čisté mzdy je v obou zemích rozdílný. V ČR se pro výpočet daně z příjmu používá tzv. super hrubá mzda, což je navýšení hrubé mzdy o sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnavatele, ze které se po zaokrouhlení vypočítá výše daně. Daň lze snížit o slevu na poplatníka daně, popř. další slevy a v poslední části také o daňové zvýhodnění na děti. Pokud se po odečtení daňového zvýhodnění na děti stane z daňové povinnosti záporné číslo, je označené za daňový bonus a tato částka se připočítá k hrubé mzdě po odečtení pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zaměstnance. Postup výpočtu čistého příjmu v SRN se oproti tomu s pojmem super hrubá mzda neseskává. Čistá mzda se vypočítá z hrubé mzdy, ze které se odečte výše daňové povinnosti dle daňové třídy zaměstnance. Do daňové povinnosti se dále zahrnuje i výše církevní daně (pokud je zaměstnanec přihlášen k některé z církví) a solidární příspěvek. Obě tyto složky se počítají procentuálně z konkrétní výše daně. Od hrubé mzdy se dále odečítá sociální pojištění, jehož procentuální sazba se dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele napůl a získá se čistá mzda. Zaměstnavatelé odvádí v ČR za zaměstnance pojištění ve výši 34,8 % zaměstnancovy hrubé mzdy a zaměstnanec pak 11 % svého hrubého příjmu. V SRN se dělí sociální pojištění mezi zaměstnavatele a zaměstnance půl na půl. Zaměstnavatel k tomuto sociálnímu pojištění platí navíc ještě pojištění U1 (pokud zaměstnává méně než 30 zaměstnanců), U2 a Insolvenz Umlage, proto se dostane zaměstnavatel na poměrnou část přibližně 22 % z hrubé mzdy zaměstnance (toto záleží na tom, u které pojišťovny je zaměstnanec pojištěn, jelikož částky se mohou mírně lišit kvůli sazbám pojišťoven). Zaměstnanec pak platí pojištění ve výši přibližně 20 % (záleží na přesné výši Zusatzbeitragu u konkrétní pojišťovny a zda platí příspěvek za bezdětnost – PV Zuschlag).

Zaměstnanci si v SRN s ohledem na výši svého příjmu mohou zvolit, zda budou povinně, dobrovolně nebo privátně pojištěni.

Z modelových příkladů vyplynulo, že zaměstnanci z ČR využívají lineární sazbu daně a svou daňovou povinnost si mají dále možnost snížit za pomoci různých slev na dani. V SRN se prokázala daňová progresivita, jelikož tamní zaměstnanci mají různou daňovou povinnost v závislosti na svých daňových znacích. Výše daňové povinnosti v SRN také

závisí na tom, zda zaměstnanec obdrží pouze pravidelnou mzdu či jednorázové odměny, jelikož každý příjem má v SRN své daňové tabulky (roční x denní).

Dále modelové příklady prokázaly, že v ČR získají zaměstnanci vyšší čistý příjem než v SRN, jelikož jejich odvody jsou nižší.

Dalším rozdílem mezi mzdovým systémem ČR a SRN je délka počtu dní, které tráví zaměstnanci na dovolené garantované ze zákona. Zaměstnanci v SRN mají nárok na 24 dní dovolené a zaměstnanci v ČR pouze na 20 dní.

Podmínky pro nemocenskou jednotlivých zaměstnanců se v obou státech velmi významně liší. V ČR je krátkodobá nemoc do 14 dní hrazená 60 % průměrného redukováného výdělku od zaměstnavatele a od 15. dne zaměstnanec platí OSSZ. Pokud onemocní zaměstnanec v SRN, pobírá po dobu 42 dní stejně vysoký příjem, jako kdyby chodil do zaměstnání. Tento příjem platí zaměstnavatel a pojišťovna mu může poskytnout částečnou náhradu v případě, že si takovýto zaměstnavatel platí pojištění U1, což lze pouze v případě, že zaměstnává méně než 30 osob. Od 43. dne nemoci platí zaměstnanec na nemocenské jeho pojišťovna.

Významný rozdíl je i v systému placení nemocenské zaměstnanci, který právě nastoupil do zaměstnání. V ČR se postupuje stejně, jako u zaměstnanec, který pro zaměstnavatele pracuje několik let a v SRN se postupuje tak, že pokud zaměstnanec onemocní v prvních 28 dnech po nástupu do zaměstnání, je placen od své pojišťovny a pokud by byl nemocný déle, než těchto 28 dní, pak jej od 29. dne platí po dobu 42 dní nemoci zaměstnavatel a od 43. dne opět pojišťovna.

Další významný rozdíl je i v době, kterou tráví budoucí rodičky na mateřské dovolené. Zatímco v ČR činí tato doba 28 týdnů, v SRN je to o polovinu méně – 14 týdnů. Podstatný rozdíl lze spatřit i ve výpočtu příspěvku poskytovaného v mateřství. V ČR se tento příspěvek počítá jako částka 70 % z denního redukováného vyměřovacího základu budoucí matky (s ohledem na příjmy za posledních 12 měsíců). Oproti tomu v SRN se rodičce vypočítá mateřská z čisté mzdy, kterou obdržela v posledních třech měsících před měsícem nástupu na mateřskou. Rodička tudíž obdrží po dobu mateřské 100 % svého čistého příjmu a je placená zaměstnavatelem, kterému tuto částku zaplatí pojišťovna budoucí matky v plné výši zpět (kvůli mateřské si platí zaměstnavatel pojištění U2).

Z modelových příkladů vyplynulo, že rodičky v ČR mají velmi nízký příjem na mateřské oproti rodičkám v SRN.

Výpočet exekuce se v obou zemích také liší. Zatímco v ČR dochází ke komplikovanému propočtu, v SRN se vše odvíjí pouze od ČM zaměstnance a počtu vyživovaných osob v domácnosti. Z modelových příkladů vyplynulo, že zejména zaměstnanci, kteří mají rodiny, zaplatí v SRN nižší odvody na exekuci než zaměstnanci v ČR.

ČR by se mohla v mnoha ohledech inspirovat propracovaností mzdového systému v SRN, jelikož se domnívám, že pokud by se zavedla podobná opatření například v pojištění zaměstnavatelů ohledně nemoci zaměstnanců či mateřské a změnily by se i výpočty těchto dávek, vedlo by to k vyšší životní úrovni obyvatelstva ČR. Pokud by se například zkrátila doba mateřské dovolené v ČR, znamenalo by to ztrátu ekonomicky aktivního obyvatelstva na kratší dobu a ženy by samozřejmě mohly dosáhnout vyššího příspěvku v mateřství než nyní, když jsou doma po dobu 196 dní.

7 Seznam použitých zdrojů

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ze dne 6. června 1994. *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 6. 6. 1994 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

ARNOLD, Daniel, Tobias BRÄNDLE a Laszlo GOERKE, 2018. *Sickness Absence and Works Councils: Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* [online]. 2018, 57(2), 260-295 [cit. 2019-08-07]. DOI: 10.1111/irel.12204. ISSN 00198676. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/irel.12204>

AUNER, Daniel, 2011. *Die Einkommensverteilung in West- und Ostdeutschland: Ist die Angleichung schon erfolgt?*. Erlangen-Nürnberg. Bachelorarbeit. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Beitragstabelle 2019, 2019. In: *Techniker Krankenkasse* [online]. Hamburg: Techniker Krankenkasse [cit. 2019-07-15]. Dostupné z: <https://www.tk.de/resource/blob/2053494/65a3c78e8e27fb13dba506693fab28c9/beitragstabelle-2019-data.pdf>

Betriebsverfassungsgesetz: Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), 1972. In: Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 2019. Dostupné také z: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html#BJNR000130972BJNG000102308>

BIERBACH, Philip, 2019. *Gehaltsatlas 2019: Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Region und Gehalt Deutschland*. Hamburg. Dostupné také z: <https://cdn.personalmarkt.de/cms/gehaltsatlas-2019.pdf>

BREBURDA, Jan, 2018. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 6. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-118-5.

Brutto-Netto-Rechner, 2019. *Edlohn* [online]. Saarbrücken: eurodata [cit. 2019-10-03]. Dostupné z: <https://www.edlohn.de/portal/anwendungen>

BRÜLLE, Jan, Markus GANGL, Asaf LEVANON a Evgeny SABUROV, 2018. *Changing labour market risks in the service economy: Low wages, part-time employment and the trend in working poverty risks in Germany*. *Journal of European Social Policy* [online]. 2018, 29(1), 115-129 [cit. 2019-05-16]. DOI: 10.1177/0958928718779482. ISSN 0958-9287. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928718779482>

ČSSZ, 2019. Výše a sazba pojistného: Od 1. 7. 2019 se mění sazby pojistného. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha, 24. 06. 2019 [cit. 2019-07-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyse-a-sazba>

Die DATEV Standard-Kontenrahmen, 2019. *DATEV: Zukunft gestalten*. Gemeinsam. [online]. Nürnberg: DATEV eG, 2019 [cit. 2019-09-01]. Dostupné z: <https://www.datev.de/web/de/m/ueber-datev/datev-im-web/datev-von-a-z/skr-standard-kontenrahmen/>

DUŠKOVÁ, Lenka, 2015. *Kvalitativní metody pro rozvojová studia*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4740-7.

EILINGHOFF, Dirk, 2019. So lohnt sich VL-Sparen richtig. *Finanztip* [online]. Berlin, 17. 7. 2018 [cit. 2019-08-03]. Dostupné z: <https://www.finanztip.de/vermoegenswirksame-leistungen/>

Einkommensteuergesetz (EStG): Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. März 2019 (BGBl. I S. 357) geändert worden ist, *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 16. 10. 1934 [cit. 2019-05-27]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/EStG.pdf>

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz), vom 26. Mai 1994. *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 26. 5. 1994 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/BJNR106500994.html>

GOLA, Petr, *Kolik může zaměstnavatel přispívat na „penzijko“?*, 2019. In: *E15* [online]. 24. 4. 2019 [cit. 2019-07-15]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/kolik-muze-zamestnavatel-prispivat-na-penzijko-1358120>

Handelsgesetzbuch, vom 10. Mai 1897. In: *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 10. 05. 1897 [cit. 2019-09-01]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html>

HENDL, Jan, 2012. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0219-6.

Interní materiály společnosti ADP Employer Services Česká republika, a.s., 2015. Plzeň.

