**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**

# Diplomová práce

# Problematika německého mzdového účetnictví

**Bc. Miroslava Vitanovská**

**© 2014 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí

Provozně ekonomická fakulta

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Miroslava Vitanovská

Hospodářská politika a správa

Název práce
**Problematika německého mzdového účetnictví**

Anglický název
**Issue of the Payroll Accounting in Germany**

---

**Cíle práce**

Cílem diplomové práce je popsat obsah tématické oblastí týkající se mzdového účetnictví Německa a zpracovat metodickou příručku postupu výpočtu mzdy dle platných právních norem v Německu pro potřeby českých občanů zde pracujících.

**Metodika**

Postup zpracování diplomové práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce v části literární rešerše. Teoretická východiska budou zpracována na základě samostatného studia tematicky zaměřené odborné literatury. Zpracováním literární rešerše se zpřesní cíl diplomové práce, jehož dosažení bude předmětem vlastní práce. Student použije metodu dedukce, která představuje způsob myšlení, při němž se vychází z obecnějších závěrů či tvrzení k méně obecným.

Ve vlastní práci bude na základě analyticko-syntetických postupů posouzen proces vedení mzdového účetnictví v Německu. Na základě teoretických východisek bude vypracována příručka pro občany ČR, kteří jsou zaměstnáni v Německu. Příručka jim umožní orientovat se v základních otázkách mzdového účetnictví tak, aby byli schopni kontrolovat výši svých příjmů.

**Rozsah textové části**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

---

**Doporučené zdroje informací**

Schönfeld, W., Plenker, J. Lexikon für das Lohnbüro 2013, Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A – Z 2013.Rehm, Heidelberg. ISBN 978-3-8073-0196-9.
Werner, T., Praktische Lohnabrechtung 2013. Weiss Verlag. 2013 ISBN 978-3-9337015-41-5.

---

**Vedoucí práce**

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 3. 6. 2013

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2013

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan PEF ČZU

V Praze dne 24. 11. 2014

**Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Problematika německého mzdového účetnictví" 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 literatury 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 26.11.2014 V. Janorska

**Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala zejména své vedoucí diplomové práce Ing. Heleně Čermákové, Ph.D. za její podporu a mnoho cenných rad při vedení diplomové práce.

# Problematika německého mzdového účetnictví

---

# Issue of the Payroll Accounting in Germany

**Souhrn**

Předložená práce se zabývá problematikou německého mzdového účetnictví. V úvodu teoretické části jsou definovány základní pojmy mzdového účetnictví jako zaměstnanec, zaměstnavatel, hrubá a čistá mzda. Jsou zde vysvětleny rozdíly mezi pojmy „Lohn“ a „Gehalt“ a popsána problematika zpětných oprav tzv. Rückrechnungů.

Práce se taktéž zabývá vznikem pracovního poměru, samotnou pracovní smlouvou a odlišnostmi v kategorii zaměstnání. Představuje taktéž druhy daňových odvodů a vyjmenovává části sociálního pojištění. Objasňuje některé ryze německé pojmy jako např. Altersteilzeit. Praktická část téměř kopíruje strukturu teoretické části. Věnuje se konkrétním možným situacím, které by mohly nastat a přináší jejich řešení. Práci doplňuje seznam zkratek, tabulek a obrázků. Nedílnou součástí práce je i praktický německo-český slovníček použitých termínů. V přílohách lze nalézt některé dokumenty týkající se této problematiky. Závěr práce shrnuje mzdové účetnictví Spolkové republiky Německo.

**Klíčová slova:** Zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, výpočet mzdy, daň ze mzdy, sociální pojištění, pracovní smlouvy

**Summary**

This diploma thesis focuses on the issue of the payroll accounting in Germany. In the introduction section the basic terms like “Employee, employer, gross and net wage” are defined. The difference between “Lohn and Gehalt“ is clarified. The issue of the back calculation so-called Rückrechnung is mentioned. The beginning of employment and the contract and different types of job are described. Tax deductions are introduced. The details about social payments follow. The next chapter informs about the term of Altersteilzeit. The practical part of the thesis copies the structure of the theoretical part. It deals with the possible situations and brings the solution. The lists of abbreviation, tables and pictures complete the thesis. Part and parcel of the thesis is also the useful German Czech dictionary. In the attachments there are some documents regarding this issue. In the final part of the thesis it gives a summary of the payroll in Germany.

**Keywords**: Employee, employer, salary, calculation of salary, income tax, social insurance, contracts of employment

# Obsah

**1 ÚVOD** ..... **4**

**2 CÍL A METODIKA PRÁCE** ..... **6**

2. 1 CÍL PRÁCE ..... 6
2. 2 METODIKA PRÁCE ..... 6

**3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA** ..... **8**

3. 1 ZÁKLADNÍ POJMY ..... 8
3. 2 PRACOVNÍ SMLOUVY (ARBEITSVERTRAGES) ..... 11
*3.2.1 Formy pracovního poměru* ..... *11*
3. 3 DANĚ (STEUER) ..... 15
*3. 3. 1 Daň ze mzdy (Lohnsteuer)* ..... *15*
*3. 3. 2 Církevní daň (Kirchensteuer)* ..... *18*
*3. 3. 3 Solidární přirážka (Solidaritätzuschlag)* ..... *18*
3. 4 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ (SOZIALVERSICHERUNG) ..... 19
*3. 4. 1 Kód sociálního pojištění (Beitragsgruppenschlüssel)* ..... *20*
*3. 4. 2 Zdravotní pojištění (Krankenversicherung)* ..... *22*
*3. 4. 3 Penzijní pojištění (Rentenversicherung)* ..... *25*
*3. 4. 4 Pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung)* ..... *27*
*3. 4. 5 Pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung)* ..... *27*
*3. 4. 6 Pojištění financované zaměstnavatelem* ..... *29*
3.5 POJEM ALTERSTEILZEIT ..... 32

**4 VLASTNÍ PRÁCE** ..... **34**

4. 1 PRACOVNÍ SMLOUVY V PRAXI ..... 34
4. 2. DANĚ V PRAXI ..... 38
4. 3 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ V PRAXI ..... 49
*4. 3. 1 Nemocenské dávky v praxi* ..... *59*
*4. 3. 2 Peněžitá pomoc v mateřství* ..... *61*
4. 4 ATZ V PRAXI ..... 66

**5 ZHODNOCENÍ** ..... **67**

**6 ZÁVĚR** ..... **70**

**7 SEZNAM ZKRATEK** ..... **71**

**8 SLOVNÍK** ..... **72**

**9 SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ** ..... **73**

**10 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY** ..... **74**

**11 SEZNAM PŘÍLOH** ..... **76**

# 1 Úvod

Problematika mezd a mzdové účetnictví se dotýká každého jedince, který byl, je nebo se stane zaměstnancem či zaměstnavatelem. Je součástí každodenního života všech ekonomicky aktivních obyvatel světa, jak každého subjektu, tak i samostatných fyzických osob. Základní princip směny práce za finanční či naturální odměnu je známý už po celá staletí. Podnikatelský subjekt vytváří pracovní příležitosti a vyplácí za vykonanou práci odpovídající peněžní či nepeněžní odměnu. Na druhé straně zaměstnanec se účastní tohoto procesu a za svůj výkon dostává mzdu.

Principy jednotné mzdové agendy jsou pak upravovány v jednotlivých státech samostatně. K tomu jsou používány zákony, vyhlášky a jiné legislativní prostředky. Povinností každého zaměstnance i zaměstnavatele je tyto podmínky dodržovat.

Spolková republika Německo (dále jen Německo) je nejen naším největším sousedem a obchodním partnerem, ale tato země nabízí i velké možnosti pro všechny, kteří hledají novou pracovní příležitost v relativní blízkosti domova nebo si chtějí vylepšit znalost německého jazyka pracovním pobytem v německy mluvících zemích.

Podle nedávných údajů pracuje ve Spolkové republice Německo 23 tisíc Čechů a další tam stále odcházejí (Byznys.ihned.cz, 2012, [online]). Česko-německá obchodní a průmyslová komora dokonce podporuje německé firmy při hledání zaměstnanců v České republice. Lepšímu platu a životní úrovni neodolá mnoho Čechů z různých oborů. Nejsou to jen médii často zmiňovaní lékaři, německými společnostmi přímo na půdě českých univerzit „verbovaní“ strojaři, či agenturami vyhledáváni řemeslníci. Uplatnění najde téměř každá profese.

Odměna za odvedenou práci od německého zaměstnavatele je pro zaměstnance výrazně vyšší než v ČR. Umějí si Češi pracující v Německu zkontrolovat svou výplatní pásku? Rozumějí základním německým termínům mzdového účetnictví? Vědí, proč jim zaměstnavatel z hrubé mzdy strhl různé srážky se mzdy? Autorka této práce se dle své zkušenosti domnívá, že ne všichni zaměstnanci tyto informace správně vnímají. Podle

ní řada Čechů bojuje i s němčinou a je pro ně poměrně těžké se z toho důvodu dostat k informacím o problematice mezd. To, že ne všichni Češi pracující v Německu mají základní povědomí o problematice německého mzdového účetnictví, autorce dokládají následující dva příběhy z okolí.

Pan Vladislav, pracující roky v Německu si stěžoval, že musí platit církevní daň, ačkoliv je ve skutečnosti bez vyznání. Netušil, že tato daňová položka není povinná a on tudíž nemusí přispívat. Dále se autorka setkala s jiným mužem, kterému byly pro změnu strhávány vyšší příspěvky na pojištění dlouhodobé péče. Nevěděl, že by mohl ušetřit několik desítek eur ročně, kdyby zaměstnavateli dodal potvrzení o narození svého dítěte.
Proto se autorka rozhodla zpracovat tuto problematiku, která by poskytla informace o mzdové problematice zaměstnancům přicházejícím za prací do Německa z České republiky.

# 2 Cíl a metodika práce

## 2. 1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zpracovat metodickou příručku postupu výpočtu mzdy dle platných právních norem pro občany České republiky, kteří pracují v Německu. Pro dosažení tohoto hlavního cíle je třeba splnit následující dílčí cíle:

1. Překlad německé odborné literatury
2. Zpracování modelových případů pro různé situace

## 2. 2 Metodika práce

Postup zpracování diplomové práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce v části literární rešerše. Teoretická východiska budou zpracována na základě samostatného studia tematicky zaměřené zahraniční odborné literatury, absolvování semináře se zaměřením na německé mzdové účetnictví a konzultací s odborníky z praxe. Celá práce bude vycházet z legislativy Spolkové republiky Německo platné pro rok 2013.

Zpracováním literární rešerše se zpřesní cíl diplomové práce, jehož dosažení bude předmětem vlastní práce. Bude použita metoda dedukce, která představuje způsob myšlení, při němž se vychází z obecnějších závěrů či tvrzení k méně obecným. Ve vlastní práci bude na základě analyticko-syntetických postupů posouzen proces vedení mzdového účetnictví v Německu. Na základě teoretických východisek bude vypracována příručka pro občany ČR, kteří jsou zaměstnáni v Německu. Příručka jim umožní orientovat se v základních otázkách mzdového účetnictví tak, aby byli schopni kontrolovat výši svých příjmů.

Po nastudování a pochopení teoretických východisek a principů německého mzdového účetnictví budou vytvořeny praktické modelové příklady doplněné řešením. Pro lepší přehlednost bude praktická část vycházet ze struktury teoretické části a modelové příklady budou rozděleny do kapitol dle zaměření. Bude-li řešení modelového příkladu obsahovat výsledek v eurech, bude uváděn i přepočet na českou měnu. Pro přepočet na české koruny

bude použit kurz České národní banky platný ke dni 10. 09. 2014 ve výši 27,725 Kč/EUR a výsledné částky budou zaokrouhleny na celé koruny. Teorie bude do praxe aplikována také podobou možných praktických otázek a odpovědí.

K práci bude přiložen seznam všech použitých zkratek, praktický německo-český slovníček i seznam použité německé literatury, kde lze dohledat další informace k dané oblasti.

# 3 Teoretická východiska

Autorka použila k vypracování teoretické části diplomové práce odbornou německou literaturu uvedenou v seznamu literatury a ke studiu dané problematiky i široké spektrum odborných článků. Práce vychází i z poznatků získaných během účasti na semináři Jahreswechselseminar uznávaného daňového poradce Thomase Frommeho, z vlastních zkušeností a vědomostí získaných dvouletou činností v oboru. Další informace byly čerpány z konzultací s odborníky v oboru. Celá problematika je postavena na respektování zákonů postihující německé mzdové účetnictví. Jedná se zejména o zákon o daních z příjmů (Einkommensteuergesetz EStG), zákon o sociálním zabezpečení (Sozialgesetzbuch SGB), zákon o průkazech a podmínkách pracovního poměru (Nachweisgesetz NachwG), zákon o odborném výcviku (Berufsbildungsgesetz BBiG), zákon o solidární přirážce (Solidaritätszuschlaggesetz SolzG), zákoník práce (Arbeitsgerichtsgesetz ArbGG) a některé pojmy jsou zakotvené v ústavě (Grundgesetz GG) a občanském zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch BGB).

## 3. 1 Základní pojmy

**Zaměstnanec (Arbeitnehmer)** je osoba, která na základě pracovní smlouvy vykonává samostatně druhé osobě (zaměstnavateli) pracovní činnost za úplatu (Experto.de, 2013, [online]).

**Zaměstnavatel (Arbeitgeber)** je ten, kdo zaměstnává zaměstnance. Mezi hlavní povinnosti zaměstnavatele patří zejména povinnost platit zaměstnanci odměnu za vykonanou práci (§ 611 Občanského zákoníku, BGB). Krom toho musí zaměstnavatel splnit i vedlejší povinnosti jako například povinnost rovného zacházení a dále má povinnost platit daně ze mzdy a příspěvky na sociální zabezpečení (Wirtschaftslexikongabler.de, 2013, [online]).

Pojem **Gehalt** se používá pro vyjádření **pevně stanovené mzdy nebo platu**, jehož výše je nezávislá na počtu pracovních dnů v daném měsíci (např. Gehalt 3.000 € měsíčně). Termín **Lohn** (např. Stundenlohn = hodinová mzda) značí odměnu za vykonanou práci, která závisí na počtu odpracovaných hodin v daném měsíci, je tedy variabilní.

**Celkovou hrubou mzdu (Gesamtbrutto)** tvoří všechny příjmy, které plynou zaměstnanci od zaměstnavatele v rámci jeho pracovního poměru. Hrubá mzda může být složena z více složek tzv. Lohnartů. Složky mzdy (Lohnarty) se rozdělují na běžné příjmy, jednorázové příjmy a příjmy v naturáliích, viz Tabulka 1: Složky mzdy podle pravidelnosti jejich příjmu. Tohoto systému se užívá z důvodu rozdílného zdanění jednotlivých složek mzdy.

Tabulka 1: Složky mzdy podle pravidelnosti jejich příjmu

| Běžné příjmy | Jednorázové příjmy | Příjmy v naturáliích |
|---|---|---|
| Mzda a plat | Příspěvek na dovolenou | Strava a ubytování zdarma nebo se slevou |
| Příplatky za práci přesčas | Příspěvek na Vánoce | Používání firemních vozidel k soukromým účelům |
| Náhrada mzdy v případě nemoci | Tantiémy | Používání firemních vozidel k soukromým účelům |
| Náhrada mzdy za státní svátek | Roční prémie | Firemní rabaty (od určité výše) |
| Náhrada mzdy za dovolenou | Odměna k pracovnímu jubileu | |
| Běžné prémie | | |
| Příspěvek na majetkové spoření | | |
| Příspěvek na penzijní pojištění (a jiná opatření na zajištění příjmu v důchodu) | | |

Zdroj: Zpracováno dle Schoenfeld, Plenker, 2013

Nejenže mohou mít jednotlivé složky mzdy rozdílné zdanění, ale některé z vyjmenovaných složek mzdy nepodléhají ani odvodům na sociální zabezpečení nebo podléhají jen do určité výše. Do celkové hrubé mzdy vstupují všechny příjmy bez ohledu na to, zda podléhají dani či odvodu na sociální zabezpečení. Pro výpočet daně ze mzdy je nutné celkovou hrubou mzdu snížit o nezdanitelné části mzdy podle § 3 a 3b Zákona o daních z příjmů. Jednorázové platby mají svůj základ daně. Pro výpočet základu pro odvod na sociální zabezpečení je taktéž nutné celkovou mzdu snížit o části nepodléhající povinnosti sociálního zabezpečení a jednorázové platby mají svůj základ daně. Účelem této diplomové práce není seznámit detailně čtenáře se všemi složkami mzdy, pouze ho upozornit na tento fakt a navést ho na další odbornou literaturu, např. knihu Lexikon für das Lohnbüro 2013, která se touto problematikou zabývá podrobně. V praktické části bude

demonstrován jeden komplexní příklad, kde bude hrubá mzda složena z více složek. Ostatní příklady budou zjednodušeny pouze na jednu složku a to plat/mzdu, které plně podléhají zdanění a sociálním odvodům. V příloze A je ukázka výplatní pásky. Mzda na této výplatní pásce je složena ze dvou složek, jednou je běžný příjem za vykonanou práci, AT-Entgelt, číselné označení složky (Lohnartu) 208 (2. sloupeček) a druhou běžná prémie, číselné označení Lohnartu 246. Celková hrubá mzda zaměstnance je 8.418,45 €.

**Čistá mzda (Netto)** je výsledkem hrubé mzdy po odečtení všech zákonných odvodů na finanční úřad a sociální správu. Čistá mzda/plat se nemusí vždy rovnat částce k výplatě (Überweisung). Částku k výplatě mohou ovlivnit případné srážky z čisté mzdy (např. odvody na stavební spoření, životní pojištění, exekuce a vyplacené zálohy) či příjmy (proplacené cestovní náklady, příspěvek na mateřskou školku, na pronájem a jiné). Na výplatní pásce v příloze A je čistou mzdou 5.879,84 € a z důvodu srážek z čisté mzdy a dalších příjmů se nerovná částce k výplatě, která je 5.520,69 €.

Zajímavostí německého mzdového účetnictví jsou zpětné opravy již uzavřených měsíců tzv. **Rückrechnung**. Opravou mezd daného zaměstnance v minulých měsících vznikají převody kladných nebo záporných částek z minulých měsíců do aktuálního měsíce. K této situaci dochází převážně proto, že mzdy jsou zaměstnancům vypláceny ve stejném měsíci, ve kterém na ně vzniká nárok. Zaměstnavatel v okamžiku vyplácení mezd nezná všechny skutečnosti, které do konce daného měsíce mohou nastat. Ukázku výplatní pásky se zpětnými opravami lze nalézt v příloze B: Zaměstnanci se, dva měsíce zpětně, snižoval plat (složka číslo 208) o 500 € hrubého, což je v jeho případě 304,58 čistého. V aktuálním měsíci dostal tři výplatní pásky. Oprava měsíce říjen a listopad a výplatní pásku pro aktuální měsíc prosinec. Na prosincové výplatní pásce je v předposledním řádku, číselné označení složky 993, vidět oprava dvou předchozích měsíců – odečtení částky 603,35 €.

## 3. 2 Pracovní smlouvy (Arbeitsvertrages)

Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je jeho založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti a vždy musí být uzavřena písemně.

K základním náležitostem pracovní smlouvy dle § 2 zákona o sociálním zabezpečení (NachwG) patří:

- identifikace smluvních stran (jméno, název, adresa),
- začátek pracovního poměru,
- délka pracovního poměru,
- místo výkonu práce,
- popis pracovních činností,
- skladba a výše mzdy,
- pracovní doba,
- délka dovolené,
- výpovědní lhůta.

Pracovní smlouva není jediným pracovním dokumentem, mezi další patří daňová karta (Lohnsteuerkarte), průkaz pojištěnce (Sozialversicherungsausweis) a popřípadě povolení k pobytu u zahraničních zaměstnanců (Aufenthaltstitel). Bližší informace k tématu daňová karta uvádí kapitola Daně.

### 3.2.1 Formy pracovního poměru

Možností, jak může být zaměstnanec zaměstnán, je vícero. Níže jsou uvedeny nejčastější možnosti pracovního poměru a jeho základní charakteristiky. Přesnému výpočtu daní a sociálního pojištění se věnují kapitoly Daně a Sociální pojištění.

**Zaměstnanec povinný platit sociální pojištění (SV – pflichtig)**

Nejčastějším typem pracovního poměru je hlavní pracovní poměr, kdy zaměstnanec pracuje cca 40 hodin týdně a jeho výše výdělku není omezena. Takový zaměstnanec se účastní všech částí sociálního pojištění, tzn. zdravotního a penzijního pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění dlouhodobé péče. Příspěvky na sociální pojištění hradí zaměstnanec i zaměstnavatel podle pojistného schématu zaměstnance

(povinné, dobrovolné, soukromé – viz kapitola 3. 4. 1 Kód sociálního pojištění). Danění probíhá podle daňových tabulek, viz kapitola Daně.

**Manažer (Manager)**

Zvláštní pozornost je věnována manažerovi. Jako manažera lze označit majitele firmy, v takovém případě se nejedná o zaměstnance a platí pro něj osvobození od povinnosti platit sociální pojištění, neboť se podílí na příspěvcích zaměstnavatele svých zaměstnanců. Pokud se však jedná o manažera ve smyslu ředitele firmy, jde o zaměstnance s pracovní smlouvou, který je zaměstnán v pracovním poměru a vztahují se na něj podmínky jako na zaměstnance povinného platit sociální pojištění.