Kalkulačka dávek v roce 2019: (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, otcovská), [b. r.]. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Poslední aktualizace: 12. 11. 2019 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2019>

Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2019: (v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény), [b. r.]. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Poslední aktualizace: 12. 11. 2019 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2019>

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy, 2019. *JUSTICE.CZ: Exekuce* [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: <https://exekuce.justice.cz/vypocet-srazek-ze-mzdy/>

Kirchensteuersatz: Pauschale Kirchensteuer Prozentsatz, 2019. In: *IMACC* [online]. Linden, 11. 7. 2019 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.imacc.de/kirchensteuersatz-pauschale-kirchensteuer-prozentsatz/>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2019. Od roku 2019 se zvyšuje nezabavitelná částka v exekucích: 7. 1. 2019. In: *Podnikatel.cz: Největší server pro podnikatele v ČR* [online]. Praha: Internet Info [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2019-se-zvysuje-nezabavitelna-castka-v-exekucich/>

Lohnpfändungstabelle gültig ab 01.07.2017 bis 30.06.2019, 2019. In: *ADF Inkasso* [online]. EuroScore® [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://www.adf-inkasso.de/sites/default/files/downloads/tabelle-pfaendungsfreigrenzen-ab-01-07-2017.pdf>

Lohnpfändungstabelle gültig ab 01.07.2019 bis 30.06.2021, 2019. In: *ADF Inkasso* [online]. EuroScore® [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://www.adf-inkasso.de/sites/default/files/downloads/tabelle-pfaendungsfreigrenzen-ab-01-07-2019.pdf>

Lohnsteuer Kompakt, 2019. Wie hoch ist die Kirchensteuer?. In: *Lohnsteuer Kompakt* [online]. Berlin: forium [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: https://www.lohnsteuer-kompakt.de/fag/2018/210/wie_hoch_ist_die_kirchensteuer

Lohnsteuertabelle 2019, 2019. *IMACC: Ratgeber für Finanzen, Steuern und Gehalt* [online]. Linden [cit. 2019-07-15]. Dostupné z: <https://www.imacc.de/lohnsteuertabelle/>

MARKOVÁ, Hana, 2019. *Daňové zákony 2019: úplná znění planá k 1. 1. 2019*. 29. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s. ISBN 978-80-271-2274-5.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz), vom 8. Januar 1963. *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 08. 1. 1963 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BJNR000020963.html>

Minijob Zentrale, © 2019. *Minijobs im Überblick* [online]. Bochum: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, 2019 [cit. 2019-08-01]. Dostupné z: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/01_was_sind_minijobs/basepage.html;jsessionid=794D6B8AA8218A3CE5A6A131ADD2B1DE

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, 2019. *Zákony pro lidi* [online]. AION CS, 2019 [cit. 2019-05-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Neue Rechengrößen beschlossen, 2018. In: *Die Bundesregierung* [online]. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 10. 10. 2018 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neue-beitragsbemessungsgrenzen-1535600>

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie, 2019. Exekuce. Nová pravidla srážek ze mzdy.: (Bohatším) dlužníkům zůstane víc. In: *Peníze.cz* [online]. Praha: Partners media, 1. 2. 2019 [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/exekuce/402966-exekuce-nova-pravidla-srazek-ze-mzdy-bohatsim-dluznikum-zustane-vic>

PHO, 2019. *Beitragsgruppenschlüssel* [online]. Agenda Informationssysteme GmbH & Co., 2019, 20. 5. 2019 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://agenda-kunden.de/pdf/1664.pdf>

SEDLÁČEK, Jaroslav, 2016. *Základy finančního účetnictví*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-612-5.

SCHÖFELD, Wolfgang a Jürgen PLENKER, 2018. *Lexikon für das Lohnbüro 2019*. 61. Ausgabe. Nördlingen: Druckerei C.H Beck. ISBN 978-3-8073-2665-8.

SKÁLOVÁ, Jana a kol., 2019. *Podvojně účetnictví 2019*. 25. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2652-1.

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung, vom 20. Dezember 1988. *Gesetze im Internet* [online]. Berlin: Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, 20. 12. 1988 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/BJNR024820988.html

Sozialgesetzbuch, [b.r.]. *Sozialgesetzbuch (SGB)* [online]. Berlin: Steffen Wasmund [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>

Sozialversicherungsbeiträge 2019. *Lohn-Info* [online]. Zwönitz, 2019 [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: <https://www.lohn-info.de/sozialversicherungsbeitraege2019.html>

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al., 2019. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

TAHAL, Radek, 2015. *Základní metody sběru primárních dat v marketingovém výzkumu*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-585-5.

VLH, 2019. Was ist der Solidaritätszuschlag?: Wer Soli zahlen muss, wie das funktioniert und wann der Zuschlag abgeschafft wird – wir haben die Antworten auf die wichtigsten Fragen, 2019. In: *Lohnsteuerhilfeverein Vereinigte Lohnsteuerhilfe e.V.* [online]. Neustadt/Wstr.: 18. 4. 2019 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.vlh.de/wissen-service/steuer-abc/was-ist-der-solidaritaetszuschlag.html>

VYBÍHAL, Václav, a kol., 2019. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce*. 22. Praha: Grada. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-2246-2.

WERNER, Thomas, 2017. *Praktische Lohnabrechnung 2017*. München: Dr. F. Weiss Verlag. ISBN 978-3-937015-57-6.

West-Ost-Deutschland, [b.r.]. In: *STEPMAP* [online]. Berlin: StepMap [cit. 2019-06-30]. Dostupné z: <https://www.stepmap.de/landkarte/west-ost-deutschland-G4LPOpSbhS-i>

Zákon č. 80/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony: Daňový balíček 2019, *Ministerstvo financí České republiky* [online]. 12. 3. 2019 [cit. 2019-05-27]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/danova-a-celni-legislativa/2019/danovy-balicek-2019-34908>

Zákon ze dne 22. ledna 2019, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony: Sběrka zákonů č. 32/2019, *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. 22. 1. 2019 [cit. 2019-07-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=8&T=109>

ZÁKONY III/2018: sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů k 1. 1. 2018 z oblasti pracovního práva, 2018. Český Těšín: Poradce. ISSN 1802-8284.

ZINNECKER, Sara, 2019. Aus dem Bruttogehalt betrieblich vorsorgen. *FinanzTip* [online]. Berlin, 26. 6. 2019 [cit. 2019-08-03]. Dostupné z: <https://www.finanztip.de/betriebliche-altersvorsorge/entgeltumwandlung/>

Přílohy

Příloha 1: Beitragstabelle 2019 od Techniker Krankenkasse

Příloha 2: Mzdový list zaměstnance D

Příloha 3: Mzdový list zaměstnance E

Příloha 4: Mzdový list zaměstnance F

Příloha 5: Mzdový list zaměstnance G

Příloha 6: Mzdový list zaměstnance K 1

Příloha 7: Mzdový list zaměstnance K 2

Příloha 8: Mzdový list zaměstnance K 3

Příloha 9: Mzdový list zaměstnance K 4

Příloha 10: Mzdový list zaměstnance L 1

Příloha 11: Mzdový list zaměstnance L 2

Příloha 12: Mzdový list zaměstnance L 3

Příloha 13: Mzdový list zaměstnance L 4

Příloha 14: Mzdový list zaměstnance M 1

Příloha 15: Mzdový list zaměstnance M 2

Příloha 16: Mzdový list zaměstnance M 3

Příloha 17: Mzdový list zaměstnance M 4

Příloha 18: Mzdový list zaměstnance N 1

Příloha 19: Mzdový list zaměstnance N 2

Příloha 20: Mzdový list zaměstnance N 3

Příloha 21: Mzdový list zaměstnance N 4

Příloha 22: Mzdový list zaměstnance R 1

Příloha 23: Mzdový list zaměstnance R 2

Příloha 24: Mzdový list zaměstnance R 3

Příloha 25: Mzdový list zaměstnance S 1

Příloha 26: Mzdový list zaměstnance S 2

Příloha 27: Mzdový list zaměstnance T 1

Příloha 28: Mzdový list zaměstnance T 2

Příloha 29: Mzdový list zaměstnance U 1

Příloha 30: Mzdový list zaměstnance U 2

Příloha 31: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance D

Příloha 32: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance E

Příloha 33: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance F

Příloha 34: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance G

Příloha 35: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance K 1 a K 2

Příloha 36: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance K 3 a K 4

Příloha 37: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance L 1 a L 2

Příloha 38: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance L 3 a L 4

Příloha 39: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance M 1 a M 2

Příloha 40: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance M 3 a M 4

Příloha 41: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance N 1 a N 2

Příloha 42: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance N 3 a N 4

Příloha 43: SV odvody zaměstnavatele za zaměstnance R 1, S 1, T 1 a U 1

Příloha 44: SV odvody zaměstnavatele za zaměstnance R 2, S 2, T 2 a U 2

Příloha 45: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s nízkým příjmem

Příloha 46: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s průměrným příjmem

Příloha 47: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s vysokým příjmem

Příloha 48: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s nízkým příjmem

Příloha 49: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s průměrným příjmem

Příloha 50: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s vysokým příjmem

Příloha 51: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze SRN s nízkým příjmem

Příloha 52: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze západu SRN s průměrným příjmem

Příloha 53: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu z východu SRN s průměrným příjmem

Příloha 54: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze SRN s vysokým příjmem

Příloha 55: Výše srážky ze mzdy zaměstnance A

Příloha 56: Výše srážky ze mzdy zaměstnance C

Příloha 57: Výše srážky ze mzdy zaměstnance H

Příloha 58: Výše srážky ze mzdy zaměstnance J

Příloha 59: Výše srážky ze mzdy zaměstnance O

Příloha 60: Výše srážky ze mzdy zaměstnance Q

Příloha 61: Řízený rozhovor s Janou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

Příloha 62: Řízený rozhovor s Michaelou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

Příloha 63: Řízený rozhovor s Radkou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

Příloha 64: Řízený rozhovor s Alenou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

Příloha 65: Řízený rozhovor s Petrou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

Příloha 66: Řízený rozhovor s Martinou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

Příloha 67: Výše náhrady za desetidenní nemoc

Príloha 1: Beitragstabelle 2019 od Techniker Krankenkasse



Beiträge ab 1. Januar 2019

Beitragsätze ¹⁾	
Krankenversicherung (KV)	14,60 %
- ermäßigter Beitragsatz	14,00 %
- individueller Zusatzbeitragssatz der TK	0,7 %
- durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	0,9 %
Pflegeversicherung (PV)	3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose	0,25 %
Arbeitslosenversicherung (AV)	2,50 %
Rentenversicherung (RV)	18,60 %
Pauschaler Beitragssatz (für geringfügig Beschäftigte)	
- Krankenversicherung	13,00 %
- Rentenversicherung	15,00 %

Umlagen/Betriebsnummer der TK		
U1 (Arbeitsunfähigkeit)		
- Erstattungssatz	70 % (Standard)	1,90 %
- Erstattungssatz	80 % (Auf Antrag)	3,10 %
- Erstattungssatz	50 % (Auf Antrag)	1,30 %
U2 (Mutterschaft)		
- Erstattungssatz	100 %	0,47 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Faktor „F“		0,7566
Betriebsnummer der TK		15027365

Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (monatlich in Euro)	KV		PV	
			mit Kind	ohne Kind
Freiwillig versicherte Arbeitnehmer (nach Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung)				
- mit Krankengeldanspruch	694,24		138,39	149,74
- ohne Krankengeldanspruch (z. B. bei beschäftigten Rentnern)	667,01		138,39	149,74
Maximaler Beitragszuschuss des Arbeitgebers für privat Krankenversicherte	351,66		69,20	69,20
Anwartschaftsversicherung	47,66		9,50	10,28

(Zur Berechnung und Tragung der Beiträge informieren Sie sich bitte auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030146.)

Grenzen (Werte in Euro)	monatlich	jährlich
Beitragsbemessungsgrenzen		
- Krankenversicherung / Pflegeversicherung	4.537,50	54.450,00
- Arbeitslosenversicherung / Rentenversicherung (West)	6.700,00	80.400,00
- Arbeitslosenversicherung / Rentenversicherung (Ost)	6.150,00	73.800,00
Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung		
- allgemeine	5.062,50	60.750,00
- besondere	4.537,50	54.450,00
Geringfügigkeitsgrenze	450,00	
Beginn Gleitzone/Übergangsbereich	450,01	
- Ende Gleitzone/Übergangsbereich bis Juni 2019	850,00	
- Ende Gleitzone/Übergangsbereich ab Juli 2019	1.300,00	
Alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers (nur für Auszubildende)	325,00	
Bezugsgröße	3.115,00	
- Bezugsgröße Ost	2.870,00	
Beitragsuntergrenze Versorgungsbezüge	155,75	

1) Ergänzende Informationen:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Beiträge zur Sozialversicherung je zur Hälfte (z.B. Krankenversicherung 7,3 % bzw. 7,0 %)
- Den kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte. Für besondere Personenkreise gilt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz (firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031552).
- Arbeitnehmer ohne Kinder, die nach dem 31.12.1939 geboren wurden und das 23. Lebensjahr vollendet haben, zahlen in der Pflegeversicherung einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,25 %.
- Die pauschalierten Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind ausschließlich an die Minijob-Zentrale abzuführen.