Zajímavost: Hans-Böckler-Stiftung ve své jedné studii zveřejnil, že průměrná hodinová mzda minijobů je okolo 7,5 € (v přepočtu cca 188 Kč). Tuto výši mzdy považují někteří jedinci za diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. (T-online.de, 2013, [online])

**Minijob**

Jako Minijob se označuje typ zaměstnaneckého poměru s omezeným výdělkem, ale neomezeným počtem odpracovaných hodin. Průměrný hrubý měsíční výdělek zaměstnance nesmí přesáhnout 450 € (oproti roku 2012 vzrostla hranice o 20 %). Zaměstnanec je osvobozen od povinnosti platit daně. Do roku 2012 neplatil ani sociální pojištění, od ledna 2013 platí povinnost účasti na penzijním pojištění. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 3,9 % měsíčně, zaměstnavatelova sazba zůstala stejná jako v roce 2012, tj. 15 %. Dohromady odvede zaměstnavatel za sebe i zaměstnance 18,9 % na penzijní pojištění. Zaměstnavatel dále platí i 2 % paušální daň z platu podle §40 a 40a zákona o dani z příjmu (EStG). Povinností zaměstnance je předložit doklad o tom, že nemá více souběžných zaměstnání typu Minijob. (Schoenfeld, Plenker, 2013)

**Midijob**

Zaměstnaneckým poměrem typu Midijob se podle § 20 odst. 2 Sociálního zákona (SGB) označuje ten typ pracovního poměru, kdy průměrný hrubý měsíční výdělek se pohybuje v rozmezí 450,01 € až 850 €. Zaměstnanec může pracovat neomezený počet hodin a nemá povinnost platit daně. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance jen 2 % paušální daň.

Sociálnímu pojištění podléhá pouze část příjmu zaměstnance typu Minijob. Částka, která podléhá příspěvkům na sociální pojištění, se vypočítá podle vzorce:

$$F \times 450 + ((850/(850-450))-(450/(850-450)) \times F) \times (AE-450)$$

AE = skutečný hrubý výdělek

F = Faktor, který oznamuje ministerstvo práce a sociálních věcí, pro rok 2013 platí 0,7605

(Harant, Köllner, 2013)

**Krátkodobě zaměstnaný (Kurzfristige Beschäftigungen)**

Pracovní poměr krátkodobého typu, blíže upraven v § 8 odst. 1 č. 2 Sociálního zákona (SGB), je založen na délce trvání. Při tomto typu pracovního poměru může zaměstnanec pracovat pouze dva měsíce nebo padesát pracovních dní v roce, avšak maximální výše jeho výdělku není stanovena. Výhodou je, že zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí žádné příspěvky na sociální pojištění. Pokud výdělek nepřesáhne 12 €/hod nebo 62 €, daní se paušální sazbou daně ve výši 25 %, v ostatních případech je nutné vypočítat daň podle daňových tabulek. Z důvodu zneužití tohoto typu pracovního poměru, je vyžadováno, aby zaměstnanec písemně potvrdil, že v daném roce nepracoval nikde jinde.

**Učni (Azubi)**

Typ pracovního poměru učeň souvisí s učením a dle § 14 odst. 2 zákona o odborném výcviku (BBiG) může učeň vykonávat jen takové činnosti, které slouží k jeho vzdělávacímu výcviku. Zaměstnání tvoří součást výuky. Překročí-li měsíční mzda učně 325 €, odvádí se všechny části sociálního pojištění, tak jako u zaměstnance povinného platit sociální pojištění. Do výše uvedené hranice platí příspěvky na sociální pojištění v plné výši zaměstnavatel (část zaměstnance i zaměstnavatele). Daně se počítají podle daňové tabulky, viz kapitola Daně, paušální danění v tomto případě zákon neumožňuje. (Schoenfeld, Plenker, 2013)

**Pracující student (Werkstudent)**

Jako pracující studenti se označují studenti, kteří vedle svého studia vykonávají výdělečnou činnost za účelem zabezpečení svého živobytí nebo nasbírání zkušeností z praxe. Maximální výše mzdy není stanovena. Student může během semestru odpracovat maximálně 80 hodin měsíčně, během prázdnin toto omezení pozbývá platnosti. Předloží-li student potvrzení o studiu, platí v plné výši pouze příspěvek na penzijní pojištění, od ostatních částí sociálního pojištění je osvobozen. Danění probíhá podle daňových tabulek, viz kapitola Daně.

**Praktikant, Diplomant**

Výhodnější odvody má také zaměstnanec v pracovním poměru praktikant nebo diplomant. Je-li diplomant zaměstnán pouze za účelem psaní diplomové práce, je jeho příjem bez ohledu na výši osvobozen od sociálního pojištění. U praktikanta je nutné rozlišit, zda se jedná o předepsanou nebo dobrovolnou praxi. V případě předepsané praxe je povinností studenta doložit potvrzení o tom, že praxe je součástí studia a poté je jeho příjem z takového pracovního poměru bez ohledu na jeho výši osvobozen od sociálního pojištění. V případě praxe dobrovolné se na příspěvcích na sociálním pojištění podílí.

**Důchodce (Rentner)**

Pro zaměstnance, kteří dosáhli důchodového věku, tj. 65 let (důchodový věk se postupně navyšuje na hranici 67 let), ale nadále pracují, platí zvláštní pravidla. Zaměstnanci odvádí pouze zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče, penzijní pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti platí pouze zaměstnavatel. Příjem je daněn podle daňové tabulky, viz kapitola Daně. (Schoenfeld, Plenker, 2013)

### 3. 3 Daně (Steuer)

Základní právní úpravou německého daňového práva je daňový řád (Abgabenordnung zkr. AO), který obsahuje všeobecné právní předpisy, ustanovení a obecnou úpravu správního řízení platící pro všechny druhy daní. Se mzdou souvisí následující tři druhy daní:

- daň ze mzdy (upravená zákonem o daních z příjmu – EStG),
- solidární přirážka (upravená zákonem o solidární přirážce – SolzG),
- církevní daň (upravená v ústavě – GG).

Výše uvedené zákony vymezují daň jako povinnou platbu a ukládají zaměstnavateli povinnost za své zaměstnance vypočítat, srazit a odvést daň ze mzdy, solidární přirážku a církevní daň. Zdaňovacím obdobím je jeden měsíc.

#### 3. 3. 1 Daň ze mzdy (Lohnsteuer)

Ke zdanění mzdy se používá progresivní způsob zdanění. S rostoucí mzdou roste zároveň i sazba. K určité hrubé mzdě je přiřazena pevná částka daně. Sazba daně se mění po 3 €. K určení daně slouží daňové tabulky (Lohnsteuertabelle).
Německé mzdové účetnictví nepracuje s pojmy jako sleva na dani, daňový bonus, popřípadě položky snižující základ daně. Daňové odvody ovlivňují níže uvedené atributy:

- daňová třída (Steuerklasse),
- počet vyživovaných dětí (Kinderfreibetrag),
- příslušnost k církvi (Kirche).

Obrázek 1: Daň ze mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona o daních z příjmů

Daňová karta (Lohnsteuerkarte) je dokument vystavený místně příslušným úřadem, zaznamenávající výše uvedené atributy. Slouží zaměstnavateli k výpočtu daňových odvodů. Ukázka daňové karty je v příloze C. Do roku 2010 byly karty tištěny na tvrdý barevný papír A5. Každý rok se vydávaly nové aktualizované karty a každý rok byl ve znamení nějaké barvy, např. rok 2009 byl růžový, rok 2010 žlutý. Od roku 2011 měly být klasické papírové karty nahrazeny elektronickým systémem tzv. Elstamem. Elstam se však do roku 2011 nepodařilo zprovoznit a jelikož byla rozvázána smlouva s tiskárnou a dodavateli papíru na daňové karty, byl klasický formát daňových karet nahrazen bílým papírem A4. Na elektronický systém se začalo pozvolna přecházet až v roce 2013. Jeho smysl spočívá ve zjednodušení a zautomatizování logistického toku informací z finančního úřadu k zaměstnavatelovi (Werner, 2013).

Obrázek č. 1 znázorňuje určení daně ze mzdy, solidární přirážky a církevní daně. Daň ze mzdy vychází z hrubého příjmu zaměstnance, solidární přirážka a církevní daň se odvíjí od výše daně ze mzdy. Na obrázku č. 2 je vlevo výňatek z měsíční daňové tabulky platné pro rok 2013 a vlevo jeho překlad. (Poznámka: Daňové tabulky jsou i denní, ty slouží k určení daně v případě, že zaměstnanec nepracoval celý měsíc, ale pouze jeho část). Práce s daňovými tabulkami bude simulována v praktické části práce.

Obrázek 2: Daňové tabulky

| Kinderfreibetrag | | | 0.0 | |
|---|---|---|---|---|
| ab € | StK | Steuer | SolZ | KiSt |
| 5.148,00 | I | 1.192,16 | 65,56 | 107,29 |
| | II | 1.146,50 | - | - |
| | III | 771,16 | 42,41 | 69,40 |
| | IV | 1.192,16 | 65,56 | 107,29 |
| | V | 1.606,75 | 88,37 | 144,60 |
| | VI | 1.643,00 | 90,36 | 147,87 |
| 5.151,00 | I | 1.193,33 | 65,63 | 107,40 |
| | II | 1.147,66 | - | - |
| | III | 772,16 | 42,46 | 69,49 |
| | IV | 1.193,33 | 65,63 | 107,40 |
| | V | 1.607,91 | 88,43 | 144,71 |
| | VI | 1.644.16 | 90.42 | 147.97 |

Originál

| Počet dětí na daňové kartě | | | 0.0 | |
|---|---|---|---|---|
| od € | třída | daň z příjmu | solidární | církevní |
| 5.148,00 | I | 1.192,16 | 65,56 | 107,29 |
| | II | 1.146,50 | - | - |
| | III | 771,16 | 42,41 | 69,40 |
| | IV | 1.192,16 | 65,56 | 107,29 |
| | V | 1.606,75 | 88,37 | 144,60 |
| | VI | 1.643,00 | 90,36 | 147,87 |
| 5.151,00 | I | 1.193,33 | 65,63 | 107,40 |
| | II | 1.147,66 | - | - |
| | III | 772,16 | 42,46 | 69,49 |
| | IV | 1.193,33 | 65,63 | 107,40 |
| | V | 1.607,91 | 88,43 | 144,71 |
| | VI | 1.644.16 | 90.42 | 147.97 |

Překlad

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek (Steuerschroeder.de, 2013, [online])

## Daňové třídy (Steuerklasse)

V Německém mzdovém systému je každý daňový poplatník začleněn do jedné ze šesti daňových tříd, které odráží osobní poměry zaměstnanců, viz tabulka č. 2.

Tabulka 2: Daňové třídy

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

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona o daních z příjmů

Daňové třídy ovlivňují míru zdanění. Nejvyšší míra zdanění postihuje VI. daňovou třídu, podle které se daní příjem z dalšího pracovního poměru, příjem cizince, který nedodal

Zajímavost: Islám není uznán jako právoplatné náboženství. Muslimové žijící v Německu neodvádějí žádnou církevní daň.

daňovou kartu, nebo jakéhokoliv zaměstnance, který nepředložil originál daňové karty. Druhá nejvyšší míra zdanění se týká daňové třídy I., tedy zaměstnanců svobodných, rozvedených nebo ovdovělých. Příslušnost k daňové třídě je částečně dána zákonem (viz tabulka č. 2. Např. svobodný bezdětný zaměstnanec nemá možnost volby a automaticky získává daňovou třídu I.) a částečně existuje možnost volby – ta se týká manželů.

Počet vyživovaných dětí (Kinderfreibetrag) neovlivňuje výši daně ze mzdy, ale snižuje základ pro výpočet přirážky solidarity a církevní daně.

Praktické příklady na toto téma jsou k nalezení v druhé části této práce.

### 3. 3. 2 Církevní daň (Kirchensteuer)

Příslušnost k církvi je dle německé ústavy zcela dobrovolná. Pokud je však daný jedinec členem nějakého náboženského společenství, které je oprávněno vybírat církevní daň, je tento údaj zanesen na daňové kartě a zaměstnanci vzniká povinnost odvádět církevní daň. Na daňovou kartu se uvádí i církev manžela/ manželky. V případě rozdílné církevní příslušnosti manželů odvádí každý polovinu církevní daně na svou církev a polovinu na církev manžela/manželky. Sazba církevní daně se liší podle spolkové země, ve které sídlí firma zaměstnance a činí 8 % nebo 9 % z daně ze mzdy (Schoenfeld, Plenker, 2013).

### 3. 3. 3 Solidární přirážka (Solidaritätzuschlag)

Účel solidární přirážky spočívá ve snaze vyrovnat ekonomické rozdíly mezi západní a východní částí SRN. Jedná se o jednotnou daň. Sazba daně činní dle § 4 zákona o solidární přirážce (SolzG) 5,5 % daně ze mzdy. Daň byla zavedena 1. července 1991 a až do 30. července 1992 činila 7,5% daně ze mzdy. Poté byla zrušena, znovu zavedena až v roce 1995. Tabulka č. 3 níže poskytuje historický přehled sazeb.

Tabulka 3: Historický přehled sazeb solidární přirážky

| Období | Výše |
|---|---|
| **1. 7. 1991 - 30. 7. 1992** | 7,5% |
| **1. 7. 1992 - 31. 12. 1994** | 0,0% |
| **1995 – 1997** | 7,5% |
| **1998 – dnes** | 5,5% |

Zdroj: Zpracováno dle německého originálu (Lohn-info.de, 2013, [online])

## 3. 4 Sociální pojištění (Sozialversicherung)

Německé sociální pojištění je založeno na zákonném pojistném systému. Jedním z jeho nejdůležitějších principů je solidární přístup. Solidární společnost nabízí finanční ochranu před velkými životními riziky a následky nemoci, nezaměstnanosti, stáří, těžkosti firem a pomoci v péči o chudé. Sociální pojištění garantuje stabilní životní standard každého jedince (Deutsche-sozialversicherung.de, [online]). Na jeho financování se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel.

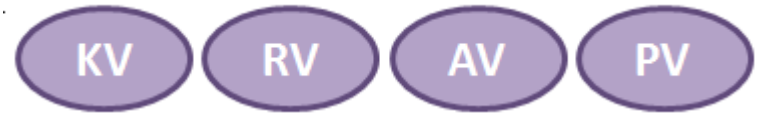
Sociální pojištění (zkr. SV) se skládá z pěti částí:

- zdravotní pojištění (Krankenversicherung, zkr. KV),
- penzijní pojištění (Rentenversicherung, zkr. RV),
- pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung, zkr. AV),
- pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung, zkr. PV),
- pojištění financované pouze zaměstnavatelem (Unfallversicherung zkr. U1, U2, IGU).

### 3. 4. 1 Kód sociálního pojištění (Beitragsgruppenschlüssel)

Kód sociálního pojištění (Beitragsgruppenschlüssel) určuje typ sociálního pojištění ve čtyřech hlavních částech, a to zdravotní pojištění (KV), penzijní pojištění (RV), pojištění pro případ nezaměstnanosti (AV), pojištění dlouhodobé péče (PV). Jedná se o univerzální čtyřmístný kód nastavení sociálního pojištění a slouží pro komunikaci se zdravotními pojišťovnami. Jednotlivým částem KV, RV, AV, PV je přidělen číselný kód 0 nebo 1 (0 znamená, dané pojištění se neplatí, 1 znamená, dané pojištění se platí). V určitých případech možná i jiná číselná kombinace, např. 9111, 6500.

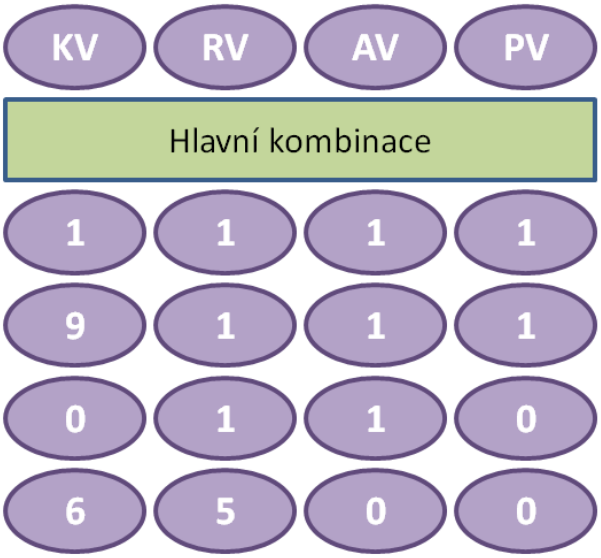
Obrázek 3: Kód sociálního pojištění




Zdroj: Vlastní zpracování dle Zákona o sociálním pojištění (SGB)

Obrázek č. 4 znázorňuje hlavní kódy sociálního pojištění, se kterými čtenář bude seznámen na následujících řádkách.

Obrázek 4: Kód socíálního pojištění




Zdroj: Vlastní zpracování

**Kód sociálního pojištění 1111 – Povinné pojištění (Pflichtversicherung)**

Klíčem 1111 sociálního pojištění se označí zaměstnanec pracující na plný úvazek tehdy, pokud jeho roční plat nepřekročí hranici 52.200 € (platné pro rok 2013). Takovému zaměstnanci se strhávají se mzdy všechny části sociálního pojištění (KV, RV, AV, PV), jedná se o tzv. povinné pojištění (Pflichtversicherung). Zaměstnavatel odvádí celkovou částku příspěvků za zaměstnance i zaměstnavatele na veřejnou zdravotní pojišťovnu (např. zdravotní pojišťovny AOK, TK).

**Kód sociálního pojištění 0110 – Soukromé pojištění (Privatversicherung)**

Zaměstnanci s ročním platem nad 52.200 € (hranice platná pro rok 2013) se můžou rozhodnout pro zřízení tzv. soukromého pojištění (Privatversicherung). Takový zaměstnanec se označuje kódem sociálního pojištění 0110. RV a AV za ně vypočítá a odvede zaměstnavatel na stávající veřejnou zdravotní pojišťovnu (např. AOK, TK). KV a PV odvádí zaměstnanci sami v libovolné výši na svou soukromou zdravotní pojišťovnu (např. DKV, Continentale, Axa) a od zaměstnavatele získávají příspěvek na soukromou část pojištění až do výše poloviny příspěvku, maximálně však 287,44 € na KV a 40,30 € na PV. K získání příspěvku zaměstnavatele musí zaměstnanec předložit podle §257 SGB V na soukromé zdravotní pojištění a podle §61 SGB XI na pojištění dlouhodobé péče potvrzení o výši příspěvků, viz příloha D. Předloží-li zaměstnavatel i potvrzení podle §10 Abs. 1Nr. 3 EstG, viz příloha E, je jeho mzda daňově zvýhodněna.

**Kód sociálního pojištění 9111 – Dobrovolné pojištění (Freiwillige Versicherung)**

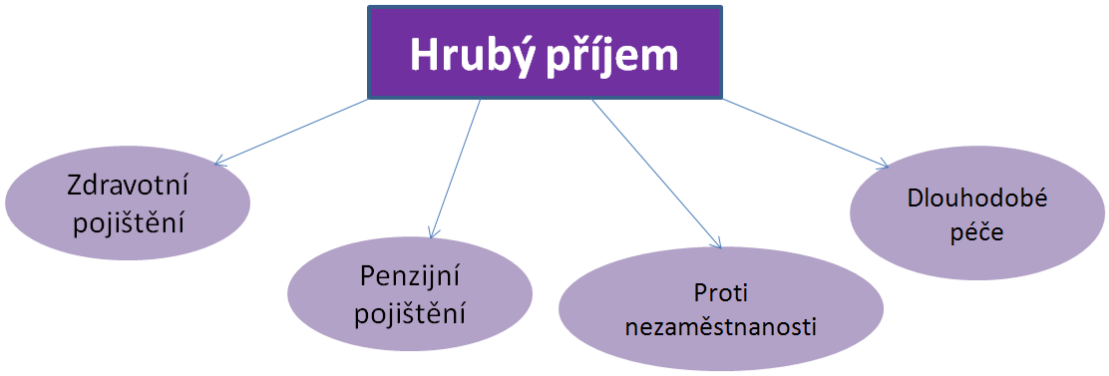
Dobrovolně pojištěn (Freiwillig versichert) bude zaměstnanec s ročním platem nad 52.200 € (hranice platná pro rok 2013), který se rozhodl nezaložit si soukromé pojištění. Zaměstnavatel mu vypočítá a srazí všechny části sociálního pojištění (KV, RV, AV, PV) a odvede celkovou část příspěvků za zaměstnance i zaměstnavatele na stávající veřejnou zdravotní pojišťovnu.

**Kód sociálního pojištění 6500 – Paušální příspěvky**

Krátkodobě zaměstnaní (pracovní poměr typu Minijob, Midijob) nesou klíč sociálního pojištění ve tvaru 6500. Zaměstnaný v pracovním poměru Minijob je zcela osvobozen od povinnosti platit sociální pojištění. V souvislosti s pracovním poměrem typu Minijob nastala od 01. 02. 2013 změna. Tito zaměstnanci zůstávají nadále osvobozeni od příspěvků

na zdravotní pojištění, pojištění dlouhodobé péče a pojištění pro případ nezaměstnanosti, ale nastává jim od shora uvedeného data povinnost účasti na penzijním pojištění. Zaměstnavatel platí paušální výši příspěvku na KV (13%) a RV (15%). Příspěvky se odvádí na zdravotní pojišťovnu nazývanou Bundesknappschaft (Sbk.org, 2013, [online]).

Obrázek 5: Sociální pojištění hrazené zaměstnancem




Zdroj: Vlastní zpracování dle všeobecného zákona o sociálním pojištění

### 3. 4. 2 Zdravotní pojištění (Krankenversicherung)

Význam zdravotního pojištění spočívá v ochraně pojištěnce a jeho rodinných příslušníků před negativním dopadem nemoci. Vzniklo v roce 1883 z popudu kancléře Bismarcka na podporu pracujících. Po 120 let své existence přežilo všechny politické i ekonomické problémy. Dnešní podoba je dána reformními zákony o zdravotnictví (GKV - Gesundheitsreformen) z roku 2000. Pojištěnci zákonných zdravotních pojišťoven jsou zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci, osoby samostatně výdělečně činné a další. Platí, že volba pojišťovny je svobodná a lze ji měnit každých 18 měsíců nebo při změně sazeb. Devadesát procent populace SRN je pojištěno v základním zákonem daném zdravotním pojištění (gesetzlich). Kromě toho existuje i dobrovolné (freiwillig) a soukromé (privat) zdravotní pojištění.

U zákonných pojišťoven je pojištěno cca 70 milionů pojištěnců a pojišťovny se člení podle druhu následovně:

- Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK),
- Betriebskrankenkassen (BKK),
- Innungskrankenkassen (IKK),
- Ersatzkassen – pro úředníky,
- Landwirtschaftliche Sozialversicherung – pro zaměstnané v zemědělství,
- Knappschaft – určený jen pro krátkodobě zaměstnané

(Krankenkassen.de, 2013, [online]).

Zdravotní pojištění se financuje z příspěvků pojištěnců. Příspěvky závisí na výši ročního příjmu a počítají se až do maximální roční hranice pro výpočet zdravotního pojištění (Beitragsbemessungsgrenze). Ta činí v roce 2013 47.250 € hrubého příjmu ročně, neboli 3.937,50 € měsíčně. Výše sazby pro zaměstnance je 8,2 %, pro zaměstnavatele 7,3 % (Beitragsbemessungsgrenze.com, 2013, [online]).

Smyslem zdravotního pojištění je udržovat, obnovovat i zlepšovat zdraví pojištěnců a poskytovat preventivní péči. Rozlišují se tři typy plnění:

- hmotné: léky, pobyt v nemocnici,
- služby: lékařské a zubní ošetření,
- finanční: nemocenská, mateřská.

**Nemocenské dávky**

Nemocnému vzniká dle § 47 Zákona o sociálním zabezpečení V po dobu prvních šesti týdnů každé nemoci nárok na proplacení mzdy zaměstnavatelem v plné výši (tzv. Entgeltfortzahlung). Od sedmého týdne nemoci dostává zaměstnanec kompenzaci od pojišťovny (tzv. Krankengeld) – cca 70% hrubé mzdy, maximálně 91,88 € denně. Vzorový příklad je v praktické části.

**Peněžitá pomoc v mateřství**

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má těhotná pojištěnka od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu až do osmého týdne po porodu. Zaměstnankyně dostane peněžitou pomoc v mateřství ve výši svého průměrného čistého platu za poslední tři měsíce před odchodem na mateřskou dovolenou (tzv. Mutterschaftsgeld). Pojišťovna své zaměstnankyni hradí denně maximálně 13 €, zbytek do výše denního průměru doplácí zaměstnavatel (Schoenfeld, Plenker, 2013).

**Zvláštní případy financování**

- Minijob

Minijob neboli zaměstnanec s měsíční mzdou menší než 450 €. Zaměstnanec se na příspěvcích na zdravotní pojištění nepodílí, zaměstnavatel se podílí třinácti procenty.

Zajímavost: Bundesagentura pro práci zaznamenala v únoru 2012 přes 7,4 milionů pracovních míst tohoto typu. Více než polovina zaměstnaných jako minijob jsou ženy.
(T-online.de, 2013, [online])

- Midijob

Jako midijob je zaměstnán ten, kdo vydělává v rozmezí 450,01 € až 850,00 € měsíčně. Platí menší příspěvky na zdravotní pojištění. V této tzv. Gleitzóně podléhá zdravotnímu příjmu jen část platu. Výpočet se provádí dle stanoveného vzorce.

- Učni

Náklady na zdravotní pojištění se dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele na polovinu. Pokud ale učeň vydělává méně než 325 €, přebírá zaměstnavatel kompletní náklady a hradí i zaměstnancovu část zdravotního pojištění, tj. 15,5% hrubé mzdy (Ikk-classic.de, 2013, [online]).

Od příspěvků na zdravotní pojištění jsou dále osvobozeni stážisté s předepsanou praxí od školy, studenti vypracovávající diplomovou práci, krátkodobě zaměstnání – max. 2 měsíce nebo do 50 pracovních dní v roce, cizinci vyslaní do SRN podnikem z ciziny s potvrzením o vyslání (Entsendenbescheinigung A1), majitel společnosti.

**Soukromé zdravotní pojištění:**
Zaměstnanci, jejichž roční příjem přesahuje 52.200 €, mají možnost uzavřít si místo zákonem daného pojištění pojištění soukromé u soukromého fondu nebo zdravotní pojišťovny, nebo se musí ze zákonem stanoveného klíče překlíčovat na dobrovolný klíč pojištění. Viz kapitola 3. 4. 1 Kód sociálního pojištění. Pokud se zaměstnanecká mzda pohybuje nad výše uvedenou hranicí, vzniká zaměstnanci dle §257 Sozialgesetzbuch V nárok na měsíční příspěvek od zaměstnavatele na zdravotní pojištění a to ve výši 50% výše sjednaného příspěvku, nejvýše však 287,44 €.

### 3. 4. 3 Penzijní pojištění (Rentenversicherung)

Význam penzijního pojištění spočívá ve snaze zajistit pojištěncům starobní důchod. Vzniklo v roce 1889, pod vládou kancléře Bismarcka, spojením více tehdejších zákonů a jejich zastřešením pod institut „Invalidäts- und Altersversicherung‘‘. Po 120 let své existence přežilo všechny politické i ekonomické problémy. Poslední zásadní změny proběhly v roce 1972. Pojištěni jsou zaměstnanci a lidé ve vzdělávacím procesu, část osob samostatně výdělečně činných, vojáci, civilní služba apod. Smyslem je poskytnout pojištěncům důchod ve třech typech:

- starobní – dle věku, od 65 let, nebo předčasný od 60 let,
- vdovský,
- při snížené schopnosti práce – spadá sem také plný a částečný invalidní důchod.

Výše plnění závisí na výši příspěvků. Tímto znakem se odlišuje od ostatních typů pojištění. Před vyplácením penze má přednost realizace rehabilitace za účelem obnovy pracovní schopnosti. Buď v rámci tzv. Reha-kliniky, rekvalifikace nebo také v rámci postupného návratu do práce tzv. Wiedereingliederung. V případě postupného návratu do práce, do té

doby než zaměstnanec pracuje na plný úvazek, hradí zaměstnanci celou mzdu pojišťovna, zaměstnavatel neplatí nic.

Financování penzijního pojištění probíhá průběžnou formou. Jak již bylo výše zmíněno, výše financování z příspěvků pojištěnců má vliv na výši plnění. Penzijní pojištění se hradí z příspěvků pojištěnců, které závisí na příjmu do maximální roční hranice. V roce 2013 činní 69.600 € ročně, tj. 5.800 měsíčně pro západní Německo a 58.800 €, což odpovídá měsíční hranici 4.900 € pro východní Německo. Zaměstnavatel i zaměstnanec platí stejnou část, každý 9,45%, dohromady 18,9%. Oproti loňskému roku poklesla sazba na penzijní pojištění o 0,7 procentních bodů. Důvodem pro pokles byl dobrý výsledek hospodaření penzijních pojišťoven v loňském roce, jak uvádí článek *Rentenbeitrag sinkt auf 18,9 Prozent* z 23. Listopadu 2012 (Bundesregierung.de, 2012, [online]). Z toho je patrné, že sazba na penzijní pojištění se každoročně mění a to na základě výsledku hospodaření penzijních pojišťoven.

Organizační struktura penzijního pojištění vypadá následovně:

- Úřad německého penzijního pojištění,
- samotné spravování důchodových fondů probíhá nezávisle na státu v různých formách:
    - státem určené povinné pojištění přes zdravotní pojišťovny,
    - důchodové fondy profesních komor – zde jsou pojištěni: lékaři, lékárníci, právníci a architekti.

Navíc existují dodatečné důchodové spořící programy: např. penzijní připojištění

### 3. 4. 4 Pojištění pro případ nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung)

Smysl pojištění pro případ nezaměstnanosti spočívá v poskytování pomoci při začleňování do zaměstnání nebo vzdělávacího procesu a zároveň zajištění živobytí po dobu nezaměstnanosti. Vzniká v roce 1927 v reakci na masovou nezaměstnanost. V roce 1952 se utváří federální úřad. Od roku 2004 tento úřad funguje v současné podobě jako tzv. Bundesagentur für Arbeit. Plnění zajišťují regionální pobočky federálního úřadu. Příkladem plnění může být poradenství, umístění do zaměstnání, podpora zaměstnání znevýhodněných, další vzdělávání, finanční podpora. Odvody probíhají přes zákonem dané zdravotní pojišťovny – ta je automaticky určena volbou zákonem dané zdravotní pojišťovny.

Pojištěni jsou povinně všechny osoby pobírající plat až na výjimečné případy (např. Minijob) a osoby úplně vyjmuté ze sociálního systému. Financování probíhá skrze zdravotní pojišťovny a je financováno z příspěvků pojištěnců. Roční maximální hranice, ze které je pojištění pro případ nezaměstnanosti počítáno, je shodná s hranicí pro penzijní pojištění, tj. 69.600 € ročně nebo 5.800 € měsíčně v Západním Německu a 58.800 € nebo 4.900 € ve Východním Německu. Výše sazby zaměstnavatele je shodná s výší sazby zaměstnance a činí 1,5 %.

### 3. 4. 5 Pojištění dlouhodobé péče (Pflegeversicherung)

Smysl pojištění dlouhodobé péče tkví v poskytnutí nutné péče pojištěncům a umožňuje lidem s potřebou dlouhodobé péče a ošetřování vést soběstačný život. Vzniká v roce 1995 jako pátá a nejmladší část německého sociálního systému. Od roku 1995 umožňuje domácí péči. Od poloviny roku 1996 dovoluje už i péči ve stacionáři.

Zajímavost: Za krátkou historii pojištění dlouhodobé péče v SRN je již v tomto druhu pojištění okolo 90 milionů pojištěnců.
(Frome, 2013, Jahreswechselseminar)

Tento druh pojištění spravují úřady nazývané Pflegekassen spadající pod jednotlivé zdravotní pojišťovny. Pflegekasse je automaticky určena volbou zdravotní pojišťovny, tzn. nelze uzavřít smlouvu o pojištění dlouhodobé péče s jinou pojišťovnou než zdravotní

pojištění. Kdo je pojištěncem a jak je pojištění dlouhodobé péče financováno? Zde platí stejná pravidla jako pro zdravotní pojištění. Maximální roční základ pro výpočet je stanoven na 47.250 € (měsíční 3.937,50 €) pro západní i východní Německo. Zaměstnanci soukromě pojištěni mají nárok na měsíční příspěvek od zaměstnavatele ve výši 50% poplatku, nejvýše však 40,36 € (18,17 € v Sasku).

Typy plnění:

- hmotné (pečovatelské pomůcky a technické vybavení),
- služby (kurzy péče pro příbuzné a dobrovolníky, zajištění denní i noční péče),
- finanční (dávky k zajištění chodu domácnosti a personálními výdaji na péči).

Tabulka 4: Pojištění dlouhodobé péče

| 2013 | Dohromady | Zaměstnanec | Zaměstnavatel |
|---|---|---|---|
| Pojištění dlouhodobé péče | 2,05 % | 1,025 % | 1,025 % |
| Pro bezdětné zaměstnance nad 23 let | 2,30 % | 1,275 % | 1,025 % |
| Sasko (výjimka) | 2,05 % | 1,525 % | 0,525 % |

Zdroj: Vlastní zpracování zákona o sociálním pojištění

Výši sazby lze vyčíst v tabulce č. 4. Přirážka pro bezdětné zaměstnance je kalkulována i v tzv. Gleitzoně. Gleitzone je označení pro měsíční příjem v rozmezí 450,01 € - 850,00 €). Od 1. ledna 2005 musí všichni bezdětní zaměstnanci nad 23 let platit přirážku pro bezdětné ve výši 0,25 %. Tato přirážka se nevztahuje na zaměstnance narozené před rokem 1. 1. 1940. (Imacc.de, 2013, [online])

Tabulka 5: Maximální vyměřovací základ pojištění

| Popis | Západní SRN | | Východní SRN | |
|---|---|---|---|---|
| | roční | měsíční | roční | měsíční |
| Maximální hranice pro výpočet penzijního pojištění | 69.600,00 € | 5.800,00 € | 58.800,00 € | 4.900,00 € |
| Maximální hranice pro výpočet pojištění pro případ nezaměstnanosti | 69.600,00 € | 5.800,00 € | 58.800,00 € | 4.900,00 € |
| Maximální hranice pro výpočet zdravotního pojištění | 47.250,00 € | 3.937,50 € | 47.250,00 € | 3.937,50 € |
| Maximální hranice pro výpočet pojištění dlouhodobé péče | 47.250,00 € | 3.937,50 € | 47.250,00 € | 3.937,50 € |
| Hranice pro soukromé pojištění | 52.200,00 € | 4.350,00 € | 47.250,00 € | 3.937,50 € |

Zdroj: Vlastní zpracování zákona o sociálním pojištění

### 3. 4. 6 Pojištění financované zaměstnavatelem

- **Úrazové pojištění (Unfallversicherung)**

Vzniká v roce 1884 a funguje po téměř 100 let bez velkých změn. Patří mezi nejstarší pilíře sociálního pojištění. Zásadní reforma proběhla až v roce 1997.

Unfallversicherung spravují speciální instituce podle činnosti firmy. Berufsgenossenschaften jsou státní instituce členěné dle odvětví. Každá firma je povinna jedenkrát za rok, vždy nejpozději do poloviny února podat zprávu, kolik v předchozím roce zaměstnala lidí, pod jakou třídou a jaký byl jejich příjem.

Výše sazeb se odvíjí od finanční situace těchto institucí v předešlém roce. Výši odvodů jednou ročně spočítají tyto instituce sami na základě ročních mezd zaměstnanců firmy.

- **Umlage 1 (U1)**

Pojištění Umlage 1 se týká pouze firem s méně než 30 zaměstnanci. Jeho smyslem je zabránit finančním těžkostem malé firmy v případě onemocnění zaměstnanců. Na základě žádosti, kterou lze podat až 4 roky zpětně, proplatí pojišťovna zaměstnavatelovi část mzdy, kterou vyplácel svému zaměstnanci v prvních šesti týdnech jeho nemoci. To kolik pojišťovna zaměstnavatelovi vrátí, záleží na sazbě konkrétní pojišťovny a firmou zvoleném tarifu. Pojišťovny nabízí 3-4 tarify. Obecně platí, že čím vyšší tarifní stupeň si firma zvolí, tím více pak dostane. U každého zaměstnance si může zvolit jiný tarif. V tabulce níže, přehled konkrétních sazeb pojišťovny AOK Bayern pro rok 2013.

Tabulka 6: Umlagy - přehled sazeb

| **AOK Bayern** | |
|---|---|
| **U1 Krankheit** | |
| Bei 50 % Erstattung | 1,3 % |
| Bei 60 % Erstattung | 1,8 % |
| Bei 70 % Erstattung | 2,2 % |
| Bei 80 % Erstattung | 3,3 % |
| **U2 Mutterschaft** | |
| Bei 100 % Erstattung | 0,39 % |

Zdroj: Aok-business.de, 2013, [online]

- **Umlage 2 (U2)**

Umlage 2, je na rozdíl od pojištění Umlage 1, od 1. ledna 2006 povinná pro všechny firmy bez ohledu na počet a pohlaví zaměstnaných jedinců. Díky tomuto pojištění dostane zaměstnavatel od pojišťovny zpět 100% vyplacené částky na peněžitou pomoc v mateřství. Sazba pojištění se pohybuje okolo 0,5%. V tabulce č. 6 lze vidět, že pojišťovna AOK Bayern nabízí sazbu 0,39%.

- **Pojištění proti insolvenci (Umlage IGU)**

Dalším pojištěním povinným pro všechny firmy je Umlage IGU. Jedná se o pojištění proti úpadku a insolvenci firem. Sazba se každý rok mění. Pro letošní rok činní 0,15%. V roce 2010 se např. podařilo vybrat dostatek financí, proto byla pro rok 2011 sazba nulová. Je vybírána společně s příspěvky na ostatní zákonné pojištění a pak přeposlána na instituci Bundesagentur für Arbeit. (Securvita.de, 2013, [online])

Tabulka 7: Přehled sazeb sociálního pojištění

| Zaměstnanec | Společné sociální pojištění | Zaměstnavatel |
|---|---|---|
| 8,200% | Zdravotní pojištění | 7,300% |
| 9,450% | Penzijní pojištění | 9,450% |
| 1,500% | Pojištění pro případ | 1,500% |
| 1,025% | Pojištění dlouhodobé péče | 1,025% |

| Pojištění hrazené pouze zaměstnavatelem | |
|---|---|
| **Pojištění proti insolvenci** | 0,150% |
| **U1 – Proplácení nemocenské** | Uvedeno v sazebníku konkrétní zdravotní |
| **U2 – Proplácení mateřské dovolené** | Uvedeno v sazebníku konkrétní zdravotní |
| **Povinné úrazové pojištění** | Příspěvky závislé na třídě rizikovosti, která |

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona o sociálním pojištění

## 3.5 Pojem Altersteilzeit

Altersteilzeit, zkráceně ATZ, je forma zkráceného úvazku ve stáří upravená zákonem Altersteilzeitgesetz (AltTZG). Jedná se o způsob předčasného ukončení aktivní činnosti zaměstnance a jeho dřívější odchod do důchodu. Tento model umožňuje starším zaměstnancům pracovat méně hodin a postupně tak plynule přejít do penze. Díky tomu se uvolňují pracovní místa pro mladší pracovníky a snižuje se tak hladina nezaměstnanosti.

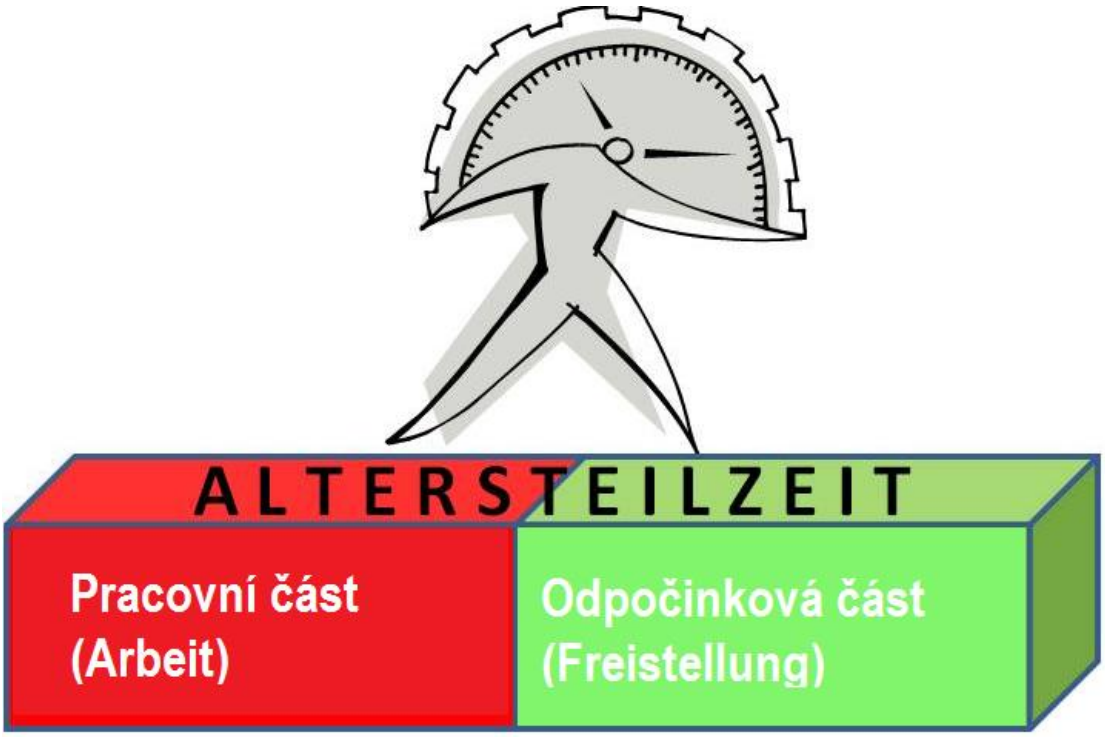
Pro uzavření pracovního poměru typu ATZ musí firma a zaměstnanec splňovat několik podmínek. Mezi nejzákladnější patří **věk zaměstnance**. Zaměstnanci musí být minimálně 55 let a ATZ poměr musí trvat až do dne odchodu zaměstnance do důchodu. Zaměstnanec musí být během posledních 5 let před začátkem ATZ alespoň 3 roky odvádět příspěvky na **pojištění pro případ nezaměstnanosti.** Jako další podmínku uvádí zákon o ATZ princip dobrovolnosti – zaměstnanec nesmí být k poměru ATZ nikdy nucen a původní pracovní doba zaměstnance musí být pokrácena na polovinu (Oppermann, Ostrowicz, Nimscholz, 2008).
Pokud počet zájemců o ATZ překročí hranici pěti procent z celkového počtu zaměstnanců, je na zaměstnavatelovi, zda žádostem vyhoví či nikoliv. Pokud není ve stanovách firmy ustanoveno jinak, musí zaměstnavatel navýšit mzdu zaměstnance minimálně o 20% (tzv. Aufstockung) a dále je zaměstnavatel povinen odvádět dodatečně příspěvky na penzijní pojištění. Zaměstnavatel musí garantovat znovuobsazení původního pracovního místa do 3 měsíců (Kümmerle, Keller, 2013).

Úřad práce finančně podporuje zaměstnavatele, kteří umožňují svým zaměstnancům pracovat v rámci ATZ. Maximální délka trvání pracovního poměru ATZ je 6 let. Po tuto dobu je zaměstnavateli proplacena částka navýšení mzdy (tzv. Aufstockung) v zákonné výši 20 % a dodatečné příspěvky na penzijní pojištění (tj. rozdíl mezi odvody z 90 % původního výdělku a odvody z výdělku v rámci ATZ). Úřad práce vyplácí tuto podporu měsíčně, žádost musí být podána nejpozději do šesti měsíců po vyplacení, jinak nárok na podporu zaniká.

ATZ existuje ve dvou formách:

- **průběžný model** – zaměstnanec chodí do práce nepřetržitě po celou dobu ATZ na poloviční úvazek a pobírá mzdu zkrácenou na polovinu,
- **blok model** – zaměstnanec po určitý časový úsek chodí do práce nepřetržitě na plný úvazek a pak po stejnou dobu nechodí do práce vůbec – po obě dvě periody pobírá krácenou mzdu (Langenbrinck, Kulok, Litzka, 2008).