305034 - Januar 2019 V

Příloha 2: Mzdový list zaměstnance D

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midijob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			1.592,90 €			1.592,90 €
Gesamtbrutto						1.592,90 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ		
L	1.592,90 €	91,91 €	0,00 €	2,18 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		94,09 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	1.592,90 €	1.592,90 €	121,86 €	148,14 €	19,91 €	28,27 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst						1.180,63 €
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung						1.180,63 €

Příloha 3: Mzdový list zaměstnance E



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt												1.592,90 €	1.592,90 €
Gesamtbrutto													1.592,90 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer		SoLZ								
L	1.592,90 €	306,91 €	0,00 €		16,88 €								
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €								
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €								323,79 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag							
L	1.592,90 €	1.592,90 €	121,86 €	148,14 €	19,91 €	28,27 €							
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €							318,18 €
Nettoverdienst													950,93 €
Netto - Be-Abzüge													
Auszahlung													950,93 €

Příloha 4: Mzdový list zaměstnance F

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt				1.592,90 €			1.592,90 €
Gesamtbrutto							1.592,90 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoZ			
L	1.592,90 €	270,66 €	0,00 €	14,88 €			
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			285,54 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	
L	1.592,90 €	1.592,90 €	121,86 €	148,14 €	19,91 €	24,29 €	
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	314,20 €
Nettoverdienst							993,16 €
Netto - Be-Abzüge							
Auszahlung							993,16 €

Příloha 5: Mzdový list zaměstnance G



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			1.592,90 €			1.592,90 €
Gesamtbrutto						1.592,90 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	1.592,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	1.592,90 €	1.592,90 €	121,86 €	148,14 €	19,91 €	24,29 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
						314,20 €
Nettoverdienst						1.278,70 €
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung						1.278,70 €

Příloha 6: Mzdový list zaměstnance K 1

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt						3.907,33 €	3.907,33 €
Gesamtbrutto							3.907,33 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ			
L	3.907,33 €	663,66 €	0,00 €	36,50 €			
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			700,16 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	69,36 €	
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	780,49 €
Nettoverdienst							2.426,68 €
Netto - Be-Abzüge							
Auszahlung							<u>2.426,68 €</u>

Příloha 7: Mzdový list zaměstnance K 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €
Gesamtbrutto						3.907,33 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.907,33 €	663,66 €	0,00 €	36,50 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		700,16 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	69,36 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
						780,49 €
Nettoverdienst						2.426,68 €
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung						2.426,68 €

Příloha 8: Mzdový list zaměstnance K 3

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto					3.153,17 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	457,00 €	0,00 €	25,13 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		482,13 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	55,97 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					2.041,20 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					<u>2.041,20 €</u>	

Příloha 9: Mzdový list zaměstnance K 4



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto						3.153,17 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	457,00 €	0,00 €	25,13 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		482,13 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	55,97 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					2.041,20 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					<u>2.041,20 €</u>

Příloha 10: Mzdový list zaměstnance L 1

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €	
Gesamtbrutto					3.907,33 €		
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ			
L	3.907,33 €	1.093,25 €	0,00 €	60,12 €			
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.153,37 €	
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	69,36 €	
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Nettoverdienst							1.973,47 €
Netto - Be-Abzüge							
Auszahlung							1.973,47 €

Příloha 11: Mzdový list zaměstnance L 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €
Gesamtbrutto					3.907,33 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.907,33 €	1.093,25 €	0,00 €	60,12 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.153,37 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	69,36 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					1.973,47 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					1.973,47 €	

Příloha 12: Mzdový list zaměstnance L 3

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto					3.153,17 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	827,83 €	0,00 €	45,53 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		873,36 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	55,97 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					1.649,97 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					1.649,97 €

Příloha 13: Mzdový list zaměstnance L 4



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto					3.153,17 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	827,83 €	0,00 €	45,53 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		873,36 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	55,97 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					1.649,97 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					1.649,97 €	

Příloha 14: Mzdový list zaměstnance M 1

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €	
Gesamtbrutto					3.907,33 €		
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ			
L	3.907,33 €	1.061,08 €	0,00 €	58,35 €			
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.119,43 €	
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	59,59 €	
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
							770,72 €
Nettoverdienst							2.017,18 €
Netto - Be-Abzüge							
Auszahlung							<u>2.017,18 €</u>

Příloha 15: Mzdový list zaměstnance M 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €
Gesamtbrutto						3.907,33 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.907,33 €	1.061,08 €	0,00 €	58,35 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.119,43 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	59,59 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					2.017,18 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					<u>2.017,18 €</u>

Příloha 16: Mzdový list zaměstnance M 3



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto						3.153,17 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	794,91 €	0,00 €	43,72 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		838,63 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	48,09 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					1.692,58 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					1.692,58 €

Příloha 17: Mzdový list zaměstnance M 4



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto					3.153,17 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	794,91 €	0,00 €	43,72 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		838,63 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	48,09 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					1.692,58 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					<u>1.692,58 €</u>	

Příloha 18: Mzdový list zaměstnance N 1

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €
Gesamtbrutto					3.907,33 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.907,33 €	366,66 €	0,00 €	0,00 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		366,66 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	59,59 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					2.769,95 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					2.769,95 €	

Příloha 19: Mzdový list zaměstnance N 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.907,33 €			3.907,33 €
Gesamtbrutto						3.907,33 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.907,33 €	366,66 €	0,00 €	0,00 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		366,66 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.907,33 €	3.907,33 €	298,91 €	363,38 €	48,84 €	59,59 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					2.769,95 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					<u>2.769,95 €</u>

Příloha 20: Mzdový list zaměstnance N 3

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €	
Gesamtbrutto					3.153,17 €		
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ			
L	3.153,17 €	206,50 €	0,00 €	0,00 €			
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		206,50 €	
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	48,09 €	
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Nettoverdienst							2.324,71 €
Netto - Be-Abzüge							
Auszahlung							<u>2.324,71 €</u>

Příloha 21: Mzdový list zaměstnance N 4



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	pflichtig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	pflichtig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			3.153,17 €			3.153,17 €
Gesamtbrutto						3.153,17 €
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	3.153,17 €	206,50 €	0,00 €	0,00 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		206,50 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	3.153,17 €	3.153,17 €	241,22 €	293,24 €	39,41 €	48,09 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Nettoverdienst					2.324,71 €
	Netto - Be-Abzüge					
	Auszahlung					<u>2.324,71 €</u>

Příloha 22: Mzdový list zaměstnance R 1



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt	7.000,00 €	7.000,00 €
Gesamtbrutto		7.000,00 €

	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ		
L	7.000,00 €	1.799,16 €	0,00 €	98,95 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.898,11 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.700,00 €	0,00 €	623,10 €	83,75 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Nettoverdienst	4.395,04 €
Netto - Be-Abzüge	
Zuschuss KV-freiw/private KV	347,12 €
Beitrag KV/freiw KV	-694,24 €
Zuschuss PV-freiw/private KV	69,20 €
Beitrag PV/freiw KV	-149,74 €
Auszahlung	3.967,38 €

Příloha 23: Mzdový list zaměstnance R 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	1.815,50 €	0,00 €	99,85 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.915,35 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.150,00 €	0,00 €	571,95 €	76,88 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					4.435,82 €	
Netto - Be-Abzüge						
Zuschuss KV-freiw/private KV					347,12 €	
Beitrag KV/freiw KV					-694,24 €	
Zuschuss PV-freiw/private KV					69,20 €	
Beitrag PV/freiw KV					-149,74 €	
Auszahlung					4.008,16 €	

Příloha 24: Mzdový list zaměstnance R 3

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	I	KV:	privat
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	privat
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	1.906,58 €	0,00 €	104,86 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		2.011,44 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.700,00 €	0,00 €	623,10 €	83,75 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					4.281,71 €	
Netto - Be-Abzüge						
Auszahlung					4.281,71 €	

Příloha 25: Mzdový list zaměstnance S 1



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt	7.000,00 €	7.000,00 €
Gesamtbrutto		7.000,00 €

	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ		
L	7.000,00 €	2.285,16 €	0,00 €	125,68 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		2.410,84 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.700,00 €	0,00 €	623,10 €	83,75 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Nettoverdienst	3.882,31 €
Netto - Be-Abzüge	
Zuschuss KV-freiw/private KV	347,12 €
Beitrag KV/freiw KV	-694,24 €
Zuschuss PV-freiw/private KV	69,20 €
Beitrag PV/freiw KV	-149,74 €
Auszahlung	3.454,65 €

Zdroj: Brutto-Netto-Rechner mzdového softwaru Edlohn, poskytovaného společností eurodata AG

Příloha 26: Mzdový list zaměstnance S 2

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	VI	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	0	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	ja
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	2.301,50 €	0,00 €	126,58 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		2.428,08 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.150,00 €	0,00 €	571,95 €	76,88 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					3.923,09 €	
Netto - Be-Abzüge						
Zuschuss KV-freiw/private KV					347,12 €	
Beitrag KV/freiw KV					-694,24 €	
Zuschuss PV-freiw/private KV					69,20 €	
Beitrag PV/freiw KV					-149,74 €	
Auszahlung					3.495,43 €	

Příloha 27: Mzdový list zaměstnance T 1



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	2.253,66 €	0,00 €	123,95 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		2.377,61 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.700,00 €	0,00 €	623,10 €	83,75 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					3.915,54 €	
Netto - Be-Abzüge						
Zuschuss KV-freiw/private KV					347,12 €	
Beitrag KV/freiw KV					-694,24 €	
Zuschuss PV-freiw/private KV					69,20 €	
Beitrag PV/freiw KV					-138,39 €	
Auszahlung					3.499,23 €	

Příloha 28: Mzdový list zaměstnance T 2



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	V	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	2.270,00 €	0,00 €	124,85 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		2.394,85 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.150,00 €	0,00 €	571,95 €	76,88 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					3.956,32 €	
Netto - Be-Abzüge						
Zuschuss KV-freiw/private KV					347,12 €	
Beitrag KV/freiw KV					-694,24 €	
Zuschuss PV-freiw/private KV					69,20 €	
Beitrag PV/freiw KV					-138,39 €	
Auszahlung					3.540,01 €	

Příloha 29: Mzdový list zaměstnance U 1



Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Altersentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Bayern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt	7.000,00 €	7.000,00 €
Gesamtbrutto		7.000,00 €

	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ		
L	7.000,00 €	1.212,50 €	0,00 €	44,45 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.256,95 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.700,00 €	0,00 €	623,10 €	83,75 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Nettoverdienst 5.036,20 €

Netto - Be-Abzüge

Zuschuss KV-freiw/private KV	347,12 €
Beitrag KV/freiw KV	-694,24 €
Zuschuss PV-freiw/private KV	69,20 €
Beitrag PV/freiw KV	-138,39 €

Auszahlung **4.619,89 €**

Příloha 30: Mzdový list zaměstnance U 2

Entgeltabrechnung für Oktober 2019

Steuerstatus:	III	KV:	freiwillig
Tabellenart:	allgemeine	KK-Prozentsatz:	14,6
Kinderfreibetrag:	2	Zusatzbeitrag:	0,7
Freibetrag:	0,00 €	RV:	pflichtig
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	AV:	pflichtig
Jahresfreibetrag:	0,00 €	PV:	freiwillig
Jahreshinzu.betrag:	0,00 €	PV-Zusatz Kinderlose:	nein
Alterentlastungsbetrag:	nein	Midjob:	nein
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern		
Kirchensteuer:	nein		

Entgeltbestandteile

Gehalt			7.000,00 €			7.000,00 €
Gesamtbrutto					7.000,00 €	
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		
L	7.000,00 €	1.225,50 €	0,00 €	45,10 €		
S	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
P	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		1.270,60 €
	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
L	4.537,50 €	6.150,00 €	0,00 €	571,95 €	76,88 €	0,00 €
E	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nettoverdienst					5.080,57 €	
Netto - Be-Abzüge						
Zuschuss KV-freiw/private KV					347,12 €	
Beitrag KV/freiw KV					-694,24 €	
Zuschuss PV-freiw/private KV					69,20 €	
Beitrag PV/freiw KV					-138,39 €	
Auszahlung					4.664,26 €	