Obrázek 6: Altersteilzeit




-

Zdroj: Adjurem.de, 2013, [online]

# 4 Vlastní práce

Druhá část této diplomové práce s názvem Vlastní práce je věnována praktickým příkladům z oblasti mzdového účetnictví. Odráží poznatky zpracované v teoretické části. Vyžaduje povědomí o základních principech německého mzdového účetnictví a znalost základních pojmů, jako jsou např. daňové tabulky, kód sociálního pojištění, církevní daň, soukromě pojištěný zaměstnanec. Vlastní práce strukturou napodobuje teoretickou část. Je rozdělena do čtyř podkapitol, první se zaměřuje na oblast pracovních smluv, druhá se věnuje daňovým odvodům, třetí podkapitola s názvem Sociální pojištění v praxi se snaží čtenáři demonstrovat různé praktické příklady na výpočet sociálních odvodů. Poslední kapitola se ve stručnosti věnuje problematice zkráceného pracovního poměru v předdůchodovém věku. Praktická část je zpracována jak formou otázek a odpovědí, tak formou řešených modelových příkladů. K vyřešení příkladů jsou potřeba daňové tabulky.

## 4. 1 Pracovní smlouvy v praxi

*Otázky a odpovědi.*

- Student vykonává letní brigádu v Německu. Jedná se pouze o práci na 20hod týdně po dobu dvou měsíců. Lze pracovní poměr uzavřít pouze na základě ústní domluvy?
  - ✓ Ne, vždy je nutná písemná podoba.
- Je správná pracovní smlouva bez uvedené délky pracovního poměru. Je tato položka povinná?
  - ✓ Ano, délka pracovního poměru musí být vždy uvedena. Pracovní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou, tzv. Befristeter Arbeitsvertrag, kde je vymezeno skončení pracovního poměru, nebo lze uzavřít smlouvu na dobu neurčitou tzv. Unbefristeter Arbeitsvertrag a v pracovní smlouvě je uvedeno, že se jedná o smlouvu na dobu neurčitou.
- Jak má správně vypadat pracovní smlouva?
  - ✓ Pracovní smlouva může mít mnoho podob, respektive stejné náležitosti mohou být různě formulovány, také může mít různou délku. Ale neznamená to, že smlouva na dvě stránky je chybná nebo neúplná a smlouva s rozsahem deset

stran je bezchybná. Níže je uveden příklad smlouvy v českém i německém znění.

Tabulka 8: Pracovní smlouva

## Arbeitsvertrag

## Pracovní smlouva

Zwischen .....
*(Name und Adresse des Arbeitgebers)* - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt
(*ggf.:* vertreten durch
……..……)

Mezi .....
*(Jméno/název zaměstnavatele a sídlo)* - dále jen „zaměstnavatel“

(zastoupený ……..……)

und
a

Herrn/Frau .....…

wohnhaft……...……..
- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt

pan/í .....

bydliště……
- dále jen „zaměstnanec“

wird folgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

### 1 Tätigkeit:
### 1 Výkon zaměstnání:

Der/die Arbeitnehmer/in wird vom ..... an als ..... für folgende Tätigkeit ..... eingestellt. Als Arbeitsort wird vereinbart: .....

Zde je ujednáno, od kdy bude zaměstnanec zaměstnán, jakou činnost bude vykonávat a místo výkonu práce.

Např. Zaměstnanec bude od .....zaměstnán jako ..... Náplní práce budou tyto činnosti: ..... Jako místo výkonu práce se sjednává .....

**2 Arbeitszeit:**
**2 Pracovní doba:**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ..... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Tento bod pojednává o týdenní pracovní době a v tomto případě odkazuje na další firemní dokumentaci, kde je určený začátek a konec pracovní doby.

**3 Probezeit:**
**3 Zkušební doba:**

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

Zde je napsáno, že pracovní poměr se uzavírá na dobu neurčitou a zkušební doba jsou první tři měsíce.

**4 Kündigung:**
**4 Výpověď:**

Währen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen.
Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf der Grundlage der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

Tento odstavec upravuje výpovědní lhůtu. Zde je konktrétně napsáno, že během zkušební doby může být pracovní poměr ukončen s dvoutýdenní výpovědní lhůtou. Po uplynutí zkušební doby se obě strany řídí zákonem.
Výpovědní lhůtu upravuje zákon § 622 BGB a je nutné vzít v potaz, že tato problematika je zcela odlišná od české legislativy. Délka výpovědní lhůty je závislá na délce pracovního poměru a liší se v závislosti na tom, zda byla podána zaměstnancem či zaměstnavatelem. Ze zákona je dáno, že během zkušební doby, která může být sjednána maximálně na šest měsíců, je výpovědní lhůta dvoutýdenní. Po skončení zkušební doby se prodlužuje výpovědní lhůta na čtyři týdny a lze ji podat k 15. nebo poslednímu dni měsíce. Je-li výpověď podána zaměstnavatelem, postupně se ještě dále zvyšuje a to od délky jednoho měsíce, při trvání pracovního poměru minimálně dva roky, až na maximální délku sedmi měsíců, trval-li pracovní poměr déle než 20 let.

**5 Arbeitsvergütung:**
**5 Mzdový výměr:**

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... €.

Tento odstavec upravuje složky a výši odměny, která přísluší zaměstnanci za vykonanou práci. Lze ji formulovat např. větou: Zaměstnanci přísluší měsíční odměna ve výši ..... €.

**6 Urlaub:**
**6 Dovolená:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Odstavec 6 Dovolená, této vzorové smlouvy, stanovuje délku dovolené. Zaměstnanec má v tomto případě nárok na 20 pracovních dní dovolené, což je dle § 3 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz), který dovolenou upravuje, minimum.

.....
Ort, Datum

.....
Místo, Datum

……
Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer/-in

……
Podpis zaměstnavatele Podpis zaměstnance/kyně

Zdroj: Vlastní zpracování

## 4. 2. Daně v praxi

*Otázky a odpovědi - Daně*

- Co je to daňová karta?
  - ✓ Daňová karta je/byla dokument, který obsahuje data, která potřebuje zaměstnavatel znát k zúčtování daně ze mzdy.
- Co znamená slovo ELStAM?
  - ✓ ELStAM = Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale, doslova elektronický nosič údajů k výpočtu daně ze mzdy. Jedná se o elektronický systém, který by měl zcela nahradit papírové daňové karty.
- Musí zaměstnanec i v roce 2013 předkládat zaměstnavateli daňovou kartu?
  - ✓ Před rokem 2013 bylo povinností zaměstnance předložit svému zaměstnavateli daňovou kartu. V roce 2013 záleží na zaměstnavateli, zda bude kartu i nadále vyžadovat, nebo zda je již zcela připojen na elektronický komunikační systém ELStAM.
- Zaměstnavatel je plně napojen na ELStAM. Jaké údaje potřebuje od svého zaměstnance?
  - ✓ Pokud zaměstnavatel již využívá ELStAM, postačí sdělení daňového identifikačního čísla. Daňové identifikační číslo je neměnné, lze ho nalézt např. na daňové kartě. Zaměstnavatel pak zadá do systému pouze daňové identifikační číslo zaměstnance a finanční úřad elektronicky zašle do účetního programu zaměstnavatele ostatní daňové údaje.
- Jaké daňové údaje zaměstnavatel eviduje?
  - ✓ K výpočtu mzdy potřebuje zaměstnavatel znát daňovou třídu, církevní příslušnost a počet vyživovaných dětí svého zaměstnance. Dále eviduje i daňové identifikační číslo zaměstnance.
- Ovlivní počet vyživovaných dětí výši daně ze mzdy?
  - ✓ Počet vyživovaných dětí neovlivňuje výši daně ze mzdy, ale snižuje základ pro výpočet přirážky solidarity a církevní daně.
- Zaměstnanec, který má dvě děti, se ptá, zda si děti může nechat zanést na daňovou kartu on i jeho manželka?

- ✓ Ne, toto není možné. Děti lze k daňovým účelům s manželkou/manželem libovolně dělit, ale v žádném případě není možné, aby oba dva měli na daňové kartě obě své děti. Děti je možné dle výhodnosti a domluvy rozdělit např. na 2:0, 1:1, 1,5:0,5.

➢ Jakou daňovou třídu bude mít svobodná a bezdětná zaměstnankyně?

- ✓ Pokud se jedná o hlavní pracovní poměr a zaměstnankyně má daňové identifikační číslo, bude se příjem danit pomocí daňové třídy jedna.

➢ Zaměstnankyně, která vydělává více než její manžel, se ptá, jaká kombinace daňových tříd je pro ně vhodná?

- ✓ V tomto případě je vhodná kombinace V. + III. Pro manželku vydělávající více než manžel je vhodná daňová třída V. a pro manžela s nižším příjmem daňová třída III viz kapitola 3.3.1 Daň ze mzdy.

---

*Otázky a odpovědi – církevní daň*

---

➢ Musí ateista platit a odvádět církevní daň?

- ✓ Ne, ateista neplatí žádnou církevní daň a políčko Kirche na daňové kartě je proškrtnuté.

➢ Manželé. Muž katolík, žena evangelista. Jak se dělí církevní daň?

- ✓ Zaměstnavatel muže vypočte z příjmu výši církevní daně. Polovina z této vypočtené daně bude odvedena katolické církvi a polovina církvi evangelické. Zaměstnavatel ženy opět vypočítá a srazí z její mzdy církevní daň a její výše se rozdělí rovnou polovinou mezi tyto dvě církve. Je to z toho důvodu, aby ani jedna církev nebyla škodná v případě, že by jeden z manželů vydělával výrazně více.

➢ Paní Melanie bydlí a pracuje ve Východním Německu. Zaměstnavatel jí ze mzdy srazil solidární přirážku. Je to tak správně?

- ✓ Ano, solidární přirážku platí v Německu dle zákona o solidární přirážce (SolzG ) každý bez ohledu na místo bydliště nebo sídlo firmy.

➢ Existují pouze jedny jednotné daňové tabulky platné na celém území SRN?

- ✓ Ne, existují tři různé daňové tabulky. Upřesnění viz tabulka č.9.

Tabulka 9: Daňové tabulky členění dle spolkových zemí

| Západní Německo | Západní Německo | Východní Německo |
|---|---|---|
| Pro všechny spolkové země kromě Bavorska a Bádenska-Württemberska | Pro Bavorsko a Bádensko-Württembersko | |
| Všeobecné daňové tabulky – Západní s 9% církevní daní | Všeobecné daňové tabulky – Západní s 8% církevní daní | Všeobecné daňové tabulky – Východní s 9% církevní daní |

Zdroj: Vlastní zpracování

Před samotným výpočtem daní týkajících se mzdy, je nutné si vždy uvědomit, jaké daňové tabulky lze použít. K tomu je nezbytná znalost spolkových republik Německa a jejich rozdělení na Západní Německo (Alte Bundesländer) a Východní Německo (neue Länder). Pro lepší orientaci je níže přiložena mapa.

Obrázek 7: Mapa SRN

Zdroj: Absolventi.gymcheb.cz/2010/pesimli/spolkovezeme.html, 2010, [online]

Spolkové republiky Západního Německa: Bádensko-Württembersko, Bavorsko, Brémy, Hamburk, Hesensko, Dolní Sasko, Severní Porýní-Vestfálsko, Porýní-Falc, Sársko, Šlesvicko-Holštýnsko.

Spolkové republiky Východního Německa: Braniborsko, Meklenbursko-Přední Pomořansko, Sasko, Sasko-Anhaltsko, Durynsko.

*Příklady z praxe - daně*

**Příklad 1:**

Určení výše daně ze mzdy, církevní daně a solidární přirážky paní Müllerové, zaměstnankyně firmy Auto GmbH. Hrubá mzda podléhající dani z příjmu 3.200 €, I. daňová třída, katolička, bezdětná, spolková země Bavorsko.

*Řešení:*

*K řešení příkladu si lze vzít na pomoc daňové tabulky otevřené na požadované stránce. Z prvního řádku z hodnoty „ab 3.198,00€“ lze vyčíst výši daně ze mzdy, církevní daně a solidární přirážky. Výši solidární přirážky a církevní daně je možné ověřit výpočtem.*

Obrázek 8: Daňové tabulky

Kinderfreibetrag 0.0

| ab € | StK | Steuer | SolZ | KiSt |
|---|---|---|---|---|
| 3.198,00 | I | 523,66 | 28,80 | 47,13 |
| | II | 488,58 | - | - |
| | III | 277,66 | 15,27 | 24,99 |
| | IV | 523,66 | 28,80 | 47,13 |
| | V | 855,58 | 47,05 | 77,00 |
| | VI | 891,83 | 49,05 | 80,26 |
| 3.201,00 | I | 524,50 | 28,84 | 47,20 |
| | II | 489,41 | - | - |
| | III | 278,33 | 15,30 | 25,05 |
| | IV | 524,50 | 28,84 | 47,20 |
| | V | 856,66 | 47,11 | 77,10 |
| | VI | 892,91 | 49,11 | 80,36 |

Výsledek řešení

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek

Tabulka 10 : Výpočet daňových odvodů příklad 1

| | |
|---|---|
| *Daň ze mzdy* | *523,66 €* |
| *Církevní daň* | *47, 13 €* |
| *Solidární přirážka* | *28, 80 €* |
| ***Součet*** | ***599,59 €*** |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Zaměstnavatel paní Müllerové odečte z hrubé mzdy daň ze mzdy ve výši 523,66 € (v přepočtu 14.518 Kč), církevní daň ve výši 47,13 € (v přepočtu 1.307 Kč) a solidární přirážku ve výši 28,80 € (v přepočtu 798 Kč).

**Příklad 2:**

Zaměstnankyně paní Schneiderová se přestěhovala z Bavorska do spolkové země Saska. V Sasku si našla zaměstnání a nový zaměstnavatel ji nabídl stejnou hrubou mzdu, jako měla u předchozího zaměstnavatele v Bavorsku, tj. 2.118 €. Ostatní daňové údaje zůstaly beze změny. I. daňová třída, evangelička, bezdětná. Jaký dopad má změna spolkové republiky na čistý příjem paní Schneiderové?

*Řešení:*

*Čistý příjem paní Schneiderové nebude stejný. Odvody na církevní daň budou odlišné, neboť sazba církevní daně není ve všech spolkových zemí Německa stejná, činí buď 8%, nebo 9%. Rozhodujícím pro určení spolkové země je sídlo zaměstnavatele.*

*Původní zaměstnavatel sídlil v Bavorsku, Bavorsko patří do Západního Německa a má společně s Bádenskem-Württemberskem vlastní daňovou tabulku. Nový zaměstnavatel sídlí v Sasku, Sasko patří do Východního Německa, je tedy nutné použít daňovou tabulku pro Východní Německo.*

Tabulka 11: Daňová tabulka pro Východní Německo

| Kinderfreibetrag | | 0 | | |
|---|---|---|---|---|
| ab € | StK | Steuer | SolZ | KiStr |
| 2.118,00 € | | | | |
| | I | 243,25 | 13,37 | 21,89 |
| | II | 213,75 | - | - |
| | III | 51,33 | - | 4,61 |
| | IV | 243,25 | 13,37 | 21,89 |
| | V | 476,50 | 26,20 | 42,88 |
| | VI | 508,83 | 27,98 | 45,79 |

Výsledek řešení

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek

Tabulka 12: Daňová tabulka pro Bavorsko a Báden-Württembersko

| Kinderfreibetrag | | 0 | | |
|---|---|---|---|---|
| ab € | StK | Steuer | SolZ | KiStr |
| 2.118,00 € | | | | |
| | I | 243,25 | 13,37 | 19,46 |
| | II | 213,75 | - | - |
| | III | 51,33 | - | 4,10 |
| | IV | 243,25 | 13,37 | 19,46 |
| | V | 476,50 | 26,20 | 38,11 |
| | VI | 508,83 | 27,98 | 40,70 |

Výsledek řešení

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek

*Řešení:*

Tabulka 13: Výpočet daňových odvodů pro příklad 2

| | *Sasko* | *Bavorsko* | *Rozdíl* |
|---|---|---|---|
| *Daň ze mzdy* | *243,25 €* | *243,25 €* | *0,00 €* |
| *Církevní daň* | *21,89 €* | *19,46 €* | *2,43 €* |
| *Solidární přirážka* | *13,37 €* | *13,37 €* | *0,00 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Manuální výpočet církevní daně:*

*Sasko: 243,25 € x 9% = 21,89 €*

*Bavorsko: 243,25 € x 8% = 19,46 €*

*Manuální výpočet solidární přirážky:*

*Sasko: 243,25 € x 5,5% = 13,37 €*

*Bavorsko: 243,25 € x 5.5% = 13,37 €*

*Výsledek řešení:*

Čistý příjem paní Schneiderové bude v Bavorsku o 2,43 € (v přepočtu o 67 Kč) nižší a to z důvodu vyšší církevní daně.

**Příklad 3:**

Pan Klein je svobodný a bezdětný. Hlásí se ke katolické církvi. Jeho hrubý příjem u zaměstnavatele Lotte GmbH se sídlem v Hamburku činí 3.002,00 €. V řešení příkladu jsou uvedeny celkové daňové odvody pana Kleina a rozepsány jednotlivé kroky úvah během výpočtu.

*Řešení:*

*Nejdříve je nutné zodpovědět následující základní otázky:*

- *Jakou má pan Klein daňovou třídu? (Pan Klein má daňovou třídu 1, to lze odvodit z toho, že je svobodný a bezdětný.)*
- *Na kolik vyživovaných dětí může uplatnit slevu? (na žádné, neboť je bezdětný)*

*Nyní je tedy známo, že má pan Klein daňovou třídu 1 a žádné vyživované dítě. V tomto kroku si lze vzít na pomoc daňové tabulky a najít příslušné daňové odvody.*

- *Jaká kolonka obsahuje příjem 3.002 €? (Kolonka ab 3.000€; str. 201 v daň. tabulkách)*
- *Daňová třída I. → tedy první řádka odpovídajícího pole*
- *Žádné dítě → hodnoty ze sloupečku „0“*

Obrázek 9: Daňové tabulky

| 3.000,00 € | | | |
|---|---|---|---|
| I | 467,08 | 25,68 | 42,03 |
| II | 433,00 | - | - |
| III | 231,16 | 12,71 | 20,80 |
| IV | 467,08 | 25,68 | 42,03 |
| V | 783,91 | 43,11 | 70,55 |
| VI | 820,16 | 45,10 | 73,81 |

Výsledek řešení

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek

*Z toho plyne:*

*Daň z příjmu: 467,08 €*

*Solidární přirážka: 25,68 €*

*Církevní daň: 42,03 €*

*Daňové odvody celkem: 534,79 €*

*Výsledek řešení:*

Celkové daňové odvody pana Kleina jsou 608,63 € (v přepočtu 16.874 Kč).

**Příklad 4:**

Porovnání výhodnosti daňových tříd pro manželský pár a určení kolik peněz můžou měsíčně správným zvolením daňových tříd ušetřit na dani z příjmu. Žena vydělává 1.200 € a muž 6.000 € měsíčně. Oba jsou bezdětní evangelíci žijící v Dolním Sasku.

*Řešení:*

Tabulka 14: Porovnání daňových skupin

| Kombinace | *manželka* | *manžel* | *suma* |
|---|---|---|---|
| ***IV / IV*** | *41, 08 €* | *1.545,41 €* | ***1.586,49** €* |
| ***III / V*** | *0,00 €* | *1.960,00 €* | ***1.960,00** €* |
| ***V / III*** | *163,50 €* | *1.033,66 €* | *1.197,16 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*K výpočtu byla sestavena tabulka zahrnující veškeré možné kombinace a doplněny a do ní data z daňových tabulek. Z tabulky je patrné, že nejméně na dani zaplatí manželé, pokud zvolí kombinaci V/III – V. třída pro manžela a III. daňová třída pro manželku. Oproti obrácené kombinaci III / V mohou ušetřit až 762,84 € měsíčně (1.960,00-1.197,16= 762,84).*

*Výsledek řešení:*

Pro tento manželský pár je nejvýhodnější kombinace V/III – V. třída pro manžela a III. daňová třída pro manželku, mohou tak ušetřit 762,84 € (v přepočtu 21.150 Kč) měsíčně.

**Příklad 5:**

Manželský pár z předchozího příkladu měl od svatby v červnu 2013 kombinaci daňové třídy IV./IV. V září 2013 již dle výpočtů z předchozího příkladu je známo, že nejvhodnější kombinace je V/III třída. Mrzí je, že se nad vhodnou kombinací nezamysleli dříve. Lze provést nějaké nápravné řešení?

*Řešení:*

*Nic není ztraceno. Manželé mohou zajít na finanční úřad a nechat si zpětně k červnu 2013 (byla-li svatba v první polovině měsíce) změnit daňové třídy. Změna z finančního úřadu bude nahlášena zaměstnavatelům a zaměstnavatelé provedou zpětnou opravu daní, tzv. Rückrechnug. Je nutné si uvědomit, že opravou dojde i ke změně církevní daně a solidární přirážky.*

Tabulka 15: Zpětné opravy kalkulace

| *Daně ze mzdy za měsíc* | | *Manželka* | *Manžel* |
|---|---|---|---|
| ***Oprava červen*** | *Výše po změně* | *163,50 €* | *1.033,66 €* |
| | *rozdíl* | *163,50 - 41,08 = 122,42 €* | *1.033,66 - 1.545,41 = -511,75 €* |
| ***Oprava červenec*** | *Výše po změně* | *163,50 €* | *1.033,66 €* |
| | *rozdíl* | *163,50 - 41,08 = 122,42 €* | *1.033,66 - 1.545,41 = -511,75 €* |
| ***Oprava srpen*** | *Výše po změně* | *163,50 €* | *1.033,66 €* |
| | *rozdíl* | *163,50 - 41,08 = 122,42 €* | *1.033,66 - 1.545,4 = -511,75 €* |
| ***Září*** | | *163,50 €* | *1.033,66 €* |
| ***Stav*** | | *nedoplatek* | *přeplatek* |
| ***Odvod září*** | | *122,42 x 3 + 163,50 = 367,26 €* | *-511,70 x 3 + 1.033,66 - 1535,25 = -501,59 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

*Manželce vznikl nedoplatek a ze zářijové výplaty mzdy jí zaměstnavatel strhne 367,26 € (v přepočtu 10.182 Kč). Naopak jejímu manželovi vznikl přeplatek, který bude taktéž vyrovnán v září a bude mu vráceno 501,59 € (v přepočtu 13.907 Kč).*

**Příklad 5:**

O kolik se zvýší nebo sníží čistý příjem pana Langa, pokud se přestěhuje z Bádenska-Württemberska do Bavorska?

*Výsledek řešení:*

Čistý příjem pana Langa se nezmění, neboť v Bavorsku je stejná sazba pro církevní daň jako v Bádensku-Württembersku.

**Příklad 6:**

O kolik se zvýší nebo sníží celkové daňové odvody pana Langa, pokud se přestěhuje z Bádenska-Württemberska do Hamburku. Měsíční příjem 2.600 €, daňová třída V, 1 dítě.

*Řešení:*

*K řešení jsou potřeba daňové tabulky, kde je možno si dohledat daň ze mzdy. Výši církevní a solidární přirážky lze spočítat. Výsledky jsou uvedeny v tabulce.*

Tabulka 12: Porovnání daňových odvodů

| *Spolková země* | *Daň ze mzdy* | *Církevní daň* | *Solidární přirážka* | *Daňový odvod celkem* |
|---|---|---|---|---|
| ***Bádensko-Württembersko*** | *638, 33 €* | *51,07 €* | ***35,10 €*** | ***724,50 €*** |
| ***Hamburk*** | *638,33 €* | *57,45 €* | ***35,10 €*** | ***730,88 €*** |
| *Rozdíl* | ***0,00 €*** | ***6,38 €*** | ***0,00 €*** | ***6,38 €*** |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Vliv na čistý příjem, respektive daňové odvody, má rozdílná procentuální výše sazby církevní daně, které je v Bádensku-Württembersku 8 % (638,33x8% = 51,07€) a v Hamburku 9% (638,33x9% = 57,45€).*

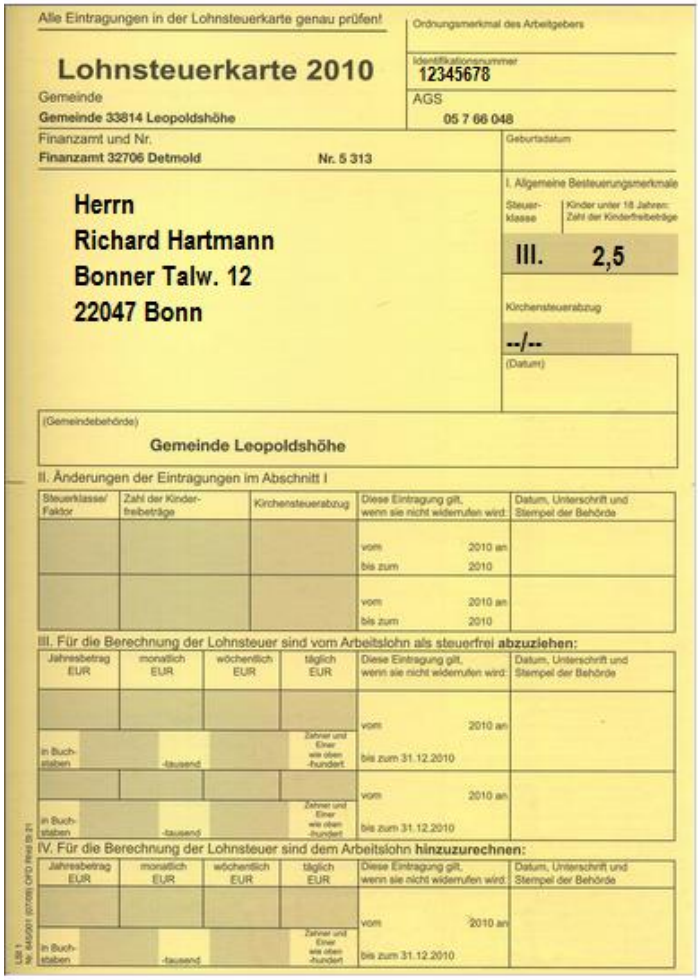
*Výsledek řešení:*

Celkové daňové odvody pana Langa se po přestěhování do Hamburku zvýší o 6,38 € (v přepočtu o 177 Kč).

**Příklad 7:**

Výpočet daňových odvodů pana Hartmanna, je-li k dispozici jeho daňová karta, viz. Obr. 14 a jeho měsíční příjem je 4.085 €.

Obrázek 10: Daňová karta


Alle Eintragungen in der Lohnsteuerkarte genau prüfen!

Ordnungsmerkmal des Arbeitgebers

**Lohnsteuerkarte 2010**

Identifikationsnummer
12345678

Gemeinde
Gemeinde 33814 Leopoldshöhe

AGS
05 7 66 048

Finanzamt und Nr.
Finanzamt 32706 Detmold Nr. 5 313

Geburtsdatum

I. Allgemeine Besteuerungsmerkmale

Herrn
Richard Hartmann
Bonner Talw. 12
22047 Bonn

Steuerklasse: III.
Kinder unter 18 Jahren: Zahl der Kinderfreibeträge: 2,5

Kirchensteuerabzug
--/--

(Datum)

(Gemeindebehörde)
Gemeinde Leopoldshöhe

II. Änderungen der Eintragungen im Abschnitt I

| Steuerklasse/ Faktor | Zahl der Kinder-freibeträge | Kirchensteuerabzug | Diese Eintragung gilt, wenn sie nicht widerrufen wird: | Datum, Unterschrift und Stempel der Behörde |
|---|---|---|---|---|
| | | | vom 2010 an bis zum 2010 | |
| | | | vom 2010 an bis zum 2010 | |

III. Für die Berechnung der Lohnsteuer sind vom Arbeitslohn als steuerfrei **abzuziehen:**

| Jahresbetrag EUR | monatlich EUR | wöchentlich EUR | täglich EUR | Diese Eintragung gilt, wenn sie nicht widerrufen wird: | Datum, Unterschrift und Stempel der Behörde |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | vom 2010 an bis zum 31.12.2010 | |
| in Buchstaben | -tausend | | Zehner und Einer wie oben -hundert | | |
| | | | | vom 2010 an bis zum 31.12.2010 | |
| in Buchstaben | -tausend | | Zehner und Einer wie oben -hundert | | |

IV. Für die Berechnung der Lohnsteuer sind dem Arbeitslohn **hinzuzurechnen:**

| Jahresbetrag EUR | monatlich EUR | wöchentlich EUR | täglich EUR | Diese Eintragung gilt, wenn sie nicht widerrufen wird: | Datum, Unterschrift und Stempel der Behörde |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | vom 2010 an bis zum 31.12.2010 | |
| in Buchstaben | -tausend | | Zehner und Einer wie oben -hundert | | |

LSt 1 Nr. 645/001 (07.09) OFD Rhld Ds 21

Zdroj: Upraveno autorem

Obrázek 11: Daňové tabulky

| Kinderfreibetrag | | | 0 | | 0,5 | | 1 | | 1,5 | | 2 | | 2,5 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ab € | StK | Steuer | SolZ | KiStr | SolZ | KiStr | SolZ | KiStr | SolZ | KiStr | SolZ | KiStr | SolZ | KiStr |
| 4.083,00 € | | | | | | | | | | | | | | |
| | I | 790,08 | 43,45 | 71,10 | 37,68 | 61,66 | 32,17 | 52,64 | 26,91 | 44,04 | 21,91 | 35,86 | 17,17 | 28,10 |
| | II | 750,41 | - | - | 35,59 | 58,25 | 30,18 | 49,38 | 25,02 | 40,94 | 20,11 | 32,91 | 15,47 | 25,31 |
| | III | 477,00 | 26,23 | 42,93 | 21,91 | 35,86 | 17,73 | 29,02 | 13,67 | 22,37 | 3,03 | 15,94 | - | 9,97 |
| | IV | 790,08 | 43,45 | 71,10 | 40,53 | 66,33 | 37,68 | 61,66 | 34,89 | 57,10 | 32,17 | 52,64 | 29,51 | 48,29 |
| | V | 1.181,41 | 64,97 | 106,32 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | VI | 1.217,66 | 66,97 | 109,58 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4.086,00 € | | | | | | | | | | | | | | |

Zdroj: Výňatek z daňových tabulek

Výsledek řešení

*Řešení:*

*Jak je vidět z daňové karty, pan Hartmann má 3. daňovou třídu, 2,5 dítěte a je bez vyznání. V daňových tabulkách po zjištění intervalu, kam patří plat pana Hartmanna, ve 3. řádku, sloupec 2,5 lze najít příslušnou výši odvodů.*

*Výsledek řešení:*

Pan Hartmann bude mít na výplatní pásce tyto odečty: daň ze mzdy 477,00 € (v přepočtu 13.225 Kč), solidární přirážka 0,00 €, církevní daň 0,00 €.

## 4. 3 Sociální pojištění v praxi

*Otázky a odpovědi - Kódy sociálního pojištění*

- Jakého typu sociálního pojištění se musí účastnit zaměstnanec s ročním příjmem 45.000 € ?
  - ✓ Tento zaměstnanec je povinen se vzhledem k výši příjmu, která je pod rozhodnou hranicí 52.200 € účastnit všech částí sociálního pojištění. Tzn., bude odvádět příspěvky na zdravotní pojištění, penzijní pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění dlouhodobé péče.

- V lednu 2013 zvýšil zaměstnavatel svému zaměstnanci plat o 500 €. Z původních 4.000 € na 4.500 €. Změní se něco?
  - ✓ Ano, změní, neboť 4.500 € x 12 měsíců = 54.000€.

    54.000 € > hranice pro soukromé pojištění (52.200 €)

    V tuto chvíli má každý zaměstnanec možnost si zvolit, zda chce být pojištěn dobrovolně a odvádět příspěvky na zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče v zákonné výši, nebo zda chce přejít na soukromý typ pojištění, kdy bude v zákonné výši odvádět pouze příspěvky na penzijní pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče si soukromě pojištěný zaměstnanec může, ale nemusí, uzavřít dobrovolně s jakoukoliv soukromou pojišťovnou na libovolnou částku. Tuto částku na zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče poté již neodvádí zaměstnavatel, ale soukromě pojištěný zaměstnanec sám. Soukromě pojistit lze i manžela/ku a děti. Po předložení potvrzení od soukromé pojišťovny o výši měsíčních příspěvků na zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče zaměstnavatelovi, přispívá zaměstnavatel na zdravotní pojištění i pojištění dlouhodobé péče polovinu, a to až do maximální zákonné výše, která je pro rok 2013 287,44 € na zdravotní pojištění a 40,30 € na pojištění dlouhodobé péče.

    V případě, že by se zaměstnanec v tomto případě rozhodl, že se nechce stát soukromě pojištěným zaměstnancem, odvádí za něj zaměstnavatel, i za sebe, všechny části sociálního pojištění na povinnou zdravotní pojišťovnu.

---

*Příklady z praxe – sociální pojištění*

---

**Příklad 1:**

Paní Müllerová, hrubý plat 3.100 €, 0 dětí, věk 30, spolková země Hesensko. Jaká bude procentuální a nominální výše příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance na pojištění dlouhodobé péče?

*Řešení:*

Tabulka 13: Pojištění dlouhodobé péče - výpočet

| | | |
|---|---|---|
| Zaměstnanec | 1,025% x 3.100 € = 31,78 €<br>0,25% x 3.100 € = 7,75 € | **39,53 €** |
| Zaměstnavatel | 1,025% x 3.100 € = 31,78 € | **31,78 €** |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Vzhledem k věku paní Müllerové a faktu, že je stále bezdětná, je nutné navýšit základní sazbu pojištění dlouhodobé péče o sazbu pro bezdětné osoby starší 24 let, tj. o 0,25 %. Celková procentuální sazba zaměstnankyně je 1,275%, nominální 39,53 €. Procentuální sazba zaměstnavatele činní 1,025%, nominální 31,78 €.*

*Výsledek řešení:*

Procentuální sazba zaměstnance je v tomto případě 1,275%, nominální 39,53 € (v přepočtu 1.096 Kč). Zaměstnavatel zaplatí 31,78 € (v přepočtu 881 Kč), což představuje 1,025% z hrubého platu zaměstnance.

**Příklad 2:**

Výpočet odvodů zaměstnance a zaměstnavatele na sociální pojištění paní Vogt.

Měsíc: červenec 2013, hrubá mzda 2.900 €, bezdětná, bydliště Hessen.

*Řešení:*

*Výpočty jsou provedeny v následující tabulce:*

Tabulka 14: Sociální pojištění - výpočet

| *Sociální pojištění* | *Zaměstnanec* | *Zaměstnavatel* |
|---|---|---|
| *Zdravotní pojištění* | *7,3% x 2.900 € = 211,70 €* | *7,3% x 2.900 € = 211,70 €* |
| *Penzijní pojištění* | *9,45% x 2.900 € = 274,05 €* | *9,45% x 2.900 € = 274,05 €* |
| *Pojištění pro případ nezaměstnanosti* | *1,5% x 2.900 € = 43,50 €* | *1,5% x 2.900 € = 43,50 €* |
| *Pojištění dlouhodobé péče* | *1,275% x 2.900 € = 36,97 €* | *1,025% x 2.900 € = 29,72 €* |
| ***Dohromady*** | ***566,22 €*** | ***558,97 €*** |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Zaměstnavatel zaplatí za svou zaměstnankyni paní Vogt na sociálním pojištění 558,97 € (v přepočtu 15.497 Kč). Zaměstnankyni bude ze mzdy strženo a odvedeno 566,22 € (v přepočtu 15.698 Kč).

**Příklad 3:**

21letá zaměstnankyně pracuje v režimu minijob. Měsíční hrubá mzda činní 350 €. Jaká je její čistá mzda a kolik za ní odvede zaměstnavatel na sociálním pojištění?

*Řešení: Zaměstnanec je osvobozen od povinnosti platit daně, účastní se pouze penzijního pojištění. Zaměstnavatel má povinnost platit paušální daň, penzijní a zdravotní pojištění.*

Tabulka 19: Minijob

| | Zaměstnanec | Zaměstnavatel |
|---|---|---|
| *Hrubá mzda* | *350,00 €* | |
| *Daň ze mzdy* | *0,00 €* | |
| *Paušální daň* | --- | *350 x 2% = 7,00 €* |
| *Církevní daň* | *0,00 €* | |
| *Solidární přirážka* | *0,00 €* | |
| **Daně celkem** | **0,00 €** | |
| *Zdravotní pojištění* | *0,00 €* | *350 € x 13% = 45,50 €* |
| *Penzijní pojištění* | *350 € x 3,9% = 13,65 €* | *350 € x 15% =52,50 €* |
| *Pojištění pro případ nezaměstnanosti* | *0,00 €* | *0,00 €* |
| *Pojištění dlouhodobé péče* | *0,00 €* | *0,00 €* |
| ***Sociální pojištění celkem*** | ***13,65 €*** | ***98,00 €*** |
| **Čistá mzda** | 350 € - 13,65 € = **336,35 €** | |

Zdroj: Vlastní zpracovnání

*Výsledek řešení:*

Čistá mzda zaměstnance je 336,35 € (v přepočtu 9.325 Kč). Podíl zaměstnavatele na sociálním pojištění je 98 € (v přepočtu 2.717 Kč). Zaměstnavatel odvede celkem

na sociální pojištění (podíl zaměstnavatele + podíl zaměstnance) 111,65 € (v přepočtu 3.095 Kč).

**Příklad 4:**

Midijob, věk 26, bezdětný. Měsíční hrubá mzda je 500 €. Kolik tomuto zaměstnanci zůstane po odečtení všech zákonných srážek? Jak vysoké budou náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance?

*Řešení:*

*K vypočtení sociálních odvodů je nutné nejprve určit dle vzorce*

$$F \times 450 + ((850/(850-450))-(450/(850-450)) \times F) \times (AE-450)$$

*kde:*

*AE = skutečný hrubý výdělek*

*F = faktor, který oznamuje ministerstvo práce a sociálních věcí, pro rok 2013 platí 0,7605, částku, která podléhá sociálnímu pojištění.*

*0,7605 × 450 + ((850/(850-450))-(450/(850-450)) × 0,7605) × (500-450)=405,70 €*

*Po dosazení do vzorečku vyjde 405,70 €, ze které se dále budou počítat odvody.*

Tabulka 20:Midijob

| | *Společná částka (z částky podléhající soc. pojištění)* | *Zaměstnavatel (z hrubé mzdy)* | *Zaměstnanec (Společná částka – Zaměstnavatel)* |
|---|---|---|---|
| ***Zdravotní pojištění*** | *405,70 € x 15,5% = 62,88 €* | *500 € x7,3% = 36,50 €* | *62,88 € - 36,5 € = 26,38 €* |
| ***Penzijní pojištění*** | *405,70 € x 18,9% = 76,68 €* | *500 € x9,45% = 47,25 €* | *76,68 €-47,25 € = 29,43 €* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *405,70 € x 3% = 12,17 €* | *500 € x1,5%=7,50 €* | *12,17 €-7,5 € = 4,67 €* |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | *405,70 € x (2,05%+0,25%)= 9,33 €* | *500 € x1,025% = 5,13 €* | *9,33 €-5,13 € = 4,20 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 21: Midijob pokračování

| | Zaměstnanec | Zaměstnavatel |
|---|---|---|
| *Hrubá mzda* | *500,00 €* | |
| *Daň ze mzdy* | *0,00 €* | |
| *Paušální daň* | --- | |
| *Církevní daň* | *0,00 €* | |
| *Solidární přirážka* | *0,00 €* | |
| **Daně celkem** | **0,00 €** | |
| *Zdravotní pojištění* | *26,38 €* | *36,50 €* |
| *Penzijní pojištění* | *29,43 €* | *47,25 €* |
| *Pojištění pro případ nezaměstnanosti* | *4,67 €* | *7,50 €* |
| *Pojištění dlouhodobé péče* | *4,20 €* | *5,13 €* |
| ***Sociální pojištění celkem*** | ***64,68 €*** | ***96,38 €*** |
| **Čistá mzda** | **435,32 €** | |
| **Náklady na zaměstnance** | | **596,38 €** |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Zaměstnanci po odečtení zákonných srážek náleží čistá mzda ve výši 435,32 € (v přepočtu 12.069 Kč). Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance jsou celkem 596,38 € (v přepočtu 16.534 Kč) + pojištění hrazené zaměstnavatelem. (Unfallversicherung, U1, U2, Umlage IGU)

**Příklad 5:**

Pan Klein je svobodný a bezdětný. Hlásí se ke katolické církvi a žije v Bavorsku. Jeho hrubý výdělek činí 3.002 €. Z předchozího příkladu (příklad 3 podkapitoly Daně v praxi) je známo, že na daních odvede 608.63 €. Určete jeho čistý příjem.

*Řešení:*

*Nejdříve by měly být zodpovězeny následující otázky:*

- *Je zaměstnanec z Východního nebo Západního Německa? (To ovlivní roční hranice pro výpočet zdravotního pojištění). Je ze Západního Německa, neboť žije v Bavorsku.*
- *Má zaměstnanec děti? (pokud nemá děti -> vyšší podíl na pojištění dlouhodobé péče). Nemá žádné děti, proto platí zvýšený příspěvek na pojištění dlouhodobé péče.*
- *Přesahuje hrubý příjem hranici pro výpočet zdravotního pojištění? Ne, příjem 3.002 € hrubého nepřesahuje hranici.*

Tabulka 22: Výpočet čisté mzdy

| | Sazba | Zaměstnanec |
|---|---|---|
| ***Zdravotní pojištění*** | *8,20 %* | *3.002 € x 8,20% = 246,16 €* |
| ***Penzijní pojištění*** | *9,45 %* | *3.002 € x 9,45% = 283,69 €* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *1,50 %* | *3.002 € x 1,50% = 45,02€* |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | *1,275 %* | *3.002 € x 1,275% = 38,28 €* |
| ***Sociální pojištění celkem*** | | *613,15 €* |
| ***Daňové odvody*** | | *608.63 €* |
| ***Čistý příjem*** | | *3.002€ - 613,15€ – 608,15€ = 1.780,70€* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Po všech odpočtech činní čistá mzda pana Kleina 1.780,70 € (v přepočtu 49.370 Kč).

**Příklad 6:**

Pravidelný měsíční příjem 35-ti letého pana Winklera, který žije společně s manželkou a dcerou v Západním Německu, je 6.700 €. Jeho kód na sociální pojištění je 0110. Původní zákonná pojišťovna pana Winklera je AOK Hessen. Nyní je pan Winkler soukromě pojištěný u soukromé pojišťovny Allianz. Jak vypadají odvody na sociální pojištění u tohoto zaměstnance, předložil-li pan Winkler svému zaměstnavateli potvrzení

o soukromém zdravotním pojištění dle §257 SGB V na částku 600 € měsíčně a potvrzení o pojištění dlouhodobé péče dle §61 SGB X ve výši 40 € měsíčně.

*Řešení:*

*Již z kódu sociálního pojištění je zřejmé, že se jedná o soukromě pojištěného zaměstnance. Pan Winkler může být soukromě pojištěn, protože jeho měsíční příjem je vyšší než rozhodná hranice pro soukromé pojištění, která činní v Západním Německu v roce 2013 4.350 € měsíčně.*

*Soukromě pojištěni zaměstnanci neodvádí povinné zdravotní pojištění ani pojištění dlouhodobé péče, mají však možnost si uzavřít své vlastní pojištění, na které jim bude zaměstnavatel přispívat.*

Tabulka 23: Soukromé pojištění

| *Soukromé pojištění* | *Zaměstnanec* | *Příspěvek zaměstnavatele* |
|---|---|---|
| ***Zdravotní pojištění*** | *600 € (svobodné rozhodnutí, hradí si sám)* | *600€ / 2 = 300 € > max. příspěvek* 287,44 € |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | *18 € (svobodné rozhodnutí, hradí si sám)* | *40€ / 2 % = 20 € < max.40,30 €* |
| ***Příspěvek zaměstnavatele celkem*** | | *307,44 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 24: Zákonné pojištění

| *Zákonné pojištění* | *Sazba* | *Zaměstnanec* |
|---|---|---|
| ***Penzijní pojištění*** | *9,45%* | *5.800 € x 9,45% = 548,10€ (5.800 € je max. hranice pro výpočet)* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *1,50%* | *5.800 € x 1,5% = 87,00€ (5.800 € je max. hranice pro výpočet)* |
| ***Zákonné pojištění celkem*** | | *635,10 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Zaměstnavatel odvede za tohoto soukromě pojištěného zaměstnance na pojišťovnu AOK Hessen (podíl zaměstnance na zákonném pojištění) 635,10 € (v přepočtu 17.608 Kč). Zaměstnanec získá od svého zaměstnavatele příspěvek na soukromé zdravotní pojištění

ve výši 307,44€ ( v přepočtu 8.524 Kč). Soukromé pojištění ve výši 640 € (v přepočtu 16.746 Kč) uhradí zaměstnanec pojišťovně Allianz individuálně.