Příloha 31: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance D



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Steuerbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto RV/AV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto KV/PV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
- Lohnsteuer	91,91 €	0,00 €	91,91 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	2,18 €	0,00 €	2,18 €
- KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
- RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
- AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
- PV-Beitrag	28,27 €	0,00 €	28,27 €
= Nettoverdienst	1.180,63 €	0,00 €	1.180,63 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €

= Auszahlung 1.180,63 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
+ KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
+ RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
+ AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
+ PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
+ Umlage U1	30,27 €	0,00 €	30,27 €
+ Umlage U2	7,49 €	0,00 €	7,49 €
+ InsgUml	0,96 €	0,00 €	0,96 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €

= Gesamtbelastung 1.945,82 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	I	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 32: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance E

Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Steuerbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto RV/AV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto KV/PV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
- Lohnsteuer	306,91 €	0,00 €	306,91 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	16,88 €	0,00 €	16,88 €
- KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
- RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
- AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
- PV-Beitrag	28,27 €	0,00 €	28,27 €
= Nettoverdienst	950,93 €	0,00 €	950,93 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			950,93 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
+ KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
+ RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
+ AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
+ PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
+ Umlage U1	30,27 €	0,00 €	30,27 €
+ Umlage U2	7,49 €	0,00 €	7,49 €
+ InsgUml	0,96 €	0,00 €	0,96 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			1.945,82 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	VI	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 33: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance F



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Steuerbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto RV/AV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto KV/PV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
- Lohnsteuer	270,66 €	0,00 €	270,66 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	14,88 €	0,00 €	14,88 €
- KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
- RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
- AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
- PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
= Nettoverdienst	993,16 €	0,00 €	993,16 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			993,16 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
+ KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
+ RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
+ AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
+ PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
+ Umlage U1	30,27 €	0,00 €	30,27 €
+ Umlage U2	7,49 €	0,00 €	7,49 €
+ InsgUml	0,96 €	0,00 €	0,96 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			1.945,82 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	V	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 34: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance G

Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Steuerbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto RV/AV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
Brutto KV/PV	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
- Lohnsteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
- RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
- AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
- PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
= Nettoverdienst	1.278,70 €	0,00 €	1.278,70 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €

= Auszahlung 1.278,70 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	1.592,90 €	0,00 €	1.592,90 €
+ KV-Beitrag	121,86 €	0,00 €	121,86 €
+ RV-Beitrag	148,14 €	0,00 €	148,14 €
+ AV-Beitrag	19,91 €	0,00 €	19,91 €
+ PV-Beitrag	24,29 €	0,00 €	24,29 €
+ Umlage U1	30,27 €	0,00 €	30,27 €
+ Umlage U2	7,49 €	0,00 €	7,49 €
+ InsgUml	0,96 €	0,00 €	0,96 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €

= Gesamtbelastung 1.945,82 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	III	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 35: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance K 1 a K 2



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Steuerbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto RV/AV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto KV/PV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
- Lohnsteuer	663,66 €	0,00 €	663,66 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	36,50 €	0,00 €	36,50 €
- KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
- RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
- AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
- PV-Beitrag	69,36 €	0,00 €	69,36 €
= Nettoverdienst	2.426,68 €	0,00 €	2.426,68 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			2.426,68 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
+ KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
+ RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
+ AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
+ PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
+ Umlage U1	74,24 €	0,00 €	74,24 €
+ Umlage U2	18,36 €	0,00 €	18,36 €
+ InsgUml	2,34 €	0,00 €	2,34 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			4.772,99 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	I	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 36: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance K 3 a K 4

Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Steuerbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto RV/AV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto KV/PV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
- Lohnsteuer	457,00 €	0,00 €	457,00 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	25,13 €	0,00 €	25,13 €
- KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
- RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
- AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
- PV-Beitrag	55,97 €	0,00 €	55,97 €
= Nettoverdienst	2.041,20 €	0,00 €	2.041,20 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			2.041,20 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
+ KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
+ RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
+ AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
+ PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
+ Umlage U1	59,91 €	0,00 €	59,91 €
+ Umlage U2	14,82 €	0,00 €	14,82 €
+ InsgUml	1,89 €	0,00 €	1,89 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			3.851,75 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	I	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 37: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance L 1 a L 2



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Steuerbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto RV/AV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto KV/PV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
- Lohnsteuer	1.093,25 €	0,00 €	1.093,25 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	60,12 €	0,00 €	60,12 €
- KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
- RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
- AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
- PV-Beitrag	69,36 €	0,00 €	69,36 €
= Nettoverdienst	1.973,47 €	0,00 €	1.973,47 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €

= Auszahlung 1.973,47 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
+ KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
+ RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
+ AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
+ PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
+ Umlage U1	74,24 €	0,00 €	74,24 €
+ Umlage U2	18,36 €	0,00 €	18,36 €
+ InsgUml	2,34 €	0,00 €	2,34 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €

= Gesamtbelastung 4.772,99 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	VI	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 38: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance L 3 a L 4



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Steuerbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto RV/AV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto KV/PV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
- Lohnsteuer	827,83 €	0,00 €	827,83 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	45,53 €	0,00 €	45,53 €
- KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
- RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
- AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
- PV-Beitrag	55,97 €	0,00 €	55,97 €
= Nettoverdienst	1.649,97 €	0,00 €	1.649,97 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €

= Auszahlung 1.649,97 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
+ KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
+ RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
+ AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
+ PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
+ Umlage U1	59,91 €	0,00 €	59,91 €
+ Umlage U2	14,82 €	0,00 €	14,82 €
+ InsgUml	1,89 €	0,00 €	1,89 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €

= Gesamtbelastung 3.851,75 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	VI	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 39: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance M 1 a M 2



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Steuerbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto RV/AV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto KV/PV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
- Lohnsteuer	1.061,08 €	0,00 €	1.061,08 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	58,35 €	0,00 €	58,35 €
- KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
- RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
- AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
- PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
= Nettoverdienst	2.017,18 €	0,00 €	2.017,18 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			2.017,18 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
+ KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
+ RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
+ AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
+ PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
+ Umlage U1	74,24 €	0,00 €	74,24 €
+ Umlage U2	18,36 €	0,00 €	18,36 €
+ InsgUml	2,34 €	0,00 €	2,34 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			4.772,99 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	V	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 40 Odvody zaměstnavatele za zaměstnance M 3 a M 4



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Steuerbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto RV/AV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto KV/PV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
- Lohnsteuer	794,91 €	0,00 €	794,91 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	43,72 €	0,00 €	43,72 €
- KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
- RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
- AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
- PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
= Nettoverdienst	1.692,58 €	0,00 €	1.692,58 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €

= Auszahlung 1.692,58 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
+ KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
+ RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
+ AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
+ PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
+ Umlage U1	59,91 €	0,00 €	59,91 €
+ Umlage U2	14,82 €	0,00 €	14,82 €
+ InsgUml	1,89 €	0,00 €	1,89 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €

= Gesamtbelastung 3.851,75 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	V	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 41: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance N 1 a N 2



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Steuerbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto RV/AV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
Brutto KV/PV	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
- Lohnsteuer	366,66 €	0,00 €	366,66 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
- RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
- AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
- PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
= Nettoverdienst	2.769,95 €	0,00 €	2.769,95 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			2.769,95 €

Arbeitgeber-Belastung

Gesamtbrutto	3.907,33 €	0,00 €	3.907,33 €
+ KV-Beitrag	298,91 €	0,00 €	298,91 €
+ RV-Beitrag	363,38 €	0,00 €	363,38 €
+ AV-Beitrag	48,84 €	0,00 €	48,84 €
+ PV-Beitrag	59,59 €	0,00 €	59,59 €
+ Umlage U1	74,24 €	0,00 €	74,24 €
+ Umlage U2	18,36 €	0,00 €	18,36 €
+ InsgUml	2,34 €	0,00 €	2,34 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			4.772,99 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	III	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 42: Odvody zaměstnavatele za zaměstnance N 3 a N 4

Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Steuerbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto RV/AV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
Brutto KV/PV	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
- Lohnsteuer	206,50 €	0,00 €	206,50 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
- RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
- AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
- PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
= Nettoverdienst	2.324,71 €	0,00 €	2.324,71 €
+ Nettoabzüge			0,00 €
- Nettoabzüge			0,00 €
= Auszahlung			2.324,71 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	3.153,17 €	0,00 €	3.153,17 €
+ KV-Beitrag	241,22 €	0,00 €	241,22 €
+ RV-Beitrag	293,24 €	0,00 €	293,24 €
+ AV-Beitrag	39,41 €	0,00 €	39,41 €
+ PV-Beitrag	48,09 €	0,00 €	48,09 €
+ Umlage U1	59,91 €	0,00 €	59,91 €
+ Umlage U2	14,82 €	0,00 €	14,82 €
+ InsgUml	1,89 €	0,00 €	1,89 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			3.851,75 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	III	Kinderfreibetrag:	2
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	pflichtig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	pflichtig		
Midjob:	nein		

Příloha 43: SV odvody zaměstnavatele za zaměstnance R 1, S 1, T 1 a U 1



Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
Steuerbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
Brutto RV/AV	6.700,00 €	0,00 €	6.700,00 €
Brutto KV/PV	4.537,50 €	0,00 €	4.537,50 €
- Lohnsteuer	1.799,16 €	0,00 €	1.799,16 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	98,95 €	0,00 €	98,95 €
- KV-Beitrag	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- RV-Beitrag	623,10 €	0,00 €	623,10 €
- AV-Beitrag	83,75 €	0,00 €	83,75 €
- PV-Beitrag	0,00 €	0,00 €	0,00 €
= Nettoverdienst	4.395,04 €	0,00 €	4.395,04 €
+ Nettoabzüge			416,32 €
- Nettoabzüge			-843,98 €
= Auszahlung			3.967,38 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
+ KV-Beitrag	347,12 €	0,00 €	347,12 €
+ RV-Beitrag	623,10 €	0,00 €	623,10 €
+ AV-Beitrag	83,75 €	0,00 €	83,75 €
+ PV-Beitrag	69,20 €	0,00 €	69,20 €
+ Umlage U1	127,30 €	0,00 €	127,30 €
+ Umlage U2	31,49 €	0,00 €	31,49 €
+ InsgUml	4,02 €	0,00 €	4,02 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			8.285,98 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	I	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Bayern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	freiwillig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	freiwillig		
Midjob:	nein		

Příloha 44: SV odvody zaměstnavatele za zaměstnance R 2, S 2, T 2 a U 2

Arbeitgeberbelastung

	Lfd Bezug	Einmalbezug	Gesamt
Gesamtbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
Steuerbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
Brutto RV/AV	6.150,00 €	0,00 €	6.150,00 €
Brutto KV/PV	4.537,50 €	0,00 €	4.537,50 €
- Lohnsteuer	1.815,50 €	0,00 €	1.815,50 €
- Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Soli	99,85 €	0,00 €	99,85 €
- KV-Beitrag	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- RV-Beitrag	571,95 €	0,00 €	571,95 €
- AV-Beitrag	76,88 €	0,00 €	76,88 €
- PV-Beitrag	0,00 €	0,00 €	0,00 €
= Nettoverdienst	4.435,82 €	0,00 €	4.435,82 €
+ Nettoabzüge			416,32 €
- Nettoabzüge			-843,98 €
= Auszahlung			4.008,16 €
Arbeitgeber-Belastung			
Gesamtbrutto	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €
+ KV-Beitrag	347,12 €	0,00 €	347,12 €
+ RV-Beitrag	571,95 €	0,00 €	571,95 €
+ AV-Beitrag	76,88 €	0,00 €	76,88 €
+ PV-Beitrag	69,20 €	0,00 €	69,20 €
+ Umlage U1	116,85 €	0,00 €	116,85 €
+ Umlage U2	28,91 €	0,00 €	28,91 €
+ InsgUml	3,69 €	0,00 €	3,69 €
+ Pauschalsteuer			0,00 €
= Gesamtbelastung			8.214,60 €