**Příklad 7: (komplexní)**

Jak bude vypadat zúčtování mzdy zaměstnance, který dostává pravidelný měsíční plat ve výši 6.000 € a má uzavřené stavební spoření stanovené na částku 40,00 €, na které mu zaměstnavatel přispívá 30 € měsíčně (40 € platí zaměstnanec, 30 € zaměstnavatel, celkem 70 €). Dále má zaměstnanec služební auto, které může využívat i k soukromým účelům. Daňová a sociálně povinná část ze služebního auta činí 480 € měsíčně.

Na daňové kartě jsou evidovány tyto údaje: daňová třída IV, 0 dětí, církev evangelická.

Zaměstnavatel sídlí ve spolkové zemi Hessen, kde sazba pro církevní daň je 9 %.

Zaměstnanec je soukromě pojištěn. Jeho příspěvky na zdravotní pojištění jsou 500 € měsíčně. Na pojištění dlouhodobé péče si přispívá 70 € měsíčně. A od svého zaměstnavatele získává příspěvky zaměstnavatele na zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče.

*Řešení:*

Tabulka 25: Komplexní příklad - výpočet

| *Položky* | *Výpočet* | *Částka v €* |
|---|---|---|
| ***Hrubá mzda*** | | *6.000,00 €* |
| ***Příspěvek na stavební spoření*** | | *30,00 €* |
| ***Služební auto – „Geldwerter Vorteil“*** | | *480, 00 €* |
| ***Hrubá mzda celkem*** | | *6.510,00 €* |
| ***Daň ze mzdy*** | | *1.790,50 €* |
| ***Církevní daň*** | | *161,14 €* |
| ***Solidární přirážka*** | | *98,47 €* |
| ***Sociální odvody*** | | |
| ***Zdravotní pojištění*** | | *- soukromé* |
| ***Penzijní pojištění*** | *(9,45 %)* | *548,10 (9,45 %)* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *(3 %)* | *87,00 (3 %)* |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | | *- soukromé* |
| ***Výpočet příspěvků zaměstnavatele na zdravotní a pojištění dlouhodobé péče*** | | |
| ***Zdravotní - 500 €*** | *500/2* | *250,00 €* |
| ***Dlouhodobé péče*** | *70,00 € / 2 = 40,36 – max. 35 €* | *35,00 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Sazba za užívání služebního auta se započítává do hrubé mzdy jen z toho důvodu, aby se zvýšily daňové a sociální odvody. Částka je poté od čisté mzdy odečtena.*

Tabulka 26: Komplexní příklad – výpočet pokračování

| | |
|---|---|
| ***Celková hrubá mzda*** | *6.510**,00 €*** |
| ***Daň*** | *- 1.790,50 €* |
| ***Církevní daň*** | *- 161,14 €* |
| ***Solidární přirážka*** | *- 98,47 €* |
| ***Penzijní pojištění*** | *- 548,10 €* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *- 87,00 €* |
| ***Čistá mzda*** | ***3.824,79 €*** |
| ***Příspěvek zaměstnavatele na zdravotní poj.*** | *250, 00 €* |
| ***Příspěvek zaměstnavatele na poj. dlouhodobé péče*** | *35,00 €* |
| ***Odvod na stavební spoření*** | *- 40,00 €* |
| ***Odečet výhody používání služebního auta*** | *- 480,00 €* |
| ***K výplatě*** | ***3.589,79 €*** |

Zdroj: Vlastní zpracování

### 4. 3. 1 Nemocenské dávky v praxi

**Příklad 1:**

Paní Mayer je od 01. 05. 2013 v pracovní neschopnosti. Příklad ilustruje, jak bude zhruba vypadat příjem paní Mayer po dobu pracovní neschopnosti. Měsíční hrubá mzda paní Mayer činní 5.000 €, po odečtení všech zákonných srážek ji náleží 3.400 € (čistá mzda). Lékař usoudil, že pracovní neschopnost předběžně potrvá do 31. 07. 2013.

*Řešení:*

*Po dobu prvních šesti týdnů, tj. do 11. 06. 2013, má paní Mayer nárok na proplacení mzdy v plné výši. Nemocenská dávka se začne vyplácet až od 43. dne nemoci.*

*Výpočet nemocenské dávky se řídí § 47 Zákona o sociálním zabezpečení V.. Pro lepší přehlednost byla sestavena následující tabulka s výpočty.*

Tabulka 27: Příjem za období pracovní neschopnosti

| | *Částka* |
|---|---|
| *Roční hranice pro výpočet zdravotního pojištění* | *3.937,50 €* |
| *Hrubá mzda* | *4.800,00 €* |
| *Čistá mzda* | *3.500,00 €* |
| *70 % roční hranice pro výpočet zdravotního pojištění* | *2.756,25 €* |
| *70 % hrubé mzdy* | *3.360,00 €* |
| *90 % čisté mzdy* | *3.150,00 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Z nejnižší vypočtené částky, tj. 2.756,25 € se ještě odečte zaměstnancův podíl na sociálním pojištění (zdravotní pojištění se neodečítá!).*

Tabulka 28: Pracovní neschopnost - pokračování

| *Položka* | *Sazba* | *Zaměstnanec* |
|---|---|---|
| ***Penzijní pojištění*** | *9.45%* | *2.756,25 € x 9,45% = 260,47 €* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *1,50 %* | *2.756,25 € x 1,5% = 41,34 €* |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | *1,025 %* | *2.756,25 € x 9,45% = 28,25 €* |
| ***Sociální pojištění celkem*** | | *330,06 €* |
| ***Měsíční nemocenská dávka*** | | *2.756,25 € -330,06 € = 2.426,19 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Měsíční nemocenská dávka je 2.426,19 €.*
*Výsledek řešení:*

Do 11. 06. 2013 bude zaměstnankyni zaměstnavatelem proplácena mzda v plné výši. Od 7. týdne bude dostávat od pojišťovny nemocenské dávky v poměrné výši. Vypočtená měsíční výše je 2.426,19 € (v přepočtu 67.266 Kč).

### 4. 3. 2 Peněžitá pomoc v mateřství

**Příklad 1:**

Paní Lotte je těhotná. Očekávaný termín porodu je 02. 08. 2013. Tento příklad ukazuje určení začátku a konce mateřské dovolené a výpočet výše peněžité pomoci v mateřství v červenci 2013. K dispozici jsou následující výplatní pásky za měsíce duben – červen 2013 viz obr. 12-14 a je známo, že paní Lotte má daňovou třídu 4, církev římskokatolickou, žádné dítě, věk 23, spolková republika je Norddrhein-Westfalen.

*Řešení:*

*Mateřská dovolená začíná 6 týdnů před gynekologem určeným termínem porodu a končí 8 týdnů po porodu. Paní Lotte nastoupí na mateřskou dovolenou 21. 06. 2013. Očekávaný konec mateřské dovolené je 27. 09. 2013.*

*Výše mateřské se odvíjí od třech předchozích měsíců. K výpočtu jsou proto použity údaje z březnové, dubnové a květnové výplatnice.*

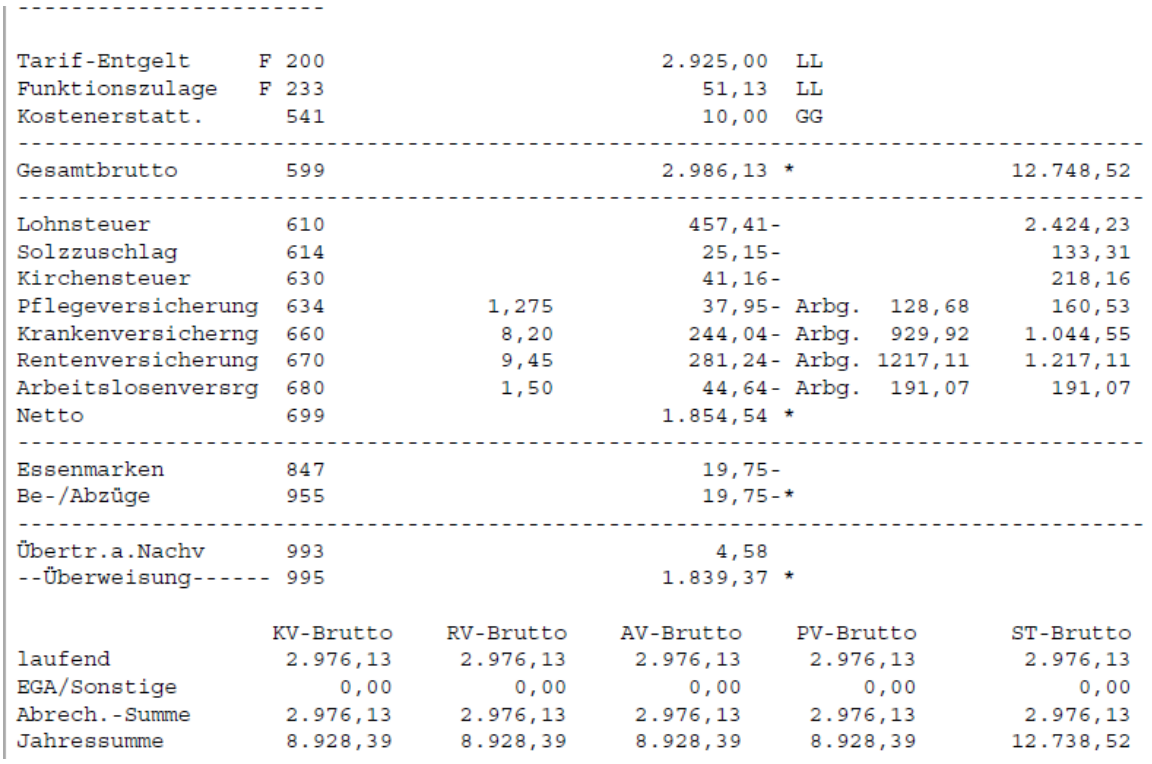
*Pro výpočet lze použít jen tzv. KV-Brutto, to znamená hrubou částku, ze které se daný měsíc odvádí příspěvek na zdravotní pojištění. A to z toho důvodu, že do výpočtu se nezahrnují tzv. Einmalzahlungy, tedy nepravidelné bonusy.*

Tabulka 29: Peněžitá pomoc v mateřství

| *Měsíc* | *Hrubá mzda (KV-Brutto)* | *Čistá mzda* |
|---|---|---|
| ***Březen*** | *2.976,13€* | *1.844,54€* |
| ***Duben*** | *3.256,13€* | *1.979,08€* |
| ***Květen*** | *3.256,13€* | *1.979,08€* |

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 12: Výplatní páska duben

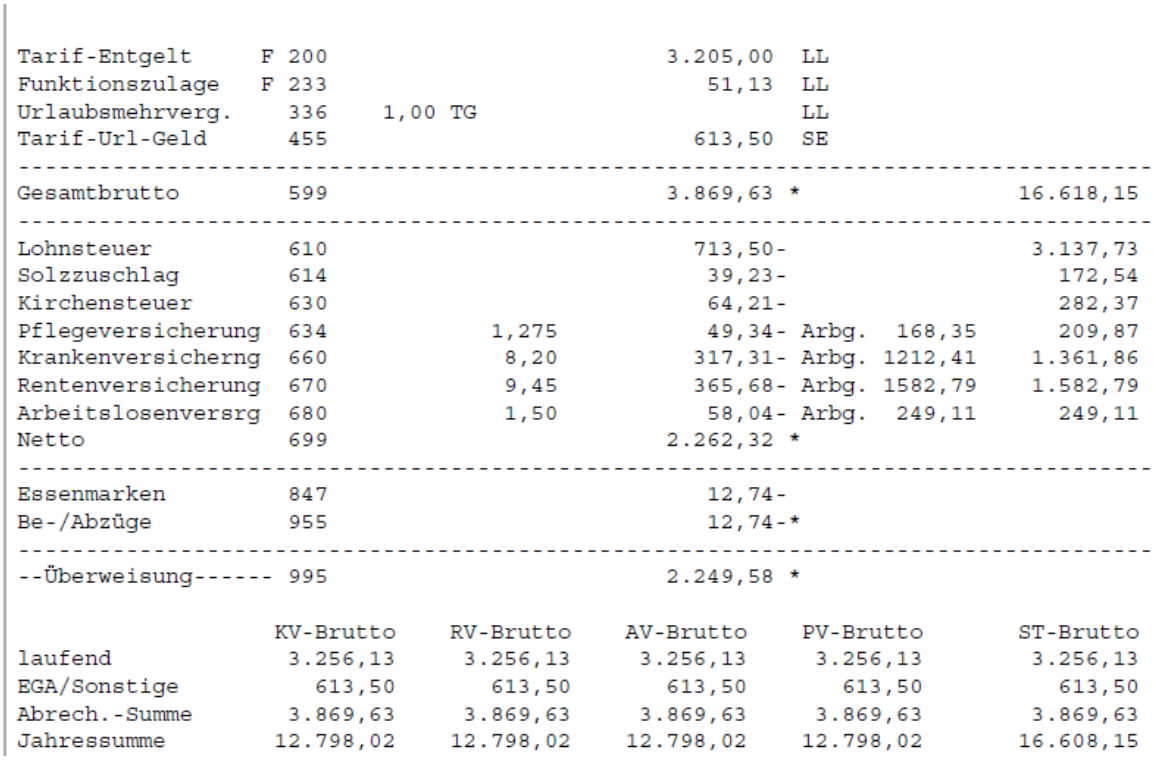


| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarif-Entgelt | F | 200 | | 2.925,00 | LL | | |
| Funktionszulage | F | 233 | | 51,13 | LL | | |
| Kostenerstatt. | | 541 | | 10,00 | GG | | |
| Gesamtbrutto | | 599 | | 2.986,13 * | | | 12.748,52 |
| Lohnsteuer | | 610 | | 457,41- | | | 2.424,23 |
| Solzzuschlag | | 614 | | 25,15- | | | 133,31 |
| Kirchensteuer | | 630 | | 41,16- | | | 218,16 |
| Pflegeversicherung | | 634 | 1,275 | 37,95- | Arbg. | 128,68 | 160,53 |
| Krankenversicherng | | 660 | 8,20 | 244,04- | Arbg. | 929,92 | 1.044,55 |
| Rentenversicherung | | 670 | 9,45 | 281,24- | Arbg. | 1217,11 | 1.217,11 |
| Arbeitslosenversrg | | 680 | 1,50 | 44,64- | Arbg. | 191,07 | 191,07 |
| Netto | | 699 | | 1.854,54 * | | | |
| Essenmarken | | 847 | | 19,75- | | | |
| Be-/Abzüge | | 955 | | 19,75-* | | | |
| Übertr.a.Nachv | | 993 | | 4,58 | | | |
| --Überweisung------ | | 995 | | 1.839,37 * | | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 |
| EGA/Sonstige | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Abrech.-Summe | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 | 2.976,13 |
| Jahressumme | 8.928,39 | 8.928,39 | 8.928,39 | 8.928,39 | 12.738,52 |

Zdroj: Anonym

Obrázek 13: Výplatní páska květen

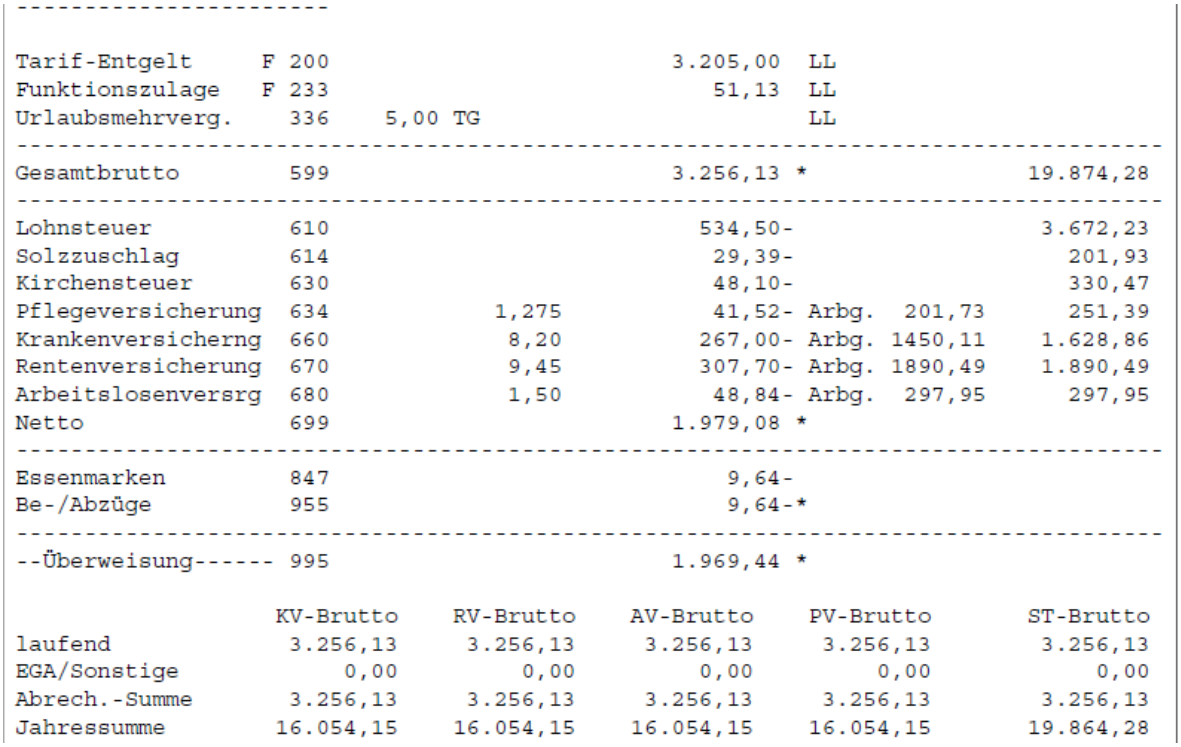


| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarif-Entgelt | F | 200 | | 3.205,00 | LL | | |
| Funktionszulage | F | 233 | | 51,13 | LL | | |
| Urlaubsmehrverg. | | 336 | 1,00 TG | | LL | | |
| Tarif-Url-Geld | | 455 | | 613,50 | SE | | |
| Gesamtbrutto | | 599 | | 3.869,63 * | | | 16.618,15 |
| Lohnsteuer | | 610 | | 713,50- | | | 3.137,73 |
| Solzzuschlag | | 614 | | 39,23- | | | 172,54 |
| Kirchensteuer | | 630 | | 64,21- | | | 282,37 |
| Pflegeversicherung | | 634 | 1,275 | 49,34- | Arbg. | 168,35 | 209,87 |
| Krankenversicherng | | 660 | 8,20 | 317,31- | Arbg. | 1212,41 | 1.361,86 |
| Rentenversicherung | | 670 | 9,45 | 365,68- | Arbg. | 1582,79 | 1.582,79 |
| Arbeitslosenversrg | | 680 | 1,50 | 58,04- | Arbg. | 249,11 | 249,11 |
| Netto | | 699 | | 2.262,32 * | | | |
| Essenmarken | | 847 | | 12,74- | | | |
| Be-/Abzüge | | 955 | | 12,74-* | | | |
| --Überweisung------ | | 995 | | 2.249,58 * | | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 |
| EGA/Sonstige | 613,50 | 613,50 | 613,50 | 613,50 | 613,50 |
| Abrech.-Summe | 3.869,63 | 3.869,63 | 3.869,63 | 3.869,63 | 3.869,63 |
| Jahressumme | 12.798,02 | 12.798,02 | 12.798,02 | 12.798,02 | 16.608,15 |

Zdroj: Anonym

Obrázek 14: Výplatní páska červen



| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tarif-Entgelt | F 200 | | 3.205,00 | LL | | |
| Funktionszulage | F 233 | | 51,13 | LL | | |
| Urlaubsmehrverg. | 336 | 5,00 TG | | LL | | |
| Gesamtbrutto | 599 | | 3.256,13 * | | | 19.874,28 |
| Lohnsteuer | 610 | | 534,50- | | | 3.672,23 |
| Solzzuschlag | 614 | | 29,39- | | | 201,93 |
| Kirchensteuer | 630 | | 48,10- | | | 330,47 |
| Pflegeversicherung | 634 | 1,275 | 41,52- | Arbg. | 201,73 | 251,39 |
| Krankenversicherng | 660 | 8,20 | 267,00- | Arbg. | 1450,11 | 1.628,86 |
| Rentenversicherung | 670 | 9,45 | 307,70- | Arbg. | 1890,49 | 1.890,49 |
| Arbeitslosenversrg | 680 | 1,50 | 48,84- | Arbg. | 297,95 | 297,95 |
| Netto | 699 | | 1.979,08 * | | | |
| Essenmarken | 847 | | 9,64- | | | |
| Be-/Abzüge | 955 | | 9,64-* | | | |
| --Überweisung------ | 995 | | 1.969,44 * | | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 |
| EGA/Sonstige | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Abrech.-Summe | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 | 3.256,13 |
| Jahressumme | 16.054,15 | 16.054,15 | 16.054,15 | 16.054,15 | 19.864,28 |

Zdroj: Anonym

*Březen:*

*Zaměstnankyně dostala v březnu nepravidelný bonus, ze kterého se neodvádí zdravotní pojištění. Hrubá částka pro výpočet mateřské není tedy 2.986,13 €, ale 2.976,13 € - viz částka dole na výplatnici – řádka „laufend“, sloupec KV-Brutto. Z této částky je potřeba vypočítat čistou mzdu. Ta se vypočítá odečtením příspěvků na sociální pojištění, církevní daně, solidaritní přirážky a daně ze mzdy, buď manuálně, viz popis v předchozích kapitolách, nebo na internetu v kalkulačkách čisté mzdy.*