Berechnungsgrundlagen:

Monat:	Oktober	Jahr:	2019
Steuerstatus:	I	Kinderfreibetrag:	0
Kirchensteuer:	nein	Tabellenart:	allgemeine
Freibetrag:	0,00 €	Jahresfreibetrag:	0,00 €
Hinzurechnungsbetrag:	0,00 €	Jahreshinzurechnungsbetrag:	0,00 €
Altersentlastung:	nein	Kammerbeitrag:	0,00 €
Bundesland:	Mecklenburg-Vorpommern	KK Prozentsatz:	14,6
KV:	freiwillig	Zusatzbeitrag:	0,7
RV:	pflichtig		
AV:	pflichtig		
PV:	freiwillig		
Midjob:	nein		

Příloha 45: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s nízkým příjmem

Výpočet výše NÁHRADY MZDY

podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy				80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)				80,00 Kč
Redukce PHV				
	do	190,75 Kč	redukce na 90% tj. na	72,00 Kč
nad	190,75 Kč do	286,13 Kč	redukce na 60% tj. na	0,00 Kč
nad	286,13 Kč do	572,25 Kč	redukce na 30% tj. na	0,00 Kč
nad	572,25 Kč nezohledňuje se			
			Redukovaný PHV	72,00
	Náhrada mzdy 80 hodin		60% z 72 tj. 43,2 x 80	3 456,00 Kč
NÁHRADA MZDY				3 456 Kč

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 46: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s průměrným příjmem

Výpočet výše NÁHRADY MZDY

podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy				80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)				200,00 Kč
Redukce PHV				
	do	190,75 Kč	redukce na 90% tj. na	171,68 Kč
nad	190,75 Kč do	286,13 Kč	redukce na 60% tj. na	5,55 Kč
nad	286,13 Kč do	572,25 Kč	redukce na 30% tj. na	0,00 Kč
nad	572,25 Kč nezohledňuje se			
Redukovaný PHV				177,23
	Náhrada mzdy 80 hodin		60% z 177,23 tj. 106,34 x 80	8 507,04 Kč
NÁHRADA MZDY				8 508 Kč

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 47: Výpočet náhrady mzdy v karenční době pro zaměstnance s vysokým příjmem

Výpočet výše NÁHRADY MZDY

podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy				80	
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)				840,00 Kč	
Redukce PHV					
		do	190,75 Kč	redukce na 90% tj. na	171,68 Kč
nad	190,75 Kč	do	286,13 Kč	redukce na 60% tj. na	57,23 Kč
nad	286,13 Kč	do	572,25 Kč	redukce na 30% tj. na	85,84 Kč
nad	572,25 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný PHV					314,75
	Náhrada mzdy	80 hodin	60%	z 314,75	tj. 188,85 x 80 = 15 108,00 Kč
NÁHRADA MZDY					15 108 Kč

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 48: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s nízkým příjmem

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na MD v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství	196
Vyměřovací základ denní = D nebo měsíční = M	M
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	460,27 Kč 14 000 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	63 308 Kč

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství

Redukce DVZ						
	do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	460,27 Kč
nad	1 090 Kč do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 635 Kč do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se				
					Redukovaný DVZ	461 Kč
Peněžitá pomoc v mateřství		70% z 461			tj. 323 x 196 dnů	
					=	63 308 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						63 308 Kč

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet peněžité pomoci v mateřství v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 49: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s průměrným příjmem

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na MD v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství	196
Vyměřovací základ denní = D nebo měsíční = M M	34 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	1 117,81 Kč 34 000 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	151 900 Kč

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství

Redukce DVZ						
	do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	1 090,00 Kč
nad	1 090 Kč	do 1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	16,69 Kč
nad	1 635 Kč	do 3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se				
					Redukovaný DVZ	1 107 Kč
Peněžítá pomoc v mateřství		70% z 1 107			tj. 775 x 196 dnů	
					=	151 900 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						151 900 Kč

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet peněžité pomoci v mateřství v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 50: Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro ženu z ČR s vysokým příjmem

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na MD v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství ¹⁾	196
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M <input type="text" value="M"/>	144 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	4 734,25 Kč 144 000 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	261 856 Kč

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství

Redukce DVZ							
	do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	1 090,00 Kč	
nad	1 090 Kč	do 1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	327,00 Kč	
nad	1 635 Kč	do 3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	490,50 Kč	
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se					
					Redukovaný DVZ	1 908 Kč	
Peněžité pomoci v mateřství	70% z 1 908				tj. 1336 x 196 dnů		
					=	261 856 Kč	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						261 856 Kč	

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet peněžité pomoci v mateřství v roce 2019 od Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 51: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze SRN s nízkým příjmem

Berechnung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Allgemeine Angaben:

voraussichtlicher Geburtstermin:	<u>02.10.19</u>		
Beginn Mutterschutz:	<u>21.08.19</u>	Ende Mutterschutz:	<u>27.11.19</u>
Beginn Elternzeit:	<u>28.11.19</u>		

Ermittlung Kalendertage:

Monat/Jahr	von	bis	=	KT
August	21.08.19	31.08.19	=	11
September	01.09.19	30.09.19	=	30
Oktober	01.10.19	31.10.19	=	31
November	01.11.19	27.11.19	=	27
			=	0
<i>Gesamt</i>				99

Berechnung Zuschuss pro Kalendertag:

Monat/Jahr	Nettolohn			
07/19	1180,63 €			
06/19	1180,63 €			
05/19	1180,63 €			
<u>Gesamt</u>	<u>3 541,89 €</u>			
Gesamt Nettolohn / 90 KT		=	39,35 €	Zuschuss pro KT
Zuschuss pro KT von KK			-13,00 €	zahlt KK pro KT
				<i>zu zahlender</i>
<i>Zuschuss pro KT ./.. 13,- €</i>		=	26,35 €	<i>Zuschuss pro KT</i>

Berechnung Zuschuss pro Monat:

Monat/Jahr	KT	Zuschuss pro KT	=	Zuschuss pro Monat
August	11	26,35 €	=	289,85 €
September	30	26,35 €	=	790,50 €
Oktober	31	26,35 €	=	816,85 €
November	27	26,35 €	=	711,45 €
0	0	26,35 €	=	0,00 €
<u>Gesamt</u>				2 608,65 €

Verrechnung Erstattung U2:

Erstattungsbetrag	<u>2 608,65 €</u>
Krankenkasse	Techniker Krankenkasse

Zdroj: Zpracováno dle předlohy interního materiálu společnosti ADP Employer Services Česká republika, a.s.

Příloha 52: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze západu SRN s průměrným příjmem

Berechnung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Allgemeine Angaben:

voraussichtlicher Geburtstermin:	<u>02.10.19</u>		
Beginn Mutterschutz:	<u>21.08.19</u>	Ende Mutterschutz:	<u>27.11.19</u>
Beginn Elternzeit:	<u>28.11.19</u>		

Ermittlung Kalendertage:

Monat/Jahr	von	bis	=	KT
August	21.08.19	31.08.19	=	11
September	01.09.19	30.09.19	=	30
Oktober	01.10.19	31.10.19	=	31
November	01.11.19	27.11.19	=	27
			=	0
<i>Gesamt</i>				<u>99</u>

Berechnung Zuschuss pro Kalendertag:

Monat/Jahr	Nettolohn			
07/19	2426,68 €			
06/19	2426,68 €			
05/19	2426,68 €			
<u>Gesamt</u>	<u>7 280,04 €</u>			
Gesamt Nettolohn / 90 KT		=	80,89 €	Zuschuss pro KT
Zuschuss pro KT von KK			-13,00 €	zahlt KK pro KT
<i>Zuschuss pro KT ./.</i> 13,- €		=	67,89 €	<i>zu zahlender Zuschuss pro KT</i>

Berechnung Zuschuss pro Monat:

Monat/Jahr	KT	Zuschuss pro KT	=	Zuschuss pro Monat
August	11	67,89 €	=	746,79 €
September	30	67,89 €	=	2 036,70 €
Oktober	31	67,89 €	=	2 104,59 €
November	27	67,89 €	=	1 833,03 €
0	0	67,89 €	=	0,00 €
<u>Gesamt</u>				<u>6 721,11 €</u>

Verrechnung Erstattung U2:

Erstattungsbetrag	<u>6 721,11 €</u>
Krankenkasse	Techniker Krankenkasse

Zdroj: Zpracováno dle předlohy interního materiálu společnosti ADP Employer Services Česká republika, a.s.

Příloha 53: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu z východu SRN s průměrným příjmem

Berechnung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Allgemeine Angaben:

voraussichtlicher Geburtstermin:	<u>02.10.19</u>		
Beginn Mutterschutz:	<u>21.08.19</u>	Ende Mutterschutz:	<u>27.11.19</u>
Beginn Elternzeit:	<u>28.11.19</u>		

Ermittlung Kalendertage:

Monat/Jahr	von	bis	=	KT
August	21.08.19	31.08.19	=	11
September	01.09.19	30.09.19	=	30
Oktober	01.10.19	31.10.19	=	31
November	01.11.19	27.11.19	=	27
			=	0
Gesamt				99

Berechnung Zuschuss pro Kalendertag:

Monat/Jahr	Nettolohn			
07/19	2041,6 €			
06/19	2041,6 €			
05/19	2041,6 €			
Gesamt	6 124,80 €			
Gesamt Nettolohn / 90 KT		=	68,05 €	Zuschuss pro KT
Zuschuss pro KT von KK			-13,00 €	zahlt KK pro KT
Zuschuss pro KT ./. 13,- €		=	55,05 €	zu zahlender Zuschuss pro KT

Berechnung Zuschuss pro Monat:

Monat/Jahr	KT	Zuschuss pro KT	=	Zuschuss pro Monat
August	11	55,05 €	=	605,55 €
September	30	55,05 €	=	1 651,50 €
Oktober	31	55,05 €	=	1 706,55 €
November	27	55,05 €	=	1 486,35 €
0	0	55,05 €	=	0,00 €
Gesamt				5 449,95 €

Verrechnung Erstattung U2:

Erstattungsbetrag	<u>5 449,95 €</u>
Krankenkasse	Techniker Krankenkasse

Zdroj: Zpracováno dle předlohy interního materiálu společnosti ADP Employer Services Česká republika, a.s.

Příloha 54: Výpočet příspěvku na mateřskou dovolenou pro ženu ze SRN s vysokým příjmem

Berechnung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Allgemeine Angaben:

voraussichtlicher Geburtstermin:	<u>02.10.19</u>		
Beginn Mutterschutz:	<u>21.08.19</u>	Ende Mutterschutz:	<u>27.11.19</u>
Beginn Elternzeit:	<u>28.11.19</u>		

Ermittlung Kalendertage:

Monat/Jahr	von	bis	=	KT
August	21.08.19	31.08.19	=	11
September	01.09.19	30.09.19	=	30
Oktober	01.10.19	31.10.19	=	31
November	01.11.19	27.11.19	=	27
			=	0
<i>Gesamt</i>				<u>99</u>

Berechnung Zuschuss pro Kalendertag:

Monat/Jahr	Nettolohn
07/19	3967,38 €
06/19	3967,38 €
05/19	3967,38 €
<u>Gesamt</u>	<u>11 902,14 €</u>

Gesamt Nettolohn / 90 KT	=	132,25 €	Zuschuss pro KT
Zuschuss pro KT von KK		-13,00 €	zahlt KK pro KT
<i>Zuschuss pro KT ./.</i> 13,- €	=	119,25 €	<i>zu zahlender Zuschuss pro KT</i>

Berechnung Zuschuss pro Monat:

Monat/Jahr	KT	Zuschuss pro KT	=	Zuschuss pro Monat
August	11	119,25 €	=	1 311,75 €
September	30	119,25 €	=	3 577,50 €
Oktober	31	119,25 €	=	3 696,75 €
November	27	119,25 €	=	3 219,75 €
0	0	119,25 €	=	0,00 €
<u>Gesamt</u>				<u>11 805,75 €</u>

Verrechnung Erstattung U2:

Erstattungsbetrag	<u>11 805,75 €</u>
Krankenkasse	Techniker Krankenkasse

Zdroj: Zpracováno dle předlohy interního materiálu společnosti ADP Employer Services Česká republika, a.s.

Příloha 55: Výše srážky ze mzdy zaměstnance A

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok	Děti	Manžel/ka
2019 výpočet od 1.6	0	ne
Čistá mzda (měsíční)	Výše přednostních pohledávek	Výše nepřednostních pohledávek
11267		100000

Srážka	1 612
Čistá mzda k vyplacení	9 655
Výpočet je platný pro rok	2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Příloha 56: Výše srážky ze mzdy zaměstnance C

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok

2019 výpočet od 1.6

Děti

2

Manžel/ka

ano

Čistá mzda (měsíční)

14151

Výše přednostních pohledávek

Výše nepřednostních pohledávek

100000

Srážka 966

Čistá mzda k vyplacení 13 185

Výpočet je platný pro rok 2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Příloha 57: Výše srážky ze mzdy zaměstnance H

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok

2019 výpočet od 1.6

Děti

0

Manžel/ka

ne

Čistá mzda (měsíční)

24602

Výše přednostních pohledávek

Výše nepřednostních pohledávek

100000

Srážka	6 057
Čistá mzda k vyplacení	18 545
Výpočet je platný pro rok	2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Příloha 58: Výše srážky ze mzdy zaměstnance J

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok	Děti	Manžel/ka
2019 výpočet od 1.6	2	ano
Čistá mzda (měsíční)	Výše přednostních pohledávek	Výše nepřednostních pohledávek
27486		100000

Srážka	5 411
Čistá mzda k vyplacení	22 075
Výpočet je platný pro rok	2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Příloha 59: Výše srážky ze mzdy zaměstnance O

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok

2019 výpočet od 1.6

Děti

0

Manžel/ka

ne

Čistá mzda (měsíční)

97916

Výše přednostních pohledávek

Výše nepřednostních pohledávek

100000

Srážka	78 629
Čistá mzda k vyplacení	19 287
Výpočet je platný pro rok	2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Příloha 60: Výše srážky ze mzdy zaměstnance Q

Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy

Počítat s hodnotami pro rok

2019 výpočet od 1.6

Děti

2

Manžel/ka

ano

Čistá mzda (měsíční)

100800

Výše přednostních pohledávek

Výše nepřednostních pohledávek

100000

Srážka	76 691
Čistá mzda k vyplacení	24 109
Výpočet je platný pro rok	2019

Spočítat

Zdroj: Kalkulačka pro výpočet srážek ze mzdy podle webu Justice.cz, provozovaného Ministerstvem spravedlnosti ČR

Příloha 61: Řízený rozhovor s Janou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

Edlohn

3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

Menších, některé mohou mít pouze 1 AN, některé kolem 100, program zvládal i 500, ale to už nebylo uživatelsky příjemné.

4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?

Někteří rozumí a někteří ne, to je dost individuální. Určitě neposkytujeme daňové poradenství, jen můžu zmínit, jak by to mělo být, ale konečné rozhodnutí záleží na klientovi. Nejhorší je asi vysvětlování dotazů, které je vzhledem ke složitosti mezd zdlouhavé - zejména pro klienty, kteří nejsou ze SRN.

5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Jelikož zpracovávám malé klienty, dříve jsme komunikovali pomocí emailu a přílohy se heslovaly, to již bohužel není po květnu 2018 možné, takže poskytovatel softwaru přišel s portálem, který se jmenuje edcloud. Do portálu se přihlásím za pomoci přihlašovacích údajů a hesla, klient také a přes něj si posíláme data a píšeme zprávy.

6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Odlišnosti na východě a západě země jsou patrné. Jedná se zejména o hranice na odvod sociálních odvodů, ale vše se postupně srovnává. Výše církevní daně je v některých spolkových zemích odlišná. Spolková republika Brémy například platí navíc poplatek pracovní komoře.

7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělků (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Jak jsem řekla, můžeme pouze poradit, ale konečné rozhodnutí musí udělat klient. Proto mají firmy mnohdy daňové poradce, kteří jim poradí.

- 8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?

Potřebuji hlavně vědět jakou pojišťovnu zaměstnanec má, daňovou třídu a další daňové znaky, pak datum a míst narození, bydliště. Tyto data většinou vyplňují zaměstnanci do vstupního dotazníku, kde jsou veškeré údaje, které jsou potřeba. Smlouvu tudíž vůbec nepotřebuji, vše by si měl hlídat zaměstnavatel a posílat mi pouze podklady pro správné zúčtování mzdy.

- 9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Ano, lze, opravy se provedou v následujících měsících jednoduše odemčením mzdy, která se musí opravit a další věci jako výkazy a opravná hlášení na pojišťovnu se provedou samy.

- 10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Vůbec to není problematické, výplatnice se odemkne a data se přepíšou, systém propočte opravu, která se projeví na výplatnici v aktuálním měsíci.

- 11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

Mzdy by měly být hotové do vystavení Beitragsnachweisu pro pojišťovny a také záleží, kdy mzdy vyplácí zaměstnavatel.

- 12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

Systém sám vypočítá tzv. Schätzung, což je odhad na pojišťovny na základě předchozího měsíce. Pak samozřejmě výkazy neodpovídají skutečnosti, ale to se s nadcházejícím měsícem, když se vše stihne včas, srovná, ale toto může být komplikace, která vyvolává nesčetné množství dotazů ze strany klienta.

- 13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Systém odesílá Beitragsnachweis, který zaznamenává dané hodnoty pro konkrétní měsíc. Toto lze porovnat s platebními soubory nebo s Auszahlungsliste.

- 14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Je to to samé jako v případě pojišťoven, jen daný doklad se jmenuje Lohnsteueranmeldung.

- 15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Opravy lze dělat rok zpětně. V roce 2019 mohu opravovat rok 2018. Z hlediska daní to ovšem jde vždy do března následujícího roku. Od dubna se již opravy dodávají sazbami daní za aktuální rok.

- 16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

Po zadání zaměstnance do systému se automaticky připraví přihláška, která se odešle hned buďto manuálně nebo s uzavřením daného měsíce.

- 17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

Stejně jako na pojišťovnu, prostřednictvím softwaru.

- 18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

Bud vše firma dělá sama na základě Auszahlungsliste nebo vygenerují platební soubor pro internetové bankovníctví nebo pošlu příkaz do banky, který klient podpisem musí potvrdit.

- 19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Předpokládaný termín porodu a množství očekávaných dětí a informuji pouze pojišťovnu kvůli 13 € příspěvku, který bude zaměstnankyně během mateřské pobírat. Tohle vše se děje elektronicky v rámci softwaru. Ostatní si musí vyběhat nastávající matka sama.

- 20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Co nejdříve, ale klienti to běžně posílají až, když posílají hromadně veškeré podklady. Potřebuji potvrzení od lékaře, nemoc zadám do systému. V případě, že platí pojištění

UI, zažádám přes software o vratku na pojišťovnu, v případě, že ne, zadávám až nemoci delší než 42 dní.

- 21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční řízení?

Přečtu si dokument, zadám ho do softwaru, ten vypočítá, kolik by zaměstnanec měl ze mzdy odvádět a zkontroluji s Pfändungstabelle na internetu.

- 22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Betriebsprüfung (sociální zabezpečení a zdravotní pojištění) každé 4 roky. U finančního úřadu je to různé, může to být každých 5 let, někdy i 3 roky, to záleží na finančním úřadě.

- 23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

Ano, i to se stává, většinou zaměstnavatel pak doplácí zaměstnanci nějakou částku, už se i stalo, že zaměstnanec, který se soudil, musel být ve firmě opět zaměstnán.

- 24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Pokud je to někdo, kdo už u firmy pracoval, znovu ho na daný měsíc aktivuji v softwaru, zadám daňovou třídu 6 a kód 997, u kterého uvedu, že nebudou žádné SV odvody (0000). Pokud je to doplatek kvůli soudu, který trvá například delší dobu, než firmu zpracováváme, potřebuji vstupní dotazník pro založení zaměstnance do systému na aktuální měsíc.

- 25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

Tohle záleží na počtu zaměstnanosti a na tom, v jaké formě přijdou data. Pokud se jedná o firmu s 1 zaměstnancem je to otázka tak 2 dnů (zadám data, pošlu test, většinou druhý den klient schválí a posílám finální výsledky). U klientů nepořádných, kde je nutné se doptávat se tento proces může protáhnout i na 7 a více dní. Záleží opravdu na tom, kolik zaměstnanců firma má.

- 26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Příprava potvrzení na pracovní úřady, komunikace s institucemi ohledně mezd a vyúčtování, někdy i audit, statistiky apod.

27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

System umí na základě daňového čísla zaměstnanců přijímat přes tzv. Elstam změnu daňových znaků zaměstnance. Takováto upozornění pak chodí do zpráv v systému. Podobná komunikace probíhá i s pojišťovnami na základě zaměstnancova čísla - něco jako rodné číslo v ČR (SV Nummer). Ještě mě napadá jedna věc a ta se týká vracení přeplatku zpět zaměstnavateli. V SRN se jedná o 3 měsíční lhůtu, kdy může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci peníze zpět, poté už to zaměstnanec vracet nemusí. Myslím, že v ČR je to jinak. Další věc, která je v SRN jiná je ta, že v ČR obdržíme výplatu vždy za předešlý měsíc, v SRN tomu tak není. Tam se proplácí aktuální měsíc.

Příloha 62: Řízený rozhovor s Michaelou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

- 1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

9 let

- 2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

Paisy Classic, Paisy Advanced

- 3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

Obojí, ale primárně je určená pro větší firmy kolem 500 zaměstnanců.

- 4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?

Většinou problematice zpracování mezd vůbec nerozumí, ale najdou se světlé výjimky.

- 5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Vzhledem k tomu, že už před zavedením GDPR jsem s klienty komunikovala přes zabezpečený portál, tak se přenos dat nezměnil.

- 6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Jsou nastaveny téměř stejné podmínky, rozdíly mezi Ost a West se smazávají, navíc za tu dobu už jsou obyvatelé Ostu a Westu zvyklí na drobné nuance.

- 7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělku (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Ne, vzhledem k mému současnému zařazení do platformy Streamline je zákazník povinen mi dodat kompletní informaci pro zaičtování dané platby.

- 8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste Vzhledem k zařazení do platformy Streamline potřebuji pouze správně a úplně vyplněnou flexiformu (předdefinovaný formulář pro nový nástup), žádné další dokumenty nejsou potřeba.

9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Ano, lze. Následné zpětné opravy jsou možné, ale v platformě Streamline za ně platí.

10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Není to problém, v Paisy je možné zpětně opravovat rok zpětně. Jednoduše se pouze zadají data do opravovaného měsíce, zpětná výplatnice se vygeneruje sama.

11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

Ano, do data vystavení Beitragsnachweisu pro pojišťovny.

12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

Musí se stihnout, jinak hrozí penále od pojišťoven a následné práce navíc velmi komplikují další procesy.

13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Zjistí to na základě námi elektronicky přeneseného Beitragsnachweisu, lze to kontrolovat v Beitragsnachweisech a v seznamu plateb.

14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Zjistí to na základě námi elektronicky přeneseného Lohnsteueranmeldungu, lze to kontrolovat v Lohnsteueranmeldungu a v seznamu plateb.