*Na kopii níže je uveden výpočet v internetové kalkulačce čisté mzdy. Vždy je nezbytné vyplnit údaje, jako rok, měsíc (to kvůli použití správných sazeb), daňovou třídu, počet dětí na daňové kartě, církev, spolkovou zemi a to, zda je zaměstnanec pojištěn jako zákonný pojištěnec, dobrovolný nebo soukromě pojištěný, pak také zda odvádí zvýšený příspěvek na pojištění dlouhodobé péče.*

Tabulka 30: Zadání př. 1 – Peněžitá pomoc v mateřství

| ***Rok / Měsíc*** | ***2013 / Duben*** |
|---|---|
| ***Hrubý plat*** | 2.976,13 € |
| ***Daňová třída*** | IV. |
| ***Počet dětí na daň. Kartě*** | 0 |
| ***Církevní daň*** | Ano |
| ***Spolková země*** | Severní Porýní-Vestfálsko |
| ***Sociální pojištění*** | Zákonné |
| ***Přirážka na pojištění dlouhodobé péče*** | ano |

Zdroj: Výpočet v internetové kalkulačce

Tabulka 31: Peněžitá pomoc v mateřství pokračování

| | |
|---|---|
| ***Hrubý plat*** | ***2.976,13 €*** |
| ***Daň ze mzdy*** | *-457,41 €* |
| ***Solidární přirážka*** | *-25,15 €* |
| ***Církevní daň*** | *-41,16 €* |
| ***Daně celkem*** | *-523,72 €* |
| ***Zdravotní pojištění*** | *-244,04 €* |
| ***Pojištění dlouhodobé péče*** | *-37,95 €* |
| ***Penzijní pojištění*** | *-281,24 €* |
| ***Pojištění pro případ nezaměstnanosti*** | *-44,64 €* |
| ***Sociální pojištění celkem*** | *-607,87 €* |
| ***Čistá mzda*** | *1.844,54 €* |

Zdroj: Výsledky z internetové kalkukačky

*Duben:*

*V dubnu se opět skutečná hrubá mzda nerovná té, ze které se odvádí příspěvek na zdravotní pojištění. A to z toho důvodu, že zaměstnankyně dostala mimořádnou odměnu, tentokrát příspěvek na dovolenou ve výši 613,50 €. Hrubá mzda důležitá pro výpočet mateřské činní 3.256,13 € a z té je nutné vypočítat čistou částku.*

*Květen:*

*V květnu nedostala zaměstnankyně žádnou mimořádnou odměnu ani bonus, který by nevstupoval do výpočtu příspěvku na zdravotní pojištění. KV-Brutto se rovná celkové Brutto. Čistou mzdu zde není nutné počítat, je uvedena na výplatnici.*

*Z vytvořené tabulky byla vypočítána průměrná měsíční mzdu.*

*Průměrná měsíční mzda za poslední tři měsíce – 1.934,23 €. Průměrný denní příjem je 1.934,23 € /30 – 64,47 €.*

*Zaměstnankyně nastoupila mateřskou dovolenou 21. 06. 2013, to znamená, že ji bude v měsíci červnu pobírat 10 dní.*

*V měsíci červnu dostane tedy:*

Tabulka 32: Peněžitá pomoc v mateřství – pokračování II.

| ***Počet dní mateřské dovolené v daném měsíci*** | ***Průměrná denní čistá mzda*** | ***Celkem daný měsíc*** |
|---|---|---|
| ***10*** | *64,47 €* | *644,70 €* |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 33: Peněžitá pomoc v mateřství – pokračování III.

| ***Denní příspěvek pojišťovny*** | ***Denní příspěvek zaměstnavatele*** | ***Celkem daný měsíc*** | |
|---|---|---|---|
| | | *Pojišťovna* | *zaměstnavatel* |
| ***Max. 13 €*** | *Zbytek do průměrného denního příjmu* | | |
| ***13 €*** | *64,47 € - 13 € - 51,47* | *130,00* | *514,70* |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Výsledek řešení:*

Paní Lotte nastoupí na mateřskou dovolenou 21. 06. 2014. V měsíci červen ji náleží peněžitá pomoc v mateřství za 10 kalendářních dní v celkové výši 644,70 € (v přepočtu 17.874 Kč)

## 4. 4 ATZ v praxi

- Co to je ATZ?
  - ✓ ATZ je forma zkráceného úvazku v předdůchodovém věku.
- Může se 53 letý zaměstnanec stát ATZ?
  - ✓ Ne, pro uzavření pracovního poměru typu ATZ musí být splněno několik podmínek a jednou z nich je i minimální věk 55 let.
- Zaměstnavatel požaduje, aby jeho zaměstnanec přešel do ATZ poměru. Daný zaměstnanec by chtěl být ale nadále zaměstnán na plný pracovní úvazek. Má zaměstnavatel právo zaměstnanci změnit pracovní poměr?
  - ✓ Ne, ATZ je dobrovolné, zaměstnavatel v žádném případě nemůže nutit svého zaměstnance se jím stát.
- Jaká je maximální délka trvání pracovního poměru ATZ?
  - ✓ Je to 6 let.
- Jaký je rozdíl mezi průběžným a blok modelem?

- Rozdíl je v aktivní pracovní činnosti. U průběžného modelu chodí zaměstnanec do práce nepřetržitě po celou dobu ATZ na poloviční úvazek a pobírá mzdu zkrácenou na polovinu, kdežto u blok modelu pracuje zaměstnanec jen po určitý časový úsek nepřetržitě na plný úvazek a pak po stejnou dobu nechodí do práce vůbec – po obě dvě periody pobírá krácenou mzdu.

# 5 Zhodnocení

Určit výši čisté mzdy z hrubé mzdy nelze ve zlomku vteřiny jen za použití tužky a papíru. Ani samotná informace o výši hrubé mzdy není pro určení čisté mzdy dostačující. Problematika německého mzdového účetnictví je poměrně složitá, byť založená na jasném a precizně propracovaném systému.

**Pracovní smlouvy**

V úvodu práce se autorka zabývá vznikem pracovního poměru a povinnými náležitostmi pracovní smlouvy. Uvádí se zde, že na zaměstnance je z pohledu mzdového nahlíženo několika způsoby, v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnance ve smyslu majitele firmy, zaměstnance učně, zaměstnance praktikanta, důchodce či zaměstnance povinného platit sociální pojištění.

V práci je vysvětlen v českém účetnictví neznámý pojem Rückrechnung neboli možnost zpětné opravy mzdy a podány informace o povinných odvodech z hrubé mzdy. Tyto odvody jsou dělené do dvou velkých skupin na daňové odvody a sociální odvody.

**Daňové odvody**

Do daňových odvodů se řadí daň ze mzdy, církevní daň a solidární přirážka Dokumentem zaměstnance je tzv. daňová karta, na které jsou zaznamenány atributy ovlivňující výši daně ze mzdy. Daňovou kartu předkládá zaměstnanec svému zaměstnavateli, který podle ní vypočítá, srazí a odvede na finanční úřad příslušnou daň ze mzdy. Ke zdanění mzdy se používá progresivní způsob zdanění. Pokud je daný zaměstnanec příslušníkem nějakého náboženského společenství, bude mu ze mzdy stržena i církevní daň. Její výše se liší podle spolkové země, ve které sídlí zaměstnavatel a je počítána z daně ze mzdy. Třetím typem daňových odvodů je solidární přirážka, která se počítá taktéž z daně ze mzdy, ale na rozdíl od církevní daně je povinná pro každého a její procentuální výše je jednotná.

Vzhledem k progresivní dani z příjmu, kdy pro každá tři eura platí jiná sazba daně ze mzdy, je nutné pracovat s daňovými tabulkami a příslušnou výši daně ze mzdy dohledat. Je-li známa výše daně ze mzdy, jež je základem církevní daně a solidární přirážky, nemělo

by stanovení výše církevní daně a solidární přirážky vzhledem k proporcionálnímu charakteru činit větší obtíže.

**Sociální odvody**

Další položkou, která ovlivní výši čisté mzdy, jsou odvody na sociální zabezpečení. Tyto odvody se skládají se ze čtyř hlavních částí: zdravotního pojištění, penzijního pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění dlouhodobé péče. U každého z těchto druhů pojištění je uvedena jeho charakteristika, význam, způsob financování, sazba a popřípadě zvláštní případy financování. Pátou částí sociálního pojištění je pojištění hrazené výhradně zaměstnavatelem. I o tomto pojištění pro úplnost práce čtenáře v podkapitole 3.4.6 ve stručnosti seznamuje.

Německé pojišťovny a zaměstnavatelé pracují s pojmem kód sociálního pojištění. Kód sociálního pojištění má čtyřmístnou podobu, kde každé místo reprezentuje jednu složku sociálního pojištění (v pevně daném pořadí – zdravotní pojištění, penzijní pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a pojištění dlouhodobé péče) a informuje, zda daný zaměstnanec se daného pojištění účastní či nikoliv a z jakého důvodu.

Procentuální sazby pro jednotlivé složky sociálních odvodů jsou jasně dané a při základním povědomí zejména o kódech sociálního pojištění a maximálních hranicích pro výpočet jednotlivých složek sociálních odvodů je samotný výpočet bezproblémový.

Německé mzdové účetnictví je pro českého občana doprovázeno množstvím neočekávaných výjimek a nezvyklostí. Z tohoto důvodu se může jevit jako poměrně obtížné. Vždyť kdo by očekával, že např. bezdětný zaměstnanec oslavou 24. narozenin začne odvádět vyšší příspěvky na pojištění dlouhodobé péče?

**Praktická část**

V praktické části jsou teoretická východiska aplikována do praxe. Část je zpracována formou otázek a odpovědí na možné dotazy. Druhou část tvoří demonstrativní příklady. Není reálné zachytit všechny možné varianty výpočtu mzdy. Práce se snaží podchytit co nejširší možnou škálu. V praktické části lze nalézt výpočet mzdy zaměstnance v režimu

minijob i midijob. Další příklady jsou věnovány zaměstnancům povinným platit sociální odvody, jejichž příjem je tvořen jednou složkou a to mzdou. Jsou zachyceny různé situace, kdy zaměstnanec je starší 23 let a bezdětný, bude proto odvádět vyšší příspěvky na sociální pojištění, zaměstnanců s dětmi, zaměstnanců manželů. Jeden příklad porovnává daňové odvody manželů v závislosti na zvolených daňových třídách. V příkladech jsou zastoupeni zaměstnanci z různých spolkových republik, s různým spektrem příjmů. Jeden příklad se věnuje výpočtu čisté mzdy z vícesložkové hrubé mzdy. Je myšleno i na nemocné zaměstnance a jeden příklad věnován i této situaci. Svůj příklad zde naleznou i čtenářky chystající se na mateřskou dovolenou.

Celá práce je doplněna německými pojmy, z nichž některé jsou uvedeny i ve formě zkratek. Z toho důvodu je pro lepší orientaci a práci s příručkou na posledních stránkách práce vložen seznam zkratek a praktický německo-český slovníček. Nechybí ani seznam obrázků a tabulek, či odborné literatury, kde čtenář najde odpovědi na otázky týkající se dané problematiky neobsažené v této práci. Cennou pomůckou pro lepší orientaci v dané problematice mohou být i ukázky dokumentů uvedeny v přílohách.

# 6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo zpracovat metodickou příručku postupu výpočtu mzdy dle platných právních norem v Německu pro potřeby českých občanů zde pracujících.
Nejprve byl na základě nastudované zahraniční odborné literatury, absolvování odborného semináře a konzultací s odborníky z praxe vypracován teoretický přehled všech okruhů dané problematiky. Teorie zkoumané oblasti byla pak formou otázek a odpovědí nebo formou předkládaných modelových příkladů převedena do praktických ukázek.

Diplomová práce byla zaměřena na popis tvorby odvodů z hrubé mzdy a výpočet výsledné čisté mzdy. Bylo na ni pohlíženo očima zaměstnance, očima jedince nepohybujícího se v oboru mezd a zároveň očima cizince, Čecha, pracujícího na území Spolkové republiky Německo. Výstupy diplomové práce seznamují Čecha zaměstnaného ve Spolkové republice Německo s problematikou německé mzdové legislativy. Je zde předložen základní přehled o zákonech ovlivňujících mzdovou problematiku a umožňuje v ní rychlou orientaci. Jsou definovány termíny jako zaměstnanec, zaměstnavatel, čistá a hrubá mzda. V diplomové práci lze nalézt informace o možných složkách celkové hrubé mzdy v závislosti na pravidelnosti příjmů, tzv. Lohnartech. V práci se taktéž upozorňuje na fakt, že ne všechny složky mzdy plně podléhají daňovým a sociálním odvodům. Pozornost je dále zaměřena na nejběžnější složku příjmu a to mzdu nebo plat. Dalšími informacemi z oblasti mezd je přiblížena daná problematika a podán návod pro ověření správnosti výpočtu čisté mzdy. V práci jsou vysvětleny nejběžnější termíny z oboru německého mzdového účetnictví a poskytnut přehled o povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovně právního vztahu.

# 7 Seznam zkratek

| | |
|---|---|
| AO | Abgabenordnung (daňový řád) |
| atd. | a tak dále |
| AV | Arbeitslosenversicherung (pojištění pro případ nezaměstnanosti) |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz (Zákon o odborném výcviku) |
| EStG | Einkommensteuergesetz (Zákon o daních z příjmů) |
| GG | Grundgesetz (ústava) |
| IGU | pojištění financované pouze zaměstnavatelem |
| KV | Krankenversicherung (zdravotní pojištění) |
| LSt. | Lohnsteuer (daň ze mzdy) |
| NachwG | Nachweisgesetz (Zákon o průkazech a podmínkách pracovního poměru) |
| např. | například |
| PV | Pflegeversicherung (pojištění dlouhodobé péče) |
| RV | Rentenversicherung (penzijní pojištění) |
| SGB | Sozialgesetzbuch (Zákon o sociálním zabezpečení) |
| SolzG | Solidaritätszuschlaggesetz (Zákon o solidární přirážce) |
| SRN | Spolková republika Německo |
| SV | Sozialversicherung (sociální pojištění) |
| tzn. | to znamená |
| tzv. | takzvaný |
| U1 | pojištění financované pouze zaměstnavatelem |
| U2 | pojištění financované pouze zaměstnavatelem |
| zkr. | zkratka |

# 8 Slovník

| | |
|---|---|
| Abgabenordnung | daňový řád |
| Arbeitslosenversicherung | pojištění pro případ nezaměstnanosti |
| Arbeitsvertrag(es) | pracovní smlouva(y) |
| Azubi | učeň |
| Beitragsbemessungsgrenze | roční hranice pro výpočet zdravotního pojištění |
| Beitragsgruppenschlüssel | kód sociálního pojištění |
| Berufsbildungsgesetz | Zákon o odborném výcviku |
| Einkommensteuergesetz | Zákon o daních z příjmů |
| Elstam | elektronický systém nahrazující daňové karty |
| Ensendenbescheinigung | povrzení o vyslání do SRN |
| Entgeltforzahlung | proplacení mzdy v plné výši v době nemoci |
| Freiwillige Versicherung | dobrovolné pojištění |
| Gesundheitsreformen | reformní zákony o zdravotnictví |
| Gleitzone | měsíční příjem ve výši 450,01 € až 850,00 € |
| Grundgesetz | ústava |
| Kinderfreibetrag | počet vyživovaných dětí |
| Kirche | církev |
| Krankengeld | kompenzace mzdy v době nemoci |
| Krankenversicherung | zdravotní pojištění |
| Kurzfristige Beschäftigungen | typ pracovního poměru s omezenou délkou trvání |
| Lohnart | druh nebo typ mzdy |
| Lohnsteuer | daň ze mzdy |
| Lohnsteuerkarte | daňová karta |
| Lohnsteuertabelle | daňová tabulka |
| Midijob | typ pracovního poměru s omezeným výdělkem |
| Minijob | typ pracovního poměru s omezeným výdělkem |
| Mutterschaftsgeld | peněžitá pomoc v mateřství |
| Nachweisgesetz | Zákon o průkazech a podmínkách pracovního poměru |
| Pflegeversicherung | pojištění dlouhodobé péče |
| Pflichtversicherung | soukromé (privátní) pojištění |
| Plichtversicherung | povinné pojištění |
| Rentenversicherung | penzijní pojištění |
| Rentner | důchodce |
| Rückrechnung | zpětná oprava |
| Solidaritätszuschlaggesetz | Zákon o solidární přirážce |
| Sozialgesetzbuch | Zákon o sociálním zabezpečení |
| Sozialversicherung | sociální pojištění |
| Sozialversicherungsausweis | průkaz pojištěnce |
| Steuer | daň |
| Steuerklasse | daňová třída |
| SV – pflicht | typ pracovního poměru, kdy se zaměstnanec účastní všech částí sociálního pojištění |
| Werkstudent | pracující student |
| Wiedereingliederung | postupný návrat do práce |

# 9 Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1: Složky mzdy podle pravidelnosti jejich příjmu ..... 9
Obrázek 1: Daň ze mzdy ..... 16
Obrázek 2: Daňové tabulky ..... 17
Tabulka 2: Daňové třídy ..... 17
Tabulka 3: Historický přehled sazeb solidární přirážky ..... 19
Obrázek 3: Kód sociálního pojištění ..... 20
Obrázek 4: Kód socíálního pojištění ..... 20
Obrázek 5: Sociální pojištění hrazené zaměstnancem ..... 22
Tabulka 4: Pojištění dlouhodobé péče ..... 28
Tabulka 5: Maximální vyměřovací základ pojištění ..... 29
Tabulka 6: Umlagy - přehled sazeb ..... 30
Tabulka 7: Přehled sazeb sociálního pojištění ..... 31
Obrázek 6: Altersteilzeit ..... 33
Tabulka 8: Pracovní smlouva ..... 35
Tabulka 9: Daňové tabulky členění dle spolkových zemí ..... 40
Obrázek 7: Mapa SRN ..... 40
Obrázek 8: Daňové tabulky ..... 41
Tabulka 10 : Výpočet daňových odvodů příklad 1 ..... 42
Tabulka 11: Daňová tabulka pro Východní Německo ..... 42
Tabulka 12: Daňová tabulka pro Bavorsko a Báden-Württembersko ..... 43
Tabulka 13: Výpočet daňových odvodů pro příklad 2 ..... 43
Obrázek 9: Daňové tabulky ..... 44
Tabulka 14: Porovnání daňových skupin ..... 45
Tabulka 15: Zpětné opravy kalkulace ..... 46
Tabulka 16: Porovnání daňových odvodů ..... 47
Obrázek 10: Daňová karta ..... 48
Obrázek 11: Daňové tabulky ..... 49
Tabulka 17: Pojištění dlouhodobé péče - výpočet ..... 51
Tabulka 18: Sociální pojištění - výpočet ..... 51
Tabulka 19: Minijob ..... 52
Tabulka 20:Midijob ..... 53
Tabulka 21: Midijob pokračování ..... 54
Tabulka 22: Výpočet čisté mzdy ..... 55
Tabulka 23: Soukromé pojištění ..... 56
Tabulka 24: Zákonné pojištění ..... 56
Tabulka 25: Komplexní příklad - výpočet ..... 58
Tabulka 26: Komplexní příklad – výpočet pokračování ..... 59
Tabulka 27: Příjem za období pracovní neschopnosti ..... 60
Tabulka 28: Pracovní neschopnost - pokračování ..... 60
Tabulka 29: Peněžitá pomoc v mateřství ..... 61
Obrázek 12: Výplatní páska duben ..... 62
Obrázek 13: Výplatní páska květen ..... 62
Obrázek 14: Výplatní páska červen ..... 63
Tabulka 30: Zadání př. 1 – Peněžitá pomoc v mateřství ..... 64
Tabulka 31: Peněžitá pomoc v mateřství pokračování ..... 64
Tabulka 32: Peněžitá pomoc v mateřství – pokračování II. ..... 65
Tabulka 33: Peněžitá pomoc v mateřství – pokračování III. ..... 65

# 10 Seznam použité literatury

## Publikace


FROMME, T., Rueckblick 2012 und Vorausschau 2013, Bremen, 2012

OPPERMANN, K., OSTROWICZ, A., a NIMSCHOLZ, B.. *Altersteilzeit: Handburch für die Personal- und Abrechnungspraxis*. Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2008. ISBN 978-3895774850.

SCHÖNFELD, W., PLENKER,J.. *Lexikon für das Lohnbüro 2013: Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z*. Rehm, Heidelberg. 2013. ISBN 978-3-8073-0196-9.

LANGENBRINCK, B., KULOK, S. a LITZKA, P.. *Altersteilzeit im öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte: Handbuch für die Praxis*. Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2008. ISBN 978-3807323077.

KÜMMERLE, K. a KELLER, M. *Betriebliche Zeitwertkonten: Einführung und Gestaltung in der Praxis*. Rehm, 2013. ISBN 978-3807304076.

WERNER, T. *Praktische Lohnabrechnung 2013*. Weiss-Verlag, 2013. ISBN 978-3-9337015-41-5.

HARANT, D. a KÖLLNER, U.. *Vereinspraxis*. Verein zur Förderung der sozialpolitischen Arbeit, 2013. Verein zur Förderung der sozialpolitischen Arbeit. ISBN 978-3940865526.


## Internetové zdroje


Beitragsbemessungsgrenze 2013. [online]. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.beitragsbemessungsgrenze.com/

*Gabler Wirtschaftslexikon: Das Wissen der Experten.* [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Stichwort-Ergebnisseite.jsp

IMMAC: Radgeber fuer Finanzen, Steuer, Lohn und Gehalt. *Beiträge Pflegeversicherung Beitragssatz 2013* [online]. 2013 [cit. 2013-05-08]. Dostupné z: http://www.imacc.de/lohnabrechnunggehaltsabrechnung/sozialabgabenarbeitgeber/pflegeversicherung/

KONETZNY, Michael. *Arbeitnehmer: 1. Begriff und Definition* [online]. © VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, 2013 [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: http://www.experto.de/b2b/recht/arbeitsrecht/arbeitnehmer-begriff-und-definition.html

Krankenkassen: Träger der gesetzlichen Krankenversicherung. © Copyright 2013. [cit. 2013-05-10].Dostupné z: http://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/system-gesetzliche-krankenversicherung/Krankenkassen/

Krankenversicherung für Berufsstarter: IKK classic. [online]. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.ikk-classic.de/leistungen-service/leistungen-von-a-z/krankenversicherung-fuer-berufsstarter.html

LIEBIG, A. *Der Solidaritätszuschlag beim Lohnsteuerabzugsverfahren* [online]. © 2007-2013 [cit. 2013-05-08]. Dostupné z: http://www.lohn-info.de/solizuschlag.html

Lohnsteuertabelle. [online]. [cit. 2013-05-08]. Dostupné z: http://www.steuerschroeder.de/lohnsteuertabelle.htm

Minijob 2013: Das sind die Änderungen. [online]. 2013 [cit. 2013-05-08]. Dostupné z: http://www.t-online.de/ratgeber/finanzen/job-karriere/id_57156572/minijob-2013-das-sind-die-aenderungen-.html

Minijobs - Geringfügig entlohnte Beschäftigungen ab 1.1.2013. [online]. © Siemens-Betriebskrankenkasse 2013 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.sbk.org/arbeitgeber/rund-um-die-sozialversicherung/themen-von-a-z/minijobs-geringfuegig-entlohnt/minijobs-ab-2013.html

NĚMCOVÁ, Veronika. Práci v Německu jsem našel bez problémů, říká truhlář. *Indes.cz: Ekonomika* [online]. 2013, 2. července 2013 [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/pribeh-ceskeho-truhlare-pracujiciho-v-nemecku-f4j-/ekonomika.aspx?c=A130712_095210_ekonomika_vem

Rente 2013: Rentenbeitrag sinkt auf 18,9 Prozent. *Die Bundesregierung*. 2012. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2012/08/2012-08-29-rentenbeitrag-sinkt-2013.html

Rund um den Beitrag. In: [online]. Copyright ACIO 2013, 2013 [cit. 2013-04-22]. Dostupné z: http://www.versicherung-vergleiche.de/private_krankenversicherung/beitrag.htm

Securita informiert. *Die Arbeitgeberversicherung (Umlage 1+ 2)* [online]. Hamburg, 2012 [cit. 2013-05-08]. Dostupné z: http://www.securvita.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/krankenkasse/AG_Umlage_A002.pdf

Soziale Sicherheit in Deutschland. *Deutsche Sozialversicherung* [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: http://www.deutsche-sozialversicherung.de/

Umlage- und Erstattungssätze 2013. [online]. Copyright - AOK - Die Gesundheitskasse / CW Haarfe [cit. 2013-04-25]. Dostupné z: http://www.aok-business.de/bayern/tools-service/beitraege-und-rechengroessen/umlage-und-erstattungssaetze/?search=

# 11 Seznam příloh

Příloha A: Výplatní páska

Příloha B: Výplatní páska – Rückrechnungy

Příloha C: Daňová karta rok 2012

Příloha D: Potvrzení soukromě pojištěného zaměstnance dle § 257 SGB V a § 61 SGB XI.

Příloha E: Potvrzení soukromě pojištěného zaměstnance dle § 10 Abs. 1 Nr. 3 EstG

Příloha A: Výplatní páska

A:

## Verdienstabrechnung

Sorgfältig aufbewahren! Gilt als Verdienstbescheinigung

| Abrechnung Monat | Jahr | Ter- min | Nr. | Zahlungs- monat | Bezahlte Tage | Urlaub genommen | bisher | An- spruch | Rest Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10. | 12/1 | | | | 22,0 | | | | |

| Eintrittsdatum | Steuer Tage | Kl. | Kinder-Freibetr. | Kinder | Kirche | Freibetrag monatlich | jährlich |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15.09.08 | 30 | 3 | 2,0 | | vd | | |

| Geburtsdatum | SV-Tage | Beitrags-Gruppe | PV-Ber. | KSt-V NKVdR | Zus. SV | Kranken-Kasse | Versicherungs-Nr. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.72 | 30 | 9111 | 1 | | | 007 | |

| Abteilung | Bank |
|---|---|
| 000071 | Sparda-Bank Berlin |

| Kostenstelle | Konto-Nr. | Bankleitzahl | Bankweg |
|---|---|---|---|
| 1057191 | 00 | | 10 |

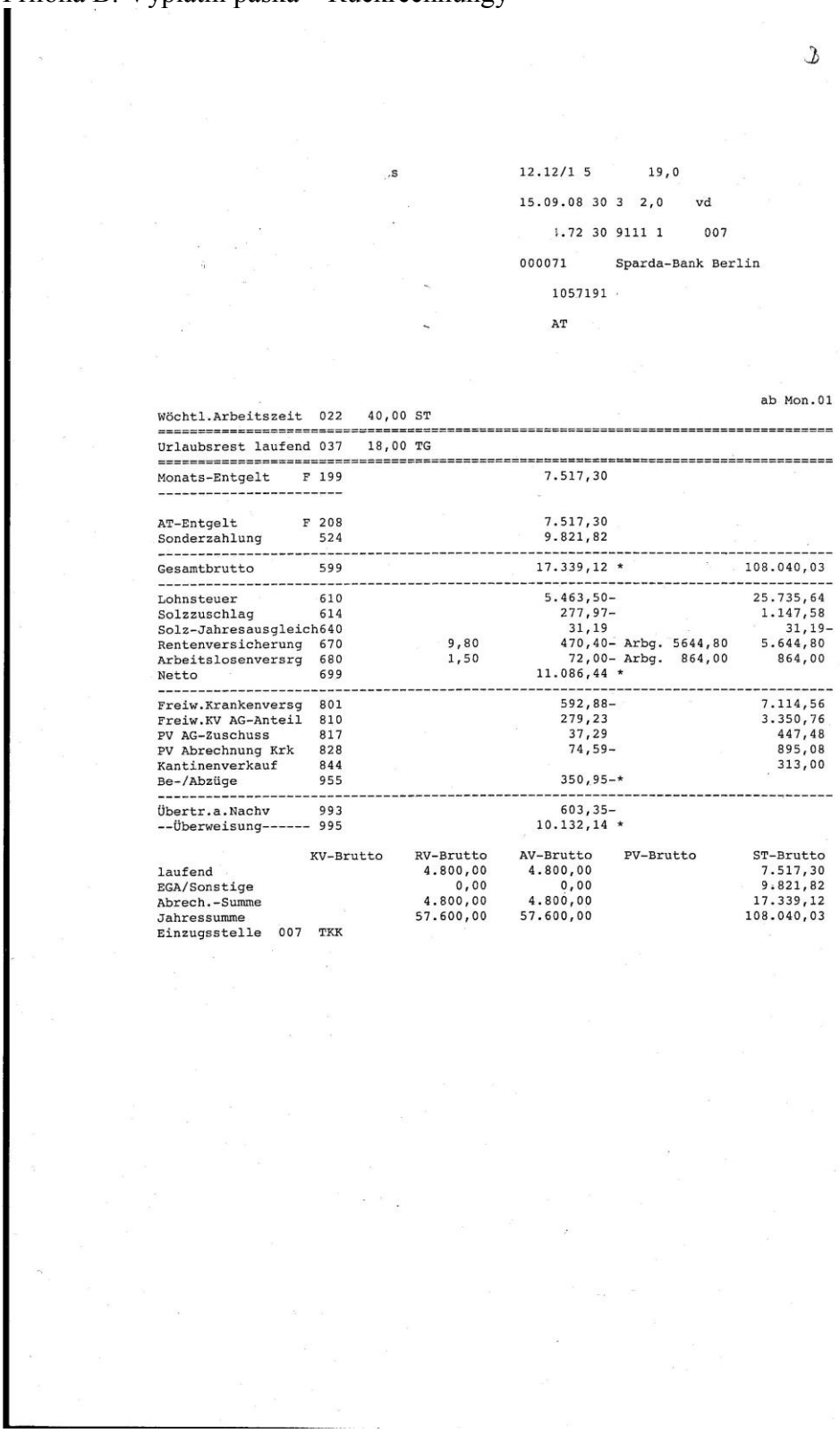
Lohn-/Geh.-Gruppe: AT

| Bezeichnung | Lohnart | Zeit | Prozent | Faktor | Betrag | St.SV frei | | ab Mon.01 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Wöchtl.Arbeitszeit | 022 | 40,00 ST | | | | | | |
| Urlaubsrest laufend | 037 | 18,00 TG | | | | | | |
| Monats-Entgelt | F 199 | | | | 8.018,45 | | | |
| AT-Entgelt | F 208 | | | | 8.018,45 | | | |
| Prämie | 246 | | | | 400,00 | | | |
| Gesamtbrutto | 599 | | | | 8.418,45 * ✓ | | | 83.684,76 |
| Lohnsteuer | 610 | | | | 1.915,00- ✓ | | | 18.891,31 |
| Solzzuschlag | 614 | | | | 81,21- ✓ | | | 815,30 |
| Rentenversicherung | 670 | | 9,80 | | 470,40-✓Arbg. | 4704,00 | | 4.704,00 |
| Arbeitslosenversrg | 680 | | 1,50 | | 72,00-✓Arbg. | 720,00 | | 720,00 |
| Netto | 699 | | | | 5.879,84 *✓ | | | |
| Freiw.Krankenversg | 801 | | | | 592,88- | | | 5.928,80 |
| Freiw.KV AG-Anteil | 810 | | | | 279,23 ✓ | | | 2.792,30 |
| PV AG-Zuschuss | 817 | | | | 37,29 ✓ | | | 372,90 |
| PV Abrechnung Krk | 828 | | | | 74,59- | | | 745,90 |
| Kantinenverkauf | 844 | | | | 8,20 | | | 298,60 |
| Be-/Abzüge | 955 | | | | 359,15-* | | | |
| --Überweisung------ | 995 | | | | 5.520,69 * | | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | | 4.800,00 | 4.800,00 | | 8.418,45 |
| EGA/Sonstige | | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| Abrech.-Summe | | 4.800,00 | 4.800,00 | | 8.418,45 |
| Jahressumme | | 48.000,00 | 48.000,00 | | 83.684,76 |

Einzugsstelle 007 TKK

Příloha B: Výplatní páska – Rückrechnungy



s 12.12/1 5 19,0

15.09.08 30 3 2,0 vd

1.72 30 9111 1 007

000071 Sparda-Bank Berlin

1057191

AT

ab Mon.01

Wöchtl.Arbeitszeit 022 40,00 ST

Urlaubsrest laufend 037 18,00 TG

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Monats-Entgelt | F 199 | | 7.517,30 | | |
| AT-Entgelt | F 208 | | 7.517,30 | | |
| Sonderzahlung | 524 | | 9.821,82 | | |
| Gesamtbrutto | 599 | | 17.339,12 * | | 108.040,03 |
| Lohnsteuer | 610 | | 5.463,50- | | 25.735,64 |
| Solzzuschlag | 614 | | 277,97- | | 1.147,58 |
| Solz-Jahresausgleich | 640 | | 31,19 | | 31,19- |
| Rentenversicherung | 670 | 9,80 | 470,40- Arbg. | 5644,80 | 5.644,80 |
| Arbeitslosenversrg | 680 | 1,50 | 72,00- Arbg. | 864,00 | 864,00 |
| Netto | 699 | | 11.086,44 * | | |
| Freiw.Krankenversg | 801 | | 592,88- | | 7.114,56 |
| Freiw.KV AG-Anteil | 810 | | 279,23 | | 3.350,76 |
| PV AG-Zuschuss | 817 | | 37,29 | | 447,48 |
| PV Abrechnung Krk | 828 | | 74,59- | | 895,08 |
| Kantinenverkauf | 844 | | | | 313,00 |
| Be-/Abzüge | 955 | | 350,95-* | | |
| Übertr.a.Nachv | 993 | | 603,35- | | |
| --Überweisung------ | 995 | | 10.132,14 * | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | | 4.800,00 | 4.800,00 | | 7.517,30 |
| EGA/Sonstige | | 0,00 | 0,00 | | 9.821,82 |
| Abrech.-Summe | | 4.800,00 | 4.800,00 | | 17.339,12 |
| Jahressumme | | 57.600,00 | 57.600,00 | | 108.040,03 |

Einzugsstelle 007 TKK

11.12/2 5 12.12 22,0

15.09.08 30 3 2,0 vd

4.72 30 9111 1 007

000071 Sparda-Bank Berlin

1057191 (

AT

ab Mon.01

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Monats-Entgelt | F 199 | 501,15- | | |
| AT-Entgelt | F 208 | 501,15- | | |
| Gesamtbrutto | 599 | 501,15-* | | 90.700,91 |
| Lohnsteuer | 610 | 187,16 | | 20.272,14 |
| Solzzuschlag | 614 | 9,41 | | 869,61 |
| Rentenversicherung | 670 | | Arbg. 5174,40 | 5.174,40 |
| Arbeitslosenversrg | 680 | | Arbg. 792,00 | 792,00 |
| Netto | 699 | 304,58-* | | |
| Freiw.Krankenversg | 801 | | | 6.521,68 |
| Freiw.KV AG-Anteil | 810 | | | 3.071,53 |
| PV AG-Zuschuss | 817 | | | 410,19 |
| PV Abrechnung Krk | 828 | | | 820,49 |
| Kantinenverkauf | 844 | | | 313,00 |
| Übertr.lfd.Abr | 992 | 304,58-* | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | | 0,00 | 0,00 | | 501,15- |
| EGA/Sonstige | | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| Abrech.-Summe | | 0,00 | 0,00 | | 501,15- |
| Jahressumme | | 52.800,00 | 52.800,00 | | 90.700,91 |

Einzugsstelle 007 TKK

10.12/2 5 12.12 22,0

15.09.08 30 3 2,0 vd

.72 30 9111 1 007

000071 Sparda-Bank Berlin

AT

ab Mon.01

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Monats-Entgelt | F 199 | | 501,15- | | |
| AT-Entgelt | F 208 | | 501,15- | | |
| Gesamtbrutto | | 599 | 501,15-* | | 83.183,61 |
| Lohnsteuer | | 610 | 192,67 | | 18.698,64 |
| Solzzuschlag | | 614 | 9,71 | | 805,59 |
| Rentenversicherung | | 670 | | Arbg. 4704,00 | 4.704,00 |
| Arbeitslosenversrg | | 680 | | Arbg. 720,00 | 720,00 |
| Netto | | 699 | 298,77-* | | |
| Freiw.Krankenversg | | 801 | | | 5.928,80 |
| Freiw.KV AG-Anteil | | 810 | | | 2.792,30 |
| PV AG-Zuschuss | | 817 | | | 372,90 |
| PV Abrechnung Krk | | 828 | | | 745,90 |
| Kantinenverkauf | | 844 | | | 298,60 |
| Übertr.lfd.Abr | | 992 | 298,77-* | | |

| | KV-Brutto | RV-Brutto | AV-Brutto | PV-Brutto | ST-Brutto |
|---|---|---|---|---|---|
| laufend | | 0,00 | 0,00 | | 501,15- |
| EGA/Sonstige | | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| Abrech.-Summe | | 0,00 | 0,00 | | 501,15- |
| Jahressumme | | 48.000,00 | 48.000,00 | | 83.183,61 |

Einzugsstelle 007 TKK

Příloha C: Daňová karta rok 2012

C

Finanzamt
Iserlohn

Finanzverwaltung NRW 58634 Iserlohn

Auskunft erteilt
Frau Schmidt

Herrn Müller Olivier
Rosestrasse 27
97262 Halle

Durchwahl-Nr.
02371-969-1256

Zimmer
2

Steuernummer / Aktenzeichen

Datum
02.01.2013

Identifikationsnummer
12345123456

## Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)

**Mitteilung der aktuell gespeicherten Daten**

Sehr geehrter Herr Müller

für Sie sind zum 13.01.2012 die folgenden Lohnsteuerabzugsmerkmale in der ELStAM-Datenbank gespeichert:

| | |
|---|---|
| Steuerklasse | 3 |
| Faktor bei Steuerklasse vier | |
| Kirchensteuerabzug des Steuerpflichtigen | kein Kirchensteuerabzug |
| Kirchensteuerabzug des Ehegatten | |
| Zahl der Kinderfreibeträge | 2 |
| Jahres-Freibetrag in Euro | |
| monatlicher, wöchentlicher, täglicher Freibetrag in Euro | |
| Jahres-Hinzurechnungsbetrag in Euro | |
| monatlicher, wöchentlicher, täglicher Hinzurechnungsbetrag in Euro | |

Zollernstr. 16
58636 Iserlohn
www.finanzamt.nrw.de

Telefon
02371 969-0
Telefax
0800 10092675328
Telefax Ausland
0049 2371969-1201

Sprechzeiten Allgemein
Mo. - Do. 8.30 - 12.00 Uhr
Do. auch 13.30 - 15.00 Uhr
und nach Vereinbarung

Service- + Informationsstelle
Mo. - Fr. 7.00 - 12.00 Uhr

Mo. 12.00 - 15.00 Uhr
Do. 12.00 - 17.00 Uhr

Konten:
Sparkasse der Stadt Iserlohn
44008 44550045
IBAN DE22445500450000044008
BIC WELADED1ISL
BBk Hagen
45001503 45000000

Öffentliche Verkehrsmittel:
Ab Bahnhof Iserlohn mit der Buslinie 12 bis Haltestelle "Finanzamt" oder mit der Buslinie 1 bis Haltestelle "Zollernstraße"

Příloha D: Potvrzení soukromě pojištěného zaměstnance dle § 257 SGB V a dle § 61 SGB XI.

DKV Deutsche Krankenversicherung AG
Vertragsservice Gesundheit

DKV AG - 50594 Köln
BTC4 K - ba

Herrn
Josef Novák
Berliner Str. 12
Weiden 275 91

DKV

Der Gesundheitsversicherer der ERGO

Versicherungsnummer:

Ihr Ansprechpartner:
Kundenservice Center
Telefon: (gebührenfrei)
0800/3746 900
Telefax: (14 ct/Min.*)
01805/786000
E-Mail:
service
@dkv.com
*max. 42ct/Min dt.Mobilfunknetz

7. März 2013

**Bitte dem Arbeitgeber vorlegen: Bescheinigung zur Erlangung des Arbeitgeberzuschusses**

Sehr geehrter Herr Novák

Sie erhalten hiermit eine Bescheinigung zur Vorlage bei Ihrem Arbeitgeber. Reichen Sie diese bitte dort ein, um den Arbeitgeberzuschuss zu erlangen. Und zwar für

- die private Krankenversicherung (KV) nach § 257 SGB V,
- die private Pflegepflichtversicherung (PPV) nach § 61 SGB XI.

**Übersicht der monatlichen Beiträge**

| Versicherte Person | Geburtsdatum | Beitrag ab April 2013 in Euro KV | PPV |
|---|---|---|---|
| Josef Novák | 31.03.1974 | 538,05 | 20,37 |
| Hana Nováková | 29.06.2008 | 193,38 | 0,00 |
| Patrik Novák | 21.08.2011 | 193,38 | 0,00 |
| Marie Nováková | 22.01.2013 | 193,38 | 0,00 |
| **Monatsbeitrag** | | **1.118,19** | **20,37** |

Der ausgewiesene Beitrag entspricht dem zu zahlenden Beitrag. Wir haben diesen nicht um tarifliche im Voraus erfolgte Zahlungen gemindert.

Noch ein Tipp: Sind Angehörige Ihrer Familie bei einem anderen Unternehmen privat oder gesetzlich krankenversichert? Dann legen Sie Ihrem Arbeitgeber auch deren Bescheinigung vor.

Wir erfüllen die gesetzlichen Vorgaben zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses auf Grundlage des jeweiligen Versicherungsvertrages. Dies bestätigte uns die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht in Bonn. Dies ist geregelt in § 257 Abs. 2a Satz 1 SGB V für die private Krankenversicherung und § 61 Abs. 6 SGB XI für die private Pflegepflichtversicherung.

3.2258-1677216-KV 26110637-00002258

Příloha E: Potvrzení soukromě pojištěného zaměstnance dle § 10 Abs. 1 Nr. 3 EstG

E

DKV Deutsche Krankenversicherung AG
Vertragsservice Gesundheit

DKV

Der Gesundheitsversicherer der ERGO

DKV AG - 50594 Köln
BTC4 K - ba

Versicherungsnummer:

Ihr Ansprechpartner:
Kundenservice Center
Telefon: (gebührenfrei)
0800/3746059
Telefax: (14 ct/Min.*)
01805/786000
*max. 42ct/Min dt.Mobilfunknetz

Herrn
Josef Novák
Berliner Str. 12
Weiden 27581

26. März 2013

**Bescheinigung der Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG zur Vorlage beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zur Berücksichtigung im Lohnsteuerabzugsverfahren**

Versicherter: Josef Novák

Monatlicher Vorsorgeaufwand nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG des Beitrags ab 01.04.2013:

| | |
|---|---|
| Versicherte Person: | Josef Novák |
| Private Krankenversicherung | 406,84 EUR |
| Private Pflegeversicherung | 20,37 EUR |
| Summe | 427,21 EUR |
| Versicherte Person: | Hana Nováková |
| Private Krankenversicherung | 154,32 EUR |
| Private Pflegeversicherung | 0,00 EUR |
| Summe | 154,32 EUR |
| Versicherte Person: | Patrik Novák |
| Private Krankenversicherung | 154,32 EUR |
| Private Pflegeversicherung | 0,00 EUR |
| Summe | 154,32 EUR |

2.8082-08388608-00-000-KV 28110837-00009082-002-003

**Unsere Hausanschrift:** 50933 Köln • Aachener Straße 300
Telefon: 0800/3746444 (gebührenfreie Rufnummer) oder aus dem Ausland +49/221/578-94005
Telefax: 01805/786000 (14 Ct./Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Ct./Min. aus dt. Mobilfunknetzen)
Internet: www.dkv.com • E-Mail: service@dkv.com • weitere Postanschrift: 10963 Berlin • Stresemannstraße 111

**Unsere Bankverbindung**
UniCredit Bank • BLZ 370 200 90 • Kto.-Nr. 0 003 751 210
Bei Überweisungen aus dem Ausland: UniCredit Bank
BIC HYVEDEMM429 • IBAN DE55 3702 0090 0003 7512 10

DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln • Vorstand: Dr. Clemens Muth, Vorsitzender
Rolf Bauernfeind • Thomas Langhein • Silke Lautenschläger • Dr. Hans Josef Pick • Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Torsten Oletzky
Handelsregister: Amtsgericht Köln HRB 570, USt-ID DE123489120

00024272.0009082.002.003