15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Vždy rok zpětně, rok 2018 se může opravovat celý rok 2019.

16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

V rámci softwaru přes automaticky vygenerované přihlášení.

17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

V rámci softwaru přes automaticky vygenerované přihlášení.

18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

Platby provádí buď klient sám na základě softwarem vygenerovaném platebního souboru, nebo je tento platební soubor automaticky digitálně přenášen přímo na banku a klient platby pouze písemně potvrzuje.

19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Potřebuji znát předpokládané datum porodu, později pak přesné datum porodu, jestli se jedná o vícčata nebo předčasný porod. Pojišťovna je informována pomocí hlášení generovaného ze systému.

20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Potřebuji znát datum nemoci, na základě toho elektronicky poptávám možnou souvislost s předchozími nemocemi. Zadat nemoc lze kdykoliv, nejlépe nejpozději do doby, kdy zaměstnanec přestává být placen zaměstnavatelem. Na pojišťovnu odchází automaticky generované hlášení o přerušení zaměstnání z důvodu nemoci. Hlášení na pojišťovnu ohledně výdělku za minulé měsíce kvůli vyplácení nemocenské od pojišťovny je manuálně vystavováno přes systém.

21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční řízení?

Prostuduji si dokument, zadám do systému dlužnou částku, počet vyživovaných dětí, údaje pro platbu. Z vygenerované výplatní pásky si překontroluji podle Pfändungstabelle, jestli se splátka exekuce spočítala správně.

22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Audit ze strany pojišťoven 1x 4 roky, audit ze strany finančního úřadu zpravidla 1x 5 let.

23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

U nás ne.

24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Doplatky pro vystoupeného zaměstnance se zadávají vždy do aktuálního měsíce, vždy s daňovou třídou 6.

25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

Vzhledem k platformě Streamline máme max. 5 pracovních dní na zpracování mezd.

26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Veškeré úkony týkající se přelomu roku (roční hlášení na pojišťovny, na finanční úřad apod.), hlášení o počtech zdravotně postižených zaměstnanců, kvartální statistiky, reporty.

27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Německé mzdové účetnictví je oproti českému jednodušší v tom, že je možno se státními institucemi (pojišťovny, finanční úřady, statistické úřady apod.) komunikovat elektronicky přes systém, mnoho hlášení je generováno automaticky.

Příloha 63: Řízený rozhovor s Radkou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v SRN

- 1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

5 let

- 2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

P&I Loga

- 3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

Loga zvládá obojí, ale navržena je spíše na účtování větších firem.

- 4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?

Ano, moji současní klienti problematice rozumí.

- 5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Vlastně nijak výrazně, v našem oddělení (Smartpay Steamline) se už několik let používá specializovaný portál na přenos dat, který požadavky GDPR splňuje. Mnou zpracovávaný klient tento portál bez problémů používá.

- 6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Ano, odlišnosti zde jsou, SRN je stále rozdělena na západní a východní blok, ale již brzy se podmínky sjednotí. Další specifika jsou spíše nepatrná, jedná se o procentní sazby například církevních daní nebo dalších maličností, ale vše zohledňuje program sám.

- 7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělku (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Ne. Pouze kontroluji to, že klient v podkladech pro payroll nevyžaduje něco, co je v rozporu se zákony regulujícími německé mzdové účetnictví (např. Danění podle Finfitelregelungu tam, kde to podle zákona není možné). Na to potom klienta upozorňuji a dále to řešíme.

- 8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?

Ve Streamlilne-oddělení nevyžadujeme ani pracovní smlouvy. Naši klienti používají nástupní formuláře, ve kterých jsou uvedené všechny potřebné informace a za správnost uvedených údajů ručí klient, potažmo zaměstnanec.

- 9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Ano, lze. V Loze lze krom personálního čísla opravit zpětně asi úplně všechno, co šlo ručně zadat. Většinou je potřeba jen přepsat dané políčko.

- 10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Loga umí dělat zpětné opravy výplatnic, tzv. Rückrechnungen. Oprava je celkem jednoduchá, je potřeba jít do příslušné masky (sekce) v programu, navolit správné datum a zapsat/přepsat/vymazat potřebný údaj.

- 11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

Ano, mnoho klientů má předně daný den, kdy musí zaměstnanci dostat plat. Vyplývá to z jejich interních předpisů. Každý klient má tento termín jiný, třeba 24. den v měsíci s tím, že pokud 24. den vychází na nepracovní den, musí to být první pracovní den před tímto datem. Dále potřeba dát pozor na termín, do kdy musí pojišťovny dostat tzv. Beitragsnachweisy.

- 12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

V případě nedodržení firemního termínu pro výplaty, kdy je chyba na straně poskytovatele mzdových služeb, se většinou „jen“ řve. Každý klient na to reaguje jinak, někteří reagují ve stylu „hm, tak ať se to příště nestane“. Jiní zase eskalují a píší stížnosti na vyšší management. Reakce jsou hodně individuální. Pokud jde o pojišťovny, udělá se odhad na základě předchozího měsíce a pokud platba proběhne pozdě, pojišťovny vyžadují zaplatit penále.

- 13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Díky již zmíněným Beitragsnachweisům. Je to dokument, který se posílá na pojišťovnu elektronicky. Ve chvíli, kdy je měsíc z účetního hlediska uzavřený, se odešle ze systému

automaticky. Pro kontrolu odvodů za jednotlivé zaměstnance pak máme další dokument, kde jsou jednotlivé položky rozepsané.

- 14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Na finanční úřad posíláme tzv. Lohnsteueranmeldung. To se opět odešle ze systému automaticky, podobně, jako Beitragsnachweisy.

- 15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Loga zvládá opravy klidně i několik let zpátky. Pak už jde o to, co přesně se má opravit.

- 16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

Loga sama vygeneruje a pošle tzv. DEÜV-Meldung na příslušnou pojišťovnu.

- 17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

Po založení zaměstnance do systému se musí provést tzv. ELStAM-Anmeldung. V Podstatě jde o tři kliknutí. Po čase (cca 5 pracovních dní) je potřeba zkontrolovat, že přihlášení proběhlo úspěšně (finanční úřad pošle potvrzení).

- 18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

Platby po zhotovení výplatních listin musí dělat klient sám na základě vygenerovaného XML souboru. Pokud jde o částky proplácené mimo payroll je důležité, abychom o takových platbách dostali informaci a správně je zanesli do systému, abychom zamezili případnému přeplacení zaměstnanců.

- 19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Vlastně nám stačí jen odhadované datum narození, a později, když už je známé, skutečné datum narození. Začátek mateřské z něj dovedeme vypočítat. Loga sama posílá informaci na pojišťovnu zaměstnankyně. Potvrzení o výdělcích přenášíme elektronikou, přímo ze systému tzv. EEL-Meldungem.

20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Potřebujeme od klienta informaci, od kdy je zaměstnanec nemocný, a jak dlouho nemoc trvala. S pojišťovnou komunikujeme ve chvíli, kdy je nemoc už neplacená (od 43. dne). V některých případech poptáváme předchozí nemoci a výši dávek (Krankengeld). Všechno lze v současnosti dělat elektronicky, přímo ze systému, opět pomocí EEL.

21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční řízení?

To je asi jediný případ, kdy od klienta vyžadujeme doklad, tedy rozhodnutí soudu (rozsudek). V něm je uvedené, o jaký typ exekuce se jedná, o výši a popř. i o částce, kterou má zaměstnanec platit. To zadáme do systému, Loga si pak částky hlídá sama. Pro exekutora pak po dohodě s klientem vystavujeme potvrzení, že jsme exekuci zpracovali, tzv. Drittschuldnererklärung. Na nás je sledovat, kdy exekuce skončí a v systému ji pak řádně ukončit.

22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Zpravidla jednou za 4 roky.

23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

Neřekla bych, že je to obvyklé, ale ojedinělé to není.

24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Tu zadáme buď do měsíce výstupu, nebo do aktuálního měsíce, jako vedlejší zaměstnavatel (s daňovou třídou 6).

25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

Cca 10 dní, od doručení dat až po odeslání finální verze zákazníkovi.

26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Můj současný zákazník si až na výjimky všechno vyřizuje sám.

27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Nemám nic.

Příloha 64: Řízený rozhovor s Alenou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

19 let

2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

Nepracuji přímo ve mzdovém programu, jsou to vždy účetní sw, jejichž součástí je modul mezd. V současnosti pracuji v sw Pohoda, Byznys.

3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

Řekla bych, že spíše menších firem.

4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?

Jak kteří, někteří jen předají podklady pro zpracování a u výstupu „jen“ zkontrolují konečná data, někteří chtějí vysvětlit, jak jsem k daným číslům přišla, zpravidla to bývá při ročním zúčtování daní.

5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Systém zůstal zachovaný, jen jsme s právníkem sepsali dokumenty o mlčenlivosti a k tomu další potřebné.

6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Co mzdový systém, to originál, setkala jsem se i s takovým, kde bylo minimum např. sestav a povinných výkazů a poskytovatel se strašně divil, že tohle po něm ještě nikdy nikdo nechtěl. Na území ČR se mzdy počítají stejně, podmínky jsou sjednocené.

7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělku (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Zpravidla má zaměstnavatel jasno, jak to chce a k tomu se hledá správná složka. Pouze konzultujeme, zda je to v souladu se zákonem.

- 8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?

Záleží na smlouvě, někteří klienti mají ve smlouvě zbytečně moc informací, ale zase z ní vše vyčtu, někteří mají základní minimum, pak tam potřebuji podpůrné doklady – opravdu záleží na obsahu pracovní smlouvy. Většinou potřebuji občanský průkaz a kartičku pojišťovny kvůli adrese, datu narození a pojišťovně.

- 9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Ano, lze. Pokud zadaná informace existuje – např. ta pojišťovna. Rozhodně nebudu chybět rodné číslo.

- 10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Lze opravit, není to problematické. V okamžiku zjištění nesprávnosti na výplatní listině (zpravidla, když se dostane do ruky zaměstnanci) opravím v měsíčních údajích chybu a dám přepočítat mzdy – v tomto okamžiku, pokud to má dopad na povinné odvody, je složitější oprava tohoto, pokud již byly přehledy odeslány a částky odvedeny. Proto se snažím předávat výplatní pásky s předstihem, aby mohlo dojít ke kontrole, než budou přehledy odeslány a zaplacené.

- 11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

Pro zpracování ne, ale pro splatnost a výplatu mzdy ano.

- 12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

To je definované v zákonu o mzdě.

- 13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Zaměstnavatel má povinnost do 20. následujícího měsíce poslat přehled o platbě pojistného, kde je vyčíslen základ pro výpočet a výše odvodu.

14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Zjistí to na základě podaného přiznání k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Vyúčtování provede zaměstnavatel do dvou měsíců po uplynutí kalendářního roku nebo pokud podává vyúčtování elektronicky, pak se lhůta prodlužuje do 20. března.

15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Nevím.

16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

Lze přes datovou schránku, portál pojišťoven – s kvalifikovaným osobním certifikátem nebo papírovou formou.

17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

Tam se zaměstnanci nepřihlašují, jen se zaměstnavatel přihlašuje k registraci daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti k zálohové / srážkové.

18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

Dělá to klient na základě předaných podkladů.

19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Potřebuji rozhodnutí lékaře o nástupu na mateřskou dovolenou a informuji zdravotní a sociální pojišťovnu. Potvrzení přenáším v xml souboru přes datovou schránku na příslušnou správu sociálního pojištění.

20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Potřebuji z neschopenky III. Díl (modrý pruh), který musí zaměstnanec předat, aby mohlo dojít k uplatnění nároku na náhradu mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti a k omluvení nepřítomnosti v práci. Díly č. IV. (Žádost o nemocenskú –

růžový pruh) se používá pro uplatnění nároku na nemocenské v případě, že je zaměstnanec nemocen déle než 14 dní – tento díl společně s Přílohou k žádosti o dávku nemocenského pojištění zašlu na příslušnou správu sociálního pojištění, opět datovou schránkou nebo poštou.

- 21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční řízení?

Nemám zkušenosti.

- 22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Pravidelné (periodické) se provádějí ve lhůtě kratší než pět let z důvodu promlčecí lhůty.

- 23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

Není to obvyklé, ale stává se to – setkala jsem se jen s výsledkem, že vyhrál zaměstnanec.

- 24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Zpravidla se vyplácejí kvartální / roční odměny, sw umožní vypočítat i u odešlých zaměstnanců, sw přepočítá vše sám.

- 25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

To je individuální. Je mnoho aspektů – druhy pracovních poměrů, množství zaměstnanců, množství srážek, exekucí....

- 26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Zpracovávám kompletně celé účetnictví drobných a menších podnikatelů, mzdy jsou pro mě okrajovou záležitostí, jsem hlavně účetní.

- 27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Příloha 65: Řízený rozhovor s Petrou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

10 let

2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

Helios Orange, Money S4, Info Office.

3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

HEO – větší, ostatní menší.

4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování mezd a zadání dat nechávají na vás?

Záleží na tom, zdali klient má samostatné HR oddělení, pokud ne, poskytujeme i tyto služby.

5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Nijak se nás to nedotklo, data jsme si předávali v šifrované podobě už předtím.

6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Ano.

7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělku (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Klient předešle svůj návrh, my zhodnotíme a doporučíme.

8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?

Vstupní dotazník, podepsané dohody o srážkách, zápočtový list z předchozího zaměstnání, prohlášení poplatníka daně.

- 9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Zadat samozřejmě lze, po zjištění nepřesně odeslaných údajů se provede korekce přihlášek na SP a ZP (případně storno přihlášek) a případné rozdíly v platbách na ZP se vyrovnají.

- 10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Záleží, o jakou korekci se jedná, většinou probíhá v následujícím kalendářním měsíci, ale jedná se pouze o výjimky za kalendářní rok.

- 11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

S každým klientem máme naplánované termíny zpracování mezd a předání podkladů, většinou koliduje s termíny k 10. a 15. dni v měsíci.

- 12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

Vždy se stihne.

- 13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Díky přehledům, které odesíláme elektronickou cestou do 20. dne v měsíci.

- 14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Díky vyúčtování zálohové a srážkové daně, které se vyhotovuje za každý kalendářní rok, termíny jsou dány.

- 15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Po 3 letech dochází ke ztrátě nároku zaměstnance na opravu - promlčení.

- 16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

ZP – datová schránka, SP – elektronicky v rámci programu - VREP.

- 17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

Neregistrujeme, není třeba.

18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

U některých klientů řešíme bankovní převody my, někteří klienti řeší sami, formou hotovostní či bezhotovostní – záleží na typu společnosti.

19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Potřebuji znát datum nástupu na mateřskou. Informujeme SP, ZP, elektronickou cestou.

20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Do doby zpracování mezd, prozatím originály dokumentů – potřebné díly jsou III. a V., případně čtvrtý díl a poté lístek na peníze ke 14. dni PN a vždy ke konci měsíce.

21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenci?

Zavedeme exekuci do systému, okamžitě zastavujeme jiné srážky ze mzdy, které probíhaly (např. stravenky atd.), poskytujeme součinnost exekutorovi a dle typu exekuce srážíme ze mzdy, pokud je zaměstnanec nemocný poskytujeme též součinnost ČSSZ.

22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Finanční úřad nelze určit, SP a ZP většinou každé tři roky.

23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

Ne.

24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Např. se vyplácí dodatečně poměrná část ročního bonusu, formou mzdy vyplacené po skončení pracovního poměru.

25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

Záleží na velikosti dané firmy, náročnosti zpracování mezd, cestovní příkazy, různé bonusy, výstupní sestavy v cizích jazycích. Většinou se jedná řádově o dny, někdy o hodiny.

Záleží podle počtu zaměstnanců a náročnosti mezd. U menších firem je to otázka hodin, u větších dnů.

26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Komunikace s úřady, pro některé klienty děláme i účetnictví a vyřizujeme nástupy cizinců, záleží na šíři poskytovaných služeb, někdy i docházíme do společnosti jako on-site.

27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Příloha 66: Řízený rozhovor s Martinou, která zúčtovává mzdy pro zaměstnance v ČR

1) Jak dlouho se zabýváte problematikou mezd – jak dlouho jste mzdový/á účetní?

2 roky

2) V jakém mzdovém programu/softwareu pracujete?

V současnosti v Nuggetu.

3) Je tato platforma určená pro zúčtování menších (do 250 zaměstnanců) nebo spíše větších firem?

Dá se použít na větší i menší klienty. Pro menší se hodí víc.

4) Rozumí Vaši klienti dané problematice nebo Vám pouze dodávají data pro zpracování
V převážné většině problematice nerozumí. Data klienti nezadávají, dodávají vždy pouze podklady, případné chyby musím podchytit.

5) Jak se změnil přenos dat mezi Vámi a klientem od května 2018, kdy vstoupilo v platnost nařízení o ochraně osobních údajů?

Bohužel ne všichni GDPR pochopili a i nadále zasílají nadbytečná data. Využíváme firemní úložiště, ke kterému se jiní uživatelé nemohou dostat.

6) Řekli byste, že jsou nastavené stejné podmínky pro mzdový systém na celém území státu nebo vidíte v něčem velké odlišnosti?

Podmínky jsou nastavené pro všechny zaměstnance stejné.

7) Poskytujete i určité poradenství – typy a triky jak jakou položku mzdy pod který typ výdělku (jednorázový, měsíční, speciální – paušálně daněný) zadat?

Pokud je nutné, tak ano.

8) Jaké základní typy dokumentů kromě pracovní smlouvy potřebujete k tomu, abyste mohl/a zadat zaměstnance do systému správně?

Osobní dotazník.

9) Lze zadat zaměstnance do systému s nesprávnými daty (např. jiná pojišťovna) a jak se následně řeší případné opravy?

Lze to, ale snažíme se tomu předcházet, aby nedocházelo ke zbytečným opravám jak přihlášek, tak plateb na pojišťovnu.

10) Jak moc je problematické opravit výplatní listinu – jak se postupuje?

Záleží, co je to za opravu, zda je to oprava další měsíc či v tom samém ještě před odesláním přehledů a zaplacením poplatků. Každá oprava je individuální, předcházíme tomu tak, že se posílají klientům testové výplatní pásky.

11) Existuje nějaký oficiální termín, do kdy musí být mzdy zpracovány?

Tohle záleží na konkrétním klientovi. Každý vyplácí mzdy k jinému termínu. Podstatná jsou hlavně data placení příspěvků na SP s ZP.

12) Co se stane, když se tento termín nestihne?

Zatím se mi ještě nestalo, že by se nestihl, takže netuším, toto je spíše otázka na právní oddělení.

13) Jak pojišťovny a okresní správa sociálního zabezpečení zjistí, kolik peněz obdrží na pojištění daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Odesílá se přehled o výši pojistného, který je ve stejné hodnotě jako platba. Nová verze SW by měla umět poslat data automaticky přímo na ČSSZ. Jinak lze posílat přehled datovou schránkou nebo přes e-portál.

14) Jak zjistí finanční úřad, kolik peněz obdrží na zálohách na daň z příjmu daný měsíc a jak toto lze zkontrolovat?

Ne, toto se řeší vždy jednou ročně při konečném zúčtování zaměstnanců.

15) Je zde nějaká lhůta pro opravení výplatní listiny (kolik let/měsíců zpětně se smí opravit)?

Až 3 roky zpětně.

16) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na pojišťovnu/správu sociálního zabezpečení (v rámci softwaru nebo přes speciální portál)?

Využíváme VZP point, e-portal PSSZ, datovou schránku i písemnou formu.

17) Jak probíhá přihlášení zaměstnance na daňový úřad?

Žádné není.

18) Jakým způsobem se řeší vyplácení zaměstnanců po zhotovení výplatních listin (dělá to sám klient-firma nebo mzdová kancelář v případě outsourcingu a jak)?

Toto si klienti řeší sami, můžeme poskytnout platební soubory.

- 19) Co všechno potřebujete vědět při zadávání mateřské dovolené a jaké instituce a jak musíte informovat? Jak přenášíte potvrzení o výdělcích?

Potřebuji znát datum nástupu na mateřskou a informuji zdravotní pojišťovnu a OSSZ elektronicky.

- 20) Jaký je postup v případě, že zaměstnanec onemocní? Jaké doklady a do jaké doby potřebujete obdržet? Jaké dokumenty se posílají na pojišťovnu a jak?

Nemoc do 14 kalendářních dnů zajímá především zaměstnavatele, potřebuje originál III. a V. dílu PN, v případě úrazů i záznam o ne/pracovním úrazu. V případě delší nemoci je třeba i IV. dílu případně „lístku na peníze“. Zaměstnanec by měl zaměstnavatele informovat neprodleně. Na sociální správu se zasílají nemoci delší 14 dnů a to IV. a „lístek na peníze“ spolu s přílohou, kde jsou vyloučené doby a příjmy. Po ukončení PN se zašle i V. díl. Pokud jde o ne/pracovní úraz, musí se zaslat i záznam, případně posudek pro pojišťovnu.

- 21) Můžete zjednodušeně popsat, jak se postupuje v případě, že má zaměstnanec nařízenou exekuci nebo insolvenční řízení?

Pouze zadám dle kritérií do systému a ten již přepočítá a zohlední hranice sám. Můžu vám říct, že jsem se s tím nesešla.

- 22) Jak často se provádí firemní audit ze strany institucí (finanční úřad, zdravotní pojišťovna, státní správa sociálního zabezpečení)?

Cca každé 3-4 roky.

- 23) Je obvyklé, že se zaměstnanci například se zaměstnavateli soudí ohledně mzdy, která má být vyplacena?

Obvyklé to není, soudní či další poplatky jsou mnohem vyšší.

- 24) Jak se zadává například dodatečná částka k výplatě zaměstnanci, který již ve firmě nepracuje?

Jednoduše zaměstnance v systému znovu aktivuji a vše se přepočítá samo.

- 25) Za jak rychlou dobu se většinou stihnou mzdy připravit (dny, týdny)?

Záleží podle počtu zaměstnanců a náročnosti mezd. U menších firem je to otázka hodin, u větších dnů.

26) Jakou jinou administrativu kromě mezd musíte za firmy vyřizovat?

Tohle je individuální podle smluv. Nejčastěji vyřizujeme pouze záležitosti ohledně mezd.

27) Nyní je prostor pro Vaše další sdělení nebo dodatečné informace, které Vás mohou napadnout.

Nic mě nenapadá.

Příloha 67: Výše náhrady za desetidenní nemoc

	Minimální příjem		Průměrný příjem			Vysoký příjem		
	ČR	SRN	ČR	SRN Západ	SRN Východ	ČR	SRN Západ	SRN Východ
Příjem	80 Kč/h	1 592,90 €/m	200 Kč/h	3 907,33 €/m	3 153,17 €/m	840 Kč/h	7000 €/m	7000 €/m
Náhrada mzdy	3 456 Kč	530,97 €	8 508 Kč	1 304,44 €	1 051,06 €	15 108 Kč	2 333,33 €	2 333,33 €
Přepočet na Kč	-	13 274,25 Kč	-	32 611 Kč	26 276,50 Kč	-	58 333,25 Kč	58 333,25 Kč
Skutečný náklad zaměstnavatele < 30 zaměstnanců	3 456 Kč	159,30 € (3 982,50 Kč)	8 508 Kč	390,73 € (9 768,25 Kč)	315,32 € (7 883 Kč)	15 108 Kč	770 € (19 250 Kč)	898,33 € (22 458,25 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování